НИЙГМИЙН ХӨГЖЛИЙН ЗОРИЛТОТ ХӨТӨЛБӨР БОЛОВСРУУЛАХ ХҮРЭЭНД БИЧИГ БАРИМТЫН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАНГИЙН НЭГТГЭЛ

1.ЦАЛИН ХӨЛС

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ

“Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа 2019”-ыг цалин хөлсний талаарх өмнөх жилүүдийн мэдээллийг шинэчлэх, статистикийг боловсронгуй болгох, ажиллагчдын үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал зэргийг нарийвчлан тодорхойлох, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон ажиллагчдын ажлын цаг, аж ахуйн нэгжийн хөдөлмөр эрхлэлтийн зардал зэрэг бусад цалин хөлстэй холбогдох үзүүлэлтүүдтэй харьцуулан боловсруулж хөдөлмөрийн салбарын бодлого боловсруулагчид, эрдэмтэн судлаачид, хэрэглэгчдийг мэдээллээр хангах зорилгоор хийж гүйцэтгэлээ.

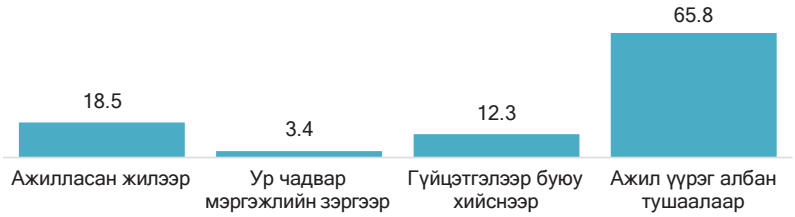
Цалин хөлсний бүтцийн судалгаанд Улсын хэмжээнд байнгын үйл ажиллагаа явуулдаг нийт 2750 аж ахуйн нэгж байгууллагыг түүвэрлэсэн бөгөөд судалгаанд 2546 ААНБ хамрагдлаа. Үүнээс орон нутгийн 922, Улаанбаатар хотын 1624 ААНБ хамрагдсан байна. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагад нийт 174489 ажиллагчид хөдөлмөр эрхэлж байна. Эдгээр ажиллагчдын 22.6 хувь буюу 39399 ажиллагчид уг судалгаанд хамрагдсан. Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын 51.3 хувь нь эрэгтэй, 48.7 хувь нь эмэгтэй ажиллагчид байлаа. Хөдөлмөр эрхлэж буй байдлаар авч үзвэл 98.1 хувь нь байнгын, 1.2 хувь нь түр хөдөлмөр эрхлэгчид байна.

Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын нийт цалингийн улсын дундаж хэмжээ 1067.9 мянган төгрөг байгаа ба нийт цалингийн 927.0 мянган төгрөг буюу 86.8 хувийг үндсэн цалин, 79.6 мянган төгрөг буюу 7.4 хувийг нэмэгдэл, 47.5 мянган төгрөг буюу 4.4 хувийг нэмэгдэл хөлс, үлдсэн 13.8 мянган төгрөг буюу 1.3 хувийг шагнал урамшуулал эзэлж байна.

ААНБ-ын эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар нийт цалингийн дунджийг тооцож, судалгааны дундаж нийт цалинтай харьцуулахад уул уурхай, олборлолтын салбар 787.8 мянган төгрөгөөр, санхүү болон даатгалын үйл ажиллагааны салбар 573.1 мянган төгрөгөөр, мэдээлэл холбооны салбар 370.9 мянган төгрөгөөр, мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн салбарт 256.4 мянган төгрөгөөр, цахилгаан, хий уур, агааржуулалтын салбар 163.8 мянган төгрөгөөр, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбар, барилга, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээний салбар 61.4-8.1 мянган төгрөгөөр өндөр байна. Бусад салбарын хувьд улсын дунджаас доогуур нийт цалинтай байна. Үүнд Урлаг, үзвэрийн салбар 344.0 мянган төгрөг байгаа нь хамгийн бага нийт цалинтай, усан хангамж, бохир ус, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбар 298.7 мянган төгрөгөөр, хөдөө аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарын ажиллагчдын нийт цалингийн дундаж 212.6 мянган төгрөгөөр тус тус бага байна.

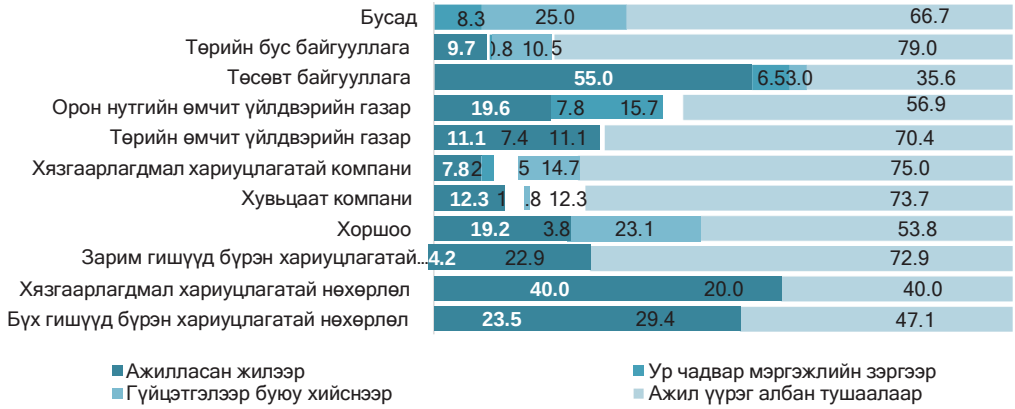
Монгол Улсын хэмжээнд ААНБ-ууд нийт цалинг байгууллагын үйл ажиллагааны онцлогоос хамаарч ажиллагчдын ажилласан жил, ур чадвар, ажил үүрэг албан тушаал мэргэжлийн зэрэг гэсэн үндсэн 4 үзүүлэлтийг дангаар нь буюу хосолмол хэлбэрийг харгалзан тогтоодог байна.

Зураг 1. ААНБ-уудын нийт цалинг тооцож буй үзүүлэлт



Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын 65.8 хувь нь ажиллагчдын гүйцэтгэж буй ажил үүрэг, албан тушаалын онцлогийг харгалздаг бол 3.4 хувь нь ур чадвар, мэргэжлийн зэрэгт үндэслэн нийт цалинг тогтоодог гэж тодорхойлсон

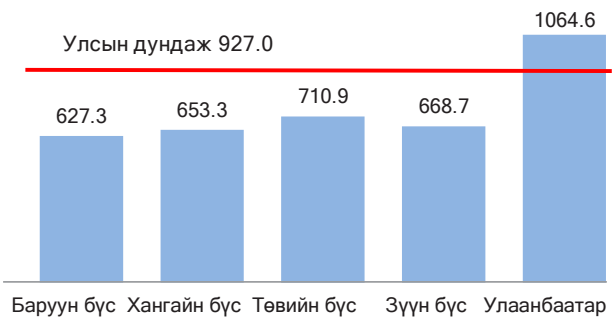
Зураг 2. Нийт цалинг тооцож буй үзүүлэлт ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр



Ажиллагчдын нийт цалинг тогтоож буй үзүүлэлтийг ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр харьцуулан үзвэл төсөвт байгууллагууд ажил үүрэг, ажилласан жилийг, ХХК болон ХК нь ажил үүрэг, албан тушаал болон ажлын гүйцэтгэл буюу хийснээр нь харгалзан тооцдог байна.

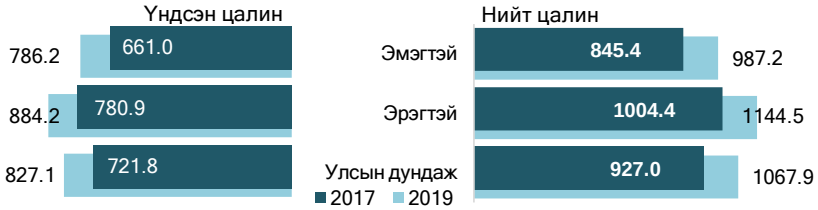
Судалгааны дүнгээр ажиллагчдын үндсэн цалингийн улсын дундаж 927.0 мянган төгрөг байна. Үүнээс эрэгтэй ажиллагчид 1.004.4 мянга, эмэгтэй ажиллагчдын хувьд 845.4 мянган төгрөгийн үндсэн цалинтай байна.

Зураг 3. Ажиллагчдын үндсэн цалин, бүсээр /мян төг/



Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажиллагчдын үндсэн цалинг бүс нутгаар харьцуулан үзвэл Улаанбаатар хотын ААНБ-уудын ажиллагчдын үндсэн цалин улсын дунджаас 14.8 хувиар буюу 137.6 мянган төгрөгөөр илүү байгаа бол баруун бүсийн ААНБ 299.7 мянган төгрөгөөр буюу 32.3 хувиар, хангайн бүс 273.7 мянган төгрөгөөр буюу 29.5 хувиар, зүүн бүс 258.5 мянган төгрөгөөр буюу 27.9 хувиар, төвийн бүс 216.1 мянган төгрөгөөр буюу **23.3 хувиар тус тус улсын дунджаас бага байна.**

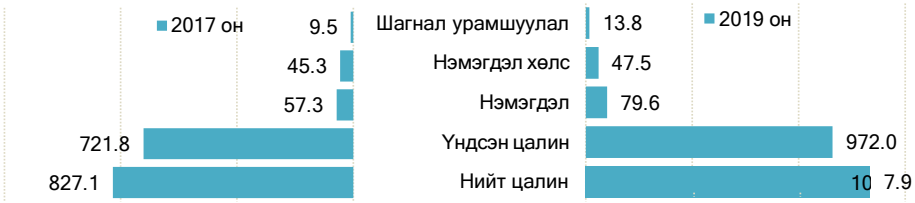
Зураг 4. Үндсэн болон нийт цалингийн харьцуулалт, хүйсээр



Ажиллагчдын нийт болон үндсэн цалингийн дунджийг 2017 оны “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”-ны үр дүнтэй харьцуулахад ажиллагчдын нийт цалингийн дундаж 2017 оны дунджаас 29.1 хувиар буюу 240.8 мянган төгрөгөөр, үндсэн цалингийн дундаж 205.2 мянган төгрөгөөр буюу 28.2 хувиар нэмэгдсэн байна.

Нийт болон үндсэн цалингийн өөрчлөлтийг хүйсээр тодруулбал эрэгтэй ажиллагчдын нийт цалин 260.2 мянган төгрөг буюу 29.4 хувиар, эмэгтэй ажиллагчдын 218.9 мянган төгрөгөөр буюу 28.5 хувиар нэмэгдсэн бол үндсэн цалингийн хувьд эрэгтэй ажиллагчдынх 223.5 мянган төгрөг буюу 28.4 хувиар, эмэгтэй ажиллагчдынх 184.4 мянган төгрөгөөр буюу 27.9 хувиар нэмэгдсэн үр дүн гарсан.

Зураг 5. Цалингийн бүтцийн харьцуулалт, оноор



2017 онд нийт цалингийн 87.3 хувийг үндсэн цалин бүрдүүлж байсан бол 2019 оны судалгааны дүнгээр энэ үзүүлэлт 86.8 хувь болж 0.5 пунктээр буурсан, нэмэгдэл 6.9 хувиас 7.4 болж 0.5 пунктээр өссөн, нэмэгдэл хөлс 5.5 хувиас 4.4 хувь болж 1.0 пунктээр буурсан, шагнал урамшуулал 1.2 хувиас 1.3 хувь болж 0.1 пунктээр өссөн байна.

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажиллагчдын 2.1 хувь нь бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж байна. Тэдний 60.0 хувь нь эрэгтэй, 40.0 хувь эмэгтэй байна. Бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэгчдийн нийт цалин 50 ба түүнээс дээш 150 хүртэл ажиллагчидтай ААНБ-ын хувьд улсын нийт дундаж цалингаас дээгүүр, харин 49 ба түүнээс доош ажиллагчидтай ААНБ-ын ажиллагчид улсын нийт дундаж цалингаас бага хэмжээгээр цалинжиж байна.

Хүснэгт 1. Бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж буй ажиллагчдын нийт цалингийн бүтэц, ААНБ-ын ажиллагчдын тооны бүлгээр

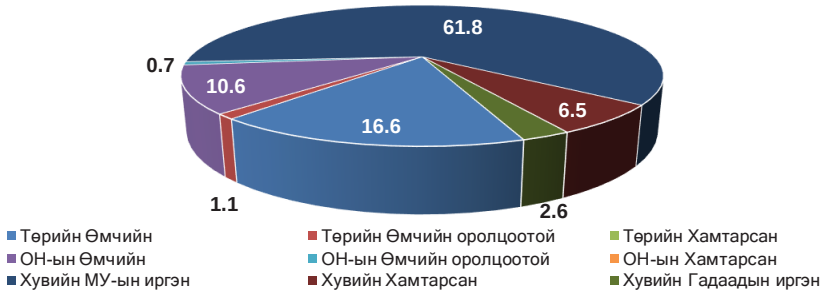
Ажиллагчдын тооны бүлэг	Нийт цалин	Үндсэн цалин	Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал
Нийт цалин	**1068.0**	**927.2**	**79.6**	**47.5**	**13.8**
1-5	903.5	878.9	12.5	0.0	5.5
6-19	577.8	557.9	13.0	1.8	5.1
20-49	970.1	779.1	43.8	139.2	8.0
50-149	1161.2	985.9	110.1	54.3	11.2
150+	762.2	673.5	54.7	25.7	6.7

Ажил олгогчид сүүлийн 1 жилийн хугацаанд ажиллагчдын цалинг дунджаар 15.1 хувиар нэмэгдүүлсэн байна. Ажиллагчдын цалин хөлсийг нэмсэн ажил олгогчдын 93.1

хувь нь үндсэн цалингийн, 2.7 хувь нь үндсэн цалин болон нэмэгдлийн нийлбэрийн, үлдсэн 4.1 хувь нь нийт цалингийн дүнд үндэслэн нэмэгдүүлсэн байна.

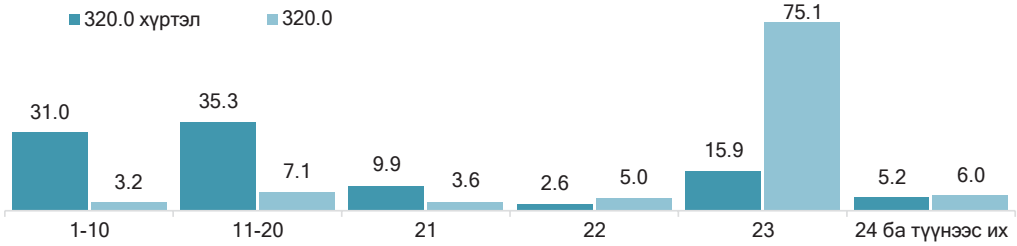
Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажиллагчдын 1844 нь буюу 4.7 хувь нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр, 536 ажиллагчид буюу 1.4 хувь нь ХХДХ-ээс бага цалинтай байна. ХХДХ-ээс бага үндсэн цалинтай ажиллагчдын 56.2 хувь нь эрэгтэй, 43.7 хувь нь эмэгтэй байна. Эдгээр ажиллагчдын 82.5 хувь нь байнгын ажлын байранд, 17.5 хувь нь түр ажлын байранд ажиллаж байна.

Зураг 6. ХХДХ -ээс бага цалинтай ажиллагчид, ААНБ-ны өмчийн хэлбэр, хувиар



ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр ХХДХ -ээс бага цалинтай ажиллагчдын 63.8 хувь ХХК-д, байгууллагын өмчийн хэлбэрээр 61.8 хувь нь МУ-ын иргэний өмчийн ААНБ-д ажиллаж байна.

Зураг 7. ХХДХ болон түүнээс бага цалинтай ажиллагчид, сард ажилласан өдрөөр



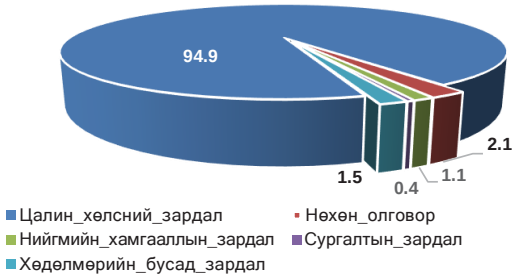
ХХДХ ажиллаж буй ажиллагчдын 2.6 хувь нь ажлын 22 өдөр ажилласан бол 31.2 хувь нь 1-10 өдөр хөдөлмөр эрхэлсэн байна.

Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдаас илүү цагаар ажилласан нь 14.7 хувь, ажлын бус өдөр ажилласан нь 10.2 хувь байжээ. Тэдгээрийн 39.7 хувь нь МУ-ын иргэний хувийн ХХК-д, 32.2 хувь нь төрийн байгууллагын ажиллагчид байгаа юм. МУ-ын иргэний өмчийн ААНБ-д илүү цагаар ажилласан ажиллагчдын 58.7 хувь нь, гадаадын иргэний хувийн өмчийн ААН-ийн ажиллагчдын 53.7 хувь нь нэмэгдэл хөлс аваагүй байгаа нь хамгийн муу үзүүлэлт болов. Өөрөөр хэлбэл хувийн хэвшлийн ААН-үүд ажиллагчдад нэмэгдэл олгох сонирхолгүй байгаа нь харагдаж байна. Илүү цагаар ажилласан боловч огт нэмэгдэл хөлс аваагүй ажиллагчдын 82.4 хувь дээрх хоёр өмчийн хэлбэрийн байгууллагад харьяалагдаж байгаа нь үүнийг гэрчилнэ.

Сүүлийн жилд (2018.6-2019.5) ААНБ-ын ажиллагчдын 4663 буюу 15.6 хувь нь шагнал урамшуулал авсан байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн зардал нь нийт цалин хөлсний зардал, ажиллагчдад биет болон бүтээгдэхүүн хэлбэрээр олгосон нөхөн олговрын зардал, нийгмийн хамгаллын зардал, сургалтын зардал, хөдөлмөрийн бусад зардал зэрэг үндсэн бүлгээр хуваагддаг.

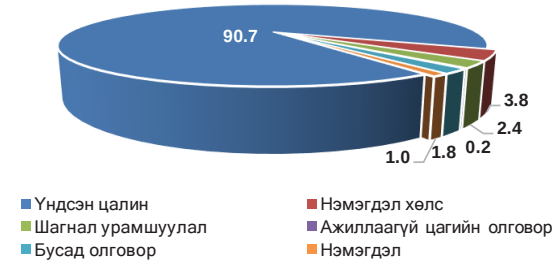
Зураг 8. ААНБ-ын хөдөлмөр эрхлэлтийн зардал



Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлт, үйл ажиллагаанд гарч буй нийт зардлын 94.9 хувийг ажиллагчдын цалин хөлсний зардал, 2.1 хувийг нөхөн олговрын зардал, 1.1 хувийг нийгмийн хамгааллын зардал, 0.4 хувийг сургалтын зардал, 1.5 хувийг хөдөлмөрийн бусад зардалд зарцуулдаг гэсэн үр дүн гарсан байна.

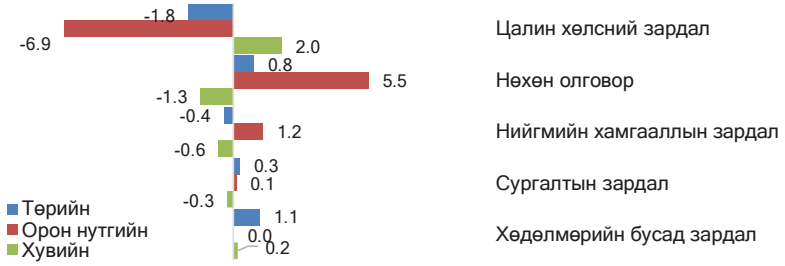
Ажил олгогчоос ажиллагчидтай хөдөлмөрийн болон ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулан, тухайн ажил үүргийг гүйцэтгэсэн хөдөлмөрийн хөлсөнд мөнгөн ба мөнгөн бус хэлбэрээр гарсан зардлыг цалин хөлсний зардалд тооцсон. Цалин хөлсний нийт зардал нь үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал, ажиллаагүй цагийн болон бусад ажиллагчдад олгосон олговроос бүрдэнэ.

Зураг 9. Цалин хөлсний зардлын бүтэц



Ажил олгогчоос зарцуулж буй нийт цалин хөлсний зардлыг бүтцээр харвал нийт цалин хөлсний зардлын 90.7 хувийг үндсэн цалингийн зардалд, ажиллагчдын нэмэгдэлд 1.0 хувийг, нэмэгдэл хөлсөнд 3.8 хувийг, шагнал урамшуулалд 2.4 хувийг зарцуулжээ.

Зураг 10. Хөдөлмөр эрхлэлтийн зардал ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээр



Судалгаанд хамрагдсан төрийн өмчийн болон өмчийн оролцоотой ААНБ-д цалин хөлсний зардал болон нийгмийн хамгааллын зардал нь нийт ААНБ-ын тухайн дундаж зардлаас бага, харин нөхөн олговор, сургалтын зардал нь өндөр байна. Харин орон нутгийн өмчийн болон өмчийн оролцоотой ААНБ-д цалин хөлсний зардал нь дундажаас 6.9 хувиар бага бусад зардлын хувь нь нийт дундаж зардлаас 0.1-5.5 хувиар өндөр байна. Монгол улсын иргэний ААНБ-д цалин хөлсний зардал болон хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад зардал өндөр, нөхөн олговор, нийгмийн хамгааллын зардал, сургалтын зардал нийт дундаж зардлаас бага байна. Өөрөөр хэлбэл ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээс хамааран тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийн нийт зардал харилцан адилгүй, ялгаатай байгааг илэрхийлж байна.

БҮЛЭГ 1. СУДАЛГААНЫ ТАНИЛЦУУЛГА

1.1. Судалгааны танилцуулга

Хөдөлмөрийн харилцааны хамгийн чухал асуудлын нэг бол ажиллагчдын цалин хөлсний бүтэц, түүний тогтолцооны асуудал юм. Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа нь ажиллагчдын үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшууллын талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэл бэлтгэж, нийгэм, иргэдийн амьдралд тулгарч байгаа асуудлуудыг шийдвэрлэхэд чухал шаардлагатай мэдээллийн эх үүсвэрийг бий болгох ач холбогдолтой. Иймд уг судалгааг 2010 онд Үндэсний статистикийн хороотой хамтран олон улсын аргачлалын дагуу анх удаа ОУХБ-ын техникийн туслалцаатайгаар зохион байгуулсан. Салбарын яамнаас 2013 оноос “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”-г 2 жил тутам зохион байгуулж хэрэгжүүлж байхаар тогтсон бөгөөд ХНХСИ 2019 онд “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”-г тав дах удаа, үндэсний хэмжээнд амжилттай хийж гүйцэтгэлээ.

1.2. Судалгааны зорилго, зорилт

Цалин хөлсний бүтцийн судалгааны зорилго нь ажиллагчдын хөдөлмөрийн хөлс, түүний бүтцийн талаарх бүхий л мэдээллийг шинэчлэх, цалингийн статистикийг боловсронгуй болгох, ААНБ-ын үйл ажиллагаа, ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын байр тэдгээрт зарцуулж буй зардлын мэдээллийг бий болгох, ажил олгогчоос олгож буй үндсэн болон нийт цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал зэргийг нарийвчлан судалж, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон бусад цалин хөлстэй холбогдох үзүүлэлтүүдтэй уялдуулан дүгнэлт гаргаснаар хөдөлмөрийн салбарын бодлого боловсруулагчид, эрдэмтэн судлаачид, хэрэглэгчдийг мэдээллээр хангах явдал юм. Судалгаанд дараах зорилтуудыг дэвшүүлэн, ажилласан. Үүнд:

- ✓ Цалин хөлсний статистик мэдээллийг шаардлагатай үзүүлэлтүүдээр шинэчлэн баяжуулах, бүтцийг тодорхойлох;
- ✓ Аж ахуй нэгж, байгууллагын хариуцлагын хэлбэр, өмчийн хэлбэр, үйл ажиллагааны чиглэл, ажиллагчдын тоо, ажиллагчдын хүн ам зүйн үзүүлэлтүүд, мэргэжлийн чиглэл, ангилал, албан тушаал, цалин олголтын хугацааны давтамжаар нь цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшууллын хэмжээ, өөрчлөлт зэргийг харьцуулан гаргах;
- ✓ ААНБ-ын үйл ажиллагаа, ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын байранд зарцуулсан зардлын мэдээлэл бий болгох;
- ✓ Судалгааны мэдээллийг боловсруулан тайлан, зөвлөмж бэлтгэх, хэрэглэгчдэд хүргэх ажлыг зохион байгуулах;

Судалгааны ач холбогдол

Цалин, хөлсний бүтцийн талаарх мэдээллийг дэлгэрэнгүй байдлаар шинэчлэн ОУХБ-ын хөдөлмөр эрхлэлтийн гол үзүүлэлт болох ажиллагчдын үндсэн мэргэжил болон нас, хүйсээр, түүнчлэн бүрэн, бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж буй байдал зэрэг олон үзүүлэлтийг тогтоохын зэрэгцээ тодорхой давтамжтайгаар хийгддэг судалгааны онцлогийн дагуу цалингийн өөрчлөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн зардал, бусад хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллээр харьцуулан үзэх боломжтой болно.

1.3. Судалгааны хязгаарлагдмал байдал

Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа нь дараах хязгаарлалтыг өөртөө агуулсан болно. Үүнд:

- ✓ Бизнес регистрийн санд бүртгэлтэй ААНБ-аас түүврийн хүрээг бэлтгэсэн тул албан бус сектор болон олон улсын санхүүжилт бүхий томоохон төсөл, хөтөлбөр судалгааны хүрээнд хамрагдаагүй;
- ✓ Үйл ажиллагаа явуулаагүй Х тайлантай болон хаяг байршил тодорхой бус ААНБ-ыг хамруулаагүй;
- ✓ Цалин хөлсний бүтцийн судалгааг түүвэрт хамрагдсан ААНБ-ын 2019 оны 5 дугаар сарын цалингийн цэсэд үндэслэн авсан;
- ✓ Олон Улсын байгууллагуудын мэдээлэл хангалтгүй тул түүврийн хүрээнээс хасаж тооцсон;
- ✓ Судалгааны мэдээлэл цуглуулах явцад үйл ажиллагаа явуулаагүй болон мэдээлэл өгөхөөс татгалзсан ААНБ-ын мэдээллийг тайланд тусгаагүй болно;

1.4. Тайлангийн агуулга, бүтэц

Цалин хөлсний бүтцийн судалгааны тайлан нь дараах 8 бүлгээс бүрдэнэ. Тайлангийн нэгдүгээр бүлэгт судалгааны үндэслэл, зорилго, ач холбогдол, судалгааны хязгаарлагдмал байдлын талаар, Бүлэг 2-т хамрагдсан аж ахуйн нэгж, судалгааны арга зүй, хамрах хүрээ, зохион байгуулалт, түүврийн хэмжээ, мэдээлэл цуглуулалт, боловсруулалтын талаар, Бүлэг 3-т цалин хөлсний бүтэц болох үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал, урамшууллын талаар дэлгэрэнгүй, Бүлэг 4-т судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажиллагчдын үндсэн цалингийн хэмжээг нас, хүйс, аймаг, нийслэл, бүс, ажил мэргэжлийн үндсэн ангиллаар, ажиллагчдын тооны бүлэг болон эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал, хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал зэргээр тодруулна, мөн үйлдвэрчний эвлэлтэй эсэх тухай, Бүлэг 5-д хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ /ХХДХ/ болон түүнээс багаар цалинжиж буй ажиллагчдын талаар, Бүлэг 6-д ажлын өдөр болон ажлын цагийн үзүүлэлт, бусад хүчин зүйлтэй хэрхэн холбогдож буй талаар, Бүлэг 7-д тус судалгаанд үндэслэн гарсан нийт болон үндсэн цалингийн үр дүнг 2017 онд хийгдсэн судалгааны үр дүнтэй харьцуулсан үр дүн, өөрчлөлтийг, Бүлэг 8-д Ажил олгогчдын хөдөлмөр эрхлэлт түүнтэй холбоотой гарсан зардал тооцсон байдлаар харуулсан бөгөөд эцэст нь судалгааны дүгнэлт, санал зөвлөмжийг оруулсан болно

СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

2.1. Судалгааны хамрах хүрээ

Үндэсний статистикийн хорооны бизнес регистрийн санд 2019 оны эхний улирлын байдлаар 174.9 мянган аж ахуйн нэгж байгууллага бүртгэлтэй байгаа бөгөөд 87.7 мянган аж ахуйн нэгж, байгууллага үйл ажиллагаа явуулж байна. Судалгааны түүврийн хүрээг тогтоохдоо үйл ажиллагаа явуулаагүй, хаяг байршил нь тодорхойгүй байсан болон 2019 оны 1-р улиралд санхүүгийн Х тайлан өгсөн ААНБ-ыг түүврийн хүрээнээс хасаж түүврийн хүрээг тодорхойлсон. Цалин хөлсний бүтцийн судалгаанд мэдээллийн чанар, судалгааны хамралтыг хангах үүднээс түүврийг оновчтой сонгохын тулд дараах үзүүлэлтийн харгалзан, 2750 ААНБ-ыг судалгаанд хамруулхаар тооцсон. Үүнд:

- Эдийн засгийн үйл ажиллагааны бүхий л салбаруудыг;
- ААНБ-ын ажиллагчдын тооны бүлгээр;
- ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрийг;
- ААНБ-ын өмчийн хэлбэрийг;
- Газар зүйн байршлыг;

Судалгаанд хамрагдахаар сонгогдсон нийт ААНБ-ын 66.0 хувь нь Улаанбаатар хотын, 34.0 хувь нь орон нутгийн байгууллага байна.

2.2. Түүврийн хэмжээ

Судалгааны түүврийн хэмжээг тогтоохдоо 2015, 2017 онуудын судалгааны мэдээллийг үндэслэн, ажиллагчдын тооны бүлэг, түүврийн хэмжээ, дизайныг хэвээр хадгалсан. Ажиллагчдын тоо, ААНБ-уудын тооны өөрчлөлтөөс хамаарч ЭЗҮА-ны салбарыг ажиллагчдын тооны бүлгийн хуваарилалттай хосолмол болгон түүврийн хүрээг үүсгэсэн. Энэ нь түүврийн дизайны онцлогыг илэрхийлэх бөгөөд, түүврийн жигд хуваарилалт хийх боломжийг бүрдүүлсэн.

ААНБ-уудыг ажиллагчдын тоогоор харгалзан бүлэглэх нь түүврийн алдааг бууруулж, үр дүнг өмнөх судалгааны үр дүнгээр харьцуулах, нарийвчлалыг сайжруулах давуу талтай. Иймд ААНБ-ын ажиллагчдын дундаж тооны интервалаар дараах бүлгийг үүсгэж бүлгийн дагуу түүврийн хүрээг хуваариласан. Түүврийн хэмжээг тодорхойлох зарчмын дагуу 5 дугаар бүлэгт харьяалагдах ААН-үүдийг бүхэлд нь судалгаанд хамруулна.

Хүснэгт 2.1. ААНБ, ажиллагчдын эзлэх хувь, ажиллагчдын тооны бүлгээр

Бүлэг	Ажиллагчдын тоо	ААНБ-ийн эзлэх хувь	Ажиллагчдын эзлэх хувь
1	1 - 5	54.2	7.2
2	6 - 19	26.4	15.2
3	20 - 49	12.1	20.0
4	50 - 149	6.3	28.8
5	150+	1.1	28.9
		100.0	100.0

Судалгааны үндсэн үр дүнг ЭЗҮА-ны салбар, байршил, ажллагчдын тооны бүлгээр тооцсон бөгөөд судалгаанд түүврийн дизайныг хэвээр хадгалснаар өмнөх судалгааны үр дүнтэй харьцуулах боломжийг хангасан.

- Түүврийн хэмжээг томьёоллын дагуу тооцох

Хэрвээ 5 дугаар бүлгийн нийт ААНБ-ыг судалгаанд 100 хувь хамруулах болсон тохиолдолд түүврийн хүрээ тус бүлгийн ААН-үүдийн тоогоор багасна.

Энд 59843-413=59430 гэсэн хүрээнээс хоёр дахь түүврийн хэмжээг тодорхойлно.

***413 – 5** дугаар бүлэгт байгаа ААН-ийн тоо*

Түүврийн хэмжээг тодорхойлохдоо дараах томьёог ашиглана. Үүнд:

(1) $$n_{SRS} = \left(\frac{z_{\alpha/2} \cdot S}{e}\right)^2$$

Бодит байдалд 95 хувийн ач холбогдлын түвшинд статистик тооцооллын утгыг авч үздэг бөгөөд энэ үед t статистикийн утга 1.96 гэсэн утгыг авдаг. Нөгөөтэзгүүр бид үлдсэн эх олонлогийн түвшинд ажиллагчдын тооны дундаж болон стандарт хазайлтыг тооцоход дараах үр дүн гарсан.

$$\bar{y} = 6.06 \qquad S = 13.75$$

Харьцангуй алдааг ойролцоогоор 9.0 хувь байна гэж үзвэл бидний таамаглаж байгаа түүврийн харьцангуй алдааны хязгаар e=0.09* 6.06=0.54 болно. Дээрх утгуудыг түүврийн томьёонд орлуулан тооцъё.

$$n = \left(\frac{Z_{\alpha/2} * S}{e}\right)^2 = \left(\frac{1.96 * 13.75}{0.54}\right)^2 = 2337$$

Хэрвээ N буюу эх олонлогийн хэмжээг харьцангуй бага гэж үзвэл (2) томьёоны дагуу шинэчлэн тооцож болно.

(2) $$n = \frac{n_{SRS}}{1 + \frac{n_{SRS}}{N}}$$ Улмаар $n = \frac{2443}{1+\frac{2443}{59430}} = 2337$ болно.

Ингэвэл бидний түүврийн нийт хэмжээ n(f)=413+2337=2750

- **Түүврийн хуваарилалт**

Ажиллагчдын дийлэнх хувь буюу 5 дугаар бүлэг (413)-ийг ямар нэгэн байдлаар түүвэр хуваарилах шаардлагагүй. Харин үлдсэн бүлэг 1-4 дүгээр бүлгийн ажиллагчдын тооны бүлэг) 2337 ААН-ийг тэдгээрт хэрхэн хуваарилах вэ гэсэн асуудал тулгарна.

Өгөгдсөн түүврийн хэмжээг(n*) бүлгүүдэд хуваарилах дараах аргууд байдаг.

1. Пропорционал хуваарилалт (3) $$n_h = \frac{N_h}{N} \cdot n^*$$

2. Оновчтой буюу Ньюманы (Neyman) хуваарилалт (4) $$n_h = n^* \cdot \frac{N_h S_h}{\sum_{h=1}^{H} N_h S_h}$$

3. Зардлын хувьд зохистой хуваарилалт (5) $$n_h = n^* \cdot \frac{N_h S_h (1/\sqrt{C_h})}{\sum_{h=1}^{H} N_h S_h (1/\sqrt{C_h})}$$

Эхний хуваарилалтын аргын хувьд бидэнд эх олонлогийн тодорхой мэдээлэл (стандарт хэлбэлзэл) өгөгдөөгүй бөгөөд энгийн хуваарилалтыг хийхийг хүсэж байгаа үед пропорционал хуваарилалтын аргыг ашигладаг.

Хоёр дахь аргын хувьд бүлэг тус бүрийн стандарт хэлбэлзлийн талаарх мэдээлэл өгөгдсөн үед эх олонлогийн нийт хэмжээтэй уялдуулан жигнэж бүлэг тус бүрийн түүврийн хэмжээг тогтоодог оновчтой арга юм.

Гурав дахь аргын хувьд оновчтой хуваарилалтын өргөтгөсөн арга буюу өгөгдсөн нэгжийн зардлын түвшинд түүврийн хэмжээг оновчтой хуваарилах арга юм.

Практикт дээрх 3 аргаас ихэвчлэн оновчтой (Neyman) хуваарилалтын аргыг илүү өргөн ашигладаг. Бидний хувьд эх олонлогийн бүлгүүдийн стандарт хазайлт мэдэгдэж байгаа болохоор 2 дахь аргыг ашигласан.

Хүснэгт 2.2. Түүврийн хэмжээ, салбараар, ажиллагчдын тооны бүлгээр

Код	Салбарын нэр	Ажиллагчдын тооны бүлэг					Дүн
		1	2	3	4	5	
A	ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	53	29	31	14	4	132
B	Уул уурхай, олборлолт	31	25	24	29	39	148
C	Боловсруулах үйлдвэрлэл	35	20	20	39	45	159
D	Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	32	29	18	27	22	128
E	Ус хангамж: Бохир ус зайлуулах систем, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	55	24	28	28	4	138
F	Барилга	39	26	25	29	38	157
G	Бөөний болон жижиглэн худалдаа: Машин мотоциклын засвар үйлчилгээ	53	20	20	29	42	164
H	Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	34	30	25	29	23	141
I	Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	44	29	29	28	9	140
J	Мэдээлэл, холбоо	44	29	25	26	14	138
K	Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	59	29	23	14	8	133
L	Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	51	29	27	11	2	120
M	Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	47	29	25	29	9	139
N	Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	44	31	23	37	8	143
O	Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	25	29	23	39	49	165
P	Боловсрол	28	24	23	49	47	170
Q	Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	29	24	20	27	44	143
R	Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	41	29	34	32	3	140
S	Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	43	28	25	28	3	127
U	Олон улсын байгууллага	24	0	0	1	0	25
	Нийт ААНБ	**813**	**515**	**463**	**547**	**413**	**2750**

2.3. Мэдээлэл цуглуулалт, боловсруулалт

Судалгааны мэдээлэл цуглуулах ажлыг тодорхой төлөвлөгөө гарган өмнөх судалгааны мэдээлэл цуглуулсан цаг хугацааны дагуу улсын хэмжээнд гүйцэтгэсэн бөгөөд мэдээллийг сургалтад хамрагдаж, бэлтгэгдсэн судлаачид, түүвэрт сонгогдсон ААНБ бүрээр зочилж, хүний нөөц болон холбогдох мэргэжилтэнтэй уулзаж нүүр тулсан ярилцлага асуулгын аргаар мэдээлэл цуглуулсан. Судалгааны асуулгыг хүлээж авахдаа мэдээллийн чанар, үнэн зөв байдлыг хангах үүднээс ярилцлагын үед хийгдсэн аудио бичлэгтэй тулгалт хийх хяналтыг тогтмол явуулж, хяналтын явцад шаардлага хангаагүй мэдээллийг эргэн тодруулж, баталгаажуулсан. Судалгааны үндсэн мэдээллийг CSPro программаар бэлтгэн, боловсруулалтыг Stata15 программыг ашиглан гүйцэтгэсэн

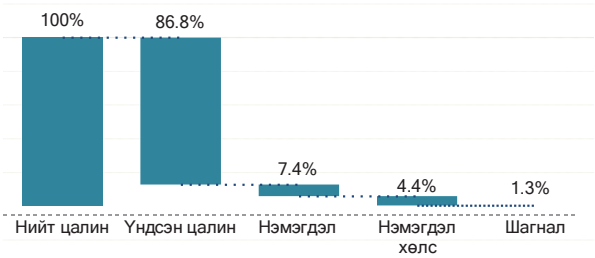
БҮЛЭГ 3. ЦАЛИН ХӨЛСНИЙ БҮТЭЦ

Энэ бүлэгт нийт цалин хөлс, үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал зэрэг цалин хөлсний бүтцийн үндсэн бүрэлдэхүүнийг судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажиллагчдын тооны бүлэг, байршил, аймаг, бүс, байгууллагын хариуцлагын болон өмчийн хэлбэр, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, ажиллагчдын нас, хүйс, боловсрол, мэргэжлийн үндсэн ангилал зэргээр харьцуулан авч үзлээ.

3.1. Нийт цалин

Судалгааны үр дүнгээр улсын хэмжээнд ажиллагчдын нийт цалингийн дундаж 1067.9 мянган төгрөг байна.

Зураг 3.1. Ажиллагчдын нийт цалингийн бүтэц, хувиар



Нийт цалингийн бүтцийг авч үзвэл, үндсэн цалин 927.0 мянган төгрөг буюу 86.8 хувь, нэмэгдэл 79.6 мянган төгрөг буюу 7.4 хувь, нэмэгдэл хөлс 47.5 мянган төгрөг буюу 4.4 хувь, шагнал урамшуулал 13.8 мянган төгрөг буюу 1.3 хувийг тус тус бүрдүүлж байна.

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын ажиллагчдын цалин тооцож буй ажилласан жил, гүйцэтгэл буюу хийснээр, ажил үүрэг, албан тушаал гэсэн үндсэн үзүүлэлтээр ангилан, нийт цалин, цалингийн бүрэлдэхүүн тэдгээрийн дунджаар харьцуулан авч үзлээ.

Ажил олгогчоос ур чадвар мэргэжлийн зэрэг, гүйцэтгэл буюу хийснээр, ажил үүрэг, албан тушаал гэсэн 3 үзүүлэлтэд суурилан тогтоосон нийт цалин улсын дундаж нийт цалингаас 29.7 хувиар, гүйцэтгэл буюу хийснээр, ажил үүрэг, албан тушаал гэсэн хоёр үзүүлэлтэд суурилсан нийт цалин 14.3 хувиар тус тус улсын нийт дундаж цалингаас өндөр байна. Харин ажилласан жил, ур чадварт суурилсан цалинтай ажиллагчдын нийт цалин улсын дунджаас 21.0 хувиар бага байна.

Хүснэгт 3.1. Ажиллагчдын нийт цалин, тооцож буй үзүүлэлтээр, мянган төгрөгөөр

ААНБ-ын цалин тооцож буй үзүүлэлт	Нийт цалингийн дундаж /мян, төг/	Үүнээс: бүтэц			
		Үндсэн цалин	Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал
Улсын дундаж	1067.9	927.0	79.6	47.5	13.8
АЖ	880.8	692.7	111.5	58.9	16.5
УЧ	968.6	828.5	90.2	45.4	7.1
ГХ	1115.4	1043.8	35.9	36.7	2.7
АБ	1131.3	1015.0	63.3	39.5	13.4
АЖ + УЧ	844.3	638.9	137.5	52.3	12.1
АЖ + ГХ	949.7	800.9	90.2	32.1	26.5
АЖ + АБ	1010.9	768.9	151.0	70.9	20.2
УЧ + ГХ	904.1	801.9	49.4	22.5	30.3
УЧ + АБ	1028.8	861.3	79.6	78.0	11.3
ГХ + АБ	1220.8	1061.5	99.9	46.6	12.7
АЖ + УЧ + ГХ	1013.0	807.3	23.2	181.1	1.3
АЖ + УЧ + АБ	1068.8	879.7	127.3	56.9	5.8
АЖ + ГХ + АБ	1140.0	910.3	130.0	99.1	0.6
УЧ + ГХ + АБ	**1385.5**	**1053.9**	**158.6**	**98.2**	**74.8**
АЖ + УЧ + ГХ + АБ	1109.0	1028.7	36.6	24.9	4.3

АЖ - Ажилласан жилээр ГХ- Гүйцэтгэлээр буюу хийснээрУЧ - Ур чадвар, мэргэжлийн зэргээр АБ- Ажил үүрэг, албан тушаал

Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын улсын нийт дундаж цалин хөлсний бүтцийг ААНБ-ын байршил, бүс ажиллагчдын хүйс үзүүлэлтээр харьцуулан хүснэгтээр харуулав.

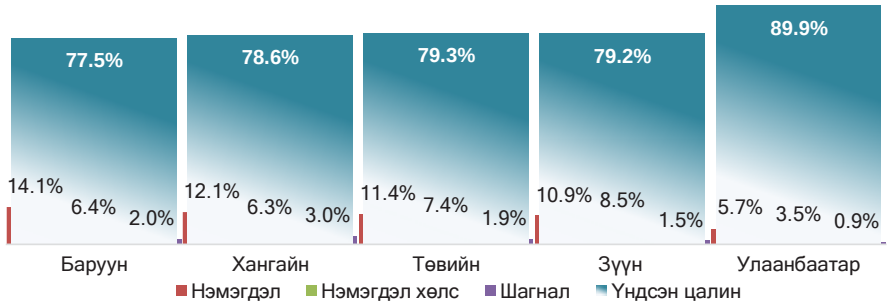
Хүснэгт 3.2. ААНБ-ын ажиллагчдын нийт цалингийн дундаж, байршлаар, мянган төгрөөр

Байршил, бүс, аймаг, нийслэл	Нийт цалингийн дундаж мян.төг			Үүнээс: бүтэц, хувиар											
				Үндсэн цалин			Нэмэгдэл			Нэмэгдэл хөлс			Шагнал урамшуулал		
	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм
Улсын дундаж	**1067.9**	**1144.5**	**987.2**	**927.0**	**1004.4**	**845.4**	**79.6**	**80.6**	**78.4**	**47.5**	**46.5**	**48.5**	**13.8**	**12.9**	**14.8**
Баруун бүс	**809.8**	**790.8**	**826.6**	**629.4**	**618.2**	**635.4**	**114.4**	**112.7**	**115.9**	**52.1**	**46.1**	**57.5**	**16.0**	**13.8**	**17.9**
Баян-Өлгий	738.0	738.5	737.4	611.1	622.9	599.7	66.4	62.1	70.5	47.0	44.4	49.6	13.5	9.2	17.7
Говь-Алтай	929.7	933.8	926.0	664.4	664.3	664.5	177.4	178.6	176.2	56.8	64.8	49.4	31.1	26.1	35.8
Завхан	820.8	823.1	818.4	602.5	592.4	613.1	151.2	192.6	107.5	50.2	28.5	73.2	16.9	9.6	24.7
Увс	789.5	675.8	873.7	581.2	522.9	624.3	130.2	96.6	155.1	63.9	43.3	79.1	14.1	12.6	15.2
Ховд	820.8	815.5	825.1	671.4	662.2	678.8	95.7	95.9	95.6	46.3	44.3	47.8	7.4	13.1	2.9
Хангайн бүс	**831.5**	**851.7**	**815.3**	**653.3**	**676.2**	**635.0**	**100.6**	**109.1**	**93.7**	**52.6**	**44.2**	**59.2**	**25.1**	**22.3**	**27.3**
Архангай	906.3	931.8	885.4	681.9	714.6	655.1	139.8	170.8	114.5	48.8	25.3	68.1	35.7	21.1	47.7
Баянхонгор	869.5	879.5	862.8	635.6	638.3	633.8	124.6	161.0	100.0	90.2	67.0	105.9	19.2	13.3	23.1
Булган	748.3	755.8	743.0	600.8	623.6	584.8	75.1	76.1	74.4	50.3	37.8	59.0	22.1	18.4	24.8
Орхон	849.9	874.4	826.2	648.6	656.6	640.9	103.9	97.3	110.4	55.5	70.0	41.3	41.9	50.5	33.5
Өвөрхангай	857.4	882.3	838.7	703.7	752.5	666.8	104.8	97.5	110.3	21.1	14.5	26.2	27.8	17.7	35.3
Хөвсгөл	760.4	780.0	744.4	636.9	662.4	616.0	66.2	74.8	59.2	50.0	37.8	60.0	7.3	4.9	9.2
Төвийн бүс	**896.1**	**917.3**	**875.9**	**710.9**	**736.9**	**686.2**	**102.0**	**107.0**	**97.3**	**65.9**	**53.2**	**78.0**	**17.2**	**20.2**	**14.3**
Говьсүмбэр	1016.6	1121.0	932.3	746.9	848.8	664.5	73.5	79.7	68.6	177.6	160.5	191.4	18.6	31.9	7.8
Дархан-Уул	932.0	989.6	863.3	743.4	752.3	732.7	113.2	151.6	67.3	51.0	57.8	42.9	24.5	27.9	20.3
Дорноговь	903.1	891.6	910.3	698.9	720.4	685.6	100.9	112.0	94.0	93.0	51.4	118.7	10.4	7.8	12.0
Дундговь	795.8	706.6	840.4	629.8	591.6	648.8	112.6	76.0	130.9	46.9	26.4	57.1	6.6	12.6	3.6
Өмнөговь	910.7	904.6	920.1	736.2	749.6	715.6	115.7	102.6	135.7	34.6	24.1	50.7	24.3	28.3	18.1
Сэлэнгэ	864.0	842.2	882.2	668.2	686.1	653.2	96.9	75.4	114.9	86.3	70.3	99.6	12.6	10.4	14.5
Төв	834.6	895.7	782.5	712.3	781.6	653.1	70.7	65.9	74.8	40.9	38.8	42.7	10.8	9.5	11.9
Зүүн бүс	**844.4**	**900.7**	**806.5**	**668.7**	**694.5**	**651.3**	**91.7**	**105.2**	**82.6**	**71.5**	**87.8**	**60.6**	**12.5**	**13.2**	**12.0**
Дорнод	890.8	975.5	834.9	699.0	727.4	680.3	96.0	114.2	84.0	85.9	121.5	62.3	9.9	12.4	8.3
Сүхбаатар	860.3	952.2	800.7	677.2	757.5	625.0	89.5	102.0	81.4	67.7	65.8	68.9	25.9	27.0	25.3
Хэнтий	720.5	686.8	745.0	589.8	560.1	611.4	84.1	88.9	80.7	42.6	36.6	46.9	4.0	1.2	6.0
Улаанбаатар	**1183.6**	**1270.6**	**1081.2**	**1064.6**	**1148.7**	**965.4**	**66.9**	**67.8**	**65.9**	**41.0**	**43.8**	**37.6**	**11.2**	**10.2**	**12.3**
Улаанбаатар	1183.6	1270.6	1081.2	1064.6	1148.7	965.4	66.9	67.8	65.9	41.0	43.8	37.6	11.2	10.2	12.3

Ажиллагчдын нийт цалингийн дунджийг байршил бүс тус бүрээр харьцуулан авч үзвэл Улаанбаатар хотын ажиллагчдын нийт цалин 1183.6 мянган төгрөг буюу улсын дунджаас 115.8 мянган төгрөгөөр өндөр байгаа бол баруун бүсийн нийт цалингийн дундаж 258.1 мянган төгрөгөөр буюу 24.2 хувиар хамгийн бага байна. Энэ үзүүлэлтийг хүйсээр харвал баруун бүсээс бусад бүсийн эрэгтэй ажиллагчдын нийт цалин эмэгтэй ажиллагчдын нийт цалингаас өндөр байна. Улаанбаатар хотын эрэгтэй ажиллагчдын нийт цалин эмэгтэй ажиллагчдын нийт цалингийн дунджаас 189.4 мянган төгрөгөөр буюу 14.9 хувиар бага байна.

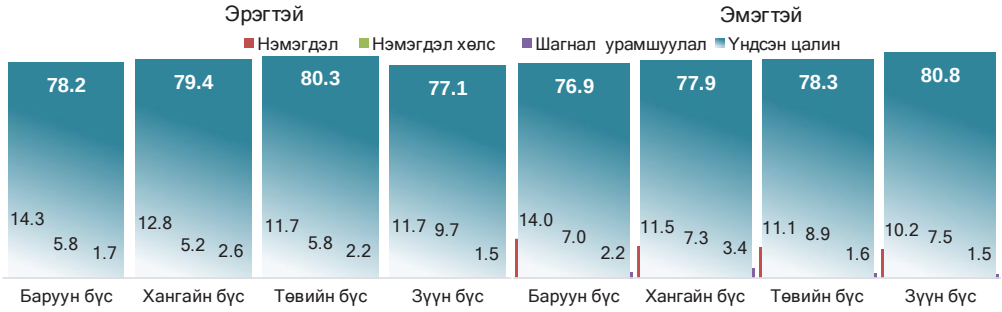
Нийт цалингийн бүтцийг бүсээр тодруулвал Улаанбаатарын ажиллагчдын нийт цалингийн 89.9 хувийг үндсэн цалин, 5.7 хувийг нэмэгдэл, 3.5 хувийг нэмэгдэл хөлс, 0.9 хувийг шагнал урамшуулал эзэлж байна. Бусад бүсүүдийн нийт цалингийн дундаж улсын дунджаас доогуур байгаа ч цалингийн бүтцэд эзлэх нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшууллын эзлэх хувь өндөр байна.

Зураг 3.2. ААНБ-ын ажиллагчдын нийт цалингийн бүтэц, бүсээр



Бүсээрх ажиллагчдын цалингийн бүтцийг хүйсээр харьцуулан харвал зүүн бүсээс бусад бүсэд эрэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалингийн эзлэх хувь эмэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалингийн эзлэх хувиас өндөр байна. Нийт цалинд эзлэх нэмэгдэл нь Улаанбаатараас бусад бүсүүдэд эрэгтэй ажиллагчдын нэмэгдэл эмэгтэй ажиллагчдын нэмэгдлээс 0.6-2.3 хувиар илүү байна. Нэмэгдэл хөлсний эзлэх хувь зүүн бүсээс бусад бүсэд эмэгтэй ажиллагчдад эрэгтэй ажиллагчдаас илүү байна.

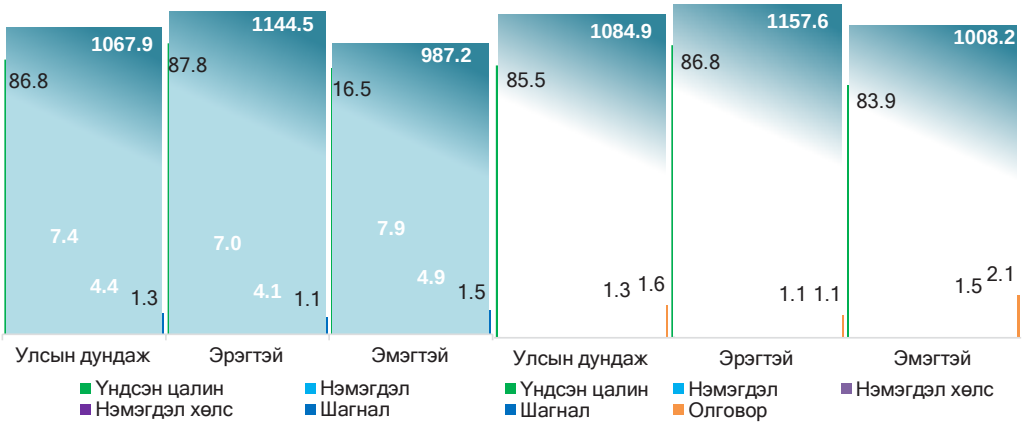
Зураг 3.3. ААНБ-ын ажиллагчдын нийт цалингийн бүтэц, бүс, хүйсээр, хувиар



Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын хүйсээр цалингийн бүтцийг олговор тооцон тодруулвал эрэгтэй ажиллагчдын нийт цалинд эзлэх үндсэн цалин эмэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалингаас өндөр байна. Олговор тооцсон байдлаар эмэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалин эрэгтэй ажиллагчдаас 1.0 хувиар, шагнал урамшуулал 0.4 хувиар, нэмэгдэл болон нэмэгдэл хөлс 0.8 хувиар тус тус илүү байна.

Ажиллагчдын нийт цалингийн бүтцийг олговор тооцсон болон тооцоогүй байдлаар доорхи зургаар харууллаа.

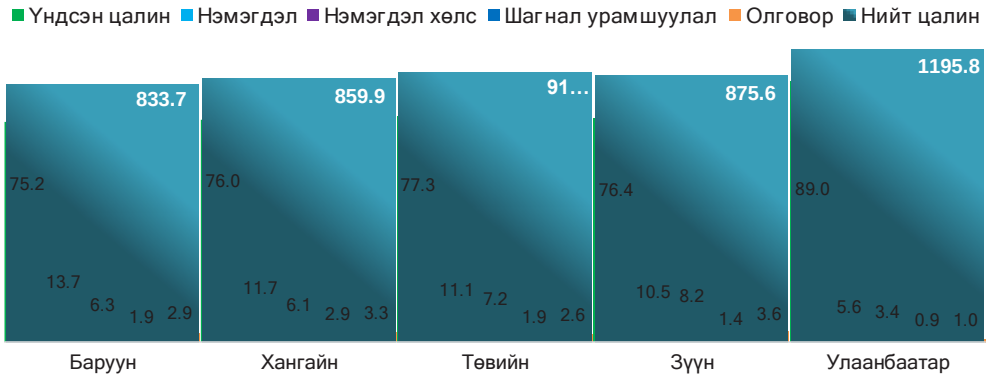
Зураг 3.4. ААНБ-ын ажиллагчдын нийт цалингийн бүтэц, олговорыг оруулж тооцсон байдлаар, хүйсээр



Ажиллагчдын нийт цалингийн бүтцийг олговор тооцсон байдлаар бүсээр харьцуулан үзье.

Нийт цалинд эзлэх олговрын хэмжээ зүүн бүсэд бүсэд 3.6 хувь, хангайн бүсэд 3.3 хувь, баруун бүсэд 2.9 хувь, төвийн бүсэд 2.6 хувь байгаа бол Улаанбаатарт 1 хувь байгаа нь бусад бүсээс 1.6-2.6 хувиар бага үзүүлэлт байлаа. Харин Улаанбаатарын бүсэд олговор тооцсон нийт цалингийн 89.0 хувийг үндсэн цалин эзэлж байгаа нь бусад бүсүүдтэй харьцуулахад хамгийн өндөр хувийг харуулж байна.

Зураг 3.5. ААНБ-ын ажиллагчдын нийт цалингийн бүтэц, олговорыг оруулж тооцсон байдлаар, бүсээр



3.2. Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараарх нийт цалин

Ажиллагчдын нийт цалингийн дунджийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар тус бүрээр тооцож, судалгааны нийт дундаж цалинтай харьцуулахад уул уурхай, олборлолтын салбар хамгийн өндөр буюу 788.0 мянган төгрөгөөр, санхүү болон даатгалын үйл ажиллагааны салбар 573.3 мянган төгрөгөөр, мэдээлэл холбооны салбар 371.1 мянган төгрөгөөр, мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн салбарт 256.5 мянган төгрөгөөр, цахилгаан, хий уур, агааржуулалтын салбар 163.9 мянган төгрөгөөр, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбар, барилга, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээний салбар 8.2-61.5 мянган төгрөгөөр өндөр байна.

Зураг 3.6. ААНБ-ын ажиллагчдын нийт цалингийн дундаж, ЭЗҮА-ны салбар, мян, төг

Урлаг, үзвэр , тоглоом наадам

Улсын дундаж
1.067.9

Бусад салбарын хувьд улсын дунджаас доогуур нийт цалинтай байна. Урлаг, үзвэр, тоглоом наадмын салбар хамгийн бага буюу нийт дундаж цалин нь 724.0 мянган төгрөг байна.

Ажиллагчдын нийт цалингийн бүтцийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар харьцуулбал үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын ажиллагчдын нийт цалинд эзлэх үндсэн цалингийн хувь бусад салбартай харьцуулахад хамгийн өндөр (99.1 хувь) байгаа боловч бусад үзүүлэлтүүд нь хамгийн бага хувийг бүрдүүлж байна. Цахилгаан хий, уур агааржуулалтын үйл ажиллагаа (67.3 хувь), төрийн удирдлага болон батлан хамгаалах үйл ажиллагаа (71.8 хувь), хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны (77.2 хувь) салбарын ажиллагчдын нийт цалинд эзлэх үндсэн цалингийн хувь бусад салбарын дүнгээс бага байна. Үүнээс төрийн удирдлага болон батлан хамгаалах үйл ажиллагааны салбарын ажиллагчдын нийт цалинд эзлэх нэмэгдэл хамгийн өндөр буюу 25.2 хувь байгаа нь анхаарал татахуйц үр дүн юм. Цахилгаан хий, уур агааржуулалтын хангамж, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарын ажиллагчдын нэмэгдлийн эзлэх хувь бусад салбарын ажиллагчдын нийт цалинд эзлэх нэмэгдэлийн хувиас их байна.

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар хөдөө аж ахуйн, тээвэр ба агуулахын, усан хангамж, бохир ус, хог хаягдлын болон цэвэрлэх, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбарын эмэгтэй ажиллагчдын нийт цалингийн бүтцэд эзлэх нэмэгдэл эрэгтэй ажиллагчдын нэмэгдлээс 0.9-3.7 хувиар, нэмэгдэл хөлс 1.4-6.2 хувиар өндөр байна.

Хүснэгт 3.3. Ажиллагчдын нийт цалингиссийн бүтэц, салбараар, хүйсээр

ЭЗҮА-ны салбарын ангилал	Нийт цалингийн дундаж /мян төг/			Үндсэн цалин			Үүнээс: бүтэц, хувиар								
							Нэмэгдэл			Нэмэгдэл хөлс			Шагнал урамшуулал		
	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм
Улсын дундаж	1067.9	1144.5	987.2	86.8	87.8	85.6	7.4	7.0	7.9	4.4	4.1	4.9	1.3	1.1	1.5
ХАА	856.6	814.1	912.3	87.9	91.2	84.0	1.8	1.2	2.5	9.6	6.6	13.0	0.7	0.9	0.5
Уул уурхай	1855.9	1891.5	1731.5	89.5	88.7	92.4	4.6	4.9	3.2	5.0	5.5	3.4	0.9	0.9	1.1
Боловсруулах үйлдвэрлэл	944.9	1009.6	874.0	89.7	89.2	90.3	3.1	3.0	3.3	6.6	7.1	5.9	0.6	0.6	0.6
Цахилгаан, хий уур, агааржуулалт	1231.8	1235.7	1221.2	67.3	67.7	66.3	18.6	18.5	18.8	8.5	8.4	8.9	5.5	5.4	6.0
Усан хангамж, бохир ус, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	769.9	798.8	722.2	87.0	87.8	85.5	8.2	7.9	8.8	4.1	3.6	5.0	0.7	0.7	0.7
Барилга	1106.6	1124.1	1060.9	95.5	95.6	95.3	2.1	1.9	2.6	2.1	2.2	1.8	0.3	0.3	0.3
Бөөний болон жижиглэн худалдаа машин мотоциклийн засвар үйлчилгээ	1077.6	1149.3	991.9	93.0	92.8	93.4	3.3	3.3	3.4	2.9	3.3	2.4	0.7	0.7	0.8
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	1130.2	1050.6	1396.2	86.2	88.2	81.3	8.1	7.1	10.8	5.0	4.2	7.0	0.7	0.6	0.9
Зочид буудал, байр сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	876.9	933.7	838.1	93.6	94.8	92.7	4.0	3.2	4.5	2.1	1.7	2.4	0.3	0.2	0.4
Мэдээлэл холбоо	1437.7	1462.2	1398.8	90.7	91.6	89.4	4.0	4.1	4.0	1.2	0.9	1.7	4.0	3.5	4.9
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	1639.2	1924.9	1442.2	84.9	82.5	87.0	14.2	16.3	12.4	0.6	0.9	0.2	0.3	0.3	0.4
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	1001.4	1043.1	945.0	92.0	93.1	90.4	5.5	5.0	6.2	2.1	1.6	2.9	0.4	0.4	0.5
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	1326.2	1493.9	1186.3	89.4	91.0	87.6	8.7	7.5	10.0	0.8	0.8	0.8	1.2	0.8	1.6
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	898.8	902.4	893.2	91.0	92.1	89.2	5.1	3.7	7.3	2.7	3.1	2.1	1.2	1.2	1.3
Боловсрол	911.8	888.7	919.9	81.4	81.8	81.3	9.5	9.8	9.4	6.9	6.4	7.1	2.1	2.0	2.2
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	936.1	980.5	922.2	77.2	76.0	77.6	11.1	11.2	11.1	10.2	11.5	9.8	1.5	1.3	1.5
Урлаг, үзвэр , тоглоом наадам	723.5	724.2	722.6	88.2	87.8	88.7	6.9	6.8	7.1	3.4	3.9	2.9	1.5	1.6	1.3
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	898.7	1055.1	746.7	98.6	98.9	98.3	0.9	0.6	1.4	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.1
Төрийн удирдлага болон батлан хамгаалах үйл ажиллагаа	1028.0	1065.4	969.0	71.8	69.7	75.5	25.2	27.7	21.0	1.7	1.5	1.9	1.3	1.0	1.7

3.3. ААНБ-ын хариуцлага, өмчийн хэлбэрээрх нийт цалин

Нийт цалинг байгууллагын өмчийн хэлбэрээр авч үзэхэд хувийн гадаадын иргэдийн өмчийн ААНБ-ын нийт цалингийн дундаж 119.2 хувиар, төрийн өмчийн оролцоотой болон хувийн хамтарсан ААНБ-ын ажиллагчдын нийт цалингийн дундаж 15.3-31.5 хувиар судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын нийн цалингийн дундажаас өндөр байна.

Нийт цалинг бүтцээр харвал орон нутгийн өмчийн хамтарсан байгууллагын үндсэн цалин нийт цалинг 100 хувь бүрдүүлдэг байна. Хувийн хамтарсан болон хувийн гадаадын иргэний өмчийн ААНБ-ийн нийт цалингийн 92.9 хувийг үндсэн цалин бүрдүүлж байгаа бол бусад өмчийн ААНБ-ын нийт цалинд эзлэх үндсэн цалин 75.6-88.4 хувийг бүрдүүлж байна. Хувийн өмчийн ААНБ-ын нийт цалинд эзлэх нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлсний эзлэх хувь төрийн өмчийн байгууллагуудтай харьцуулахад бага байна.

Хүснэгт 3.4. Ажиллагчдын нийт цалингийн бүтэц, ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээр

Байгууллагын өмчийн хэлбэр	Нийт цалингийн дундаж /мян төг/	Үүнээс: бүтэц, хувиар			
		Үндсэн цалин	Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал
Улсын дундаж	1067.9	86.8	7.4	4.4	1.3
Төрийн өмчийн	971.8	75.6	15.3	6.8	2.4
Төрийн өмчийн оролцоотой	1404.7	76.4	13.0	8.8	1.8
ОН-ийн өмчийн	823.4	79.4	12.4	6.4	1.8
ОН-ийн өмчийн оролцоотой	829.6	85.0	10.3	4.4	0.3
ОН-ийн хамтарсан	543.5	100.0	0.0	0.0	0.0
Хувийн МУ-ын иргэн	1064.4	92.9	3.3	2.9	0.8
Хувийн хамтарсан	1231.4	88.4	6.0	5.0	0.7
Хувийн гадаадын иргэн	2340.9	92.9	2.7	3.5	0.9

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр нийт цалингийн дунджийг үзвэл Төрийн өмчит үйлдвэрийн газрын ажиллагчдын нийт цалингийн дундаж 308.2 мянган төгрөг буюу 28.9 хувиар, ХК-ийн хувьд 187.7 мянган төгрөг буюу 17.6 хувиар тус тус судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын нийт цалингийн дунджаас өндөр байна. Бүх гишүүд нь бүрэн хариуцлагатай нөхөрлөл болон хоршооны ажиллагчдын нийт цалин дундаж нь нийт дунджаас 38.9-39.3 хувиар доогуур байгаа нь хамгийн бага нийт цалин байна.

Байгууллагын хариуцлагын хэлбэрээр нийт цалингийн бүтцийг харвал төрийн бус байгууллагын ажиллагчдын үндсэн цалин нийт цалингийн 94.8 хувийг бүрдүүлж байгаа бөгөөд нийт цалинд эзлэх нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуллын эзлэх хувь бага байна. Харин төрийн өмчит үйлдвэрийн газрын ажиллагчдын нийт цалин улсын дунджаас өндөр байгаа ч нийт цалингийн бүтцээр харвал үндсэн цалин хамгийн бага буюу 71.6 хувийг, харин нэмэгдэл 16.6 хувь, шагнал урамшуулал нь хамгийн өндөр буюу 3.2 хувийг бүрдүүлдэг байна. Нэмэгдэл хөлсний хувьд хамгийн өндөр хувиар олгодог газар нь хувьцаат компани байна.

Ажиллагчдын хүйсээр нийт цалинд эзлэх үндсэн цалингийн хувийг харьцуулбал, дийлэнх ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрт эрэгтэйчүүдийн нийт цалинд эзлэх үндсэн цалингийн хувь хэмжээ эмэгтэйчүүдийн нийт цалинд эзлэх хувь хэмжээнээс өндөр байгаа бөгөөд төрийн өмчит үйлдвэрийн газрын эмэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалин нийт цалингийн 78.0 хувийг, зарим гишүүд бүрэн хариуцлагатай нөхөрлөлийн эмэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалин нийт цалингийн 93.1 хувийг бүрдүүлж байгаа нь эрэгтэй ажиллагчдаас 5.4-6.8 хувиар өндөр байлаа. Дэлгэрэнгүй Хавсралт хүснэгт 3-т харуулав.

Хүснэгт 3.5. Ажиллагчдын нийт цалингийн бүтэц, ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр

Байгууллагын хариуцлагын хэлбэр	Нийт цалин /мян төг/	Үндсэн цалин	Үүнээс: бүтэц, хувиар		
			Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал
Улсын дундаж	1067.9	86.8	7.4	4.4	1.3
Бүх гишүүд бүрэн хариуцлагатай нөхөрлөл	653.0	93.7	3.7	2.1	0.4
Хязгаарлагдмал хариуцлагатай нөхөрлөл	976.0	87.3	2.7	9.7	0.2
Зарим гишүүд бүрэн хариуцлагатай нөхөрлөл	1116.4	90.0	3.3	5.7	1.1
Хоршоо	648.0	93.8	3.8	2.2	0.2
Хувьцаат компани	1255.6	73.7	13.7	10.0	2.6
Хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани	1146.9	92.8	3.5	2.9	0.8
Төрийн өмчит үйлдвэрийн газар	1376.2	73.6	16.6	6.7	3.2
Орон нутгийн өмчит үйлдвэрийн газар	844.7	86.8	7.6	4.8	0.9
Төсөвт байгууллага	900.8	76.8	14.5	6.8	2.1
Төрийн бус байгууллага	962.6	94.8	2.6	1.6	0.9
Бусад	1098.9	90.2	1.3	8.4	0.0

3.4. Ажиллагчдын боловсрол, мэргэжлийн үндсэн ангиллаарх нийт цалин

Ажиллагчдын нийт цалингийн бүтцийг ажил мэргэжлийн үндсэн бүлгээр танилцуулбал, ХАА, загас ан агнуурын ажил мэргэжлийн ажиллагчдын нийт цалингийн дундаж хамгийн бага буюу 562.7 мянган төгрөг байгаа нь улсын дунджаас 47.3 хувиар бага байна. Энгийн ажил мэргэжлийн болон мэргэжилгүй ажиллагчдын нийт цалингийн дундаж 29.7-32.3 хувиар бага, харин хууль тогтоогч, удирдах албан тушаалын ажилтан, менежерийн нийт цалин 31.2 хувиар буюу 333.0 мянган төгрөгөөр өндөр байна. Цалингийн бүтцийн хувьд хууль тогтоогч, удирдах албан тушаалын ажилтан, менежерийн нийт цалинд эзлэх үндсэн цалин 94.4 хувиар хамгийн өндөр байгаа бол нэмэгдлийн эзлэх хувь хамгийн бага буюу 3.6 хувь байна. Харин зэвсэгт хүчний ажилтан ажиллагчдын үндсэн цалин 79.7 хувиар хамгийн бага хувийг бүрдүүлж байгаа ч нэмэгдэл 18.8 хувиар хамгийн өндөр хувь эзэлж байна.

Хүснэгт 3.6. Ажиллагчдын нийт цалингийн бүтэц, ажил мэргэжлийн үндсэн ангилал

Ажил мэргэжлийн ангилал	Нийт цалингийн дундаж /мян, төг/			Үндсэн цалин			Үүнээс: бүтэц, хувиар Нэмэгдэл			Нэмэгдэл хөлс			Шагнал урамшуулал		
	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм
Улсын дундаж	1067.9	1144.5	987.2	86.8	87.8	85.6	7.4	7.0	7.9	4.4	4.1	4.9	1.3	1.1	1.5
Хууль тогтоогч, удирдах албан тушаалын ажилтан, менежер	1400.9	1602.2	1195.7	94.4	95.5	93.0	3.6	3.0	4.5	1.3	1.0	1.6	1.0	1.0	1.0
Мэргэжилтэн	1227.0	1405.3	1097.6	86.3	88.0	84.8	8.1	7.6	8.7	4.1	3.3	4.9	1.5	1.3	1.6
Инженер, техникийн ажилтан	1107.0	1223.0	917.1	87.2	87.1	87.4	6.5	6.2	7.1	5.5	6.0	4.3	0.9	0.8	1.1
Бичиг хэргийн туслах ажилтан	890.8	949.9	857.9	88.4	91.2	86.7	6.7	6.3	7.0	3.4	2.1	4.2	1.3	0.9	1.5
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	841.2	931.8	800.2	85.5	86.3	85.1	8.5	10.7	7.4	5.7	2.6	7.3	1.1	1.2	1.1
ХАА, загас, ан агнуурын ажилтан	562.7	586.4	522.8	88.5	89.4	86.8	6.9	6.3	8.0	2.6	2.0	3.8	0.7	0.4	1.4
Үйлдвэр, худалдааны ажилтан	898.7	941.1	754.2	86.5	86.1	87.9	7.1	7.3	6.3	5.1	5.3	4.1	1.5	1.5	1.5
Машин тоног төхөөрөмжийн оператор	968.0	953.0	1113.8	86.8	86.6	89.1	6.1	6.3	5.1	6.2	6.3	5.4	0.9	0.9	0.5
Энгийн ажил мэргэжил	723.1	823.8	575.4	89.2	90.1	87.3	6.2	6.4	5.6	1.8	1.9	1.4	2.0	1.5	3.1
Зэвсэгт хүчний ажилтан	1107.8	1122.3	1005.7	79.7	77.9	93.8	18.8	20.6	5.2	0.2	0.3	0.0	1.2	1.2	1.0
Мэргэжилгүй	750.9	804.8	680.1	88.1	88.1	88.0	5.6	5.7	5.4	4.9	4.9	4.9	0.8	0.7	1.0

Ажиллагчдын хүйс, ажил мэргэжлийн үндсэн ангилалаар худалдаа, үйлчилгээний эмэгтэй ажилтан нь эрэгтэй ажиллагчдын нэмэгдэл хөлснөөс 4.7 хувиар, бичиг хэргийн туслах ажилтан 2.1 хувиар, ХАА, загас ан агнуурын ажил мэргэжлийн ажиллагчид 1.8 хувиар, мэргэжилтэн 1.6 хувиар тус тус өндөр нэмэгдэл хөлс авч байгаа нь эмэгтэй ажиллагчид илүү цагаар болон ажлын бус өдрөөр ажилласан гэсэн үр дүн юм. Мөн дээрх хүснэгтээс харахад зэвсэгт хүчний эмэгтэй ажилтан ажиллагчдын нийт цалингийн бүтцийг тухайн салбарын эрэгтэй ажиллагчдын цалингийн бүтэцтэй харьцуулахад үндсэн цалин өндөр хувь, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал бага хувийг бүрдүүлж байна.

Нийт цалинг ажиллагчдын боловсролын түвшнээр харвал боловсролын түвшин нийт цалингийн хэмжээ эерэг хамааралтай буюу боловсролын түвшин нэмэгдэхэд нийт цалингийн дундаж нэмэгддэг байна. Бакалаврын дээд боловсролтой ажиллагчдын нийт цалин улсын нийт цалингийн дунджаас 143.5 мянган төгрөгөөр өндөр байгаа бол Магистр болон докторын зэрэгтэй ажиллагчдын нийт цалингийн дундаж хамгийн өндөр буюу 1693.9 мянган төгрөг буюу улсын нийт цалингийн дунджаас 626.0 мянган төгрөгөөр өндөр дүн юм. Харин бага болон суурь боловсролтой ажиллагчдын нийт цалин улсын дунджаас 423.4-405.7 мянган төгрөгөөр бага байна. Цалингийн бүтцийн хувьд бага боловсролтой ажиллагчдын нийт цалингийн 90.5 хувийг үндсэн цалин, 4.4 хувийг нэмэгдэл, 3.3 хувийг нэмэгдэл хөлс, 0.7 хувийг шагнал урамшуулал эзэлж байгаа бол боловсролын түвшин нэмэгдэх тутам нийт цалинд эзлэх нэмэгдлийн хувь нэмэгдэж байна.

Хүснэгт 3.7. Нийт цалингийн бүтэц, ажиллагчдын боловсролын түвшнээр

Ажиллагчдын боловсролын түвшин	Нийт цалингийн дундаж /мян төг/	Үндсэн цалин	Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал
		Үүнээс: бүтэц, хувиар			
Улсын дундаж	1067.9	86.8	7.4	4.4	1.3
Боловсролгүй	813.5	84.7	5.0	6.2	1.1
Бага	644.5	90.5	4.4	3.3	0.7
Суурь	662.2	83.9	4.5	10.2	1.5
Бүрэн дунд	757.9	88.3	5.7	4.7	0.8
Техникийн болон мэргэжлийн	880.9	86.9	6.9	5.1	1.2
Тусгай мэргэжлийн дунд	923.1	85.5	7.5	5.7	1.3
Дээд	1211.4	86.7	7.9	4.2	1.3
Магистр, доктор	1693.9	86.4	8.5	3.5	1.8

3.5. Бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж буй ажиллагчдын нийт цалин

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажиллагчдын 2.1 хувь нь бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж байна. Тэдний 60.0 хувь нь эрэгтэй, 40.0 хувь эмэгтэй байна. Бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж буй ажиллагчдын 33.2 хувь нь 26-35 насны залуучууд байгаа бол хүйсээр харвал эрэгтэй ажиллагчдийн 35.0 хувь, эмэгтэй ажиллагчдын 30.5 хувь нь 26-35 насны залуучууд байна. ААНБ-ын байршлаар 58.1 хувь Улаанбаатар хотод, 19.2 хувь нь хангайн бүсэд, 12.2 хувь нь төвийн бүсэд, баруун бүсэд 7.9 хувь, зүүн бүсэд 2.6 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байна. Ажиллагчдын тооны бүлгээр 50-149 ажиллагчидтай ААНБ-д нийт ажиллагчдын 26.5 хувь нь хамрагдаж байна.

Зураг 3.7. Бүрэн бус цагаар ажиллагчид, насны болон тооны бүлгээр, хүйсээр, хувиар

Бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэгчдийг ААНБ-ын эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар харвал боловсролын салбарт 16.2 хувь, барилгын салбарт 15.9 хувь, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт нийт ажиллагчдын 13.6 хувь нь ажиллаж байгаа нь хамгийн өндөр хувийг эзэлж байна.

Зураг 3.8. Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын эзлэх хувь, ЭЗҮА-ны салбараар

Бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэгчид улсын нийт цалингийн дунджаас бага цалинтай байна. Бүтцийн хувьд үндсэн цалин 88.1 хувийг, нэмэгдэл 5.8 хувийг, нэмэгдэл хөлс 5.2 хувийг, шагнал урамшуулал 0.9 хувийг бүрдүүлж байна. Бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэгчдийн цалингийн бүтцийг хүйсээр хүснэгт 3.8-д харуулав.

Хүснэгт 3.8.Бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж буй ажиллагчдын цалингийн бүтэц, хүйсээр

Ажиллагчдын тооны бүлэг	Нийт цалин	Үндсэн цалин	Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал
Бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэгчдийн дундаж	885.2	88.2	5.7	5.2	0.9
Эрэгтэй	1002.7	88.0	5.8	5.4	0.8
Эмэгтэй	709.4	88.6	5.6	4.8	0.9

Ажиллагчдын тооны бүлгээр бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэгчдийн нийт цалингийн дунджийг харьцуулбал 50-149 ажиллагчидтай ААНБ-ын хувьд улсын нийт цалингийн дунджаас дээгүүр, харин бүлгийн ажиллагчид улсын нийт цалингийн дунджаас багаар цалинжиж байна.

Хүснэгт 3.9. Бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж буй ажиллагчдын цалингийн бүтэц, ажиллагчдын тооны бүлгээр

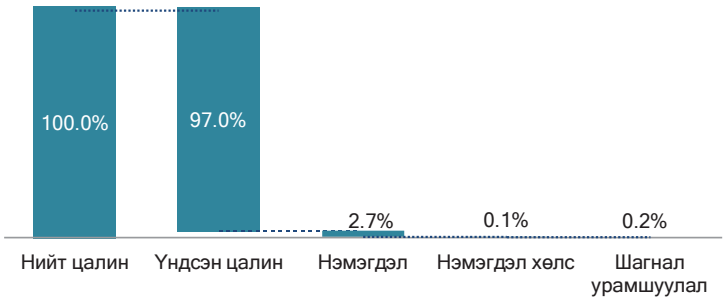
Ажиллагчдын тооны бүлэг	Нийт цалин	Үндсэн цалин	Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал
Бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэгчдийн дундаж	885.2	88.2	5.7	5.2	0.9
1-5	896.9	98.0	1.4	0.0	0.6
6-19	577.8	96.6	2.3	0.3	0.9
20-49	970.1	80.3	4.5	14.3	0.8
50-149	1161.6	84.9	9.5	4.7	1.0
150+	760.5	88.6	7.2	3.4	0.9

Нийт цалинд эзлэх үндсэн цалин 20 хүртэлх ажиллагчидтай ААНБ-д 96.6-98.0 хувь байгаа бол 20-49 ажиллагчидтай ААНБ-д 80.3 хувийг бүрдүүлж байна. Ажиллагчдын тооны бүлгээр 20-49 ажиллагчидтай ААНБ-ын хувьд нийт цалинд эзлэх нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс бусад цөөн хүнтэй ААНБ-ыг бодоход харьцангуй өндөр байна.

3.6. Гадаад ажиллагчдын нийт цалин

Гадаад ажиллагчдын нийт цалингийн дунджийг авч үзвэл 4628.9 мянган төгрөг буюу улсын нийт цалингийн дунджаас 4 дахин өндөр байна. Цалингийн бүтцээр авч үзвэл 97.0 хувийг үндсэн цалин, үлдсэн 2.7 хувийг нэмэгдэл, 0.1-0.2 хувийг нэмэгдэл хөлс болон шагнал урамшуулал эзэлж байна.

Зураг 3.9. Гадаад ажиллагчдын цалингийн бүтэц, хувиар



3.7. Шагнал урамшуулал олгосон байдал

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын сүүлийн жилд[1] ажиллагчдадаа олгосон шагнал урамшууллын хэмжээ болон шагнал урамшуулал авсан ажиллагчдын тоог авч үзвэл нийт ажиллагчдын 19.0 хувь нь шагнал урамшуулал авсан байна. Шагнал урамшуулалд хамрагдсан ажиллагчдын 42.7 хувь нь эрэгтэй, 57.3 хувь нь эмэгтэй ажиллагчид байна.

Шагнал урамшуулал авсан ажиллагчдын ААНБ-ыг хариуцлагын хэлбэрээр тодруулбал, 60.0 хувийг төсөвт байгууллага, 23.7 хувийг ХХК-ийн ажиллагчид эзэлж байна. ААНБ шагналыг тооцохдоо жилд үндсэн цалингийн дунджаар 13.8 хувиар тооцож, шагнал урамшуулал олгожээ. Төрийн өмчит үйлдвэрийн газрын нэг ажилтанд ногдох шагнал урамшууллын хэмжээ нь бусдаас өндөр байна.

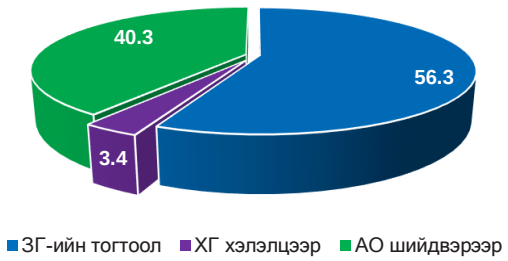
Зураг 3.10. Шагнал урамшуулал авсан ажиллагчдын тоо болон дундаж урамшууллын хэмжээ, ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр

[1] Судалгааны мэдээлэл цуглуулалтад 2019 оны 5 дугаар сарын цалингийн цэсийг авсан бөгөөд сүүлийн нэг жил гэдэгт 2018 оны 6 дугаар сараас 2019 оны 5 дугаар сар хүртэлх хугацааг хамруулав.

3.8. Цалин хөлсийг өөрчилсөн шийдвэр

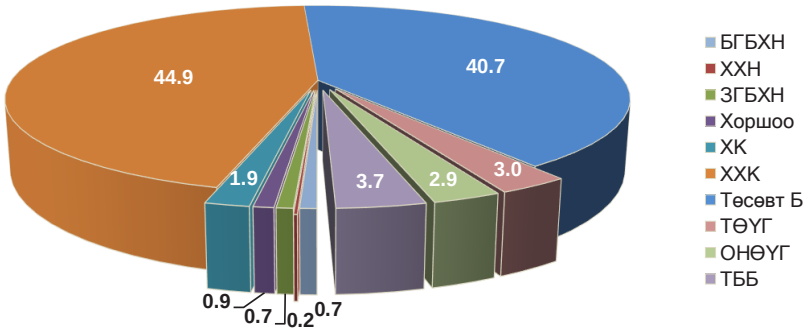
Судалгаанд хамрагдсан нийт 2546 ААНБ-ын 50.4 хувь буюу 1284 нь сүүлийн нэг жилийн хугацаанд цалин хөлсөө дунджаар 15.5 хувиар нэмэгдүүлсэн байна. Харин ААНБ-ын 0.7 хувь нь ажил олгогчдын шийдвэрээр зарим ажиллагчдынхаа цалин хөлсийг бууруулсан байна.

Зураг 3.11. Цалин хөлсийг нэмэгдүүлсэн ААНБ



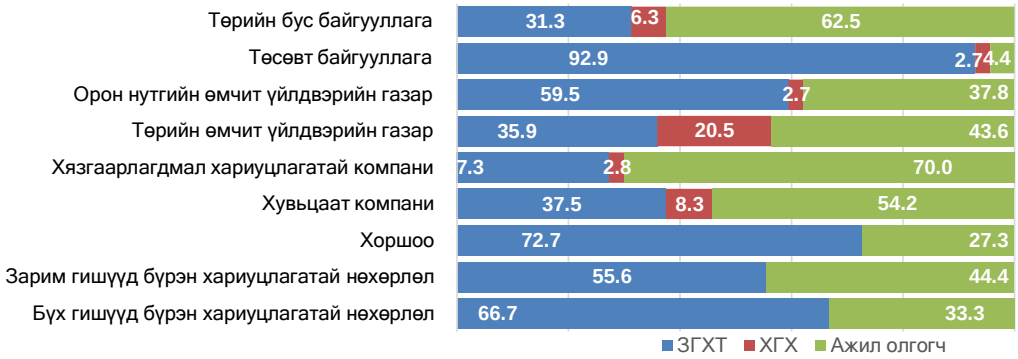
Ажиллагчдын цалин хөлс нэмэгдүүлсэн ААНБ-ын 56.3 хувь нь Засгийн газрын тогтоол, шийдвэрээр ажиллагчдын цалин хөлсийг 16.1 хувиар, 40.3 хувь нь ажил олгогчийн шийдвэрээр 17.7 хувиар, 3.4 хувь нь хамтын гэрээ хэлэлцээрийн үр дүнд 12.8 хувиар нь тус тус нэмсэн байна. Ажил олгогчийн шийдвэрээр цалин хөлсөө нэмсэн ААНБ-ын дийлэнх нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нэмэгдсэн, үйл ажиллагааны ачаалал, цар хүрээ нэмэгдсэн, ажиллагчдын амьжиргааг дээшлүүлэх, ажиллагчдын ажлын бүтээмж, ур чадвартай холбоотойгоор цалин хөлсийг нэмэгдүүлсэн гэсэн шалтгаануудыг дурдсан. Цалин хөлс нэмэгдүүлсэн ААНБ-ын 77.3 хувь нь бүх ажиллагчдын, 22.7 хувь нь зарим ажиллагчдын цалин хөлсийг нэмэгдүүлсэн байна. Бүх ажиллагчдын цалин хөлсийг нэмэгдүүлсэн ажил олгогчдын 66.3 хувь нь Засгийн газрын тогтоол шийдвэрийн дагуу, 30.2 хувь нь ажил огогчдын шийдвэрээр нэмэгдүүлсэн бол 3.5 хувь нь хамтын гэрээ хэлэлцээрийн дагуу ажиллагчдын цалин хөлсийг нэмэгдүүлсэн үр дүн гарлаа.

Зураг 3.12. Цалин хөлс нэмсэн ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр



Цалин хөлс нэмэгдүүлсэн нийт ААНБ-ын 44.9 хувийг хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани, 40.7 хувийг төсөвт байгууллага эзэлж байгаа бөгөөд цалин хөлсөө нэмсэн хязгаарлагдмал хариуцлагатай компаний дийлэнх нь (70.0 хувь) ажил олгогчдын шийдвэрээр цалин хөлсийг нэмэгдүүлсэн бол төсөвт байгууллагын 92.9 хувь нь засгийн газрын тогтоол, шийдвэрээр цалин хөлсгийн нэмсэн байна. Хамтын гэрээ хэлэлцээрийн үр дүнд ХХК, ТӨҮГ, Төсөвт байгууллага, ТББ-ууд цалин хөлсийг нэмсэн ч маш бага хувийг эзэлж байгаа нь хамтын гэрээ хэлэлцээрийн хэрэгжилт сул байгаа харуулж байна.

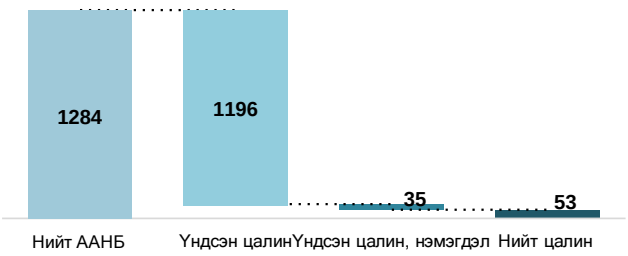
Зураг 3.13. Цалин хөлс нэмсэн шийдвэр ААНБ, хариуцлагын хэлбэрээр, цалин нэмсэн шийдвэрээр



Цалин хөлсөө нэмсэн ААНБ-ыг өмчийн хэлбэрээр харьцуулбал Монгол улсын иргэний гадаадын хамтарсан хөрөнгө оруулалт бүхий ААНБ ажиллагчдын цалинг дунджаар 17.3 хувиар нэмэгдүүлсэн бол Төрийн өмчийн болон орон нутгийн өмчийн ААНБ дунджаар 13.6-14.0 хувиар нэмэгдүүлсэн дүнтэй байна.

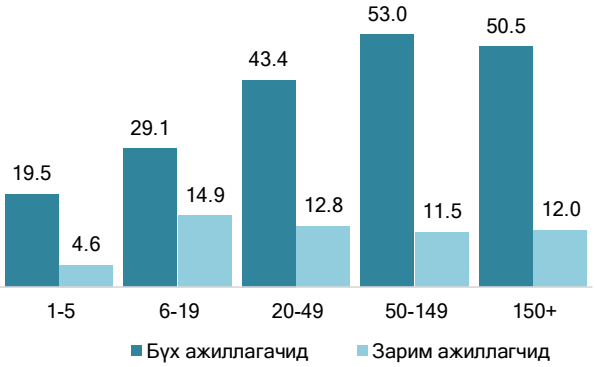
Ажил олгогчид ажиллагчдын цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхдээ үндсэн цалин, үндсэн цалин болон нэмэгдлийн нийлбэрт, нийт цалин хөлсөнд үндэслэх зэргээр ялгаатай тооцдог.

Зураг 3.14. Цалин хөлсийг нэмэгдүүлсэн ААНБ, нэмэгдүүлэхэд тооцсон сууриар



Цалин хөлс нэмэгдүүлэхэд тооцсон суурь үзүүлэлт тус бүрээр авч үзвэл ажил олгогчдын 93.1 хувь нь үндсэн цалинд, 2.7 хувь нь үндсэн цалин болон нэмэгдлийн нийлбэрт, үлдсэн 4.1 хувь нь нийт цалин хөлсөнд үндэслэн цалин хөлсийг нэмэгдүүлсэн байна.

Зураг 3.15. Цалин хөлсийг нэмэгдүүлсэн ААНБ ажиллагчдын тооны бүлгээр



Ажиллагчдын тооны бүлгээр цалин хөлс нэмэгдүүлсэн ААНБ - ыг харьцуулбал 150-аас дээш ажиллагчидтай байгууллага 62,5 хувь, 50-149 ажиллагчидтай байгууллагууд 64.5 хувь, 20-49 ажиллагчидтай байгууллага 56.2 хувь, 6-19 ажиллагчидтай байгууллага 44.1 хувь, 5-аас доош ажиллагчидтай байгууллагууд 24,1 хувийг бүрдүүлж байгаа нь аж ахуй нэгжийн үйл ажиллагааны хүрээ нөлөөлж байна гэсэн дүгнэлтийг хийж болохоор байна. Энэ нь төсөвт байгууллага буюу боловсролын салбарын ажиллагчдын цалин хөлсийг нэмэгдүүлсэнтэй холбоотой гарсан үр дүн гэж үзэж байна

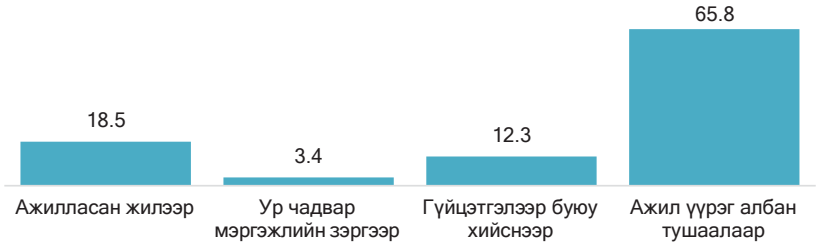
ҮНДСЭН ЦАЛИН

Энэ бүлэгт судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын үндсэн цалингийн дунджийг ААНБ-ын эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, ажиллагчдын тооны бүлэг, хариуцлагын болон өмчийн хэлбэр, байршил, ажиллагчдын нас, хүйс, боловсрол, мэргэжлийн үндсэн ангилал, бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэж байгаа ажиллагчидаар тооцохоос гадна үндсэн цалинг тооцож буй үзүүлэлт зэргийг харууллаа.

4.1. Үндсэн цалинг тооцож буй үзүүлэлт

Монгол Улсын хэмжээнд ААНБ-ууд цалинг тооцохдоо байгууллагын үйл ажиллагааны онцлогоос хамаарч ажиллагчдын ажилласан жил, ур чадвар, ажил үүрэг албан тушаал мэргэжлийн зэрэг гэсэн үндсэн 4 үзүүлэлтийг дангаар нь буюу хосолмол хэлбэрийг харгалзан тогтоодог байна. Судалгааны үр дүнгээр харвал нийт ААНБ-ын 65.8 хувь нь ажиллагчдын гүйцэтгэж буй ажил үүрэг, албан тушаалын онцлогт суурилсан үндсэн цалинг олгодог байна. Харин 18.5 хувь нь ажилласан жилээр, 12.3 хувь нь гүйцэтгэлээр буюу хийснээр, 3.4 хувь нь ур чадвар мэргэжлийн зэрэгт суурилсан цалин хөлсний тогтолцоотой байна. Үүнээс харвал ур чадвар мэргэжлийн зэрэгт суурилсан цалин хөлсний тогтолцоо хангалтгүй байна.

Зураг 4.1. ААНБ-ын ажиллагчдын үндсэн цалинг тооцож буй үзүүлэлтүүд, хувиар



Нийт ажил олгогчдоос ажиллагчдын үндсэн цалинг тооцож буй үндсэн үзүүлэлт тус бүрийг ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр авч үзвэл төсөвт байгууллагууд ажилласан жилийг харгалзан үндсэн цалинг тооцож байгаа нь хамгийн өндөр хувийг эзэлж байна. Хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани болон хувьцаат компани нь ажиллагчдын гүйцэтгэж буй ажил үүрэг, албан тушаалын онцлог, түүнчлэн гүйцэтгэл буюу хийснээр гэсэн үзүүлэлтийг харгалзан үндсэн цалинг тооцдог байна.

Хүснэгт 4.1. Ажиллагчдын үндсэн цалин, тооцож буй үзүүлэлтээр

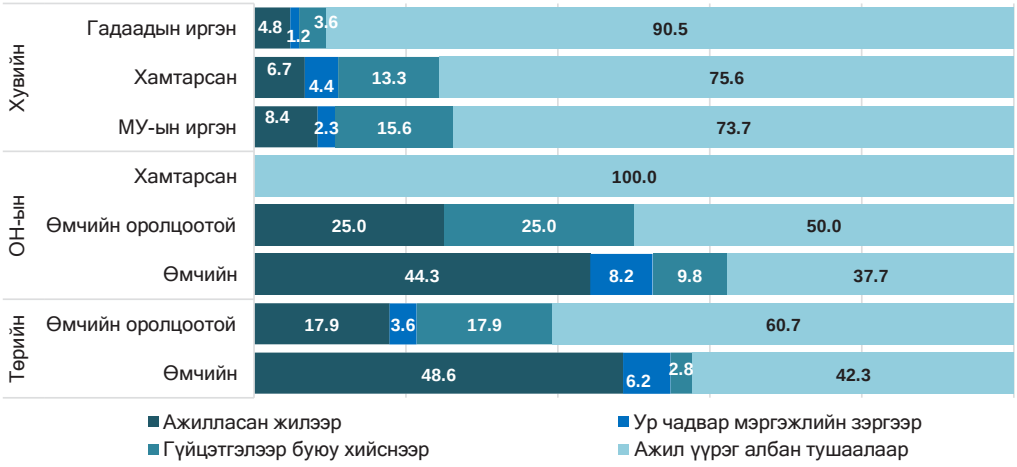
Үндсэн цалин тооцож буй үзүүлэлт	Үндсэн цалин	Ажиллагчид	Хувь
Ажилласан жилээр	692.7	8501	21.6
Ур чадвар мэргэжлийн зэргээр	828.5	929	2.4
Гүйцэтгэлээр буюу хийснээр	1043.8	2749	7.0
Ажил албан тушаал	1015.0	20495	52.0
Ажилласан жил, Ур чадвар мэргэжлийн зэргээр	638.9	545	1.4
Ажилласан жил, Гүйцэтгэлээр буюу хийснээр	800.9	433	1.1
Ажилласан жил, Ажил албан тушаал	768.9	752	1.9
Ур чадвар мэргэжлийн зэрэг, Гүйцэтгэлээр буюу хийснээр	801.9	190	0.5
Ур чадвар мэргэжлийн зэрэг, Ажил албан тушаал	861.3	726	1.8
Гүйцэтгэлээр буюу хийснээр, Ажил албан тушаал	1061.5	2553	6.5
Ажилласан жил, Ур чадвар мэргэжлийн зэргээр	807.3	291	0.7
Ажилласан жил, Ур чадвар мэргэжлийн зэргээр, Ажил үүрэг албан тушаалаар	879.7	340	0.9
Ажилласан жил, Гүйцэтгэлээр буюу хийснээр, Ажил албан тушаал	910.3	226	0.6
Ур чадвар мэргэжлийн зэрэг, Гүйцэтгэлээр буюу хийснээр, Ажил албан тушаал	1053.9	422	1.1
Бүх үзүүлэлтээр	1028.7	247	0.6

Ажиллагчдын үндсэн цалинг тооцож буй үзүүлэлт тус бүрээр харьцуулбал гүйцэтгэлээр буюу хийснээр, ажил үүрэг, албан тушаалыг хослуулан тогтоодог гэсэн сонголт 6.5 хувийг илэрхийлсэн нь бусад хосолмол хэлбэрээр тооцож буй үзүүлэлтээс хамгийн өндөр хувийг эзэлж байна. Түүнчлэн ур чадвар, мэргэжлийн зэргийг гүйцэтгэл буюу хийснээр хослуулан тооцож буй цалингийн тогтолцоо хамгийн бага хувь байна.

Зураг 4.2. ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэр, үндсэн цалин тооцож буй үзүүлэлтээр, хувиар

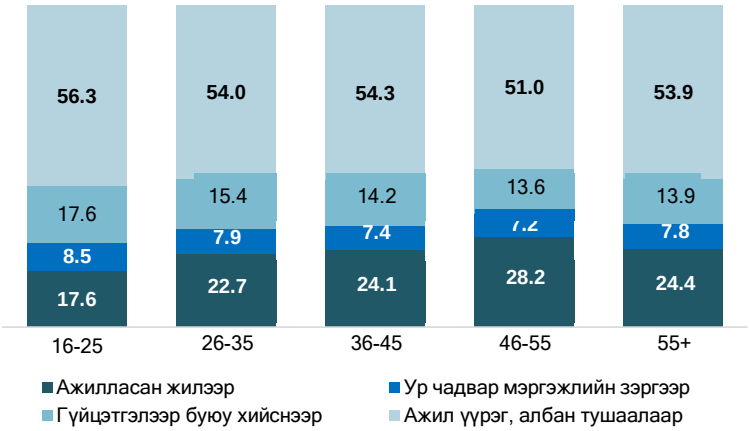
ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээр үндсэн цалин хөлсний тогтолцоог авч үзвэл ур чадвар, мэргэжлийн зэргийг үндэслэн үндсэн цалин тогтоож буй байгууллага хамгийн бага хувийг бүрдүүлж байгаа бол ажиллагчдын гүйцэтгэж буй ажил үүрэг, албан тушаалын онцлог, ажилласан жилийг харгалзан үндсэн цалинг тогтоож буй байдал түгээмэл байдаг байна.

Зураг 4.3. ААНБ-ын өмчийн хэлбэр, үндсэн цалин тооцож буй үзүүлэлтээр, хувиар



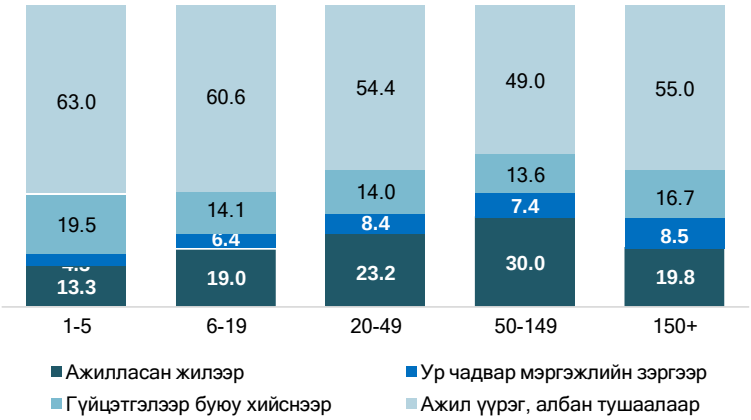
Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын ажиллагчдын үндсэн цалинг тооцож буй үзүүлэлтийг насны бүлгээр харьцуулан үзвэл 16-25 насны ажиллагдын үндсэн цалинг ажил үүрэг, албан тушаалын онцлогт үндэслэн тогтоож буй байдал насны бүлэг нэмэгдэхэд ялгаа багсаж байгаа нь доорхи зургаас ажиглагдаж байна.

Зураг 4.4. Үндсэн цалин тооцож буй үзүүлэлт, ажиллагчдын насны бүлэг, хувиар



Нийт ААНБ-ын ажиллагчдын тооны бүлгээр үндсэн цалинг тооцож буй үзүүлэлтийн өөрчлөлтийг тодруулсан. Ажиллагчдын хөдөлмөр эрхэлж буй байгууллагын үйл ажиллагааны цар хүрээ, хэмжээ нь үндсэн цалин тооцох үзүүлэлтэд тодорхой хэмжээгээр нөлөөлдөг байна. Цөөн ажиллагчидтай ААНБ-ын хувьд ажил үүрэг, албан тушаалын онцлогт үндэслэн үндсэн цалинг тооцож байна. Тухайлбал 1-5 ажиллагчидтай ААНБ ажил үүрэг, албан тушаалын онцлогт үндэслэн тогтоож буй байдал давамгайлж байсан бол ажиллагчдын тооны бүлэг нэмэгдэх тусам ажил олгогчдын ажил үүрэг, албан тушаалын онцлогт үндэслэн тогтоож буй байдал буурч, ажиллагчдын ажилласан жилийн үзүүлэлт нэмэгдсэн байна.

Зураг 4.5. Үндсэн цалин тооцож буй үзүүлэлт, ажиллагчдын насны бүлгээр, хувиар



Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын үндсэн цалинг ажил олгогчдын үндсэн цалинг тооцож буй үзүүлэлтүүдээр улсын хэмжээн дэх үндсэн цалингийн дундажтай харьцуулбал гүйцэтгэлээр буюу хийснээр, ажил үүрэг, албан тушаалын хосолмол үзүүлэлтээр тооцсон ажиллагчдын үндсэн цалингийн дундаж дамгийн өндөр буюу 14.5 хувиар өндөр, ажилласан жил, ур чадвар мэргэжлийн зэргийн хосолмол үзүүлэлтээр тооцсон үндсэн цалин хамгийн бага буюу 31.1 хувиар бага байна.

Зураг 4.6. Ажиллагчдын үндсэн цалингийн зөрүү, үндсэн цалин тооцож буй үзүүлэлтээр, хувиар

4.2. Үндсэн цалин, ажиллагчдын хүйс, ААНБ-ын байршлаар

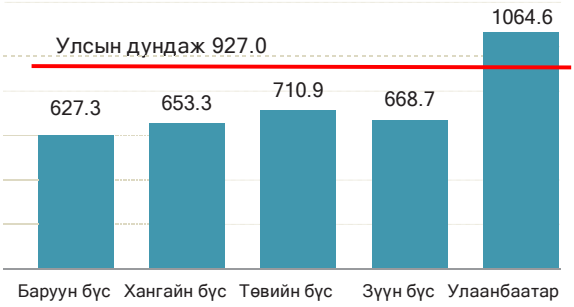
Судалгааны үр дүнгээр нийт ажиллагчдын үндсэн цалингийн улсын дундаж 927.0 мянган төгрөг байгаа бол энэ үзүүлэлт хүйсийн хувьд ялгаатай байна. Эрэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалин дунджаар 1004.4 мянган төгрөг, эмэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалин дунджаар 845.4 мянган төгрөг байна. Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын эрэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалингийн дундаж эмэгтэй ажиллагчдын дунджаас 15.8 хувиар буюу 159.0 мянган төгрөгөөр илүү байна.

Хүснэгт 4.2. Үндсэн цалин, ажиллагчдын хүйс, ААНБ-ын байршлаар

Байршил, бүс, аймаг, нийслэл	Ажиллагчдын тоо			Үндсэн цалин, мян.төг		
	Нийт	Хүйсээр		Улсын дундаж	Хүйсээр	
		Эр	Эм		Эр	Эм
Нийт	**39,399**	**20,215**	**19,184**	**927.0**	**1,004.4**	**845.4**
Баруун бүс	**2,960**	**1,387**	**1,573**	**627.3**	**618.2**	**635.4**
Баян-Өлгий	904	443	461	611.1	622.9	599.7
Говь-Алтай	545	260	285	664.4	664.3	664.5
Завхан	335	172	163	602.5	592.4	613.1
Увс	544	231	313	581.2	522.9	624.3
Ховд	632	281	351	671.4	662.2	678.8
Хангайн бүс	**4,095**	**1,821**	**2,274**	**653.3**	**676.2**	**635.0**
Архангай	524	236	288	681.9	714.6	655.1
Баянхонгор	661	267	394	635.6	638.3	633.8
Булган	360	148	212	600.8	623.6	584.8
Орхон	876	431	445	648.6	656.6	640.9
Өвөрхангай	706	304	402	703.7	752.5	666.8
Хөвсгөл	968	435	533	636.9	662.4	616.0
Төвийн бүс	**1,556**	**626**	**930**	**668.7**	**694.5**	**651.3**
Говьсүмбэр	264	118	146	746.9	848.8	664.5
Дархан-Уул	1,338	728	610	743.4	752.3	732.7
Дорноговь	746	285	461	698.9	720.4	685.6
Дундговь	327	109	218	629.8	591.6	648.8
Өмнөговь	940	569	371	736.2	749.6	715.6
Сэлэнгэ	981	447	534	668.2	686.1	653.2
Төв	565	260	305	712.3	781.6	653.1
Зүүн бүс	**1,024**	**488**	**536**	**526.9**	**544.3**	**511,0**
Дорнод	819	326	493	699.0	727.4	680.3
Сүхбаатар	381	150	231	677.2	757.5	625.0
Хэнтий	356	150	206	589.8	560.1	611.4
Улаанбаатар	**25,627**	**13,865**	**11,762**	**1,064.6**	**1,148.7**	**965.4**
Улаанбаатар	25,627	13,865	11,762	1,064.6	1,148.7	965.4

Судалгаанд орон нутгийн 922, Улаанбаатар хотын 1624, нийт 2564 ААНБ-ын 39399 ажиллагчид хамрагдсан бөгөөд ажиллагчдын үндсэн цалингийн дунджийг ААНБ-ын байршлаар харьцуулан авч үзлээ. Судалгааны үр дүнгээр Улаанбаатар хотын ажиллагчдын үндсэн цалин улсын дунджаас 14.8 хувиар буюу 137.6 мянган төгрөгөөр өндөр байна. Бусад аймгийн хувьд улсын дунджаас доогуур үндсэн цалинтай байна. Увс аймгийн ажиллагчдын үндсэн цалин улсын дунджаас 37.3 хувиар буюу 345.8 мянган төгрөгөөр, Хэнтий, Завхан, Баян-Өлгий, Булган аймгуудын ажиллагчдын үндсэн цалин улсын дунджаас 34.1 - 36.4 хувиар буюу 315.9 - 337.2 мянган төгрөгөөр, Дархан 19.8, Орхон 30.0 хувиар улсын дунджаас тус тус доогуур байна

Зураг 4.7 Ажиллагчдын үндсэн цалин бүсээр, мянган төгрөгөөр



Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажиллагчдын үндсэн цалинг бүс нутгаар харьцуулан үзвэл Улаанбаатар хотын ААНБ-уудын ажиллагчдын үндсэн цалин улсын дунджаас 14.8 хувиар буюу 137.6 мянган төгрөгөөр өндөр байхад баруун бүсийн ААНБ 299.7 мянган төгрөгөөр буюу 32.3 хувиар, хангайн бүс 273.7 мянган төгрөгөөр буюу 29.5 хувиар, зүүн бүс 258.5 мянган төгрөгөөр буюу 27.9 хувиар, төвийн бүс 216.1 мянган төгрөгөөр буюу 23.3 хувиар тус тус бага байна.

4.3. Үндсэн цалин, ажиллагчдын нас, тооны бүлгээр

Ажиллагчдын үндсэн цалинг насны бүлгээр ангилан, улсын дундажтай харьцуулан авч үзвэл 16-25 насны ажиллагчдынх 11.8 хувиар, 46-55 насныхан 4.8 хувиар тус тус доогуур байна. Харин 26-35 насны ажиллагчдын үндсэн цалин улсын үндсэн цалингийн дунджаас 11.8 мянган төгрөгөөр, 36-45 насныхан 41.9 мянган төгрөгөөр, 55-аас дээш насныхан 34.6 мянган төгрөгөөр илүү байна.

Хүснэгт 4.3. Үндсэн цалин ажиллагчдын насны бүлгээр, ААНБ-ын ажиллагчдын тооны бүлгээр

		Ажиллагчдын тоо			Үндсэн цалин, мян.төг		
		Нийт	Хүйсээр		Улсын дундаж	Хүйсээр	
			Эр	Эм		Эр	Эм
Улсын дундаж		39,399	20,215	19,184	927.0	1,004.4	845.4
Насны бүлэг	16-25	3,843.0	2,077.0	1,766.0	817.7	844.7	786.0
	26-35	14,773.0	7,992.0	6,781.0	939.0	1,012.0	852.9
	36-45	10,965.0	5,294.0	5,671.0	969.1	1,062.9	881.5
	46-55	7,003.0	3,178.0	3,825.0	882.9	963.0	816.3
	55+	2,815.0	1,674.0	1,141.0	961.7	1,060.4	816.8
Ажиллагчдын	1-5	1,509.0	756.0	753.0	913.8	1,068.7	758.3
	6-19	5,093.0	2,686.0	2,407.0	943.9	1,030.1	847.7
	20-49	8,366.0	4,205.0	4,161.0	890.5	951.6	828.9
	50-149	13,585.0	6,864.0	6,721.0	870.2	917.8	821.6
	150+	10,846.0	5,704.0	5,142.0	1,020.8	1,127.1	902.9

ААНБ-ын ажиллагчдын тооны бүлгээр харьцуулбал, 1-5, 20-49 ажиллагчидтай болон 50-149 ажиллагчидтай ААНБ-ын ажиллагчдын үндсэн цалин улсын дунджаас бага байгаа бол 6-19, 150-аас дээш ажиллагчидтай байгууллагын үндсэн цалин улсын

дунджаас дээгүүр байна. Тухайлбал, 150-аас дээш ажиллагчидтай ААНБ-ын ажиллагчид улсын дунджаас 93.8 мянган төгрөгөөр илүү үндсэн цалингаар цалинжиж байна. Ажиллагчдын хүйсээр дээрх үзүүлэлтийг тодруулбал эрэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалин эмэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалингийн дунджаас өндөр байна.

Хүснэгт 4.4. Бүсээрх үндсэн цалин, ажиллагчдын насы бүлэг, ААНБ-ын тооны бүлгээр, мянган төгрөгөөр

	Дундаж	Насны бүлэг					Ажиллагчдын тооны бүлэг				
		16-25	26-35	36-45	46-55	55+	1-5	6-19	20-49	50-149	150+
Улсын дундаж	927.0	817.7	939.0	969.1	882.9	961.7	913.8	943.9	890.5	870.2	1020.8
Баруун бүс	629.4	551.0	625.6	639.1	653.0	609.8	608.7	569.0	593.1	645.0	693.7
Хангайн бүс	653.3	592.0	655.4	649.7	645.4	756.7	462.1	656.2	636.1	682.6	656.7
Төвийн бүс	710.9	673.1	720.6	716.7	710.4	688.7	570.9	558.9	706.9	719.8	822.5
Зүүн бүс	668.7	566.5	649.6	686.8	698.1	702.7	587.4	594.4	636.3	649.6	788.8
Улаанбаатар	1064.6	888.9	1071.4	1135.1	1030.2	1108.6	1126.1	1119.4	1049.0	1007.0	1098.5

Үндсэн цалингийн хэмжээг ажиллагчдын тоо болон насны бүлэг, бүсээр харьцуулан харвал аль ч бүсийн 16-25 насны залуучууд болон 1-5 ажиллагчидтай ААНБ-ууд тухайн бүсийн дунджаас бага үндсэн цалинтай байна.

4.4. Үндсэн цалин ажиллагчдын боловсрол, мэргэжлийн үндсэн ангиллаар

Нийт ажиллагчдын үндсэн цалингийн дунджийг ажиллагчдын боловсролоор харьцуулан үзвэл магистр зэрэгтэй ажиллагчид улсын дунджаас 57.8 хувиар буюу 536.1 мянган төгрөгөөр, бакалаврын боловсролтой ажиллагчид 13.3 хувиар буюу 123.3 мянган төгрөгөөр буюу илүү цалин авдаг байхад бага болон суурь боловсролтой ажиллагчдын үндсэн цалин улсын дунджаас 344.1-371.5 мянган төгрөгөөр бага байна.

Зураг 4.8. Ажиллагчдын үндсэн цалин, хүйс, боловсролын түвшнээр, мянган төгрөгөөр

Ажиллагчдын үндсэн цалинг ажиллагчдын бололвсрол бүсээр харьцуулан харахад бакалавр ба түүнээс дээш боловсролтой ажиллагчдын үндсэн цалин бүсийн дунджаас өндөр байгаа ч улсын дундаж үндсэн цалингаас бага байна. Харин Улаанбаатар хотын бакалавр ба түүнээс дээш боловсролтой ажиллагчдын үндсэн цалин улсын дунджаас өндөр байна. Дипломын тусгай мэргэжлийн болон түүнээс доош боловсролтой ажиллагчдын хувьд бүс болон улсын дунджаас бага үндсэн цалинтай байна.

Хүснэгт 4.5. Ажиллагчдын үндсэн цалин, боловсролын түвшин, бүсээр, мян, төг

Боловсрол	Баруун бүс	Хангайн бүс	Төвийн бүс	Зүүн бүс	Улаанбаатар
Улсын дундаж	629.4	653.3	710.9	668.7	1064.6
Боловсролгүй	1118.7	560.0	415.8	0.0	683.7
Бага	443.8	939.6	536.1	441.8	522.2
Суурь	446.0	636.8	506.1	476.5	600.4
Бүрэн дунд	486.5	552.5	598.2	528.7	729.0
ТБМАШ	544.9	590.5	648.2	606.5	869.6
Дипломын тусгай мэргэжлийн	605.9	615.7	701.6	691.4	879.1
Дээд /бакалавр/	692.8	702.2	780.9	755.4	1205.4
Зэрэгтэй дээд /магистр ба түүнээс дээш/	844.2	796.0	924.1	789.7	1686.1

Ажил мэргэжлийн үндсэн ангиллаар харьцуулан авч үзвэл хууль тогтоогч, удирдах албан тушаалын ажилтан, менежерүүдийн үндсэн цалин улсын дунджаас 42.7 хувиар буюу 395.9 мянган төгрөгөөр, мэргэжилтнүүдийн үндсэн цалин 14.3 хувиар буюу 132.2 мянган төгрөгөөр, инженер техникийн ажиллагчдын үндсэн цалин 4.1 хувиар буюу 37.9 мянган төгрөгөөр тус тус өндөр байгаа бол бусад ажил мэргэжлийн үндсэн цалин улсын дунджаас доогуур байна. Эдгээр ажил мэргэжлүүдээс ХАА, загас, ан агнуурын мэргэжлийн ажиллагчид хамгийн бага буюу улсын дунджаас 46.3 хувиар (429.0 мянган төгрөгөөр) бага үндсэн цалингаар цалинжиж байна.

Хүснэгт 4.6. Ажиллагчдын үндсэн цалин, ажил мэргэжлийн ангилал, хүйсээр, мян төг

Ажил мэргэжлийн ангилал	Ажиллагчид	Улсын дундаж	Хүйсээр	
			Эр	Эм
Бүгд	39,399	927.0	1004.4	845.4
Хууль тогтоогч, удирдах албан тушаалын ажилтан, менежер	622.0	1322.9	1529.5	1112.3
Мэргэжилтэн	21,871.0	1059.2	1236.3	930.7
Инженер, техникийн ажилтан	1,245.0	965.0	1064.9	801.4
Бичиг хэргийн туслах ажилтан	630.0	787.7	866.1	744.2
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	1,412.0	719.6	804.0	681.3
ХАА, загас, ан агнуурын ажилтан	43.0	498.0	524.2	453.8
Үйлдвэрийн ба худалдааны ажилтан	2,804.0	777.2	810.7	663.3
Машин тоног төхөөрөмжийн оператор, угсрагч	2,765.0	840.6	825.0	992.9
Энгийн ажил мэргэжил	74.0	645.2	742.6	502.4
Мэргэжилгүй	7,893.0	661.2	708.8	598.6

Ажиллагчдын үндсэн цалинг ажил мэргэжлийн үндсэн ангиллын дагуу хүйсээр харьцуулбал машин тоног төхөөрөмжийн оператор, угсрагч ажил, мэргэжлийн эмэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалин эрэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалингаас өндөр байна. Бусад үндсэн ажил мэргэжлийн хувьд эрэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалин эмэгтэй ажиллагчдаас өндөр байна. Нийт эрэгтэй ажиллагчдаас хууль тогтоогч, удирдах албан тушаалын ажилтан, менежерүүдийн үндсэн цалингийн дундаж тухайн үндсэн мэргэжлийн эмэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалингаас 27.2 хувиар өндөр байгаа нь сонирхол татахуйц үр дүн байлаа.

Ажиллагчдын ажил мэргэжлээрх үндсэн цалингийн дунджийг ажиллагчдын тооны бүлэг, насны бүлгээр харьцуулан харвал 6-аас дээш ажиллагчидтай ААНБ-ын удирдах албан тушаалын ажиллагчид, мэргэжилтэн, 150-аас дээш ажиллагчидтай ААНБ-ын хувьд инженер техникийн ажилтан, Машин тоног төхөөрөмжийн оператор, угсрагч нар улсын дунджаас өндөр үндсэн цалин авдаг байна.

Ажиллагчдын насны бүлгээр 16-25 насны залуучуудын хувь удирдах албан тушаалын ажиллагчдаас бусад ажил мэргэжлийн бүлгийн ажиллагчид улсын дунджаас доогуур үндсэн цалингаар цалинждаг байна. 55-аас дээш насны мэргэжилтэн болон 36-

55 насны хууль тогтоогч, удирдах албан тушаалын ажилтан мэргэжилтэн нар хамгийн өндөр үндсэн цалингаар цалинжиж буй үр дүр дүн гарсан.

Хүснэгт 4.7. Ажиллагчдын үндсэн цалин, ажил мэргэжлийн үндсэн ангилал, насны бүлэг, ААНБ-ын ажиллагчдын тооны бүлгээр, мянган төгрөгөөр

Ажил мэргэжлийн ангилал	Улсын дундаж	Насны бүлэг					Ажиллагчдын тооны бүлэг				
		16-25	26-35	36-45	46-55	55+	1-5	6-19	20-49	50-149	150+
Бүгд	927.0	817.7	939.0	969.1	882.9	961.7	913.8	943.9	890.5	870.2	1020.8
Хууль тогтоогч, удирдах албан тушаалын ажилтан, менежер	1322.9	1088.7	1211.1	1609.3	1412.5	1224.0	860.8	1138.6	1308.2	1326.0	1569.7
Мэргэжилтэн	1059.2	884.5	1011.7	1143.1	1070.8	1197.6	1082.1	1159.7	1044.0	980.1	1122.3
Инженер, техникийн ажилтан	965.0	846.0	992.3	917.6	1099.5	834.9	504.6	1071.8	903.3	852.4	1114.1
Бичиг хэргийн туслах ажилтан	787.7	854.7	828.9	790.2	684.5	734.8	589.3	673.5	774.0	728.2	976.7
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	719.6	765.8	772.1	686.2	645.8	807.6	460.4	613.4	662.0	752.8	797.1
ХАА, загас, ан агнуурын ажилтан	498.0	780.0	516.0	452.9	480.4	471.6	320.0	434.3	506.7	482.8	590.0
Үйлдвэрийн ба худалдааны ажилтан	777.2	800.4	835.5	770.4	727.5	676.9	654.8	702.8	765.7	703.1	930.0
Машин тоног төхөөрөмжийн оператор, угсрагч	840.6	867.8	953.1	819.0	725.1	697.7	660.8	620.8	746.7	779.6	1053.0
Энгийн ажил мэргэжил	645.2	583.8	643.3	768.1	612.1	529.4	463.2	327.5	969.4	853.3	506.0
Мэргэжилгүй	661.2	686.1	701.9	653.6	605.9	636.7	516.2	596.5	623.5	642.5	764.0

4.5. Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараарх үндсэн цалин

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар ААНБ-уудын ажиллагчдын үндсэн цалингийн дунджийг харьцуулан үзвэл уул уурхай, олборлолтын салбарт хамгийн өндөр 732.9 мянган төгрөгөөр буюу 79 хувиар, санхүү болон даатгалын үйл ажиллагааны салбар 463.4 мянган төгрөгөөр буюу 50 хувиар, мэдээлэл холбооны салбар 377.6 мянган төгрөгөөр буюу 40.7 хувиар, мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн салбарт 258.5 мянган төгрөгөөр буюу 27.9 хувиар, барилгын салбар арилга 128.8 мянган төгрөгөөр буюу 13.9 хувиар, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээний салбар 75.2 мянган төгрөгөөр буюу 8.1 хувиар, тээвэр ба агуулахын салбар 46.4 мянган төгрөгөөр буюу 5 хувиар тус тус улсын үндсэн цалингийн дунджаас өндөр байна. Бусад салбарын хувьд улсын үндсэн цалингийн дунджаас доогуур цалинтай байна. Үүнээс урлаг, үзвэр, усан хангамж, бохир ус хог хаягдлын салбар, эрүүл мэндийн салбарын ажиллагчдын үндсэн цалин хамгийн бага буюу улсын үндсэн цалингийн дунджаас 204.5-288.7 мянган төгрөгөөр буюу 22.1-31.1 хувиар доогуур үндсэн цалингаар цалжиж байна.

Зураг 4.9. Ажиллагчдын үндсэн цалин, ЭЗҮА-ны салбараар, мянган төгрөгөөр

ААНБ-ын эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар үндсэн цалингийн дунджийг ААНБ-ын ажиллагчдын тооны бүлэгтэй харьцуулан авч үзвэл 50-149 ажиллагчидтай бүлгээс бусад бүлэгт ажиллагчдын тоо ихсэх тусам үндсэн цалин бүх салбарт нэмэгдэж байна.

Хүснэгт 4.8. Ажиллагчдын үндсэн цалин, ЭЗҮА-ны салбараар, ажиллагчдын тооны бүлгээр, мянган төгрөгөөр

ЭЗҮА-ы салбарын ангилал	Улсын дундаж	Ажиллагчдын тооны бүлэг				
		1-5	6-19	20-49	50-149	150+
Улсын дундаж	927.2	913.8	943.9	890.5	870.2	1020.8
ХАА	749.0	523.9	558.0	759.4	826.9	1352.8
Уул уурхай	1660.1	1546.4	2843.2	1182.4	1459.9	1694.3
Боловсруулах үйлдвэрлэл	846.9	574.1	929.3	880.1	840.9	833.2
Цахилгаан, хий уур, агааржуулалт	829.5	892.2	464.6	483.3	656.5	989.3
Усан хангамж, бохир ус, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх	669.0	382.1	511.9	662.8	707.0	677.1
Барилга	1056.0	1184.7	939.4	1029.1	940.0	1459.6
Бөөний болон жижиглэн худалдаа	1002.4	1016.7	898.8	1017.0	1064.0	1011.9
Тээвэр ба агуулах	973.6	882.2	722.0	1069.0	881.4	1131.1
Зочид буудал, байр сууц болон нийтийн хоол	827.9	474.3	723.6	721.8	790.9	1023.5
Мэдээлэл холбоо	1304.8	945.2	1057.7	1501.9	1469.8	1132.6
Санхүүгийн болон даатгал	1390.6	1046.6	1542.7	1255.9	1612.4	1274.7
Үл хөдлөх хөрөнгө	918.5	614.7	935.4	848.9	1117.0	628.7
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техник	1185.7	1557.2	1789.1	1091.1	986.4	1377.7
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх	818.7	900.5	731.3	699.7	878.5	867.2
Боловсрол	742.2	516.8	669.4	739.3	718.0	839.0
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамж	722.7	602.6	699.6	682.3	718.6	744.9
Урлаг, үзвэр , тоглоом наадам	638.5	587.6	592.8	639.5	636.4	678.9
Үйлчилгээний бусад	895.9	599.9	627.2	1304.8	725.2	1836.5

4.6. Үндсэн цалин ААНБ-ын хариуцлага, өмчийн хэлбэрээр

ААНБ-ын ажиллагчдын үндсэн цалинг байгууллагын хариуцлагын хэлбэр, ажиллагчдын тооны бүлгээр харьцуулан үзвэл ХХК-ны ажиллагчдын үндсэн цалин 1064.2 мянган төгрөг, ТӨҮГ-ийн ажиллагчдын үндсэн цалин 1012.2 мянган төгрөг байгаа нь улсын үндсэн цалингийн дунджаас 9.2 - 14.8 хувиар буюу 137.0-85 мянган төгрөгөөр өндөр байна. Харин хоршоо, бүрэн хариуцлагатай нөхөрлөлийн ажиллагчдын үндсэн цалин хамгийн бага буюу улсын дунджаас 34.0-34.5 хувиар бага байна. Мөн төсөвт байгууллагын ажиллагчдын үндсэн цалин улсын дунджаас 25.4 хувиар бага үндсэн цалингаар цалинжиж байна.

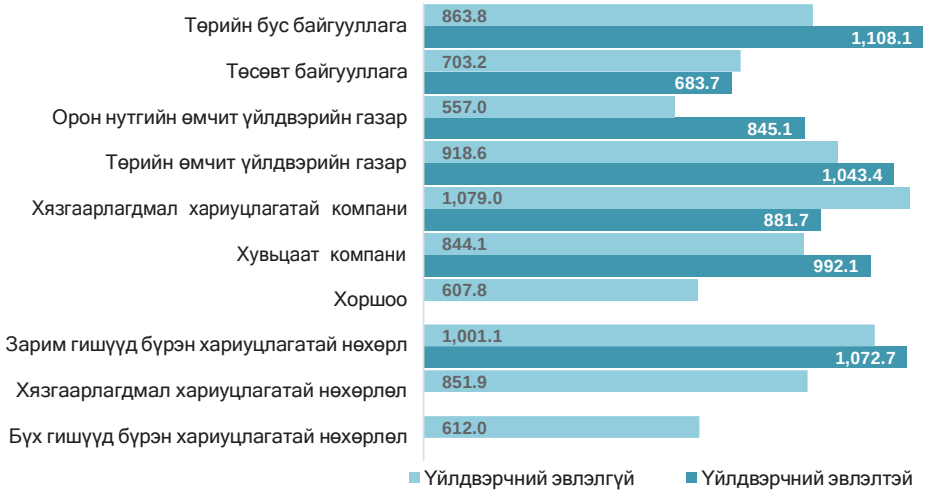
Хүснэгт 4.9. Ажиллагчдын үндсэн цалин, ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэр, ажиллагчдын тооны бүлгээр, мянган төгрөгөөр

Ажиллагчдын тооны бүлэг		ББН	ХХН	ЗГБХН	Хоршоо	ХК	ХХК	ТӨҮГ	ОНӨҮГ	Төсөвт байгууллага	ТББ
Улсын дундаж		612.0	851.9	1004.8	607.8	925.1	1064.2	1012.2	733.2	691.9	912.1
Ажиллагчдын тооны бүлэг	1-5	625.2		825.3	658.9	1051.1	1001.0	541.7	518.9	585.9	593.7
	6-19	565.5	619.7	760.4	656.5	670.7	1038.5	807.5	550.7	726.5	646.1
	20-49	709.4	1030.5	1079.2	320.0	906.0	994.8	1142.3	563.2	659.0	1261.3
	50-149			1060.0		671.5	1008.7	1122.1	688.6	683.4	1027.2
	150+			1029.3		1031.5	1235.0	944.7	996.9	725.6	783.8

4.7. Үйлдвэрчний эвлэлтэй болон эвлэлгүй байгууллагуудын үндсэн цалин

Судалгаанд хамрагдсан 2546 ААНБ-ын 17.7 хувь нь үйлдвэрчний эвлэлтэй, 82.3 хувь нь үйлдвэрчний эвлэлгүй байна. Үйлдвэрчний эвлэлтэй ААНБ-ын ажиллагчдын үндсэн цалин улсын дунджаас 140.5 мянган төгрөгөөр буюу 15.2 хувиар бага байна. Үйлдвэрчний эвлэлгүй ААНБ-ын ажиллагчдын үндсэн цалин улсын дунджаас 6.1 хувиар илүү байна.

Зураг 4.10. Үндсэн цалингийн хэмжээ, , ААНБ-ын төрөл, үйлдвэрчний эвлэлтэй эсэхээр, мянган төгрөгөөр

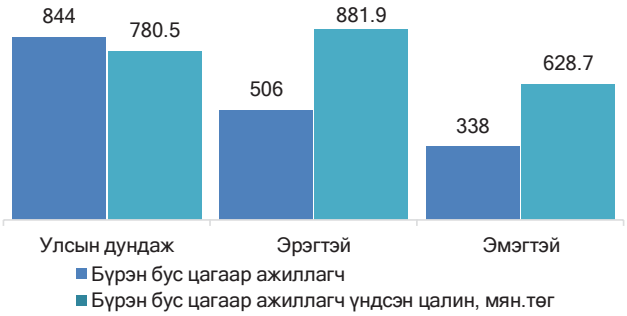


Үйлдвэрчний эвлэлтэй ТББ, ОНӨҮГ, хувьцаат компани, төрийн өмчит үйлдвэрийн газрын ажиллагчдын үндсэн цалин үйлдвэрчний эвлэлгүй ижил хариуцлагын хэлбэр бүхий ААНБ-ын ажиллагчдын цалингаас өндөр үндсэн цалин авдаг байна.

4.8. Бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж буй ажиллагчдын үндсэн цалин

Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын 2.1 хувь нь бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэж байгаа бөгөөд бүрэн бус цагаар ажиллагчдын үндсэн цалингийн дундаж 780.5 мянган төгрөг буюу улсын үндсэн цалингийн дунджаас 15.8 хувиар бага байна.

Зураг 4.11. Бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэгчдийн тоо болон үндсэн цалин



Харин ажиллагчдын хүйсээр үндсэн цалинг тодруулбал бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэж эрэгтэйчүүдийн үндсэн цалингийн дундаж эмэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалингийн дунджаас 253.2 мянган төгрөгөөр буюу 28.7 хувиар илүү байна.

Бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэгчийн үндсэн цалинг насны бүлэг, ААНБ-ын ажиллагчдын тооны бүлгээр хүснэгт 4.10-т харуулав. Бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэж байгаа 46-аас дээш насны эрэгтэйчүүд, 1-5 болон 50-149 ажиллагчидтай ААНБ-ын эрэгтэйчүүд улсын дунджаас өндөр үндсэн цалин авч байна.

Хүснэгт 4.10. Бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэгчдын үндсэн цалин, хүйсээр, мян, төг

Насны бүлэг, Ажиллагчдын тооны бүлэг		Ажиллагчдын тоо			Үндсэн цалин, мян.төг		
		Нийт	Хүйсээр		Улсын дундаж	Хүйсээр	
			Эр	Эм		Эр	Эм
Улсын дундаж		844	506	338	780.5	881.9	628.7
Насны бүлэг	16-25	88	60	28	798.0	722.5	959.7
	26-35	280	177	103	834.6	940.3	653.0
	36-45	217	119	98	678.9	743.6	600.4
	46-55	176	111	65	819.7	972.1	559.4
	55+	83	39	44	762.4	1028.2	526.8
Ажиллагчдын	1-5	127	65	62	878.9	1280.4	458.0
	6-19	203	119	84	557.9	543.3	578.7
	20-49	168	125	43	779.1	817.0	668.9
	50-149	224	129	95	985.9	1144.8	770.1
	150+	122	58	59	673.5	714.4	622.0

Бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж байгаа ажиллагчдын үндсэн цалингийн дунджийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар тодруулбал уул уурхай, тээвэр ба агуулахын салбарын ажиллагчдын үндсэн цалин улсын дунджаас өндөр, бусад салбарт ажиллаж байгаа бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэгчид улсын үндсэн цалингийн дунджаас доогуур үндсэн цалин авдаг байна.

Зураг 4.12. Бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэгчдийн үндсэн цалин, салбараар

4.9. Гадаад ажиллагчдын цалин

Гадаад улсын иргэний харьяалалтай Монгол улсад албан ёсоор ажиллаж буй ажиллагчдын үндсэн цалингийн дундаж нь 4.755.4 мянган төгрөг, салбараар авч үзвэл зочид буудал байр, хоолоор үйлчлэх салбар, тээвэр ба агуулах, хүний эрүүл мэнд нийгмийн хамгааллын салбарт гадаад ажиллагчид улсын дунджаас 4.5-7.1 хувиар доогуур үндсэн цалин авдаг бол бусад салбарт улсын дунджаас өндөр үндсэн цалин авдаг байна. Тухайлбал мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн болон уул уурхайн салбарт гадаад ажиллагчид улсын дундаж үндсэн цалингаас 8-2 сая төгрөгөөр өндөр үндсэн цалин хөлсөөр хөдөлмөр эрхэлдэг байна.

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХӨЛСНИЙ ДООД ХЭМЖЭЭ, ТҮҮНЭЭС ДООГУУРЦАЛИНЖИЖ БУЙ АЖИЛЛАГЧИД

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-д хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр цалинжиж буй ажиллагчдын талаар, байгууллагын хариуцлагын болон өмчийн хэлбэр, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, ажиллагчдын нас, хүйс, ажиллагчдын тооны бүлэг зэргээр харьцуулсан мэдээллийг энэ бүлэгт авч үзэж байна. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ гэдэг нь тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил үл шаардах энгийн ажил гүйцэтгүүлсний хөлсөнд ажилтанд төлөх нэг цагийн хөдөлмөрийн хөлсний хамгийн доод хэмжээ бөгөөд үүнийг 2 жил тутамд шинэчлэн тогтоож байх хуультай. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн 5.4 заасны дагуу Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хорооны 2018 оны 8 дугаар сарын 19-ны өдрийн 05 дугаар тогтоолоор “Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ”-г 2019 оны нэгдүгээр сарын 1-ээс нэг цагт 1904 төгрөг 76 мөнгө буюу сард 320.000 төгрөг, 2020 оны нэгдүгээр сарын 1-ээс нэг цагт 2500 төгрөг буюу сард 420.000 төгрөг байхаар тус тус шинэчлэн тогтоожээ.

Судалгааны мэдээлэлд 2019 оны 5-р сарын эцсийн байдлаар цалингийн хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, түүнээс бага үндсэн цалинтай ажиллагчдын талаар авч үзлээ. Судалгаанд хамрагдсан нийт ажиллагчдын 4.7 хувь буюу 1844 нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр, 1.4 хувь буюу 536 ажиллагчид ХХДХ-ээс бага цалинтай байна.

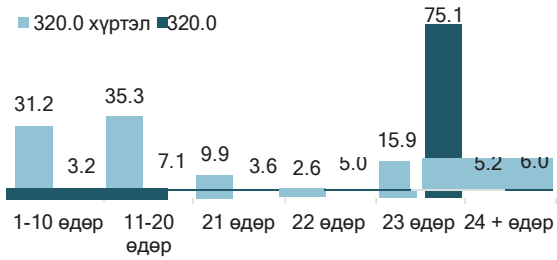
Хүснэгт 5.1. Ажиллагчдын тоо, үндсэн цалин бүлгээр

Цалингийн бүлэг	Ажиллагчид	Хувь	Хүйсээр	
			Эр	Эм
Бүгд	39399	100%	20215	19184
320.0 хүртэл	536	1.4%	302	234
320.0	1844	4.7%	1019	825
320.1-400.0	1218	3.1%	697	521
400.1-500.0	4214	10.7%	2,080	2134
500.1-600.0	5019	12.7%	2,563	2,456
600.1-700.0	6383	16.2%	2,772	3,611
700.1-800.0	5233	13.3%	2,077	3,156
800.1-1000.0	5325	13.5%	2,797	2,528
1000.1-1500.0	5347	13.6%	3,181	2,166
1500.1 дээш	4281	10.9%	2,728	1,553

ХХДХ-ээс бага үндсэн цалинтай ажиллагчдын 56.2 хувь нь эрэгтэй, 43.7 хувь нь эмэгтэй бол эдгээр ажиллагчдын 82.5 хувь нь байнгын ажлын байранд, 17.5 хувь нь түр ажлын байранд ажиллаж байна.

Нийт судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын 27.0 хувь нь үндсэн цалингийн дундаж буюу 927.0 мянган төгрөгөөс дээш үндсэн цалингаар хөдөлмөр эрхэлж байгаа бол 71.6 хувь нь үндсэн цалингийн дунджаас бага ч ХХДХ 320.0 мянган төгрөг, түүнээс дээш үндсэн цалингаар цалинжиж байгаа үр дүн гарсан.

Зураг 5.1. ХХДХ, түүнээс бага цалин авсан ажиллагчид, сард ажилласан өдрөөр

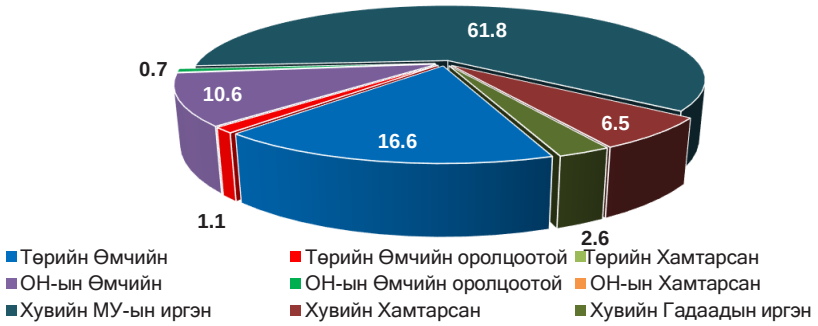


ХХДХ болон түүнээс доогуур үндсэн цалингаар цалинжиж буй ажиллагчдын сард ажилласан өдөр тус бүрээр авч үзвэл Судалгааны мэдээлэл цуглуулах тухайн сард ажлын 22 хоног байсан, үүнээс 20 ба түүнээс доош өдөр ажилласан 22.9 хувь, 21-23 өдөр ажилласан 71.2 хувь,

5.8 хувь нь 24 ба түүнээс олон хоног ажиллажээ. ХХДХ-ээс доогуур үндсэн цалинтай ажиллаж буй ажиллагчдын 2.6 хувь нь ажлын 22 өдөр ажилласан бол 31.2 хувь нь 1-10 өдөр хөдөлмөр эрхэлсэн байна.

ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр ХХДХ-ээс бага цалинтай ажиллагчдын 63.8 хувь ХХК-д, байгууллагын өмчийн хэлбэрээр 61.8 хувь нь МУ-ын иргэний өмчийн ААНБ-д ажиллаж байна. Энэ үзүүлэлтэд мөн төрийн болон орон нутгийн өмчийн, өмчийн оролцоотой байгууллагын ажиллагчдын хувь бага байгаа нь мэдээлэл өгөхөөс татгалзсан болон ажилласан өдөр хангалтгүй байсан зэрэг шалтгаан байгаа болно.

Зураг 5.2. ХХДХ-ээс бага цалинтай ажиллагчдын эзлэх хувь, ААНБ-ны өмчийн хэлбэрээр



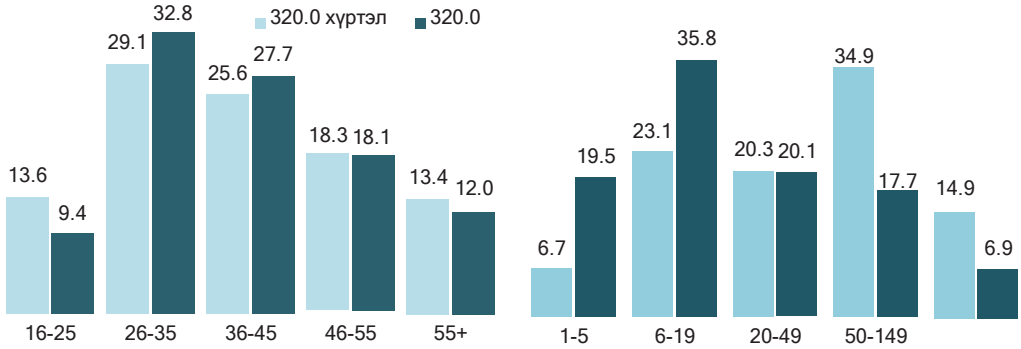
Харин эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар авч үзвэл ХХДХ болон түүнээс доогуур үндсэн цалинтай хөдөлмөр эрхлэгчдийн 17.1 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, 17 хувь нь барилгын салбарт, 10.1 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт, 8.0 хувь нь үйлчилгээний бусад салбарт тус тус ажиллаж байгаа нь ХХДХ болон түүнээс бага үндсэн цалин авч буй нийт ажиллагчдын тал хувь (52.2 хувь)-ийг бүрдүүлж байна.

Зураг 5.3. ХХДХ болон түүнээс бага цалинтай ажиллагчын эзлэх хувь, ЭЗҮА-ны салбараар

ХХДХ болон түүнээс доогуур хэмжээний цалин авсан ажиллагчдыг насны бүлгээр харьцуулан авч үзвэл хамгийн өндөр хувийг 26-35 насны ажиллагчид эзэлж байхад хамгийн бага хувийг 16-25 болон 55 -аас дээш насны ажиллагчид байна. Энэ үзүүлэлтийг ажиллагчдыг ААНБ-ын ажиллагчдын тооны бүлгээр авч үзвэл 150 ба түүнээс дээш ажиллагчидтай буюу томоохон ААНБ-д хамгийн бага хувийг эзэлж байна. Харин 6-19

ажиллагчидтай ААНБ-д 33.0 хувь байна үүнийг үзүүлэлт тус бүрээр задлан харвал ХХДХ-гээр 35.8 хувь нь, ХХДХ-ээс бага үндсэн цалинтай ажиллагчид 23.1 хувь байгаа нь анхаарал татахуйц үр дүн байлаа.

Зураг 5.4. ХХДХ болон түүнээс доогуур хэмжээний үндсэн цалинтай ажиллагчдын эзлэх хувь, насны бүлэг, ААНБ-ын ажиллагчдын тооны бүлгээр



АЖЛЫН ЦАГИЙН ҮЗҮҮЛЭЛТ

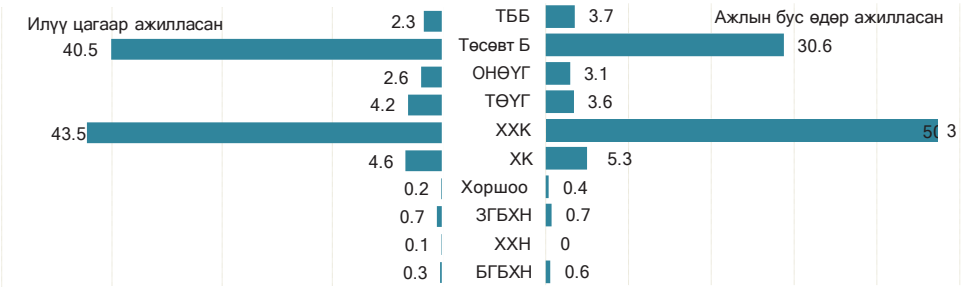
Судалгаанд хамрагдсан ААНБ тэдгээрт хөдөлмөр эрхэлж буй ажиллагчдын ажлын бус цагаар буюу амралтын өдрүүдээр мөн илүү цагаар ажилласан эсэх, ажлын бус цагаар ажилласан ажиллагчдад илүү цагийн болон ажилласан өдрүүдийн ажлын хөлс ажил олгогчоос олгосон эсэхийг энэхүү бүлэгт тодрууллаа.

2019 оны 5 дугаар сарын эцсийн байдлаар ААНБ-ын ажиллагчдын ажлын бус өдрөөр болон илүү цагаар ажилласан байдлыг авч үзвэл судалгаанд хамрагдсан 39399 ажиллагчдын 14.2 хувь буюу 5592 нь ажлын бус өдрөөр болон илүү цагаар ажилласан байна.

6.1. ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээрх ажлын бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлт

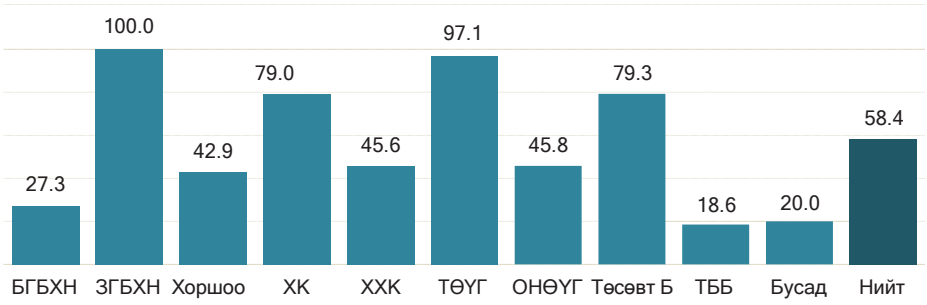
Нийт ажиллагчдын 3712 буюу 9.4 хувь нь ажлын бус өдрөөр, 1880 буюу 4.8 хувь нь илүү цагаар хөдөлмөр эрхэлсэн байна. ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр авч үзвэл ажлын бус өдөр ажилласан ажиллагчдын 50.3 хувь нь ХХК-д, 30.6 хувь нь төсвийн байгууллагын, илүү цагаар ажилласан ажиллагчдын 43.5 хувь нь ХХК-д, 40.5 хувь нь төсөвт байгууллагын ажиллагчид байна. Эндээс харахад ХХК болон төсвийн байгууллагын ажиллагчид амралтын өдрүүдээр болон илүү цагаар хамгийн их ажилладаг байна. Илүү цагаар ажилласан ажиллагчид сард дунджаар 32.3 цаг буюу 4 өдөр илүү ажилласан байна.

Зураг 6.1. Ажлын бус өдрөөр болон илүү цагаар ажилласан ажиллагчдын эзлэх хувь, ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр



Амралтын болон ажлын бус өдөр ажилласан ажиллагчдыг ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр ажлын хөлс авсан эсэхийг харьцуулан авч үзвэл 41.6 хувь нь ажлын хөлс авсан үлдсэн 58.4 хувь нь нэмэгдэл хөлс аваагүй байна. Ажлын хөлс аваагүй ажиллагчдын байгууллагын хариуцлагын хэлбэрээр зураг 6.2-т харууллаа.

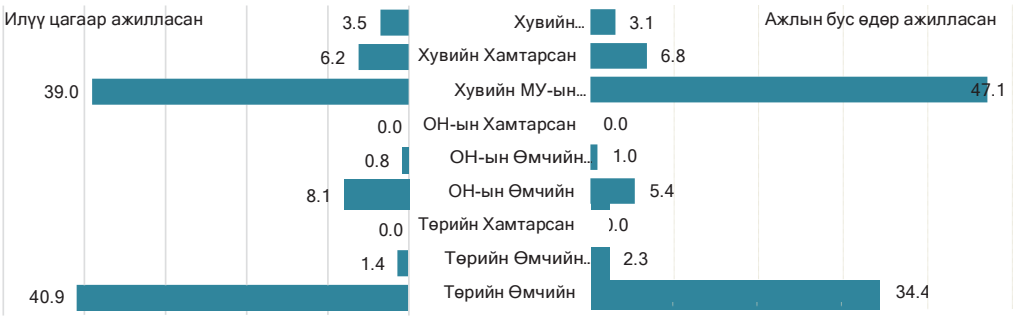
Зураг 6.2. Ажлын хөлс аваагүй ажиллагчдын эзлэх хувь, ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр



6.2. ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээрх ажлын бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлт

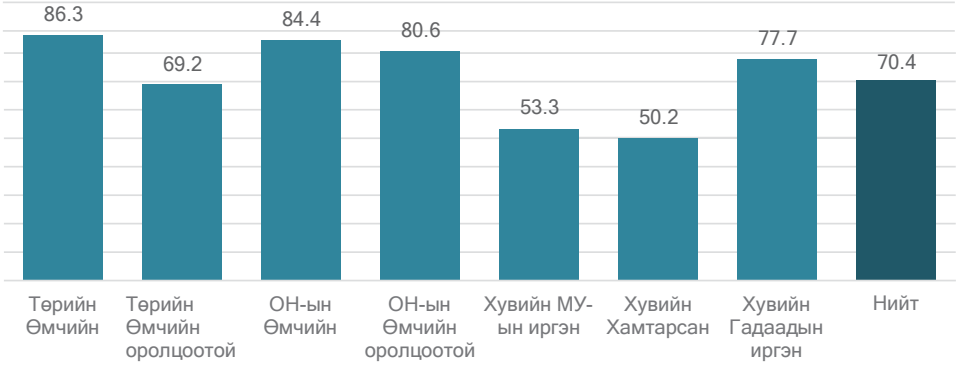
ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээр авч үзвэл ажлын бус өдөр ажилласан ажиллагчдын 47.1 хувь нь МУ-ын иргэний хувийн, 34.4 хувь нь төрийн өмчийн ААНБ-ын, илүү цагаар ажилласан ажиллагчдын 40.9 хувь нь төрийн өмчийн, 39.0 хувь МУ-ын иргэний хувийн ААНБ-ын ажиллагчид байна. Эндээс төрийн өмчийн болон МУ-ын иргэний хувийн ААНБ-ын ажиллагчид амралтын өдрүүдээр болон илүү цагаар хамгийн их ажилладаг байна.

Зураг 6.3. Илүү цагаар ажилласан ажиллагчдын эзлэх хувь, ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээр



Ажиллагчдын нэмэгдэл хөлс авч буй байдлыг тухайн ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээр харвал ажиллагчдын 70.4 хувь нь илүү цагийн ажлын хөлс авсан. Харин үлдсэн 29.6 хувь нь нэмэгдэл хөлс аваагүй байна. Ажиллагчдыг байгууллагын нь өмчийн хэлбэрээр харвал, төрийн өмчийн ААНБ-д ажиллагчдын 86.3 хувь нь, орон нутгийн өмчийн ААНБ-ын 84.4 хувь нь аваагүй байгаа нь хамгийн муу үзүүлэлт болж байна.

Зураг 6.4. Илүү цагийн нэмэгдэл хөлс аваагүй ажиллагчдын эзлэх хувь, ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээр

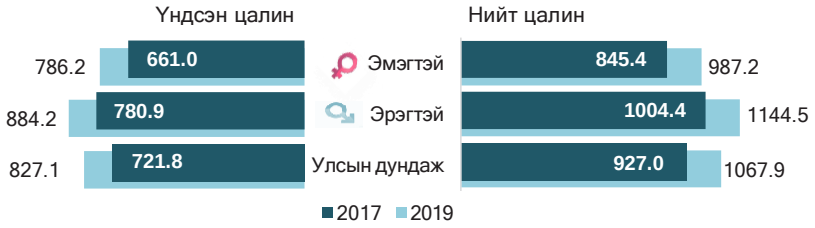


БҮЛЭГ 7. ӨМНӨХ СУДАЛГААТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН ҮР ДҮН

Судалгааны тайлангийн энэ бүлэгт 2017 онд хийгдсэн “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”-ны үр дүнг тус судалгаанд хамрагдсан ААНБ тэдгээрт хөдөлмөр эрхэлж буй ажиллагчдын цалингийн бүтэц, болон бусад үр дүн тооцсон үзүүлэлтүүдээр харьцуулан, өөрчлөлтийг тодруулаа.

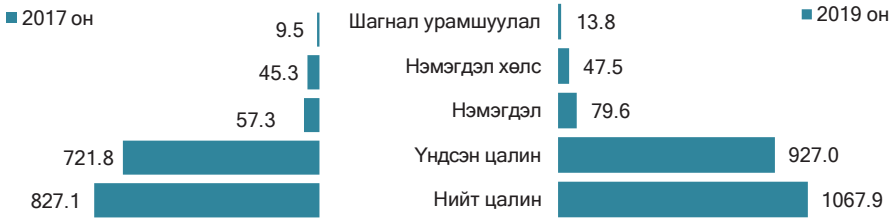
2019 оны “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”-ны үр дүнгээр ажиллагчдын нийт цалингийн дундаж 2017 оны дунджаас 29.1 хувиар буюу 240.8 мянган төгрөгөөр, үндсэн цалингийн дундаж 28.4 хувиар буюу 205.2 мянган төгрөгөөр тус тус нэмэгдсэн. Дээрх өөрчлөлтийг ажиллагчдын хүйсээр тодруулбал эрэгтэй ажиллагчдын нийт цалин 29.4 хувь буюу 260.2 мянган төгрөгөөр, эмэгтэй ажиллагчдын 28.5 хувь буюу 218.9 мянган төгрөгөөр нэмэгдсэн байна. Үндсэн цалингийн хувьд эрэгтэй ажиллагчид 223.5 мянган төгрөг буюу 28.4 хувиар, эмэгтэй ажиллагчид 184.4 мянган төгрөгөөр буюу 27.9 хувиар үндсэн цалин нэмэгдсэн үр дүн гарсан.

Зураг 7.1. Нийт болон үндсэн цалингийн дундаж, мянган төгрөгөөр, 2017, 2019 он



2019 оны судалгааны үр дүнгээс гарсан цалингийн бүтцийг 2017 оны нийт цалингийн бүтэцтэй харьцуулбал доорх үр дүн гарч байна. 2019 оны нийт цалинд эзлэх үндсэн цалин 86.8 хувь байгаа нь 0.5 пунктээр, нэмэгдэл хөлс 4.4 хувь болж 1.0 пунктээр 2017 оны үр дүнгээс буурсан байна. Харин нэмэгдэл 7.4 хувь байгаа нь 0.5 пунктээр, шагнал урамшуулал 1.3 хувь болж 0.1 пунктээр тус тус өмнөх судалгааны үр дүнгээс өссөн байна.

Зураг 7.2.Нийт цалингийн бүтэц, мянган төгрөгөөр, 2017, 2019 он



7.1. Ажиллагчдын цалин хөлс ААНБ-ын байршлаар

Нийт болон үндсэн цалингийн өөрчлөлтийг өмнөх судалгааны үр дүнгээр тодруулан авч үзвэл нийт цалин 2017 оны судалгааны тайланд 2015 оны нийт цалингийн дунджаас 17.3 хувиар өссөн үр дүн гарч байсан бол 2019 оны судалгаагаар нийт цалингийн дундаж 29.1 хувиар нэмэгдсэн байна.

Нийт цалингийн дунджийг бүсээр тодруулан, ААНБ-ын байршлаар харвал Төвийн бүс 24.5 хувиар, Зүүн бүс 25.9 хувиар, Улаанбаатар хот 24.6 хувиар, Хангайн бүс 35.4 хувиар нийт цалингийн дундаж нэмэгдсэн. Харин Баруун бүсэд хамгийн өндөр буюу 42.9 хувиар нийт цалин өссөн байна.

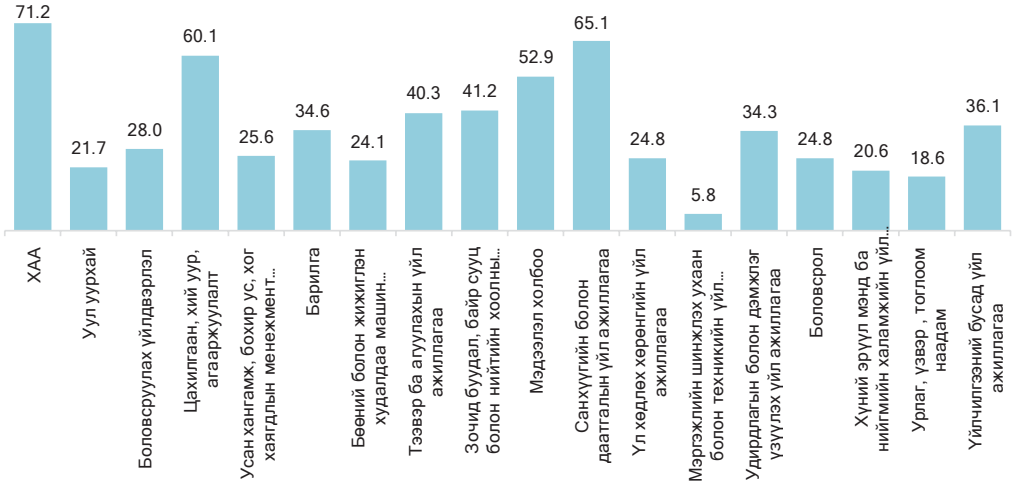
Зураг 7.3. Нийт болон үндсэн цалингийн харьцуулалт бүсээр, мянган төгрөгөөр

Үндсэн цалингийн өөрчлөлтийг 2017 онтой харьцуулан бүс тус бүрээр авч үзвэл Баруун бүсэд 34.9 хувиар, Улаанбаатар хотод 29.7 хувиар, Зүүн бүсэд 26.9 хувиар, Хангайн бүсэд 26.0 хувиар, Төвийн бүсэд 24.5 хувиар тус тус нэмэгдсэн байна.

7.2. Цалин хөлсний өөрчлөлт, ЭЗҮА-ны салбараар

Судалгааны нийт цалингийн дунджийг 2017 оны судалгааны үр дүнтэй харьцуулан, ААНБ-ын эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар харуулбал, ХАА-н салбарын нийт цалингийн дундаж бусад салбаруудтай харьцуулахад 71.2 хувиар өссөн байна. Цахилгаан, хий уур, агааржуулалт, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарын ААНБ-ын ажиллагчдын нийт цалингийн дундаж 60.1-65.1 хувиар нэмэгдсэн нь бусад салбаруудаас хамгийн их өөрчлөлт байлаа. Харин мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллагчдын нийт цалингийн дундаж хамгийн бага 5.8 хувиар өссөн байна.

Зураг 7.4.Нийт цалингийн өөрчлөлтийн хувь, ЭЗҮА-ны салбараар



Мөнгөн дүнгээр илэрхийлбэл мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагааны салбарын нийт цалингийн дундаж бусад салбаруудтай харьцуулахад хамгийн бага дүнгээр буюу 75.0 мянган төгрөгөөр нэмэгдсэн бол санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарт ажиллагчдын нийт цалин 646.5 мянган төгрөгөөр нэмэгдсэн байна.

Зураг 7.5. Нийт цалин, ЭЗҮА-ны салбараар, мянган төгрөгөөр, 2017, 2019 он

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар нийт цалингийн бүтцийг 2017 оны судалгааны үр дүнтэй харьцуулан авч үзвэл Уул уурхай, Барилга, Боловсрол, Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамж, Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам, Үйлчилгээний бусад салбарын ажиллагчдын нийт цалинд эзлэх үндсэн цалингийн хувь нэмэгдсэн байна. Харин Санхүү даатгал, Цахилгаан, хий уур, агааржуулалт, мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техник, Үл хөдлөх хөрөнгө, тээвэр агуулах, зочид буудал, байр орон сууц болон нийтийн хоолны салбарт ажиллагчдын нийт цалинд эзлэх нэмэгдэл хөлсний хэмжээ нэмэгдсэн байна.

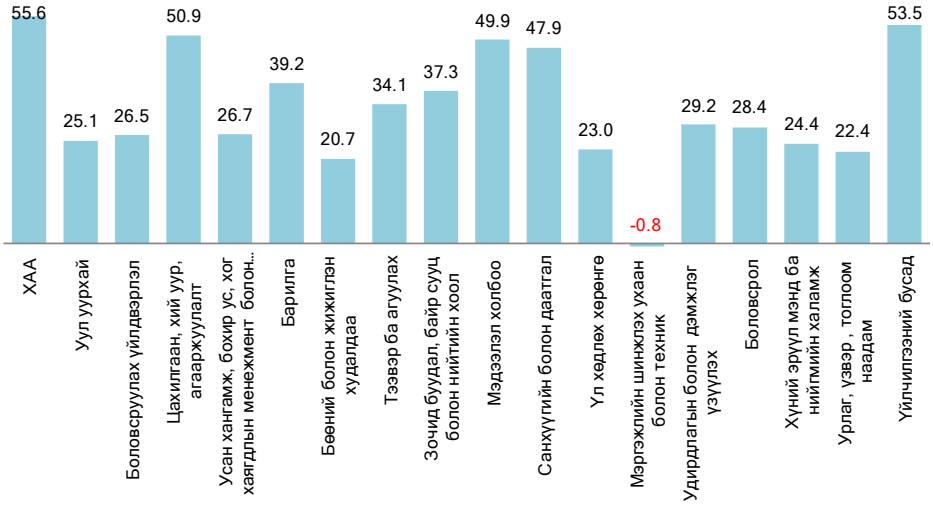
Хүснэгт 7.1. Нийт цалингийн бүтцийн өөрчлөлт, ЭЗҮА-ны салбараар

ЭЗҮА-ы салбар	Үндсэн цалин	Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал
ХАА	-8.8	-0.6	7.1	-0.7
Уул уурхай	2.5	-2.1	-0.6	-0.3
Боловсруулах үйлдвэрлэл	-1.1	-1.6	2.2	-0.4
Цахилгаан, хий уур, агааржуулалт	-4.1	4.0	-2.8	2.3
Усан хангамж, бохир ус, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх	0.8	0.0	-1.5	0.4
Барилга	3.2	-1.5	-2.2	0.2
Бөөний болон жижиглэн худалдаа	-2.6	-0.5	-0.1	-0.5
Тээвэр ба агуулах	-4.0	2.6	0.7	0.4
Зочид буудал, байр сууц болон нийтийн хоол	-2.6	2.4	-0.1	0.2
Мэдээлэл холбоо	-1.8	0.5	-1.5	2.8
Санхүүгийн болон даатгал	-9.9	11.3	-0.6	-1.0
Үл хөдлөх хөрөнгө	-1.4	2.9	-1.8	0.2
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техник	-5.9	4.0	-0.4	0.6
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх	-3.6	1.8	-0.7	1.0
Боловсрол	2.3	-1.6	-1.1	0.3
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамж	2.3	-0.4	-2.1	-0.1
Урлаг, үзвэр , тоглоом наадам	2.8	-2.7	-0.8	0.6
Үйлчилгээний бусад	11.2	-10.6	-1.9	0.2
Улсын дундаж	-0.5	0.5	-1.0	0.1

Нэмэгдэл нь санхүүгийн болон даатгалын салбарт 11.3 пунктээр, Цахилгаан, хий уур, агааржуулалтын салбар, Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагааны салбарт 4.0 пунктээр, тээвэр, мэдээлэл холбоо, зочид буудал, үл хөдлөх хөрөнгийн салбаруудад 0.5 - 2.9 пунктээр өссөн бол бусад салбарт буурсан байна. Нэмэгдэл хөлс ХАА, боловсруулах үйлдвэрлэл, тээвэр ба агуулахын салбарт нэмэгдсэн бусад салбарт буурсан. Шагнал урамшуулал Цахилгаан, хий уур, агааржуулалтын салбарт 2.3 пунктээр, мэдээлэл холбооны салбарт 2.8 пунктээр өссөн байна.

Ажиллагчдын үндсэн цалингийн дунджийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар 2017 оны судалгааны үр дүнтэй харьцуулан зураг 7.6-д харууллаа.

Зураг 7.6. Үндсэн цалингийн өөрчлөлтийн хувь, ЭЗҮА-ны салбараар



2017 оны судалгааны үр дүнгээр ХАА-н салбарын ажиллагчдын үндсэн цалин хамгийн бага буюу 483.9 мянган төгрөг байсан бол 2019 онд тус салбарын ажиллагчдын үндсэн цалин 749.0 мянган төгрөг болж 55.6 хувиар нэмэгдсэн байна. Харин мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллагчдын үндсэн цалин 0.8 пунктээр буурсан байна.

Зураг 7.7. Үндсэн цалин, ЭЗҮА-ны салбараар, мянган төгрөгөөр, 2017, 2019 он

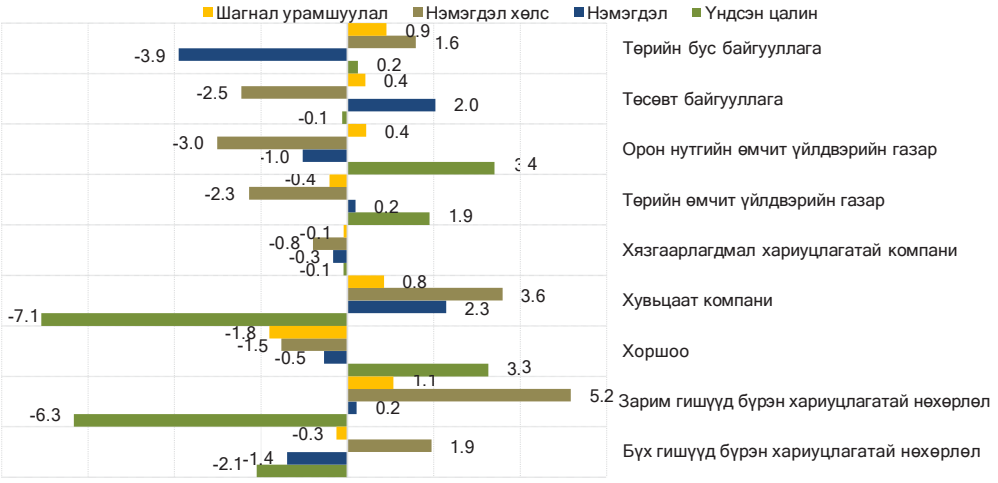
ЭЗҮА-ны салбараар 2017 онд ХАА салбарын ажиллагчдын үндсэн цалин хамгийн бага буюу 483.9 мянган төгрөг байсан бол 2019 онд урлаг, үзвэр, тоглоом наадам, ус хангамж, бохир ус, хог хаягдлын менежментийн салбарын ажиллагчид хамгийн бага буюу 638.3-669.8 мянган төгрөгийн үндсэн цалин авч байна. 2017 онд Уул уурхайн салбарт ажиллагчид хамгийн өндөр үндсэн цалин буюу 1326.7 мянган төгрөгөөр цалинжиж байсан бол 2019 онд энэ үзүүлэлт хэвээр хадгалагдаж байна. Тэдний үндсэн цалингийн дундаж 2019 онд 1660.1 мянган төгрөг байна.

7.3. Цалин хөлсний өөрчлөлт, ААНБ-ын хариуцлага, өмчийн хэлбэрээр

ААНБ-ын хариуцлагын болон өмчийн хэлбэрээр ажиллагчдын цалингийн бүтцийн өөрчлөлтийг судалгаа явагдсан хоёр оны дүнгээр харьцуулан авч үзлээ.

Ажиллагчдын үндсэн цалин орон нутгийн өмчийн үйлдвэрийн газар, хоршоо, төрийн өмчит үйлдвэрийн газарт 1.9-3.4 пунктээр өссөн. Нэмэгдэлийн хувьд төсөвт байгууллага, төрийн өмчит үйлдвэрийн газар, хувьцаат компаниудад 0.2-2.3 пунктээр нэмэгдсэн. Нэмэгдэл хөлс нөхөрлөл, хувьцаат компани, төрийн бус байгууллагад нэмэгдсэн, бусад хариуцлагын хэлбэрийн ААНБ-д дээрх үзүүлэлтүүд буурсан байна. Харин шагнал урамшууллын нийт цалинд эзлэх хувь нөхөрлөл, хоршоо, ХХК, төрийн өмчит үйлдвэрийн газрын ажиллагчдынх 0.1-0.4 пунктээр буурч бусад хариуцлагын хэлбэрийн ААНБ-ын ажиллагчдын хувьд нийт цалинд эзлэх шагнал урамшууллын хэмжээ нэмэгдсэн байна.

Зураг 7.8. Нийт цалингийн бүтцийн өөрчлөлт, ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр



Нийт цалингийн бүтцийн өөрчлөлтийг ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээр харвал орон нутгийн өмчийн оролцоотой ААНБ-н нэмэгдэл 0.5, нэмэгдэл хөлс 30.9, шагнал урамшуулал 5.4 мянган төгрөгөөр, Монгол улсын иргэний хамтарсан ААНБ-ын хувьд нэмэгдэл 4.5 мянган төгрөгөөр, шагнал урамшууллын хувьд нийт цалинд эзлэх дүнгээр улсын хэмжээнд хамгийн өндөр 10.1 мянган төгрөгөөр буурсан, бусад хариуцлагын хэлбэрийн ААНБ-ын хувьд өссөн үр дүн гарсан.

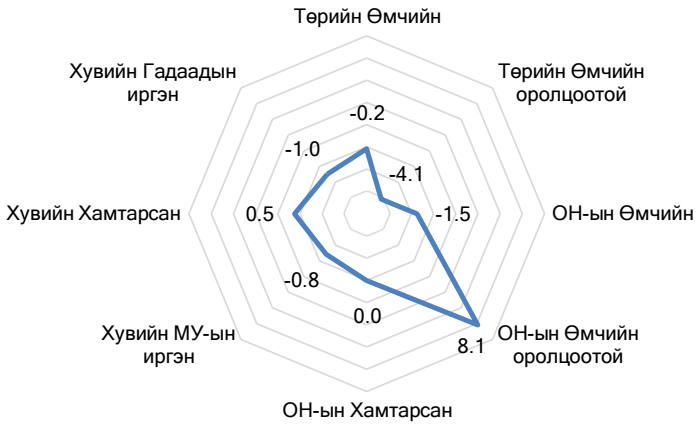
Хүснэгт 7.2. Нийт цалингийн өөрчлөлт, ААНБ-ын өмчийн хэлбэр цалингийн бүтцээр, мянган төгрөгөөр

Байгууллагын өмчийн хэлбэр		Үндсэн цалин	Нэмэгдэл	Нэмэгдэл хөлс	Шагнал урамшуулал
Улсын дундаж		205.2	22.3	2.2	4.3
Төрийн	Өмчийн	157.3	47.5	-4.5	8.1
	Өмчийн оролцоотой	281.5	71.3	38.6	16.5
ОН-ын	Өмчийн	106.2	27.8	5.6	6.0
	Өмчийн оролцоотой	169.9	-0.5	-30.9	-5.4
	Хамтарсан	14.9	0.0	0.0	0.0
Хувийн	МУ-ын иргэн	268.7	9.2	4.3	2.7
	Хамтарсан	36.4	-4.5	7.2	-10.1
	Гадаадын иргэн	632.7	14.2	29.5	10.4

Нийт цалинд эзлэх үндсэн цалингийн хувийн өөрчлөлтийг ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээр өмнөх оны судалгааны үр дүнтэй харьцуулан зураг 7.9-д харуулав.

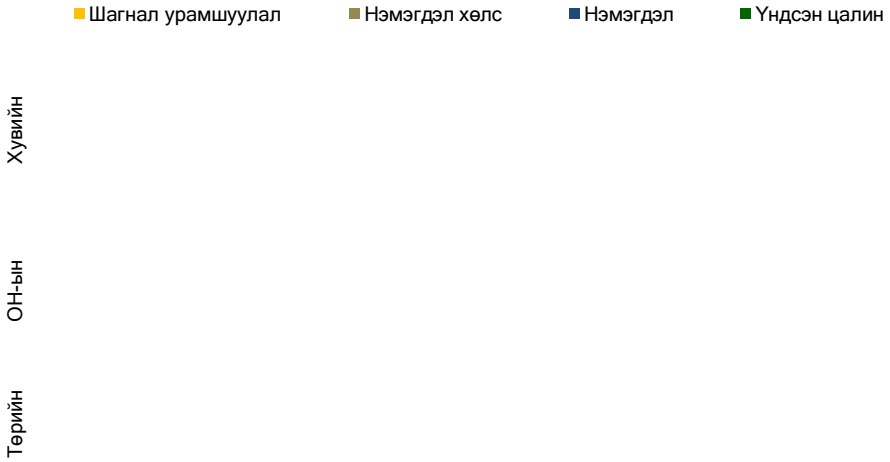
Төрийн өмчийн болон өмчийн оролцоотой ААНБ-ын үндсэн цалин 0.2-4.1 пунктээр, орон нутгийн өмчийн ААНБ-ын үндсэн цалин 1.5 пунктээр, Монгол улсын иргэний, хувийн гадаад иргэдийн ААНБ-ын ажиллагчдын үндсэн цалин 0.8-1.0 пунктээр тус тус буурсан нь тухайн өмчийн байгууллагын цалингийн бүтцэд нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулын эзлэх хувь нэмэгдсэнтэй холбоотой юм.

Зураг 7.9. Үндсэн цалингийн өөрчлөлт, байгууллагын өмчийн хэлбэрээр



Ажиллагчдын цалингийн бүтэц тэдгээрийг өмнөх судалгааны үр дүн, ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээр харьцуулан дэлгэрэнгүй авч үзлээ. Орон нутгийн өмчийн оролцоотой байгууллагын ажиллагчдын нийт цалинд эзлэх үндсэн цалин 2017 оны судалгааны дүнгээр 76.9 хувь байсан бол тус судалгаагаар 85.0 хувь болж 8.1 пунктээр өссөн, харин нэмэгдэл 2.0, нэмэгдэл хөлс 5.3, шагнал урамшуулал 0.8 пунктээр буурсан нь хамгийн сөрөг үр дүнтэй үзүүлэлт байлаа. Төрийн өмчийн оролцоотой байгууллагад дээрх үзүүлэлт эсрэгээрээ буюу үндсэн цалингийн хувь 4.1 пунктээр хасагдаж бусад нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулын хувь 1.0-1.7 пунктээр нэмэгдсэн эерэг үр дүнг үзүүллээ.

Зураг 7.10. Нийт цалингийн бүтцийн өөрчлөлт, ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээр



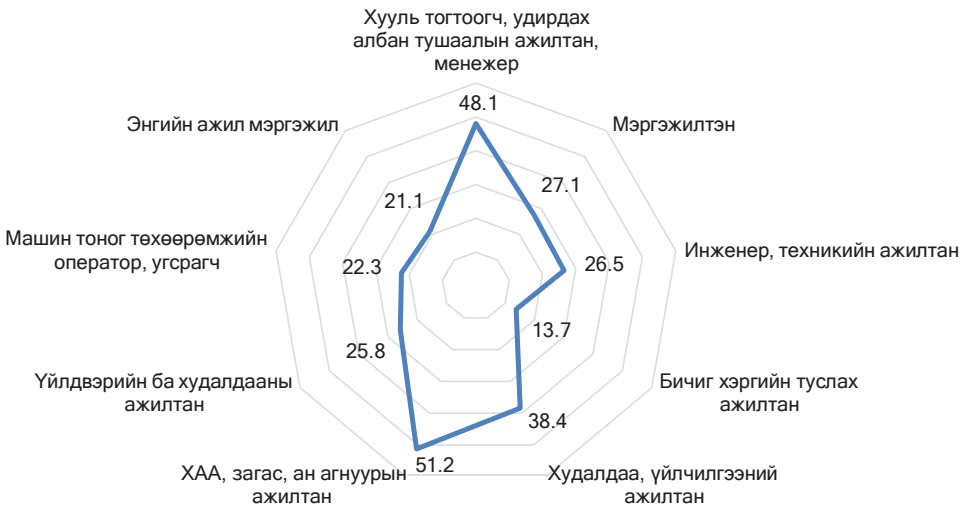
7.4. Ажил мэргэжлийн үндсэн ангиллаар

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ ажиллагчдын нийт болон үндсэн цалингийн дунджийг ажил мэргэжлийн үндсэн ангиллаар 2017 оны судалгааны үр дүнтэй харьцуулаа. 2017 онд хамгийн өндөр нийт цалинг мэргэжилтэн (965.7 мянган төгрөг) авч байсан бол 2019 оны судалгаагаар хууль тогтоогч, удирдах албан тушаалын ажилтан, менежер (1400.9 мянган төгрөг) авч байна. Хамгийн бага нийт цалинг ХАА, загас, ан агнуурын ажилтан авч байна.

Зураг 7.11. Нийт болон үндсэн цалин, ажил мэргэжлийн үндсэн ангилал, 2017, 2019 он

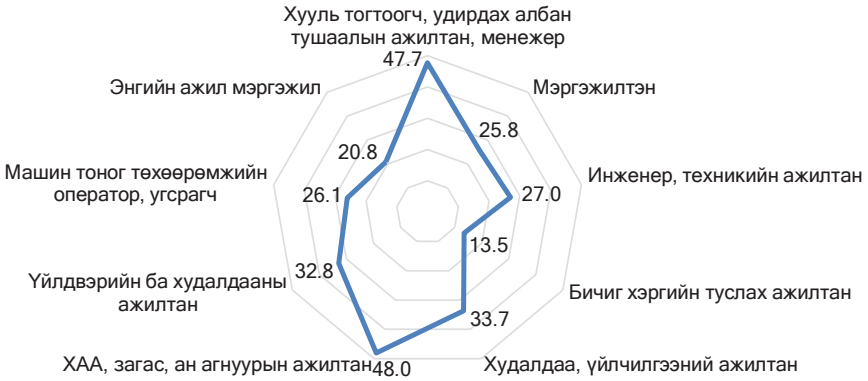
Нийт цалингийн өөрчлөлтийг хувиар илэрхийлбэл Хууль тогтоогч, удирдах ажилтан, менежер, ХАА, загас, ан агнуурын мэргэжлийн ажиллагчдын үндсэн цалин 2017 оны дүнгээс 48.1-51.2 пунктээр нэмэгдсэн харин бичиг хэргийн туслах ажиллагчдын нийт цалин хамгийн багаар буюу 13.7 пунктээр нэмэгдсэн байна.

Зураг 7.12. Нийт цалингийн өөрчлөлтийн хувь, ажил мэргэжлийн үндсэн ангиллаар



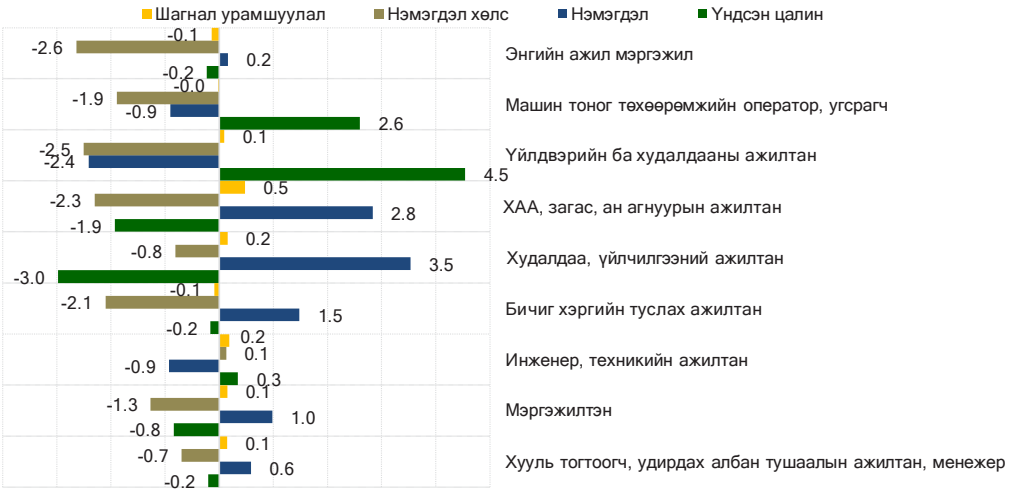
Ажил мэргэжлийн үндсэн ангиллаар үндсэн цалингийн өөрчлөлтийг харьцуулан авч үзвэл ХАА, загас, ан агнуурын мэргэжлийн ажиллагчдын үндсэн цалин 2017 оны дүнгээс хамгийн их өөрчлөлттэй буюу 48.0 хувиар өссөн байна. Мөн хууль тогтоогч, удирдах ажилтан, менежерийн үндсэн цалингийн дундаж өндөр өсөлттэй байна.

Зураг 7.13. Үндсэн цалингийн өөрчлөлтийн хувь, ажил мэргэжлийн үндсэн ангиллаар



Нийт цалингийн бүтцэд үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшууллын эзлэх хувийг ажил мэргэжлийн үндсэн бүлгээр өмнөх судалгаатай харьцуулбал Хууль тогтоогч, удирдах албан тушаалын ажилтан, менежер, мэргэжилтэн нарын үндсэн цалин, нэмэгдэл буурч нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшууллын эзлэх хувь нэмэгдсэн байна. Инженер, техникийн ажилтан, Үйлдвэрийн ба худалдааны ажилтан, Машин тоног төхөөрөмжийн оператор, угсрагч мэргэжлийн ажиллагчдын үндсэн цалингийн эзлэх хувийн жин 2.6-4.5 пунктээр өссөн бол нэмэгдэл 0.9-2.4, нэмэгдэл хөлс 1.9-2.5 пунктээр нийт цалинд эзлэх хувь буурсан байна. Бусад ажил мэргэжлийн хувьд нэмэгдэл болон шагнал урамшуулал тодорхой хувиар өссөн үр дүн гарсан байна.

Зураг 7.14. Нийт цалингийн бүтцийн өөрчлөлт, ажил мэргэжлийн үндсэн бүлгээр



7.5. ХХДХ, түүнээс доогуур цалинжиж буй ажиллагчид

Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшилийн гурван талт Үндэсний хорооны 2016 оны 4 дүгээр сарын 20-ний өдрийн 04 дугаар тогтоолоор Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэг цагт 1428 төгрөг 60 мөнгө буюу сард 240.000 төгрөг байхаар шинэчлэн тогтоож, 2017 оны 1 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн хэрэгжүүлжээ. Хөдөлмөрийн хөлсний хамгийн доод хэмжээг 2 жил тутамд шинэчлэн тогтоож байх хуулийн дагуу Хөдөлмөр, нийгмийн

зөвшлийн гурван талт Үндэсний хорооны 2018 оны 8 дугаар сарын 19-ны өдрийн 05 дугаар тогтоолоор “Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ”-г нэг цагт 1904 төгрөг 76 мөнгө буюу сард 320.000 төгрөг байхаар шинэчлэн тогтоож уг хуулийн хэрэгжилтийг 2019 оны нэгдүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн мөрдөж эхэлсэн. Судалгааны цалин хөлсний мэдээллийг ажил олгогчдоос 2019 оны 5 дугаар сарын цалингийн цэсийг үндэслэн авсан.

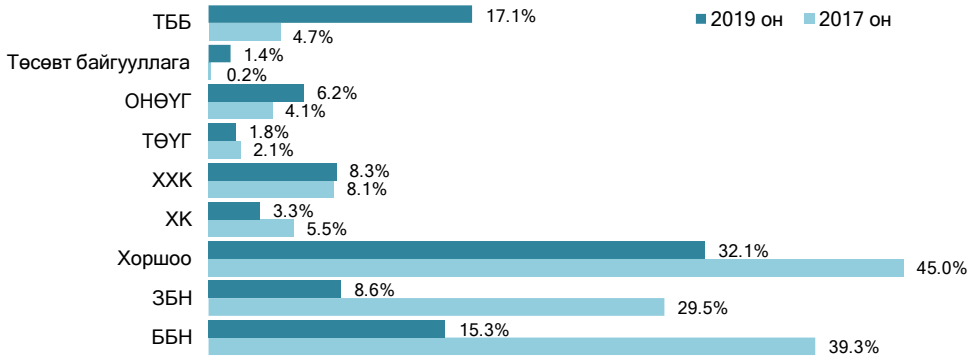
Судалгаанд хамрагдсан нийт ажиллагчдын 1.4 хувь нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс бага үндсэн цалингаар цалинжиж байгаа нь 2017 оны судалгаатай харьцуулахад 0.8 пунктээр буурсан эерэг үр дүн юм. Харин ХХДХ-ээр цалинжиж буй ажиллагчдын хувьд 2017 онд 3.6 хувь байсан бол 2019 онд 4.7 хувь болж 1.1 пунктээр өссөн байна.

Хүснэгт 7.3. ХХДХ, түүнээс доогуур цалинжиж буй ажиллагчид, тоо болон хувиар

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 320,000	Ажиллагчид			
	Тоо		Эзлэх хувь	
	2017 он	2019 он	2017 он	2019 он
ХХДХ-ээс бага	671	536	2.2	1.4
ХХДХ-ээр	1076	1844	3.6	4.7

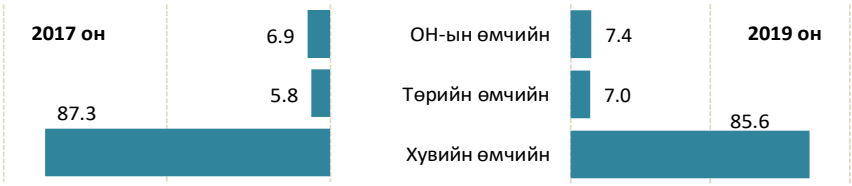
ХХДХ, түүнээс доогуур цалин авсан ажиллагчдыг ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр харьцуулбал, ТББ, орон нутгийн өмчит үйлдвэр, ХХК, төсөвт байгууллагад эзлэх хувь өссөн байна.

Зураг 7.15. ХХДХ, түүнээс доогуур цалин авсан ажиллагчдын эзлэх хувь, байгууллагын хариуцлагын хэлбэрээр



ХХДХ, түүнээс доогуур цалин авсан ажиллагчдыг ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээр харьцуулбал, төрийн болон орон нутгийн өмчийн ААНБ-д ажиллагчдын хувь өссөн, хувийн өмчийн ААНБ-ын ажиллагчдын тоо буурсан дүн гарсан байна.

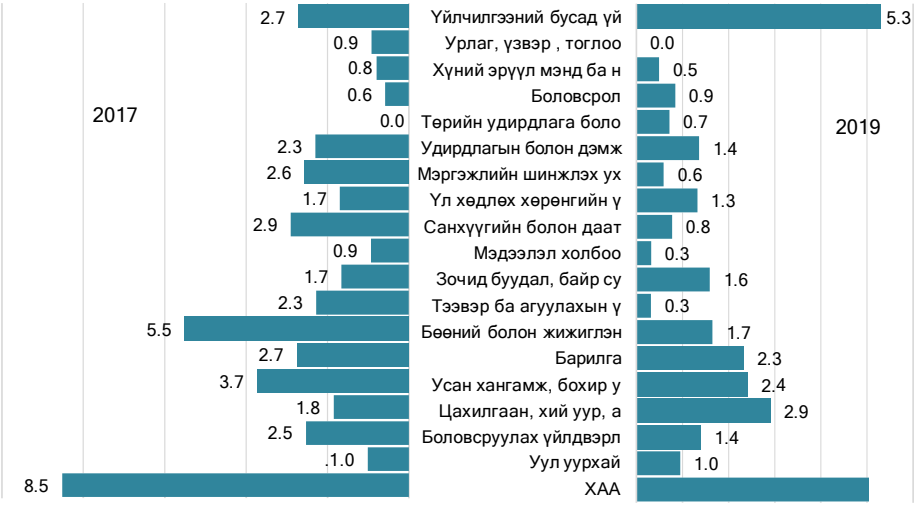
Зураг 7.16. ХХДХ-ээс доогуур үндсэн цалин авсан ажиллагчид, ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээр



Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар харьцуулан үзвэл ХАА, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын ажиллагчдын эзлэх хувь өмнөх оны судалгааны үр дүнгээс 3.5-3.8 пунктээр буурсан нь хамгийн өндөр хувийг эзэлж байна. Бусад салбарын

хувьд ХХДХ-ээс доогуур үндсэн цалин авсан ажиллагчдын тоо буурсан эерэг үр дүн гарсан.

Зураг 7.17. ХХДХ -ээс бага үндсэн цалин авсан ажиллагчдын нийт ажиллагчдад эзлэх хувь, салбараар

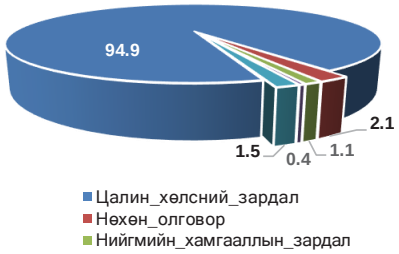


ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ЗАРДАЛ

Хөдөлмөр эрхлэлтийн зардал нь нийт цалин хөлсний зардал, ажиллагчдад биет болон бүтээгдэхүүн хэлбэрээр олгосон нөхөн олговрын зардал, нийгмийн хамгааллын зардал, сургалтын зардал, хөдөлмөрийн бусад зардал зэрэг үндсэн бүлгээр хуваагддаг. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой гарсан зардлын бүтцийг байршил, ажиллагчдын тооны бүлэг, байгууллагын хариуцлагын болон өмчийн хэлбэр, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар зэргээр үзүүлэлтээр харьцуулан авч үзлээ.

8.1. ААНБ-ын хөдөлмөр эрхлэлтийн зардлын бүтэц

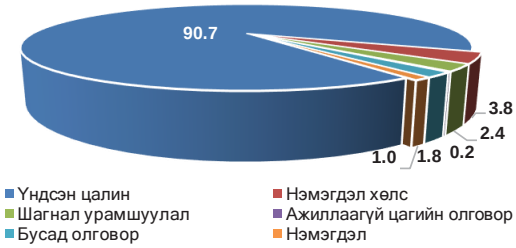
Зураг 8.1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн зардлын бүтэц



Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлт, үйл ажиллагаанд гарч буй нийт зардлын 94.9 хувийг ажиллагчдын цалин хөлсний зардал, 2.1 хувийг нөхөн олговрын зардал, 1.1 хувийг нийгмийн хамгааллын зардал, 0.4 хувийг сургалтын зардал, 1.5 хувийг хөдөлмөрийн бусад зардалд зарцуулдаг гэсэн үр дүн гарсан байна.

Ажил олгогчоос ажиллагчидтай хөдөлмөрийн болон ажил гүйцэтгэх, хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулан, тухайн ажил үүргийг гүйцэтгэсэн хөдөлмөрийн хөлсөнд мөнгөн ба мөнгөн бус хэлбэрээр гарсан зардлыг цалин хөлсний зардалд тооцсон. Цалин хөлсний нийт зардал нь үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал, ажиллаагүй цагийн болон бусад ажиллагчдад олгосон олговроос бүрдэнэ.

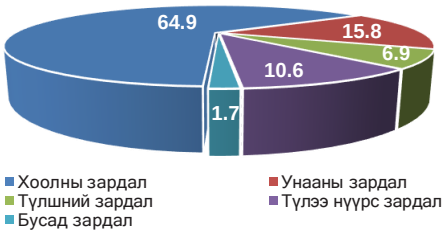
Зураг 8.2. Цалин хөлсний зардал



Ажил олгогчоос зарцуулж буй нийт цалин хөлсний зардлыг тус бүрээр задалж харвал цалин хөлсний зардлын 90.7 хувийг үндсэн цалингийн зардал, ажиллагчдын нэмэгдэлд 1.0 хувийг, нэмэгдэл хөлсөнд 3.8 хувийг, шагнал урамшуулалд 2.4 хувийг зарцуулжээ.

Нөхөн олговрын зардал нь ажиллагчдын ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад ажил олгогчоос биет хэлбэрээр олгож буй хоол, унаа, тээврийн хөлсний хөнгөлөлт, түлш шатахуун, ажиллагчдад олгосон түлээ нүүрсний үнэ болон хөнгөлөлтийн зардлаас бүрдэнэ.

Зураг 8.3. Нөхөн олговрын зардал

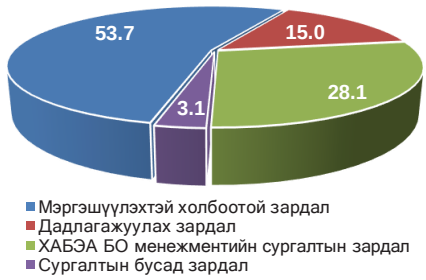


Ажиллагчдад биет болон бүтээгдэхүүн хэлбэрээр олгосон нийт нөхөн олговрын зардалд 64.9 хувийг хоолны зардал, 15.8 хувийг унааны зардал, 6.9 ажиллагчдын тээврийн түлш шатахууны зардал, 10.6 хувийг түлээ нүүрсний зардал, 1.7 хувийг бусад олговрын зардал эзэлж байна.

Нийгмийн хамгааллын зардал нь ажил олгогчоос төлсөн нийгмийн даатгалын шимтгэл, эрүүл мэндийн даатгал, хөдөлмөрийн гэрээ, хамтын гэрээ хэлэлцээр, ААНБ-ын дотоод журамд тусгагдсан тусламж, дэмжлэг болон бусад нэмэлт даатгалд хамрагдахтай холбоотой ажил олгогчоос зарцуулсан зардлаас бүрдэнэ. Ажил олгогчоос ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлт, ажил үйлчилгээтэй холбоотой зарцуулсан нийт хөдөлмөр эрхлэлтийн зардлын 1.1 хувийг нийгмийн хамгааллын зардал эзэлж байна.

Сургалтын зардал нь ажил олгогчоос шинэ ажилтан дадлагажуулах, мэргэжил олгох, давтан сургах, ажиллагчдыг мэргэшүүлэх зардал болон байгууллага дээрээ болон үйл ажиллагаатай холбоотой хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт зохион байгуулахтай холбоотой гарсан зардал ажиллагчдыг сургалтад хамруулсан төлбөр нь тухайн зардалд хамрагдана.

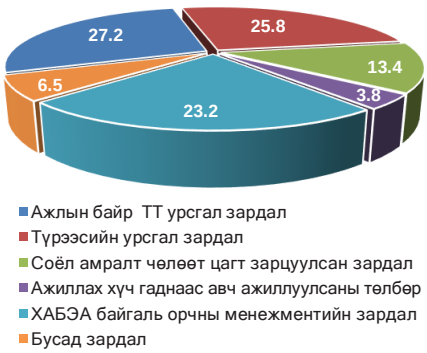
Зураг 8.4. Сургалтын зардал



Сургалтын нийт зардлын 53.7 хувийг ажиллагчдыг давтан сургах тухайн ажил мэргэжилд мэргэшүүлэх зардал, 15.0 хувийг шинэ ажиллагчдыг дадлагажуулах, сургах зардал, 28.1 хувийг ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт зохион байгуулахтай холбоотой гарсан зардал, 3.1 хувийг ажиллагчдын сургалтын бусад зардал бүрдүүлж байна.

Хөдөлмөрийн бусад зардал нь ААНБ-ын эзэмшлийн болон түрээсийн байр тоног төхөөрөмжийн урсгал засвар, техникийн үйлчилгээний зардал, ажиллагчдын амралт чөлөөт цагийн үйл ажиллагаатай холбоотой зардал, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн зардал, ажиллагчдын ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгсэл худалдан авах, цэвэрлэх, ариутгах зардал, гадаадын иргэн ажиллуулсны төлбөр хураамж зэргээс бүрдэнэ.

Зураг 8.5. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад зардал



ААНБ үйл ажиллагаа ажил үйлчилгээний хүрээнд ажиллагчдын нийт хөдөлмөр эрхлэлтийн зардлын 27.2 хувийг ажлын байр, техник тоног төхөөрөмжийн урсгал засвар, техникийн үйлчилгээний зардал, 25.8 хувийг түрээсийн байр, техник тоног төхөөрөмжийн урсгал засвар, техникийн үйлчилгээний зардал, 13.4 хувийг ажиллагчдын соёл амралт чөлөөт цагийн үйл ажиллагаатай холбоотой зардал, 3.8 хувийг аж ахуйн нэгж нь гадаадын иргэн, ажиллах хүч ажиллуулсны төлбөр хураамж зэрэг зардал, 23.2 хувийг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн зардал, байгаль орчны менежментийн зардал, 6.5 хувийг ажиллагчдын ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгсэл худалдан авах, цэвэрлэх, ариутгах зардал тус тус бүрдүүлж байна.

Эдгээр зардал нь ААНБ-ын үйл ажиллагааны хүрээнд тогтмол гарч буй зардал юм.

8.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн зардал ААНБ-ын байршлаар

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой гарсан зардлыг аймаг, бүсээр, байгууллагын хариуцлагын болон өмчийн хэлбэр зэрэг үзүүлэлтээр харьцуулан авч үзлээ.

Хүснэгт 8.1. Ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн зардлын бүтэц, бүс, хувиар

Бүс	Цалин хөлсний зардал	Нөхөн олговор	Нийгмийн хамгаллын зардал	Сургалтын зардал	Хөдөлмөрийн бусад зардал
Улсын дундаж	94.9	2.1	1.1	0.4	1.5
Баруун бүс	90.9	2.8	4.5	0.3	1.5
Хангайн бүс	93.8	3.1	0.9	0.5	1.6
Төвийн бүс	89.8	6.8	0.6	0.5	2.3
Зүүн бүс	81.5	12.8	2.4	1.1	2.3
Улаанбаатар	95.5	1.6	1.0	0.4	1.5

ААНБ-ын хөдөлмөр эрхлэлтийн зардлыг бүс нутгаар харьцуулбал Улаанбаатарт нийт хөдөлмөр эрхлэлтийн зардлын 95.5 хувийг цалингийн зардал эзэлж байгаа нь хамгийн өндөр байна. Харин зүүн бүсэд цалингийн зардал нийт хөдөлмөр эрхлэлтийн зардлын 81.5 хувийг бүрдүүлж байгаа бөгөөд харин бусад зардал өндөр байгааг илэрхийлж байна. Баруун бүсэд нийгмийн хамгаллын зардал 4.5 хувь байгаа нь бусад бүсээс өндөр байгаа бол сургалтын зардалд хамгийн бага хувийг эзэлж байна.

Хүснэгт 8.2. Ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн зардлын бүцэт, аймаг нийслэлээр, хувиар

Аймаг/Нийслэл	Цалин хөлсний зардал	Нөхөн олговор	Нийгмийн хамгаллын зардал	Сургалтын зардал	Хөдөлмөрийн бусад зардал
Улсын дундаж	94.9	2.1	1.1	0.4	1.5
Архангай	95.4	3.9	0.1	0.1	0.5
Баян-Өлгий	84.4	2.4	12.1	0.3	0.8
Баянхонгор	92.7	3.5	1.0	0.3	2.5
Булган	93.5	4.0	0.3	1.1	1.1
Говь-Алтай	94.1	4.5	0.0	0.5	0.9
Говьсүмбэр	56.5	38.0	1.1	0.3	4.1
Дархан-Уул	93.4	3.4	0.5	0.4	2.2
Дорноговь	92.2	5.2	0.3	0.7	1.6
Дорнод	76.8	17.7	2.6	1.2	1.7
Дундговь	97.6	0.9	0.0	0.6	0.9
Завхан	95.3	4.2	0.0	0.3	0.2
Орхон	92.0	3.1	1.7	0.7	2.5
Сэлэнгэ	92.9	3.5	0.7	0.8	2.0
Сүхбаатар	89.1	3.1	3.0	1.3	3.6
Төв	93.4	1.8	0.9	0.2	3.6
Увс	96.2	1.5	1.0	0.3	0.9
Улаанбаатар	95.5	1.6	1.0	0.4	1.5
Ховд	91.8	2.1	1.1	0.4	4.6
Хэнтий	95.0	1.5	0.0	0.3	3.2
Хөвсгөл	95.0	2.9	0.8	0.5	0.9
Өвөрхангай	97.0	2.3	0.0	0.3	0.4
Өмнөговь	94.5	2.3	0.7	0.4	2.1

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийт зардлын дунджийг аймаг, нийслэлээр харьцуулснаар Говьсүмбэр аймгийн цалин хөлсний зардал нийт дунджаас 38.4 хувиар хамгийн бага, харин нөхөн олговрын зардал 35.9 пунктээр өндөр байгаа анхаарал татахуйц үр дүн байлаа. Баян-Өлгий аймгийн хувьд цалин хөлсний зардал нийт зардлын дунджаас 11.0 хувиар бага, нийгмийн хамгаллын зардал 11.0 хувиар өндөр байна.

8.3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн зардал ЭЗҮА-ны салбараар

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой гарсан зардлыг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын нийт дундаж зардлаар харьцуулан авч үзлээ.

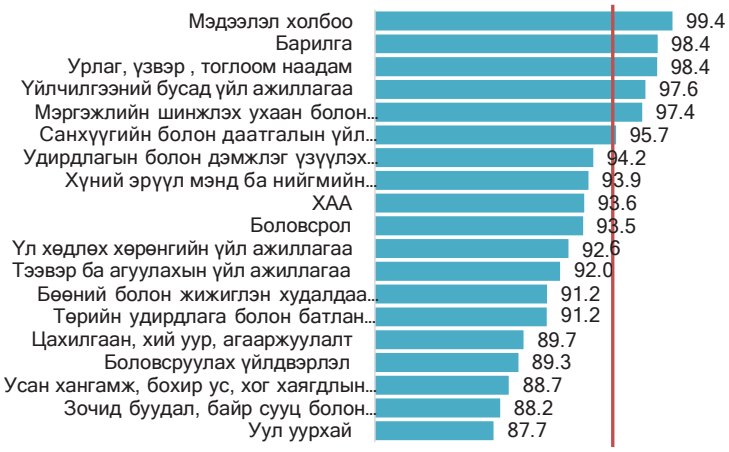
Хүснэгт 8.3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн зардлын бүтэц, ЭЗҮА-ны салбараар, хувиар

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	Цалин хөлсний зардал	Нөхөн олговор	Нийгмийн хамгааллын зардал	Сургалтын зардал	Хөдөлмөрийн бусад зардал
Улсын дундаж	94.9	2.1	1.1	0.4	1.5
Зочид буудал, байр сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	88.2	3.5	3.9	2.1	2.5
Барилга	98.4	0.6	0.3	0.2	0.5
Боловсрол	93.5	2.1	2.6	0.3	1.4
Боловсруулах үйлдвэрлэл	89.3	4.5	3.4	0.5	2.3
Бөөний болон жижиглэн худалдаа машин мотоциклийн засвар үйлчилгээ	91.2	2.8	1.5	0.4	4.1
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	94.2	2.7	1.2	0.5	1.4
Мэдээлэл холбоо	99.4	0.3	0.2	0.0	0.2
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	97.4	2.2	0.2	0.1	0.2
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	95.7	1.0	0.4	0.9	2.0
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	92.0	2.9	2.2	1.4	1.4
Төрийн удирдлага болон батлан хамгаалах үйл ажиллагаа	91.2	4.7	2.8	0.3	0.9
Урлаг, үзвэр , тоглоом наадам	98.4	1.2	0.1	0.0	0.3
Усан хангамж, бохир ус, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	88.7	7.3	1.1	1.0	1.8
Уул уурхай	87.7	3.3	1.6	0.4	7.0
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	93.9	4.0	0.8	0.3	1.1
ХАА	93.6	5.0	0.4	0.2	0.8
Цахилгаан, хий уур, агааржуулалт	89.7	2.8	3.1	1.1	3.3
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	97.6	1.0	0.4	0.0	0.9
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	92.6	2.1	2.7	0.4	2.2

ААНБ-ын хөдөлмөр эрхлэлтийн нийт зардлыг ЭЗҮА-ны салбараар харьцуулсан дүнгээр барилга, мэдээлэл холбооны салбар, урлаг үзвэр үйлчилгээ, үйлчилгээний бусад салбарын байгууллагад нөхөн олговрын зардал, нийгмийн хамгааллын зардал болон сургалтын зардал, хөдөлмөрийн бусад зардал хамгийн бага хувийг бүрдүүлж байна. Усан хангамж, бохир ус, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа, ХАА, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт нөхөн олговрын зардал нийт дундаж зардлаас 2.4-5.2 хувиар өндөр байлаа.

ААНБ-ын үйл ажиллагаа, хөдөлмөр эрхлэлтийн зардлын хамгийн өндөр хувийг ажиллагчдын цалин хөлсний зардал бүрдүүлдэг. Тус судалгаагаар гарсан үр дүнгээр цалин хөлсний зардал нь нийт хөдөлмөр эрхлэлтийн зардлын 87.7-99.4 хувийг бүрдүүлж байна.

Зураг 8.6. Цалин хөлсний зардал, ЭЗҮА-ны салбараар, хувиар



Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар нийт хөдөлмөр эрхлэлтийн зардалд эзлэх цалин хөлсний зардал нь мэдээлэл холбоо, барилга, урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа, мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагааны салбарт дундажаас 2.5-4.5 хувиар илүү байгаа үр дүн гарсан. Бусад салбарын хувьд цалингийн зардал дундажаас бага байна. Уул уурхай болон Зочид буудал, байр сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарт цалин хөлсний зардал хамгийн бага хувийг буюу дунджаас 6.7-7.2 хувиар доогуур байна. Энэ нь дээрх салбаруудад ажиллагчдын нийгмийн хамгаалал, сургалт, нөхөн олговор, бусад хөдөлмөр эрхлэлтийн чиглэлийн үйл ажиллагаанд ихээхэн анхаарал хандуулж, нэлээдгүй зардал гаргадаг гэж дүгнэж болох юм.

8.4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн зардал ААНБ-ын хариуцлага, өмчийн хэлбэрээр

ААНБ-ын ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой гарсан зардлыг байгууллагын хариуцлагын болон өмчийн хэлбэр зэрэг үзүүлэлтээр харьцуулан авч үзлээ.

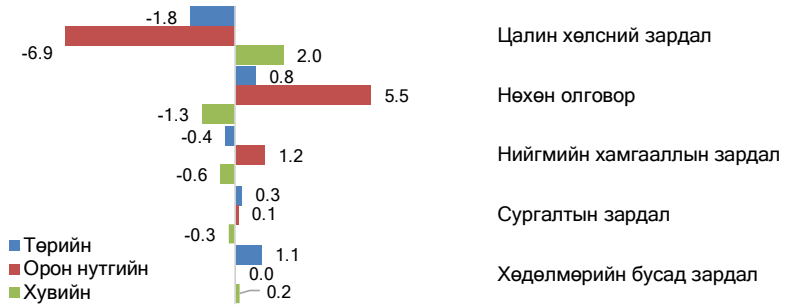
Хүснэгт 8.4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн зардлын бүтэц, ААНБ-ын хариуцлага хэлбэрээр, хувиар

ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэр	Цалин хөлсний зардал	Нөхөн олговор	Нийгмийн хамгаллын зардал	Сургалтын зардал	Хөдөлмөрийн бусад зардал
Улсын дундаж	94.9	2.1	1.1	0.4	1.5
Бүх гишүүд бүрэн хариуцлагатай нөхөрлөл	93.8	4.1	0.8	0.3	0.9
Хязгаарлагдмал хариуцлагатай нөхөрлөл	80.0	19.4	0.0	0.1	0.5
Зарим гишүүд бүрэн хариуцлагатай нөхөрлөл	94.2	1.2	0.6	0.7	3.3
Хоршоо	93.8	1.8	2.4	0.4	1.7
Хувьцаат компани	91.6	2.1	2.1	1.6	2.6
Хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани	95.4	1.5	1.0	0.3	1.8
Төрийн өмчит үйлдвэрийн газар	92.9	3.2	2.0	0.4	1.5
Орон нутгийн өмчит үйлдвэрийн газар	87.6	7.5	0.4	1.9	2.6
Төсөвт байгууллага	95.5	2.9	1.0	0.1	0.5
Төрийн бус байгууллага	95.9	0.7	2.2	0.1	1.1

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийт зардлыг ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр авч үзвэл хязгаарлагдмал хариуцлагатай нөхөрлөл, орон нутгийн өмчит үйлдвэрийн газрын цалин хөлсний зардал нийт дунджаас 7.2-14.9 хувиар бага, нөхөн олговор 5.4-17.3 хувиар өндөр байна. Нийгмийн хамгаллын зардал төрийн өмчит үйлдвэрийн газар 0.9, хувьцаат компани 1.0, төрийн бус байгууллага 1.1, хоршоо 1.2 хувиар, сургалтын зардал хувьцаат

компани 1.2, орон нутгийн өмчит үйлдвэрийн газар 1.5 хувиар нийт дунджаас илүү байгаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийн зардалд эзлэх хувийг нэмэгдүүлсэн байна.

Зураг 8.7. Хөдөлмөр эрхлэлтийн зардал ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээр



Судалгаанд хамрагдсан төрийн өмчийн болон өмчийн оролцоотой ААНБ-д цалин хөлсний зардал болон нийгмийн хамгааллын зардал нь нийт ААНБ-ын тухайн дундаж зардлаас бага, харин нөхөн олговор, сургалтын зардал нь өндөр байна. Харин орон нутгийн өмчийн болон өмчийн оролцоотой ААНБ-д цалин хөлсний зардал нь дундажаас 6.9 хувиар бага бусад зардлын хувь нь нийт дундаж зардлаас 0.1-5.5 хувиар өндөр байна. Монгол улсын иргэний ААНБ-д цалин хөлсний зардал болон хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад зардал өндөр, нөхөн олговор, нийгмийн хамгааллын зардал, сургалтын зардал нийт дундаж зардлаас бага байна. Өөрөөр хэлбэл ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээс хамааран тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийн нийт зардал харилцан адилгүй, ялгаатай байгааг илэрхийлж байна.

ДҮГНЭЛТ

Цалин хөлсний бүтцийн судалгаанд нийт 2546 ААНБ хамрагдсан ба 819 нь орон нутгийн, 1624 нь Улаанбаатар хотын ААНБ байсан. Судалгааны түүвэрт 39399 ажиллагчид хамрагдсан ба тэдний 51.3 хувь нь эрэгтэй, 48.7 хувь эмэгтэй ажиллагчид байв. Энэ удаагийн Цалин хөлсний бүтцийн судалганд дараах дүгнэлтийг хийлээ.

Цалин хөлсний бүтэц:

- ✓ Ажиллагчдын нийт цалингийн дундаж 1067.9 мянган төгрөг байгаа бөгөөд цалингийн бүтцээр үндсэн цалин 927.0 мянган төгрөг буюу 86.8 хувийг, нэмэгдэл 79.6 мянган төгрөг буюу 7.4 хувийг, нэмэгдэл хөлс 47.5 мянган төгрөг буюу 4.4 хувийг, шагнал урамшуулал 13.8 мянган төгрөг буюу 1.3 хувийг тус тус бүрдүүлсэн. 2017 оны нийт цалингийн бүтэцтэй харьцуулбал 2019 онд үндсэн цалин нь 0.5 пунктээр, нэмэгдэл хөлс нь 1.0 пунктээр буурсан байна. Харин нэмэгдэл нь 0.5 пунктээр, шагнал урамшуулал нь 0.1 пунктээр тус тус өссөн байна.

- ✓ Нийт цалинд эзлэх үндсэн цалин бага хувиар буурсан нь нийт цалингийн бүтцэд эзлэх бусад бүрэлдэхүүн хэсэг болох нэмэгдэл болон шагнал урамшуулал өсгөх магадлалыг бүрдүүлдэг. Энэ нь ажиллагчдын ажлын үр дүнг үнэлэхдээ ур чадвар, бүтээмжийг харгалзан үзэж буй эерэг өөрчлөлт юм.

- ✓ ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр авч үзвэл нийт цалинд эзлэх үндсэн цалингийн хувь, хэмжээ нь орон нутгийн өмчийн үйлдвэрийн газар, хоршоо, төрийн өмчит үйлдвэрийн газарт 1.9-3.4 пунктээр өссөн байна. Төсөвт байгууллага, төрийн өмчит үйлдвэрийн газар, хувьцаат компаниудад нэмэгдэл 0.2-2.3 пунктээр нэмэгдсэн байна. Нөхөрлөл, хувьцаат компани, төрийн бус байгууллагад нэмэгдэл хөлс нэмэгдсэн, бусад хариуцлагын хэлбэрийн ААНБ-д дээрх үзүүлэлтүүд буурч, цалин хөлсний бүтцэд өөрчлөлт оржээ. Нөхөрлөл, хоршоо, ХХК, төрийн өмчит үйлдвэрийн газрын ажиллагчдын хувьд нийт цалинд эзлэх шагнал, урамшууллын хэмжээ 0.1-0.4 пунктээр буурч, бусад хариуцлагын хэлбэрийн ААНБ-ын ажиллагчдын хувьд тус үзүүлэлт өссөн байна.

- ✓ ААНБ-ын эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын нийт цалингийн дундаж 2017 оны судалгааны үр дүнгээр 29.1 хувийн өсөлттэй байжээ. Харин мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллагчдын нийт цалингийн дундаж хамгийн бага 5.6 хувиар өссөн байна. 2017 онд үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбарт 47.5 хувийн хамгийн өндөр өсөлттэй гарч байсан үр дүн 2019 оны судалгаагаар 24.6 хувь болж 22.9 пунктээр буурсан. Бусад салбарын хувьд ХАА-н салбар, цахилгаан, хий уур, агааржуулалт, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарын ААНБ-ын ажиллагчдын нийт цалингийн өсөлт 53.3-57.4 пунктээр нэмэгдсэн эерэг үр дүн байна.

Нийт цалинг тооцож буй үзүүлэлт:

- ✓ Монгол Улсын хэмжээнд ААНБ-ууд цалинг байгууллагын үйл ажиллагааны онцлогоос хамаарч ажиллагчдын ажилласан жил, ур чадвар, ажил үүрэг албан тушаал мэргэжлийн зэрэг гэсэн үндсэн 4 үзүүлэлтийг дангаар нь буюу хосолмол хэлбэрийг харгалзан тогтоодог. ААНБ-ын 65.8 хувь нь ажиллагчдын гүйцэтгэж буй ажил үүрэг, албан тушаалын онцлогт суурилсан үндсэн цалинг олгодог байна. Өөрөөр хэлбэл ажилтны ур чадвар, мэргэжлийн зэрэгт суурилсан цалин хөлсний тогтолцоо, соёл нь ажил олгочдын хувьд хангалтгүй байна.

- ✓ Төсөвт байгууллагууд ажилласан жилийг харгалзан цалинг тооцож байгаа нь хамгийн өндөр хувийг эзэлж байна. Хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани болон хувьцаат компани нь ажиллагчдын гүйцэтгэж буй ажил үүрэг, албан тушаалын онцлог,

түүнчлэн гүйцэтгэл буюу хийснээр гэсэн үзүүлэлтийг харгалзан үндсэн цалинг тооцдог байна.

- ✓ Ажил олгогчид цалинг ажлын байр буюу ажиллагчдын гүйцэтгэж буй ажил үүрэг, албан тушаалын онцлогийг үндэслэн тооцож байгаа нь нийт цалинд эзлэх үндсэн цалингийн хувийг нэмэгдүүлэх үндэслэл болж байна. Нийт цалинд эзлэх үндсэн цалингийн өсөлт нь цалингийн бүтцэд эзлэх бусад бүрэлдэхүүн хэсэг болох нэмэгдэл, шагнал урамшуулал буурахад шууд нөлөөлдөг байна.

- ✓ Гэхдээ ААНБ-ын үйл ажиллагааны цар хүрээ, ажиллагчдын тоо хэмжээ нь нийт цалин тооцох үзүүлэлтэд тодорхой хэмжээгээр нөлөөлдөг байна. 1-5 ажиллагчидтай ААНБ ажил үүрэг, албан тушаалын онцлогт үндэслэн цалинг тогтоож буй байдал давамгайлж байсан бол ажиллагчдын тооны бүлэг нэмэгдэх тусам энэ үзүүлэлт буурч, ажиллагчдын ажилласан жилийг харгалзах байдал нь нэмэгдсэн байна.

Үндсэн цалин:

- ✓ Үндсэн цалингийн улсын дундаж 927.0 мянган төгрөг байна. Эрэгтэй ажиллагчдын улсын дундаж үндсэн цалин 1.004.4 мянган төгрөг, эмэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалин 845.4 мянган төгрөг буюу зөрүү нь 15.8 хувь байна.

- ✓ 2019 оны “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”-ны үр дүнгээр ажиллагчдын үндсэн цалингийн дундаж 2017 оны дунджаас 28.4 хувиар буюу 205.2 мянган төгрөгөөр нэмэгдсэн. Энэхүү өөрчлөлтийг хүйсээр тодруулвал эрэгтэй ажиллагчид 223.5 мянган төгрөг буюу 28.4 хувиар, эмэгтэй ажиллагчид 184.4 мянган төгрөг буюу 27.9 хувиар нэмэгдсэн.

- ✓ Улаанбаатар хотын ААНБ-уудын ажиллагчдын үндсэн цалин улсын дунджаас 14.8 хувиар илүү байхад баруун бүсийн ажиллагчдын үндсэн цалин 32.3 хувиар, хангайн бүс 29.5 хувиар, зүүн бүс 27.9 хувиар, төвийн бүс 23.3 хувиар бага байна.

- ✓ Ажил мэргэжлийн ангиллаар үндэн цалин нь улсын дунджаас хууль тогтоогч, удирдах албан тушаалын ажилтан, менежерүүдийнх 42.7 хувиар, мэргэжилтнүүдийнх 14.3 хувиар, инженер техникийн ажиллагчдынх 4.1 хувиар өндөр байгаа бол бусад ажил мэргэжлийнх улсын дунджаас доогуур байна. Эдгээр ажил мэргэжлүүдээс ХАА, загас, ан агнуурын мэргэжлийн ажиллагчид хамгийн бага буюу улсын дунджаас 429.0 мянган төгрөгөөр буюу 46.3 хувиар бага үндсэн цалингаар цалинжиж байна.

- ✓ Эрэгтэй нийт ажиллагчдаас хууль тогтоогч, удирдах албан тушаалын ажилтан, менежерүүдийн үндсэн цалингийн дундаж эмэгтэй ажиллагчдын үндсэн цалингаас 27.2 хувиар өндөр байгаа нь мөн сонирхол татсан дүн бөгөөд албан тушаалын ялгааг илэрхийлж байна.

- ✓ Уул уурхайн салбарын ажиллагчдын үндсэн цалин бусад салбартай харьцуулахад хамгийн өндөр хэвээр байна.

- ✓ Судалгаанд хамрагдсан нийт 2546 ААНБ-ын 1284 буюу 50.4 хувь нь сүүлийн нэг жилийн хугацаанд (2018.6-2019.5) цалин хөлсөө дунджаар 15.5 хувиар нэмэгдүүлсэн байна. Нийт ААНБ-ын 0.7 хувь нь ажил олгогчдын шийдвэрээр нийт болон зарим ажиллагчдынхаа цалин хөлсийг бууруулсан байна.

- ✓ Цалин хөлс нэмэгдүүлсэн ААНБ-ын 77.5 хувь нь бүх ажиллагчдын цалинг, 22.5 хувь нь зарим ажиллагчдын цалинг нэмсэн.

- ✓ Цалин хөлс нэмэгдүүлсэн ААНБ-ын 56.3 хувь Засгийн газрын тогтоол, шийдвэрийн дагуу, 40.3 хувь нь ажил олгогчдын шийдвэрээр нэмэгдүүлсэн бол 3.4 хувь нь хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн дагуу ажиллагчдын цалин хөлсийг нэмсэн байна.

- ✓ Ажил олгогчдын дийлэнх нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нэмэгдсэн, үйл ажиллагааны ачаалал, цар хүрээ нэмэгдсэн, ажиллагчдын амьжиргааг дээшлүүлэх, ажлын бүтээмж, ур чадвартай холбоотойгоор цалин хөлсийг нэмэгдүүлсэн гэсэн шалтгаануудыг дурдсан.

Шагнал урамшуулал:

- ✓ Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажиллагчдын (2018.6-2019.5) 19.0 хувь нь шагнал урамшуулалд хамрагдсан байна. Шагнал урамшуулал авсан ажиллагчдын 51.3 хувь нь эмэгтэй, 48.7 хувь нь эрэгтэй ажиллагчид байна.

- ✓ Шагнал урамшуулал авсан ажиллагчдын 32.3 хувийг ХХК, 51.2 хувийг төсөвт байгууллагын ажиллагчид эзэлж байна. Ажил олгогчид шагналыг үндсэн цалингийн дунджаар 13.8 хувиар тооцож, олгосон байна.

- ✓ Төрийн өмчит үйлдвэрийн газрын шагнал урамшуулалд хамрагдсан болон нэг хүнд ногдох шагнал урамшууллын хэмжээ бусад хариуцлагын хэлбэрийн ААНБ-аас өндөр байна.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ:

- ✓ Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын 4.7 хувь нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр, 1.4 хувь нь түүнээс бага цалинтай байгаа бөгөөд эдгээр ажиллагчдын 56.2 хувь нь эрэгтэй, 43.7 хувь нь эмэгтэй байна.
- ✓ ХХДХ-ээс бага үндсэн цалинтай ажиллагчдын 82.5 хувь нь байнгын ажлын байранд, 17.5 хувь нь түр ажлын байранд ажиллаж байна.
- ✓ ХХДХ болон түүнээс доогуур хэмжээний цалин авсан ажиллагчдын хамгийн өндөр хувийг 26-35 насны ажиллагчид эзэлж байхад 55-аас дээш насны ажиллагчид байна.
- ✓ ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр ХХДХ - ээс бага цалинтай ажиллагчдын 63.8 хувь ХХК-д, байгууллагын өмчийн хэлбэрээр 61.8 хувь нь МУ-ын иргэний өмчийн ААНБ-д ажиллаж байна. Энэ үзүүлэлтэд төрийн болон орон нутгийн өмчийн, өмчийн оролцоотой байгууллагын ажиллагчдын хувь бага байгаа нь мэдээлэл өгөхөөс татгалзсан болон ажилласан өдөр хангалтгүй байсан зэрэг шалтгааныг дурдсантай холбоотой байх талтай.

Ажлын цагийн үзүүлэлт:

- ✓ Нийт ажиллагчдын 2.1 хувь буюу 844 ажиллагчид бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхэлж байгаа бөгөөд ажиллагчдын 60 хувь нь эрэгтэй, 40 хувь нь эмэгтэй ажиллагчид байна.

- ✓ Нийт ажиллагчдын 14.2 хувь нь сард дунджаар 32.3 цаг буюу 4 өдөр ажлын бус өдрөөр болон илүү цагаар ажилласан байна.

- ✓ Ажиллагчдын 41.6 хувь нь ажлын хөлс авсан, үлдсэн 58.4 хувь нь ажлын бус өдрөөр болон илүү цагийн хөлс аваагүй байна.

- ✓ Илүү цагаар ажилласан ажиллагчдын 40.9 хувь нь төрийн өмчийн байгууллагад 39.0 хувь нь МУ-ын иргэний хувийн ААНБ-д хөдөлмөр эрхэлж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн зардал:

- ✓ Хөдөлмөр эрхлэлтийн зардал нь нийт цалин хөлсний зардал, ажиллагчдад биет болон бүтээгдэхүүн хэлбэрээр олгосон нөхөн олговрын зардал, нийгмийн хамгааллын зардал, сургалтын зардал, хөдөлмөрийн бусад зардал зэрэг үндсэн бүлгээр хуваагддаг байна.
- ✓ ААНБ-ын ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлт, үйл ажиллагаанд гарч буй нийт зардлын 94.9 хувийг ажиллагчдын цалин хөлсний зардал, 2.1 хувийг нөхөн олговрын зардал, 1.1 хувийг нийгмийн хамгааллын зардал, 0.4 хувийг сургалтын зардал, 1.5 хувийг хөдөлмөрийн бусад зардалд зарцуулж байна.
- ✓ Судалгаанд хамрагдсан төрийн өмчийн болон өмчийн оролцоотой ААНБ-д цалин хөлсний зардал болон нийгмийн хамгааллын зардал нь нийт ААНБ-ын тухайн дундаж зардлаас бага, харин нөхөн олговор, сургалтын зардал нь өндөр байна. Харин орон нутгийн өмчийн болон өмчийн оролцоотой ААНБ-д цалин хөлсний зардал нь дундажаас 6.9 хувиар бага бусад зардлын хувь нь нийт дундаж зардлаас 0.1-5.5 хувиар өндөр байна. Монгол улсын иргэний ААНБ-д цалин хөлсний зардал болон хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад зардал өндөр, нөхөн олговор, нийгмийн хамгааллын зардал, сургалтын зардал нийт дундаж зардлаас бага байна. Өөрөөр хэлбэл ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээс хамааран тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийн нийт зардал харилцан адилгүй, ялгаатай байгааг илэрхийлж байна.

Хавсралт хүснэгт 2. Нийт цалингийн бүтэц ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээр /мян, төг/

Хавсралт хүснэгт 1. Нийт цалингийн бүтэц аймаг, бүсээр /мян, төг/

Байршил, бүс, аймаг, нийслэл	Нийт цалингийн дундаж			Үүнээс: бүтэц, хувиар											
				Үндсэн цалин			Нэмэгдэл			Нэмэгдэл хөлс			Шагнал урамшуулал		
	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм
Улсын дундаж	1067.9	1144.5	987.2	927.0	1004.5	845.4	79.6	80.6	78.4	47.5	46.5	48.5	13.8	12.9	14.8
Баруун бүс	809.8	790.8	826.6	627.3	618.2	635.4	114.4	112.7	115.9	52.1	46.1	57.5	16.0	13.8	17.9
Баян-Өлгий	738.0	738.5	737.4	611.1	622.9	599.7	66.4	62.1	70.5	47.0	44.4	49.6	13.5	9.2	17.7
Говь-Алтай	929.7	933.8	926.0	664.4	664.3	664.5	177.4	178.6	176.2	56.8	64.8	49.4	31.1	26.1	35.8
Завхан	820.8	823.1	818.4	602.5	592.4	613.1	151.2	192.6	107.5	50.2	28.5	73.2	16.9	9.6	24.7
Увс	789.5	675.4	873.7	581.2	522.9	624.3	130.2	96.6	155.1	63.9	43.3	79.1	14.1	12.6	15.2
Ховд	820.8	815.5	825.1	671.4	662.2	678.8	95.7	95.9	95.6	46.3	44.3	47.8	7.4	13.1	2.9
Хангайн бүс	831.5	851.7	815.3	653.3	676.2	635.0	100.6	109.1	93.7	52.6	44.2	59.2	25.1	22.3	27.3
Архангай	906.3	931.8	885.4	681.9	714.6	655.1	139.8	170.8	114.5	48.8	25.3	68.1	35.7	21.1	47.7
Баянхонгор	869.5	879.5	862.8	635.6	638.3	633.8	124.6	161.0	100.0	90.2	67.0	105.9	19.2	13.3	23.1
Булган	748.3	755.8	743.0	600.8	623.6	584.8	75.1	76.1	74.4	50.3	37.8	59.0	22.1	18.4	24.8
Орхон	849.9	874.4	826.2	648.6	656.6	640.9	103.9	97.3	110.4	55.5	70.0	41.3	41.9	50.5	33.5
Өвөрхангай	857.4	882.3	838.7	703.7	752.5	666.8	104.8	97.5	110.3	21.1	14.5	26.2	27.8	17.7	35.3
Хөвсгөл	760.4	780.0	744.4	636.9	662.4	616.0	66.2	74.8	59.2	50.0	37.8	60.0	7.3	4.9	9.2
Төвийн бүс	896.1	917.3	875.9	710.9	736.9	686.2	102.0	107.0	97.3	65.9	53.2	78.0	17.2	20.2	14.3
Говьсүмбэр	1016.6	1121.0	932.3	746.9	848.8	664.5	73.5	79.7	68.6	177.6	160.5	191.4	18.6	31.9	7.8
Дархан-Уул	932.0	989.6	863.3	743.4	752.3	732.7	113.2	151.6	67.3	51.0	57.8	42.9	24.5	27.9	20.3
Дорноговь	903.1	891.6	910.3	698.9	720.4	685.6	100.9	112.0	94.0	93.0	51.4	118.7	10.4	7.8	12.0
Дундговь	795.8	706.6	840.4	629.8	591.6	648.8	112.6	76.0	130.9	46.9	26.4	57.1	6.6	12.6	3.6
Өмнөговь	910.7	904.6	920.1	736.2	749.6	715.6	115.7	102.6	135.7	34.6	24.1	50.7	24.3	28.3	18.1
Сэлэнгэ	864.0	842.2	882.2	668.2	686.1	653.2	96.9	75.4	114.9	86.3	70.3	99.6	12.6	10.4	14.5
Төв	834.6	895.7	782.5	712.3	781.6	653.1	70.7	65.9	74.8	40.9	38.8	42.7	10.8	9.5	11.9
Зүүн бүс	844.4	900.7	806.5	668.7	694.5	651.3	91.7	105.2	82.6	71.5	87.8	60.6	12.5	13.2	12.0
Дорнод	890.8	975.5	834.9	699.0	727.4	680.3	96.0	114.2	84.0	85.9	121.5	62.3	9.9	12.4	8.3
Сүхбаатар	860.3	952.2	800.7	677.2	757.5	625.0	89.5	102.0	81.4	67.7	65.8	68.9	25.9	27.0	25.3
Хэнтий	720.5	686.8	745.0	589.8	560.1	611.4	84.1	88.9	80.7	42.6	36.6	46.9	4.0	1.2	6.0
Улаанбаатар	1183.6	1270.6	1081.2	1064.6	1148.7	965.4	66.9	67.8	65.9	41.0	43.8	37.6	11.2	10.2	12.3
Улаанбаатар	1183.6	1270.6	1081.2	1064.6	1148.7	965.4	66.9	67.8	65.9	41.0	43.8	37.6	11.2	10.2	12.3

Хавсралт хүснэгт 2. Нийт цалингийн бүтэц ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээр /мян, төг/

Байгууллагын өмчийн хэлбэр		Нийт цалингийн дундаж			Үндсэн цалин			Нэмэгдэл			Нэмэгдэл хөлс			Шагнал урамшуулал		
					Улсын дундаж	Хүйсээр		Улсын дундаж	Хүйсээр		Улсын дундаж	Хүйсээр		Улсын дундаж	Хүйсээр	
		Нийт	Эр	Эм		Эр	Эм		Эр	Эм		Эр	Эм		Эр	Эм
Улсын дундаж		1,067.9	1,144.5	987.2	927.0	1,004.5	845.4	79.6	80.6	78.4	47.5	46.5	48.5	13.8	12.9	14.8
Төрийн	Өмчийн	973.1	1,037.0	934.0	735.1	767.5	715.3	149.0	187.2	125.6	65.7	56.9	71.0	23.3	25.3	22.0
	Өмчийн оролцоотой	1,404.7	1,551.0	1,198.8	1,072.9	1,151.2	962.5	182.4	239.0	102.6	123.9	131.0	114.0	25.6	29.8	19.7
	Хамтарсан	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ОН-ын	Өмчийн	823.6	814.9	831.5	653.6	659.4	648.4	102.5	96.6	107.8	52.7	46.8	58.1	14.8	12.1	17.3
	Өмчийн оролцоотой	829.6	866.7	800.5	705.4	749.0	671.3	85.8	77.4	92.4	36.3	38.4	34.6	2.1	2.1	2.2
	Хамтарсан	543.5	460.8	672.5	543.5	460.8	672.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Хувийн	МУ-ын иргэн	1,063.2	1,111.3	996.2	988.9	1,032.8	927.6	35.0	35.1	34.9	31.3	35.8	25.1	8.0	7.6	8.6
	Хамтарсан	1,233.4	1,281.1	1,164.4	1,089.1	1,131.8	1,027.3	74.2	69.2	81.3	61.0	68.7	49.8	9.1	11.3	5.9
	Гадаадын иргэн	2,340.9	2,738.0	1,790.6	2,175.5	2,545.3	1,662.8	62.9	78.5	41.2	81.8	94.3	64.4	20.8	19.9	22.1

Хавсралт хүснэгт 3. Нийт цалингийн бүтэц ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр /мян, төг/

Байгууллагын өмчийн хэлбэр	Нийт цалингийн дундаж			Үндсэн цалин			Нэмэгдэл			Нэмэгдэл хөлс			Шагнал урамшуулал		
				Улсын дундаж	Хүйсээр		Улсын дундаж	Хүйсээр		Улсын дундаж	Хүйсээр		Улсын дундаж	Хүйсээр	
	Нийт	Эр	Эм		Эр	Эм		Эр	Эм		Эр	Эм		Эр	Эм
Улсын дундаж	1,067.9	1,144.5	987.2	927.0	1,004.5	845.4	79.6	80.6	78.4	47.5	46.5	48.5	13.8	12.9	14.8
Бүх гишүүд бүрэн хариуцлагатай нөхөрлөл	653.0	582.8	670.2	612.0	573.1	621.6	24.3	5.6	28.9	13.9	4.1	16.2	2.8	-	3.5
Хязгаарлагдмал хариуцлагатай нөхөрлөл	976.0	979.0	972.5	851.9	887.0	811.3	26.7	28.6	24.5	95.0	59.0	136.6	2.4	4.5	-
Зарим гишүүд бүрэн хариуцлагатай нөхөрлөл	1,117.7	1,174.7	1,048.7	1,004.8	1,028.5	976.0	36.4	46.9	23.8	64.1	81.2	43.4	12.4	18.1	5.5
Хоршоо	648.0	647.8	648.2	607.8	635.2	585.8	24.9	7.8	38.6	14.0	3.6	22.3	1.4	1.3	1.5
Хувьцаат компани	1255.2	1327.9	1154.2	925.1	967.7	865.9	172.3	189.1	149.1	125.6	132.0	116.8	32.1	39.1	22.3
Хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани	1,146.2	1,209.4	1,053.0	1,064.2	1,125.6	973.7	40.3	39.6	41.4	32.9	36.0	28.4	8.8	8.2	9.6
Төрийн өмчит үйлдвэрийн газар	1,376.2	1,463.6	1,240.1	1,012.2	1,041.2	967.0	228.8	258.5	182.5	91.8	114.6	56.2	43.4	49.3	34.3
Орон нутгийн өмчит үйлдвэрийн газар	845.0	865.5	809.3	733.2	754.7	695.7	64.2	65.3	62.2	40.4	37.5	45.5	7.2	8.0	5.9
Төсөвт байгууллага	902.1	917.7	893.6	691.9	695.9	689.7	130.7	158.0	115.8	61.0	48.3	67.9	18.5	15.5	20.2
Төрийн бус байгууллага	956.0	927.0	974.2	906.6	884.6	920.4	25.4	23.2	26.8	15.3	13.9	16.1	8.7	5.3	10.9

Хавсралт хүснэгт 2. Нийт цалинжилтийн бүтцийг ЭЗҮА-ны салбараар /мян, тег/

ЭЗҮА-ы салбарын ангилал	Нийт цалингийн дундаж			Үндсэн цалин			Нэмэгдэл			Нэмэгдэл хөлс			Шагнал урамшуулал		
				Дундаж	Хүйсээр		Дундаж	Хүйсээр		Дундаж	Хүйсээр		Дундаж	Хүйсээр	
	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм
Улсын дундаж	1067.9	1144.5	987.2	927.0	1,004.5	845.4	79.6	80.6	78.4	47.5	46.5	48.5	13.8	12.9	14.8
ХАА	856.6	814.1	912.3	753.0	742.8	766.3	15.3	9.8	22.4	82.1	54.0	119.0	6.2	7.4	4.7
Уул уурхай	1855.9	1891.5	1731.5	1,660.1	1,677.4	1,599.7	84.7	93.3	54.9	93.5	103.5	58.6	17.5	17.3	18.4
Боловсруулах үйлдвэрлэл	944.9	1009.6	874.0	847.5	900.8	789.0	29.6	30.5	28.6	62.2	72.1	51.4	5.6	6.1	5.0
Цахилгаан, хий уур, агааржуулалт	1231.8	1235.7	1221.2	829.5	836.6	810.1	229.2	229.2	229.2	105.1	103.8	108.5	68.1	66.1	73.5
Усан хангамж, бохир ус, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	769.9	798.8	722.2	669.8	701.2	617.8	63.4	63.3	63.7	31.2	28.4	35.9	5.5	5.9	4.8
Барилга	1106.6	1124.1	1060.9	1,056.6	1,074.1	1,011.0	23.1	21.4	27.4	23.2	24.7	19.2	3.7	3.9	3.3
Бөөний болон жиглэн худалдаа машин мотоциклы	1077.6	1149.3	991.9	1,002.5	1,066.2	926.5	35.8	37.8	33.3	31.4	37.5	24.1	7.9	7.8	8.0
Тээвэр ба агуулах ын үйл ажиллагаа	1130.2	1050.6	1396.2	974.5	926.4	1,135.1	91.9	74.3	150.7	56.1	43.7	97.3	7.7	6.0	13.1
Зочид буудал, бай нийтийн хоолны үйлчилгээ											16.3	20.5	2.6	2.1	3.0
Мэдээлэл холбоо	1437.7	1462.2	1398.8	1,304.5	1,338.7	1,250.1	58.1	59.6	55.9	17.0	12.7	23.7	58.1	51.2	69.0
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	1639.2	1924.9	1442.2	1,391.2	1,588.6	1,255.0	233.3	313.1	178.4	9.1	17.2	3.6	5.5	6.0	5.2
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	1001.4	1043.1	945.0	921.4	971.1	854.3	54.6	51.9	58.2	21.0	16.3	27.4	4.3	3.7	5.1
Мэргэжлийн шинжлэх техникийн үйл ажиллагаа											11.6	9.1	15.6	11.2	19.3
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	898.8	902.4	893.2	817.7	831.1	797.1	45.9	33.1	65.6	24.1	27.6	18.8	11.1	10.7	11.7
Боловсрол	911.8	888.7	919.9	742.3	727.0	747.6	86.9	87.4	86.7	63.2	57.0	65.4	19.5	17.3	20.2
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	936.1	980.5	922.2	722.8	745.4	715.7	103.7	109.4	102.0	95.8	112.8	90.4	13.9	13.0	14.2
Урлаг, үзвэр , тоглоом наадам	723.5	724.2	722.6	638.3	635.6	641.1	50.2	49.2	51.2	24.4	28.1	20.6	10.6	11.4	9.7
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	898.7	1055.1	746.7	886.5	1,043.6	733.8	8.4	6.2	10.5	1.7	2.2	1.2	2.1	3.1	1.1

Хавсралт хүснэгт 5. Нийт цалингийн бүтэц ажиллагчдын боловсролын түвшингээр /мян, төг/

Ажилласнаас боловсролын түвшин	Нийт цалингийн дундаж /Мян төг/			Үүнээс: бүтэц, хувиар											
				Үндсэн цалин			Нэмэгдэл			Нэмэгдэл хөлс			Шагнал урамшуулал		
	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм
Улсын дундаж	1,067.9	1,144.5	987.2	927.0	1,004.5	845.4	79.6	80.6	78.4	47.5	46.5	48.5	13.8	12.9	14.8
Боловсролгүй	789.5	844.2	670.1	689.3	765.2	523.5	40.7	12.5	102.1	50.4	61.6	26.0	9.1	4.9	18.5
Бага	636.5	688.1	497.4	583.1	636.7	438.4	28.1	25.3	35.5	21.1	21.4	20.3	4.3	4.7	3.2
Суурь	663.2	759.8	542.8	555.7	611.0	486.8	30.0	30.3	29.6	67.7	106.7	19.0	9.9	11.8	7.5
Бүрэн дунд	753.1	805.1	685.4	669.0	716.0	607.8	43.0	48.0	36.4	35.3	35.8	34.7	5.8	5.2	6.5
Техникийн болон мэ	881.9	913.6	809.4	765.1	789.5	709.2	61.2	63.6	55.5	44.8	49.1	35.1	10.9	11.4	9.5
Диплом тусгай мэрг	923.2	994.3	853.7	789.2	866.8	713.3	68.9	66.6	71.1	52.8	51.0	54.5	12.3	9.9	14.7
Дээд бакалавр	1,212.1	1,370.4	1,084.6	1,050.2	1,205.5	925.0	95.3	101.6	90.2	50.4	46.8	53.2	16.3	16.5	16.2
Зэрэгтэй дээд маги	1,698.5	2,066.1	1,438.0	1,463.3	1,825.4	1,206.8	144.3	155.4	136.4	59.7	58.1	60.8	31.2	27.2	34.1

Хавсралт хүснэгт 6. Нийт цалингийн бүтэц эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар /мян, төг/

Ажил мэргэжлийн ангиллаар	Нийт цалингийн дундаж			Үүнээс: бүтэц											
				Үндсэн цалин			Нэмэгдэл			Нэмэгдэл хөлс			Шагнал урамшуулал		
	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм
Улсын дундаж	1067.9	1144.5	987.2	927.0	1004.5	845.4	79.6	80.6	78.4	47.5	46.5	48.5	13.8	12.9	14.8
Хууль тогтоогч, удирдах албан тушаалын ажилтан, менежер	1405.4	1611.0	1195.9	1322.9	1529.5	1112.3	51.0	48.7	53.3	17.6	16.6	18.6	13.9	16.2	11.6
Мэргэжилтэн	1227.6	1406.9	1097.4	1059.0	1236.3	930.2	100.0	106.8	95.1	50.8	46.3	54.0	17.9	17.6	18.1
Инженер, техникийн ажилтан	1107.0	1223.7	915.9	965.0	1064.9	801.4	71.6	75.5	65.2	60.8	73.7	39.7	9.6	9.6	9.6
Бичиг хэргийн туслах ажилтан	889.1	954.1	853.0	787.7	866.1	744.2	59.8	59.4	60.0	30.1	20.0	35.8	11.5	8.7	13.0
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	848.8	939.1	807.9	719.6	804.0	681.3	71.8	100.0	59.0	47.7	24.1	58.4	9.8	11.0	9.2
ХАА, загас, ан агнуурын ажилтан	556.1	575.9	522.8	498.0	524.2	453.8	38.6	36.7	41.9	14.6	11.5	19.8	4.9	3.5	7.2
Үйлдвэрийн ба худалдааны ажилтан	900.2	943.2	754.1	777.2	810.7	663.3	63.7	68.4	47.8	45.6	49.9	31.2	13.7	14.3	11.8
Машин тоног төхөөрөмжийн оператор, угсрагч	968.6	953.5	1115.4	840.6	825.0	992.9	59.5	59.7	57.0	59.9	59.9	59.7	8.6	8.9	5.8
Энгийн ажил мэргэжил	717.3	823.8	561.0	645.2	742.6	502.4	44.5	52.9	32.2	12.9	16.0	8.3	14.6	12.3	18.1
Мэргэжилгүй	1107.8	1122.3	1005.7	883.1	874.6	943.2	208.5	230.8	52.5	2.6	3.0	0.0	13.5	14.0	10.0

Хавсралт хүснэгт 7. Нийт цалинжийн бүтэн ажилласандын боловсролын түвшнээр /мян. төг/

Хавсралт хүснэгт 7. Нийт цалингийн бүтэц ажиллагчдын тооны бүлэг, насны бүлэг /мян, төг/

Ажиллагчид		Нийт цалингийн дундаж/мян, төг/			Үүнээс: бүтэц /мян төг/											
					Үндсэн цалин			Нэмэгдэл			Нэмэгдэл хөлс			Шагнал урамшуулал		
		Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм	Нийт	Эр	Эм
Улсын дундаж		1067.9	1144.5	987.2	927.0	1004.5	845.4	79.6	80.6	78.4	47.5	46.5	48.5	13.8	12.9	14.8
Насны бүлэг	16-25	918.3	947.7	883.8	817.7	844.7	786.0	48.2	46.9	49.7	45.3	49.2	40.8	7.1	6.9	7.4
	26-35	1076.4	1154.8	983.9	938.8	1012.0	852.6	76.1	80.7	70.8	47.6	48.7	46.3	13.8	13.4	14.2
	36-45	1120.5	1214.1	1033.1	969.1	1062.9	881.5	87.6	90.5	84.9	48.7	47.4	49.8	15.1	13.2	16.8
	46-55	1037.8	1107.6	979.8	882.3	963.0	815.3	91.5	88.1	94.3	48.1	42.1	53.1	15.8	14.3	17.0
	55+	1097.7	1189.5	963.1	961.7	1060.4	816.8	79.1	76.4	83.1	43.8	38.6	51.3	13.2	14.1	11.8
Ажиллагчдын тооны бүлэг	1-5	934.6	1090.2	778.3	909.7	1068.7	750.1	13.2	12.4	13.9	6.9	7.0	6.7	4.8	2.1	7.6
	6-19	995.9	1071.0	912.0	943.9	1030.1	847.7	33.3	26.9	40.3	14.0	10.5	17.9	4.7	3.5	6.1
	20-49	990.7	1039.2	941.6	890.5	951.6	828.9	53.3	46.7	59.9	36.5	33.2	39.9	10.3	7.7	12.9
	50-149	1018.4	1060.4	975.4	870.2	917.8	821.6	92.7	93.3	92.2	41.4	37.5	45.4	14.0	11.8	16.2
	150+	1241.8	1365.1	1105.1	1020.8	1127.1	902.9	114.3	124.7	102.7	84.9	89.5	79.9	21.9	23.9	19.6

Хавсралт хүснэгт 8. Үндсэн цалин ажиллагчдын тооны бүлэг, насны бүлэг, бүсээр /мян, төг/

Бүс	Улсын дундаж	Насны бүлэг					Ажиллагчдын тооны бүлэг				
		16-25	26-35	36-45	46-55	55+	1-5	6-19	20-49	50-149	150+
Улсын дундаж	927.0	817.7	938.8	969.1	882.3	961.7	909.7	943.9	890.5	870.2	1020.8
Баруун бүс	627.3	551.0	623.3	639.1	647.2	609.8	540.4	569.0	593.1	645.0	693.7
Хангайн бүс	653.3	592.0	655.4	649.7	645.4	756.7	462.1	656.2	636.1	682.6	656.7
Төвийн бүс	710.9	673.1	720.6	716.7	710.4	688.7	570.9	558.9	706.9	719.8	822.5
Зүүн бүс	668.7	566.5	649.6	686.8	698.1	702.7	587.4	594.4	636.3	649.6	788.8
Улаанбаатар	1064.6	888.9	1071.4	1135.1	1030.2	1108.6	1126.1	1119.4	1049.0	1007.0	1098.5

Хавсралт хүснэгт 11. Үндсэн цалин ажиллагчдын боловсрол бүсээр /мян, төг/

Боловсрол	Улсын дундаж	Боловсролгүй	Бага	Суурь	Бүрэн дунд	ТБМАШ	Дипломын тусгай мэргэжлийн	Дээд /бакалавр/	Зэрэгтэй дээд/магистр ба түүнээс дээш/
Улсын дундаж	927.0	689.3	583.1	555.7	669.0	765.1	789.2	1050.2	1463.3
Баруун бүс	627.3	1118.7	443.8	446.0	486.5	544.9	605.9	692.8	844.2
Хангайн бүс	653.3	560.0	939.6	636.8	552.5	590.5	615.7	702.2	796.0
Төвийн бүс	710.9	415.8	536.1	506.1	598.2	648.2	701.6	780.9	924.1
Зүүн бүс	668.7		441.8	476.5	528.7	606.5	691.4	755.4	789.7
Улаанбаатар	1064.6	683.7	522.2	600.4	729.0	869.6	879.1	1205.4	1686.1

Хавсралт хүснэгт 9. Үндсэн цалингийн өөрчлөлт байршил бүсээр /мян, төг/

Байршил, бүс, аймаг, нийслэл	2017 он Үндсэн цалин, мян.төг			2019 он Үндсэн цалин, мян.төг			Өөрчлөлт Үндсэн цалин, мян.төг		
	Нийт	Хүйсээр		Улсын дундаж	Хүйсээр		Улсын дундаж	Хүйсээр	
		Эр	Эм		Эр	Эм		Эр	Эм
Улсын дундаж	721.8	780.9	661.0	927.0	1004.5	845.4	205.2	223.6	184.4
Баруун бүс	465.0	449.9	480.8	627.3	618.2	635.4	162.4	168.3	154.6
Баян-Өлгий	460.6	439.7	480.4	611.1	622.9	599.7	150.5	183.2	119.2
Говь-Алтай	467.7	461.9	475.3	664.4	664.3	664.5	196.7	202.4	189.2
Завхан	456.0	439.5	475.4	602.5	592.4	613.1	146.4	152.9	137.7
Увс	485.8	480.8	491.4	581.2	522.9	624.3	95.5	42.1	132.9
Ховд	453.9	425.3	478.6	671.4	662.2	678.8	217.5	236.9	200.2
Хангайн бүс	518.5	527.9	510.2	653.3	676.2	635.0	134.8	148.2	124.8
Архангай	493.9	473.4	511.0	681.9	714.6	655.1	188.0	241.2	144.1
Баянхонгор	494.7	495.7	493.7	635.6	638.3	633.8	140.9	142.6	140.0
Булган	526.7	540.9	509.4	600.8	623.6	584.8	74.1	82.7	75.4
Орхон	589.4	671.2	537.7	648.6	656.6	640.9	59.2	-14.6	103.2
Өвөрхангай	506.7	499.5	513.3	703.7	752.5	666.8	197.0	253.0	153.6
Хөвсгөл	461.7	459.8	464.0	636.9	662.4	616.0	175.2	202.6	152.1
Төвийн бүс	571.3	615.0	528.3	710.9	736.9	686.2	139.7	122.0	157.9
Говьсүмбэр	816.5	924.0	571.8	746.9	848.8	664.5	-69.6	-75.1	92.7
Дархан-Уул	603.1	637.0	568.7	743.4	752.3	732.7	140.3	115.3	164.0
Дорноговь	484.8	497.4	477.4	698.9	720.4	685.6	214.1	223.0	208.3
Дундговь	458.0	436.4	477.8	629.8	591.6	648.8	171.8	155.2	171.1
Өмнөговь	633.5	701.7	550.5	736.2	749.6	715.6	102.7	47.9	165.1
Сэлэнгэ	457.5	439.4	474.0	668.2	686.1	653.2	210.7	246.7	179.2
Төв	607.4	659.3	563.9	712.3	781.6	653.1	104.9	122.3	89.2
Зүүн бүс	526.9	544.3	511.0	668.7	694.5	651.3	141.8	150.2	140.3
Дорнод	570.8	615.4	528.6	699.0	727.4	680.3	128.2	112.1	151.7
Сүхбаатар	507.0	509.5	504.4	677.2	757.5	625.0	170.2	248.0	120.6
Хэнтий	471.0	445.5	489.6	589.8	560.1	611.4	118.8	114.6	121.8
Улаанбаатар	820.8	895.3	741.3	1064.6	1148.7	965.4	243.8	253.4	224.1
Улаанбаатар	820.8	895.3	741.3	1064.6	1148.7	965.4	243.8	253.4	224.1

Хавсралт хүснэгт 9. Үндсан цалингийн өөрчлөлт, байршил бүсээр /мян.төг/

Хавсралт хүснэгт 10. Нийт цалингийн өөрчлөлт байршил бүсээр /мян.төг/

Бүс, аймаг	Нийт цалингийн дундаж /мян.төг/			Хүйсээр					
				Эрэгтэй			Эмэгтэй		
	2017 он	2019 он	Өөрчлөлт	2017 он	2019 он	Өөрчлөлт	2017 он	2019 он	Өөрчлөлт
Улсын дундаж	827.1	1067.9	240.8	884.2	1144.5	260.3	768.2	987.2	218.9
Баруун бүс	566.6	809.8	243.2	546.3	790.8	244.4	587.9	826.6	238.7
Баян-Өлгий	525.2	738.0	212.7	496.4	738.5	242.1	552.6	737.4	184.8
Говь-Алтай	588.2	929.7	341.5	595.9	933.8	337.9	578.2	926.0	347.8
Завхан	559.3	820.8	261.5	519.9	823.1	303.2	605.4	818.4	213.0
Увс	641.2	789.5	148.3	625.1	675.4	50.3	659.5	873.7	214.2
Ховд	538.6	820.8	282.3	509.2	815.5	306.3	563.8	825.1	261.3
Хангайн бүс	613.9	831.5	217.5	612.4	851.7	239.3	615.3	815.3	200.0
Архангай	582.2	906.3	324.1	569.5	931.8	362.2	592.8	885.4	292.6
Баянхонгор	663.6	869.5	205.9	642.0	879.5	237.5	684.3	862.8	178.5
Булган	596.2	748.3	152.1	589.4	755.8	166.4	604.4	743.0	138.6
Орхон	672.9	849.9	177.0	781.3	874.4	93.0	605.0	826.2	221.2
Өвөрхангай	590.4	857.4	267.0	548.5	882.3	333.8	630.0	838.7	208.7
Хөвсгөл	550.5	760.4	209.8	525.4	780.0	254.6	581.7	744.4	162.7
Төвийн бүс	719.6	896.1	176.4	765.7	917.3	151.6	673.9	875.9	202.0
Говьсүмбэр	978.5	1016.6	38.2	1100.0	1121.0	21.0	697.1	932.3	235.1
Дархан-Уул	803.2	932.0	128.8	860.3	989.6	129.4	744.2	863.3	119.1
Дорноговь	601.5	903.1	301.6	605.7	891.6	285.9	599.0	910.3	311.3
Дундговь	592.8	795.8	203.0	526.8	706.6	179.8	653.6	840.4	186.8
Өмнөговь	812.8	910.7	97.9	879.2	904.6	25.4	731.8	920.1	188.4
Сэлэнгэ	558.2	864.0	305.7	522.7	842.2	319.5	591.3	882.2	290.9
Төв	675.8	834.6	158.8	707.5	895.7	188.2	648.7	782.5	133.8
Зүүн бүс	670.9	844.4	173.5	694.9	900.7	205.8	649.1	806.5	157.4
Дорнод	779.0	890.8	111.9	865.3	975.5	110.2	696.9	834.9	137.9
Сүхбаатар	602.9	860.3	257.4	580.5	952.2	371.7	626.0	800.7	174.7
Хэнтий	556.2	720.5	164.2	502.3	686.8	184.5	595.7	745.0	149.3
Улаанбаатар	918.2	1183.6	265.4	991.7	1270.6	278.8	839.7	1081.2	241.5
Улаанбаатар	918.2	1183.6	265.4	991.7	1270.6	278.8	839.7	1081.2	241.5

Хавсралт хүснэгт 11. Хөдөлмөр эрхлэлтийн зардал ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр /хувь/

ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэр	Цалин хөлсний зардал	Нөхөн олговор	Нийгмийн хамгааллын зардал	Сургалтын зардал	Хөдөлмөрийн бусад зардал
Улсын дундаж	94.9	2.1	1.1	0.4	1.5
Бүх гишүүд бүрэн хариуцлагатай нөхөрлөл	93.8	4.1	0.8	0.3	0.9
Хязгаарлагдмал хариуцлагатай нөхөрлөл	80.0	19.4	0.0	0.1	0.5
Зарим гишүүд бүрэн хариуцлагатай нөхөрлөл	94.2	1.2	0.6	0.7	3.3
Хоршоо	93.8	1.8	2.4	0.4	1.7
Хувьцаат компани	91.6	2.1	2.1	1.6	2.6
Хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани	95.4	1.5	1.0	0.3	1.8
Төрийн өмчит үйлдвэрийн газар	92.9	3.2	2.0	0.4	1.5
Орон нутгийн өмчит үйлдвэрийн газар	87.6	7.5	0.4	1.9	2.6
Төсөвт байгууллага	95.5	2.9	1.0	0.1	0.5
Төрийн бус байгууллага	95.9	0.7	2.2	0.1	1.1
Бусад	98.2	1.0	0.3	0.3	0.2

Хавсралт хүснэгт 12. Хөдөлмөр эрхлэлтийн зардал ажиллагчдын тооны бүлгээр /хувь/

Ажиллагчдын тооны бүлэг	Цалин хөлсний зардал	Нөхөн олговор	Нийгмийн хамгааллын зардал	Сургалтын зардал	Хөдөлмөрийн бусад зардал
Улсын дундаж	94.9	2.1	1.1	0.4	1.5
1-5	97.7	0.4	0.8	0.1	1.1
6-19	98.8	0.4	0.2	0.0	0.5
20-49	93.5	2.1	2.0	0.6	1.9
50-149	94.8	2.9	0.9	0.3	1.2
150+	93.8	2.3	1.4	0.6	1.9

Хавсралт хүснэгт 13. Хөдөлмөр эрхлэлтийн зардал ЭЗҮАСалбараар /хувь/

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	Цалин хөлсний зардал	Нөхөн олговор	Нийгмийн хамгааллын зардал	Сургалтын зардал	Хөдөлмөрийн бусад зардал
Улсын дундаж	94.9	2.1	1.1	0.4	1.5
Зочид буудал, байр сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	88.2	3.5	3.9	2.1	2.5
Барилга	98.4	0.6	0.3	0.2	0.5
Боловсрол	93.5	2.1	2.6	0.3	1.4
Боловсруулах үйлдвэрлэл	89.3	4.5	3.4	0.5	2.3
Бөөний болон жижиглэн худалдаа машин мотоциклийн засвар үйлчилгээ	91.2	2.8	1.5	0.4	4.1
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	94.2	2.7	1.2	0.5	1.4
Мэдээлэл холбоо	99.4	0.3	0.2	0.0	0.2
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	97.4	2.2	0.2	0.1	0.2
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	95.7	1.0	0.4	0.9	2.0
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	92.0	2.9	2.2	1.4	1.4
Төрийн удирдлага болон батлан хамгаалах үйл ажиллагаа	91.2	4.7	2.8	0.3	0.9
Урлаг, үзвэр , тоглоом наадам	98.4	1.2	0.1	0.0	0.3
Усан хангамж, бохир ус, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	88.7	7.3	1.1	1.0	1.8
Уул уурхай	87.7	3.3	1.6	0.4	7.0
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	93.9	4.0	0.8	0.3	1.1
ХАА	93.6	5.0	0.4	0.2	0.8
Цахилгаан, хий уур, агааржуулалт	89.7	2.8	3.1	1.1	3.3
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	97.6	1.0	0.4	0.0	0.9
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	92.6	2.1	2.7	0.4	2.2

Хавсралт хүснэгт 14. Хөдөлмөр эрхлэлтийн зардал аймаг нийслэлээр /хувь/

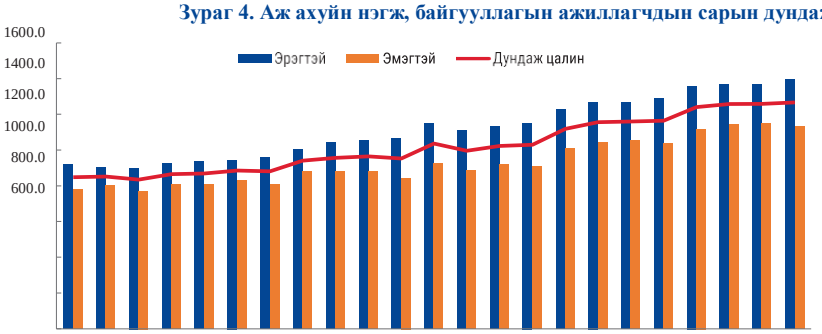
Аймаг/Нийслэл	Цалин хөлсний зардал	Нөхөн олговор	Нийгмийн хамгааллын зардал	Сургалтын зардал	Хөдөлмөрийн бусад зардал
Улсын дундаж	94.9	2.1	1.1	0.4	1.5
Архангай	95.4	3.9	0.1	0.1	0.5
Баян-Өлгий	84.4	2.4	12.1	0.3	0.8
Баянхонгор	92.7	3.5	1.0	0.3	2.5
Булган	93.5	4.0	0.3	1.1	1.1
Говь-Алтай	94.1	4.5	0.0	0.5	0.9
Говьсүмбэр	56.5	38.0	1.1	0.3	4.1
Дархан-Уул	93.4	3.4	0.5	0.4	2.2
Дорноговь	92.2	5.2	0.3	0.7	1.6
Дорнод	76.8	17.7	2.6	1.2	1.7
Дундговь	97.6	0.9	0.0	0.6	0.9
Завхан	95.3	4.2	0.0	0.3	0.2
Орхон	92.0	3.1	1.7	0.7	2.5
Сэлэнгэ	92.9	3.5	0.7	0.8	2.0
Сүхбаатар	89.1	3.1	3.0	1.3	3.6
Төв	93.4	1.8	0.9	0.2	3.6
Увс	96.2	1.5	1.0	0.3	0.9
Улаанбаатар	95.5	1.6	1.0	0.4	1.5
Ховд	91.8	2.1	1.1	0.4	4.6
Хэнтий	95.0	1.5	0.0	0.3	3.2
Хөвсгөл	95.0	2.9	0.8	0.5	0.9
Өвөрхангай	97.0	2.3	0.0	0.3	0.4
Өмнөговь	94.5	2.3	0.7	0.4	2.1

Сарын дундаж цалингийн үзүүлэлтүүд

Аж ахуй нэгж байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин сүүлийн жилүүдэд тогтмол өсч байгаа. 2020 оны III улиралд ААНБ-ын ажиллагчдын дундаж цалин 1269.1 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 102.7 мянга буюу 8.8 хувиар нэмэгдсэн байна.

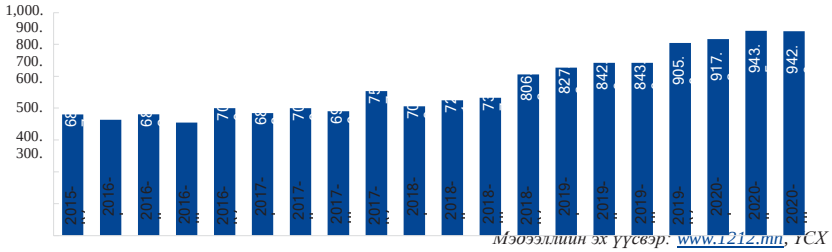
Ажиллагчдын сарын дундаж цалинг хүйсээр авч үзвэл, эрэгтэйчүүд 1395.9 мянган төгрөг, эмэгтэйчүүд 1135.8 мянган төгрөгийн дундаж цалинтай байна. Тоон мэдээллээс харахад эрэгтэй ажиллагчдын сарын дундаж цалин эмэгтэй ажиллагчдын сарын дундаж цалингаас илүү байх хандлага хадгалагдсаар байна. Эрэгтэй ажиллагчдын сарын дундаж цалин эмэгтэйчүүдийнхээс 260.1 (22.8 хувь) мянган төгрөгөөр их байна. Мөн эрэгтэйчүүдийн дундаж цалинд эмэгтэйчүүдийн цалингийн эзлэх хувь 2020 оны III улирлын байдлаар 81.4 болж, өмнөх оноос 1.9 пунктээр нэмэгдсэн байна.

Зураг 4. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин, хүйс, улирлаар



Медиан цалин гэдэг нь нийт цалинтай ажиллагчдын авч буй голч цалингийн хэмжээ юм. 2020 оны III улирлын байдлаар медиан цалин 942.0 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 99.0 мянга буюу 11.7 хувиар нэмэгдсэн байна. Медиан цалингийн өсөлт нь дундаж цалингийн өсөлтөөс их байгаа нь цалингийн ялгаа багасаж байгааг илэрхийлж байна.

Зураг 5. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын медиан цалин, улирлаар



Мэдээллийн эх үүсвэр: www.1212.mn, ҮСХ

Ажиллагчдын сарын дундаж цалинг эдийн засгийн бүх төрлийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзэхэд уул уурхай, олборлолтын салбарт ажиллагчдын дундаж цалин хамгийн их (2934.0 мянга), Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарт ажиллагчдын дундаж цалин хамгийн бага (799.7 мянга) байна. Уул уурхай, олборлолтын салбарт ажиллагчдын дундаж цалин улсын дунджаас 2.3 дахин их байгаа юм.

Ажиллагчдын сарын дундаж цалингийн өөрчлөлтийг өмнөх оны мөн үеэтэй харьцуулж эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзье. Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллагчдын сарын дундаж цалин 338.6 мянга (27.4 хувь), уул уурхай, олборлолтын салбарын ажиллагчдын сарын дундаж цалин 246.5 мянга (9.2 хувь), Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллагчдын сарын дундаж цалин 180.7 мянга (18.6 хувь)-аар нэмэгдсэн бол олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллагчдын сарын дундаж цалин 55.0 мянга (2.9 хувь)-аар буурсан дүнтэй байна.

Хүснэгт 6. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал, улирлаар

Салбар	2019-III	2020-I	2020-II	2020-III	Өөрчлөлт /өмнөх/	
					Он	Улирал
УЛСЫН ДУНДАЖ, мянган төгрөг	**1166.4**	**1259.7**	**1261.3**	**1269.1**	**102.7**	**7.8**
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	879.0	956.3	979.2	1000.0	121.0	20.8
Уул уурхай, олборлолт	2687.5	3163	2924.8	2934.0	246.5	9.2
Боловсруулах үйлдвэрлэл	1195.7	1246.6	1236.9	1243.0	47.3	6.1
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж	1484.5	1774.3	1635.3	1611.2	126.7	-24.1
Усан хангамж; бохир ус, хог,хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	873.7	986.7	1007.4	1026.1	152.4	18.7
Барилга	1211	1316.4	1206	1253.1	42.1	47.1
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	968.7	1008.5	1049.5	1089.3	120.6	39.8
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	1193.1	1222.8	1221.2	1240.7	47.6	19.5

Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	747.9	765.1	765.3	799.7	51.8	34.4
Мэдээлэл, холбоо	1177.9	1182.2	1285.6	1333.9	156.0	48.3
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	1411.3	1503.3	1533	1543.2	131.9	10.2
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	1233.6	1374.2	1381.2	1572.2	338.6	191.0
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	1592.8	1615.4	1611.2	1625.3	32.5	14.1
Захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	1035.9	1122.6	1116	1146.7	110.8	30.7
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	1055.7	1100.6	1110.9	1114.1	58.4	3.2
Боловсрол	881.3	1020.4	1043.9	992.7	111.4	-51.2
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	974	1069.7	1143.4	1154.7	180.7	11.3
Урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам	750.1	847.9	866.4	861.9	111.8	-4.5
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	954.4	1010.3	1111.9	1115.3	160.9	3.4
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	787	941.6	907.4	942.6	155.6	35.2
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	1879.3	1834.8	1893.4	1824.3	-55.0	-69.1

САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

- Цалин хөлсний тогтолцооны хувьд ААНБ нь ур чадвар, мэргэжлийн зэрэг, гүйцэтгэлээр буюу хийснээр, ажил албан тушаал гэсэн гурван үзүүлэлтийг хосолсон аргаар ажиллагчдын үндсэн цалинг тогтоосон тохиолдолд ажиллагчдын нийт цалин улсын дундаж нийт цалингаас 13.7 хувиар өндөр байгаа нь судалгаанаас харагдлаа. Иймээс ажиллагчдын үндсэн цалинг тогтоохдоо эдгээр үзүүлэлтийг цогцоор нь харгалзан үзэх, цаашид ур чадвар, мэргэжлийн зэрэгт суурилсан нэмэгдэл, шагнал урамшууллыг нийт цалинд нэмэгдүүлэхийг уриалсан, дэмжсэн зөвлөмжийг ажил олгогч нарт хүргэх, сурталчлах.
- Өмнөх 2017 оны судалгааны дүнтэй харьцуулахад Усан хангамж, бохир ус, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа салбарын нийт цалингийн дундаж 25.5 хувиар өссөн ч хамгийн бага нийт цалинтай байна. ХАА-н салбарт ажиллаж байгаа ажиллагчдын нийт цалингийн дундаж хамгийн өндөр хувиар өссөн байна. Дараалсан хоёр судалгаануудын үр дүнгээс усан хангамж, бохир ус, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбарын ажиллагчид бусад салбаруудыг бодоход хамгийн бага цалин, хөлс авсаар буйг анхаарах хэрэгтэй юм.
- Судалгааны үр дүнгээс харахад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс бага цалин хөлс олгож байгаа байгууллагууд буурсан ч, тодорхой хэмжээний ААНБ байсаар байгааг цаашид анхаарах.
- ААНБ-уудын Үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх, хамтын гэрээ хэлэлцээрийн хэрэгжилтийг сайжруулах нь ажиллагчдын нийт цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх боломжийг бүрдүүлнэ.

2.Хөдөлмөрийн харилцаа, түншлэл

Хөдөлмөрийн харилцаа гэж ажил олгогч, ажилтан, тэдгээрийн байгууллагууд хоорондоо ажлын байранд буюу ажлын байрнаас гадуурх хүрээнд төрийн зохицуулалттайгаар харилцан ажиллахыг хэлнэ.

Эдгээр харилцаа нь янз бүрийн түвшинд, тухайлбал нэг аж ахуйн нэгж, байгууллага буюу ажлын байранд ажилтан ба ажил олгогчийн хооронд, ажилтны бүлэг буюу үйлдвэрчний эвлэл (ҮЭ) болон тухайн нэг ажил олгогчийн хооронд, салбарын түвшинд нэг буюу хэд хэдэн ҮЭ болон ажил олгогчийн байгууллагын хооронд, үндэсний түвшинд ажилтны болон ажил олгогчийн төлөөллийн дээд байгууллагуудын хооронд өрнөж болно.

Үүнээс үзэхэд ажилтан-ажил олгогчийн харилцаа нь:

- ганцаарчилсан буюу хамтын хэлбэрээр;
- нэг аж ахуйн нэгж, байгууллага буюу ажлын байранд;
- бүлэг аж ахуйн нэгж буюу салбарын хүрээнд;
- орон нутгийн буюу мужийн түвшинд;
- үндэсний түвшинд явагдаж болно.

Ямар түвшинд байгаагаас үл хамааран ажилтан, ажил олгогч, тэдгээрийн төлөөллийн байгууллагуудын хувьд ашиг сонирхол нэгдэх, зөрчилдөх асуудал аль аль нь байх нь тодорхой.

Бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ бий болгох үйлдвэрлэлийн үйл явц, түүнээс үйлдвэр, аж ахуйн нэгж орлого олж, оршин тогтнох, ашигтай ажиллах, өсч дэвжих, ажилтнууддаа цалин хөлс, тэтгэмж олгох боломжийг бүрдүүлэх хүрээнд нийтлэг ашиг сонирхол оршиж байдаг.

Харин үйлдвэрлэлийн үр өгөөжийг хэрхэн хуваарилах асуудлаар ашиг сонирхол зөрчилддөг. Ажилтнууд цалин хөлс болон цалингаас бусад хангамжаа сайжруулахыг эрмэлздэг бол ажил олгогчид эзэн, хувьцаа эзэмшигчдэд ногдох ашиг, өгөөжийг нэмэгдүүлэхийг зорьдог. Ажил олгогч ажилтныг ажилд авах, ажлаас халахдаа өөрийнхөө үзэмжээр шийдэхийг хүсдэг байхад ажилчид хөдөлмөрийн харилцаанд шударга бус үйлдлээс хамгаалагдсан байхыг эрмэлздэг нь ашиг сонирхлын зөрүүтэй байдлын нийтлэг жишээ юм.

Зах зээлийн хүчин зүйлс давамгайлсан хөдөлмөрийн харилцааны тогтолцоонд ажилтан, ажил олгогч, тэдгээрийн төлөөллийн байгууллагуудын хооронд зөрчилдөөн байх нь зайлшгүй бөгөөд түүнээс үүдсэн санал зөрөлдөөн, маргааныг зохицуулж шийдвэрлэх шаардлага тулгардаг. Ажил олгогч болон ажилтнууд өөрсдөө зөвшилцөлд суурилсан аргаар, эсвэл хөндлөнгийн этгээдийн оролцоотойгоор эвлэрүүлэх ажиллагаа болон хамтын хэлэлцээний явцад маргаанаас урьдчилан сэргийлж буюу маргааныг шийдвэрлэж болно.

Харилцагч талууд

Хөдөлмөрийн харилцааны мөн чанар, хамтын ажиллагаа, зөрчилдөөн хэр хэмжээнд байгааг илүү тодорхой таньж мэдэхийн тулд эхлээд түүнд оролцогч талуудын мөн чанар, онцлог шинжийг, нөгөө талаар тэдний харилцан ажиллаж буй орчин нөхцөлийг судлан үзэх шаардлагатай.

Харилцагч талууд:

- ажилтан;
- ажил олгогч;
- ажилтны бүлэг буюу ҮЭ;
- ажил олгогчийн байгууллага;
- ҮЭ-ийн холбоо;
- ажил олгогчдын холбоо;
- төрийн байгууллагууд.

Харилцагч талуудыг:

- эрх мэдэл;
- үнэт зүйлс;
- үйл ажиллагаа явуулж буй орчноор нь ангилж үзэж болно.

Эрх мэдэл

Эрх мэдэл гэж тухайн хүний буюу байгууллагын эзэлж буй байр суурь, мэргэжлийн ур чадвар, чадамж болон харилцагч хүмүүсийн хувийн шинж чанар зэргийн улмаас бусдад нөлөөлөх чадвар юм. Товчхондоо байр суурь, мэргэжлийн ур чадвар, хувийн шинж чанарын нэгдэл.

Нэг ажилтны байр суурийн хүч нөлөө (эрх мэдэл) бага байдаг бол ҮЭ-ийн, ялангуяа тухайн аж ахуйн нэгжийн буюу салбарын ажилтнуудыг бүхэлд нь буюу нэлээд хувийг нь төлөөлдөг ҮЭ-ийн хувьд ихээхэн эрх мэдэлтэй байж болох юм. Тиймээс ч тухайн нэг ажил олгогч буюу бүлэг ажил олгогчтой харилцах харилцааныхаа үр дүнд нөлөөлөх чадалтай байна.

Нэг ажил олгогч, ялангуяа олон хүн ажиллуулдаг буюу улсын төсвийн орлогыг бүрдүүлэхэд дорвитой хувь нэмэр оруулдаг томоохон ажил олгогч ихээхэн эрх мэдэлтэй байх бөгөөд ажилтнууд, ҮЭ, бүр Засгийн газартай харилцахад ч давамгайлж чадна.

Ажилтан, ажил олгогчийн хоорондын харилцаанд тэдний эрх мэдлийн хэр хэмжээ төдийгүй, тэрхүү эрх мэдлээ хэрхэн ашиглаж байгаа нь ч нөлөөлнө. Яриа хэлэлцээнд оролцогч эсрэг талаа дарах, эсвэл хэлэлцээний эцсийн үр дүнг

(тухайлбал, ажилчдын цалин хөлсний түвшин, тэтгэмжийн хэмжээ гэх мэт) дангаараа тодорхойлох зорилгоор эрх мэдлээ ашиглаж, ямар нэг хэлбэрээр эрх мэдлээ хуваалцах оролдлого хийхгүй байгаа нөхцөлд илт санал зөрөлдөөн гаралгүй тохиролцсон юм шиг харагдах боловч зөрчилдөөн ямар нэг хэлбэрээр илэрч гарах нь дамжиггүй юм.

Үнэт зүйлс

Ажилтан, ажил олгогчийн хоорондын харилцаанд аль аль нь өөрийн гэсэн үнэт зүйлс буюу итгэл үнэмшилтэйгээр оролцдог. Тухайлбал, ажилтнууд эвлэлдэн нэгдэх, нөхцөл байдлаа сайжруулахын тулд зөвлөлдөх, хамтаараа хэлэлцэхийг эрхэмлэдэг бол ажил олгогч ажилтантай хэсэг бүлгээр нь бус ганцаарчилсан байдлаар харилцаж, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны асуудлыг өөрөө дангаараа мэдэж шийдвэрлэхийг илүүд үздэг байж болно.

ҮЭ нийгмийн шударга ёсны зарчмуудыг дээдэлж, дагаж мөрдвөл зохих хамгийн доод хэм хэмжээг хуулиар тогтоож, чанд хэрэгжүүлдэг байхыг эрхэмлэдэг бол ажил олгогч төрийн болон ҮЭ-ийн оролцоо нь зах зээлийн хэвийн ажиллагаанд гажуудал үүсгэдэг, хүсмээр зүйл биш гэж үздэг байж болно.

Ажилтны болон ажил олгогчийн үнэт зүйлс зарчмын зөрүүтэй байгаа нөхцөлд үзэл баримтлалын ийм зөрчилдөөнтэй харилцааны үр дүн талуудын аль нь үзэл баримтлалаа хэрэгжүүлэхүйц эрх мэдэлтэй вэ гэдгээс илүү хамаарна. Ажилтны болон ажил олгогчийн үнэт зүйлс үндсэндээ нийцэж (жишээ нь, хоёулаа төрөөс хүлээн зөвшөөрөгдөх доод хэм хэмжээг тогтоож мөрдүүлэх замаар зохистой оролцдог зах зээлийн механизмд итгэдэг) байгаа нөхцөлд ч тэдний хоорондын зөрчилдөөн байсаар байна. Гэхдээ энэхүү зөрчилдөөн үзэл баримтлалын хүрээнд бус хэм хэмжээний асуудлаар илүү гарах болно.

Ажилтан, ажил олгогчийн хоорондын харилцаанд эдгээр харилцан адилгүй үнэт зүйлс нь нөлөөлж болох хэдий ч энэ нь талууд харилцан бие биеэ хүндэтгэхгүй, шулуун шударга хандахгүй гэсэн үг биш юм. Үнэт зүйлсээрээ ялгагдах талууд ч зөвшилцөлд хүрэх боломжтой.

Орчин

Ажилтан, ажил олгогчийн харилцаа нь түүний үр дүнг тодорхойлоход чухал үүрэгтэй хэд хэдэн хүчин зүйлээс бүрдсэн орчинд явагддаг.

- Засгийн газар эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг дэмждэг үү, эсвэл ҮЭ-ийн үйл ажиллагааг эсэргүүцдэг үү?
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн зохистой удирдлагын зарчмууд(түүний дотор оролцоо, хүртээмж, ил тод байдал, үл ялгаварлал, эрх тэгш байдал)-ыг хүлээн зөвшөөрч хэрэгжүүлдэг үү, эсвэл хөдөлмөрийн зах зээлтэй холбоотой шийдвэрийг зөвлөлдөхгүйгээр, шударга, ил тод байдлын хэм хэмжээг үл ойшоон, ерөнхийдөө ажилтан ба ажил олгогчийн ашиг сонирхлын зохистой тэнцвэрийг хангалгүй гаргасан уу?
- Маргаан зохицуулахад төрийн албан журмын механизмыг дэмждэг үү, эсвэл сайн дурын механизмыг дэмждэг үү?
- Ажилтан-ажил олгогчийн харилцаанд бүх талаар оролцож хянадаг уу, эсвэл ажилтан болон ажил олгогчийг асуудлаа өөрсдөө шийдвэрлэхийг дэмжсэн арга хэмжээ л авдаг уу?

Эрх зүйн орчин

- Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж нь улс төрийн тунхаглалуудтайгаа нийцдэг үү? Жишээ нь, хамтын хэлэлцээний ач холбогдлыг өндөржүүлсэн улс төрийн мэдэгдэл хийж байвч үнэндээ хөдөлмөрийн хуулиар хамтын хэлэлцээ хийхэд янз бүрийн саад тотгор (тухайлбал, хамтын хэлэлцээнд оролцох ҮЭ бүртгүүлж, хүлээн зөвшөөрөгдөхөд, түүнчлэн байгуулсан хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг баталгаажуулахад хатуу шаардлага тавьдаг) учирдаг байж болно.
- Аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд ажилчид болон ажил олгогчийн хооронд, салбар, бүсийн буюу үндэсний түвшинд ажил олгогч, ажилтнууд болон засгийн газрын хооронд яриа хэлэлцээ хийх зохион байгуулалтын бүтцийг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор дэмждэг үү?
- Эрх зүйн орчин өөрчлөгдөж буй нөхцөл байдлыг тусгаж зохицуулахуйц хэмжээнд уян хатан байж чадах уу? Жишээ нь, зарим оронд хөдөлмөрийн хуульд өөрчлөлт оруулж парламентаар батлуулахад олон жилийн хугацаа шаардагдах учраас зохих зөвлөлдөөнийг хийсний дагуу засгийн газрын тогтоол болон сайдын тушаалаар холбогдох зохицуулалтыг батлан мөрдүүлэх шаардлагатай болдог.
- Улс төрийн орчны шууд тусгал болох хууль тогтоомжийг ажил олгогчид буюу ажилтнууд, эсвэл хоёулаа саад бэрхшээл гэж үздэг үү, эсвэл эерэг хүчин зүйл гэж үздэг үү?

- ‘Ажилтан’-ыг хэрхэн тодорхойлдог вэ? Ердийн бус хэлбэрээр ажилладаг ажилтнууд, түүний дотор албан бус эдийн засагт ажиллагчид, түүнчлэн ажил олгогчдын зүгээс бие даасан гэрээт гүйцэтгэгч гэж тооцдог ажилчид маргаан шийдвэрлэх механизмыг ашиглах боломжтой юу?

Эдийн засгийн орчин

- Эдийн засаг хүчтэй бөгөөд тэлж байна уу, эсвэл сул бөгөөд агшиж байна уу?
- Ажилгүйдэл өсөж байна уу?
- Аж ахуйн нэгжүүд хаагдаж, цомхотгол хийж байна уу?
- Инфляци өсөж байна уу?
- Ямар салбарууд тэлж, ямар нь агшиж байна вэ?

Технологийн орчин

- Үйлдвэрлэлийн ямар аргыг чухалчилдаг вэ: хөдөлмөрийн багтаамж ихтэйг үү, капиталын багтаамж ихтэйг үү?
- Ажиллах хүчний ур чадвар ямар түвшинд байгаа вэ?

Нийгэм, соёлын орчин

- Зөрчилдөөнийг ямар аргаар шийдвэрлэдэг уламжлалтай вэ?
- Өрсөлдөх болон ялах, эсвэл хамтран ажиллах болон харилцан буулт хийж тохиролцохын алиныг нь чухалчилдаг вэ?
- Хөдөлмөрийн харилцааны явцад шашин шүтлэг нөлөөлөх хандлага бий юү?
- Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид шашин нөлөөлдөг үү?

Цаг хугацаа өнгөрөх тусам орчны хүчин зүйлүүд өөрчлөгдөж, түүнийг нь дагаад ажил олгогч, ажилтны хоорондын харилцаа ч өөрчлөгддөг. Тухайлбал, улс төрийн хүрээнд ажилтны эрх, ажлын байрны хамгаалалтын оронд илүү консерватив хандлага баримталж, хөдөлмөрийн зах зээлийн шинэчлэлд дулдуйдсан өөрчлөлт гарвал удахгүй ҮЭ-ийн хүч нөлөөг сулруулахыг оролдож, ажил олгогч, ажилтнууд хоорондоо сөргөлдөж зөрчилдөхөд хүргэнэ.

Эдийн засгийн орчин өөрчлөгдөж, өсөлт, бүрэн хөдөлмөр эрхлэлт бараг хангагдаж байсан үе дуусгавар болж эдийн засаг унан ажилгүйдэл өсвөл ажилтнуудын хэлэлцээ хийх чадавх буурч, цалин хөлсөө нэмүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлөө сайжруулахыг шаардах нь багасдаг.

Харилцан ажиллах үйл явц

Ажилтан, ажил олгогч, засгийн газар хоорондын харилцаа нь оргүй шахуугаас эхлээд өндөр түвшний өргөн хүрээтэй хамтын ажиллагаа хүртэл маш олон янз байж болно.

Дангаараа шийдвэрлэх гэж нэг тал ноёлж, бусад талуудтайгаа зөвлөлдөх буюу тэднийг оролцуулахгүйгээр шийдвэр гаргахыг хэлнэ. Ийм тохиолдолд талуудын хооронд ямар ч харилцаа явагдахгүй. Тухайлбал, засгийн газар ажил олгогчдын болон ажилтнуудын үзэл бодлыг сонсолгүйгээр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг өөрчлөн тогтоох, ажил олгогч ажилтнуудтай ярилцалгүйгээр ээлжийн ажлын хуваарийг өөрчлөх, ажилтан ажлаа хэт аюултай буюу ажлын байранд аюулгүй байдал хангагдаагүй гэж үзсэний улмаас ажил олгогчидоо мэдэгдэлгүй ажлаа орхин явах гэх мэт.

Ажилтан ба ажил олгогчийн хоорондын **хоёр талт харилцаа** нь хоёр үндсэн хэлбэртэй. Эхнийх нь зөвлөлдөх хэлбэр. Үүний үр дүнд зөвлөмж гарах боловч эцсийн шийдвэрийг ажил олгогч гаргана. Хоёр дахь нь гэрээ, хэлэлцээр байгуулахад чиглэсэн хамтын хэлэлцээ юм. Ажил олгогч ба ажилтнуудын хооронд хамтын хэлэлцээ хийж, заавал дагаж мөрдөх гэрээ, хэлэлцээр байгуулах нь харилцан хамтын ажиллагааны хамгийн боловсронгуй хэлбэр юм. Гэхдээ энэ нь ямар асуудлыг хэлэлцэж болох, ямрыг нь болохгүй вэ гэдгээс хамаарах нь мэдээж юм. Зарим улсад хамтын гэрээ нь зүгээр л хуулиар тогтоосон доод хэм хэмжээг давтаж тусгасан байдаг тул үндсэндээ ач холбогдолгүй шахуу болдог. Энд хоёр талын харилцаа явагдсан хэдий ч үр дүнд нь аль ч талдаа шинэ эрх, үүрэг хүлээлгэхээргүй тохиролцоо хийгддэг.

Ажилтан, ажил олгогч болон засгийн газар хоорондын **гурван талт харилцаа** нь ихэвчлэн заавал дагаж мөрдөх эрх зүйн баримт бичиг гаргах гэхээсээ илүү засгийн газарт зөвлөмж өгөхөд чиглэсэн зөвлөлдөөний хэлбэрээр хэрэгждэг. Хөдөлмөрийн хүрээний бодлогод өөрчлөлт оруулах, хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэх, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг өөрчлөн тогтоох, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зохицуулалтыг хянан үзэх зэрэг асуудлаар зөвлөлдсөний үр дүнд заавал дагаж мөрдөх гэрээ, хэлэлцээр байгуулагдахгүй байж болох хэдий ч засгийн газраас илүү ул суурьтай шийдвэр гаргаж, талуудын хооронд харилцан итгэлцэл бий болгоход нь тус дөхөм болно.

Ажилтан, ажил олгогчийн хоорондын харилцан ажиллагаа нь тэдний:

- харилцан ажиллах хүсэл эрмэлзэл;
- харилцан ажиллах чадвараас ихээхэн хамаарна.

Харилцан ажиллах **хүсэл эрмэлзэл** нь талууд эрх мэдлээ хуваалцах асуудалд хэр нухацтай хандаж, харилцан хүлээн зөвшөөрч болохуйц шийдэлд хүрэх итгэл үнэмшил хэр байгаагаар илэрхийлэгдэнэ. Энэ нь талуудын мэдээлэл хуваалцах, ул үндэстэй шаардлагад буулт хийх, чин сэтгэлээсээ тохиролцоонд хүрэх эрмэлзэл хэр байгаагаар нотлогдоно. Талууд үндэслэлгүй, хатуу байр суурь баримтлах, холбогдох мэдээллийг бие биеэсээ нуух, хэлэлцэж буй асуудлаа шийдвэрлэх талаар хүчин чармайлт гаргахгүй байх зэрэг нь харилцан ажиллах хүсэл эрмэлзэл байхгүйг харуулна.

Харилцан ажиллах **чадвар** гэж талуудын үр дүнтэй харилцах чадавхийг хэлнэ. Үүнд дан ганц ярих чадвар бус сонсох, хэлэлцээний төлөвлөгөө, стратегиа боловсруулах, авсан мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх, үнэлэх, бодитой үндэслэл нотолгоо, сөрөг тайлбар бэлдэх, түүнчлэн гэрээ, хэлэлцээрийг талуудын жинхэнэ санааг илэрхийлсэн байдлаар томьёолох чадавх багтана.

Харилцааны шууд үр дүн

Ажилтан, ажил олгогч харилцан ажилласны шууд үр дүн тэдний цаашдын харилцааг зохицуулах шинэ журам тогтоох буюу одоогийн дүрэм журмыг өөрчлөх хэлбэрээр гардаг.

Зарим шинжээч хөдөлмөрийн харилцааг талуудын эрх мэдэл, үнэт зүйлс, ажиллаж буй орчин, харилцааны мөн чанар (зөвхөн зөвлөлдөх үү, эсвэл заавал дагаж мөрдөх баримт бичиг гаргахад чиглэсэн үү) зэргийг нь харгалзан үзэхийг шаарддаг хууль тогтоох үйл явцтай адилтган үздэг.

Харилцан ажилласны үр дүнд:
- **материаллаг** хэм хэмжээ; эсвэл
- **процессын** хэм хэмжээ гарч болно.

Материаллаг хэм хэмжээ нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд шинээр эрх олгож, үүрэг хүлээлгэсэн маш тодорхой хэмжиж болохуйц агуулгатай хэм хэмжээ юм.

Тухайлбал, материаллаг хэм хэмжээнд:

- дараагийн жилээс эхлээд цалин хөлсийг 5 хувиар нэмэгдүүлнэ;
- ажилтан ээлжийн амралт дээрээ хоёр өдрийн нэмэгдэл амралт эдэлнэ;
- ажилтанд тодорхой төрлийн тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгсэл олгоно;
- дараагийн 12 сарын хугацаанд 50 ажилтныг цомхотгоно;
- шинэ ажилтныг туршилтаар ажиллуулах хугацааг 3 сараас 2 сар болгож богиносгоно.

Тухайлбал, процессын хэм хэмжээнд:

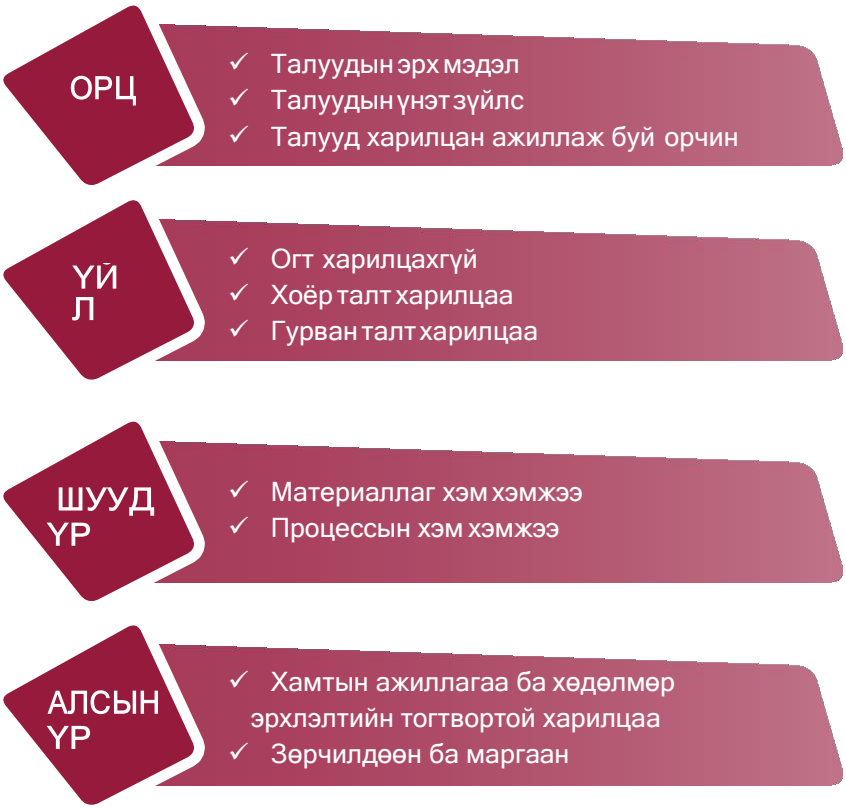
- компани бэлгийн дарамтын эсрэг бодлого, түүнтэй холбогдох журмыг ажилтны төлөөлөгчидтэй зөвлөлдөн боловсруулна;
- компани онцгой байдлын үед авах арга хэмжээ болон нүүлгэн шилжүүлэх шинэ төлөвлөгөөг ажилтны төлөөлөгчидтэй зөвлөлдөн боловсруулна;
- компанийн төлбөр тооцооны схемийг боловсронгуй болгох ажлын хэсэгт ажилтнуудыг оруулна.

Харилцааны алсын үр дүн

Жинхэнэ, чин сэтгэлийн зөвшилцөлд суурилсан харилцааны шууд үр дүн нь алсдаа хөдөлмөр эрхлэлтийн зохистой, тогтвортой харилцаа, хамтын ажиллагаанд хүргэх магадлалтай. Энэхүү хамтын ажиллагаа нь аль нэг тал, эсвэл хоёулаа өөрчлөгдөж буй нөхцөл байдалд нийцүүлэн өмнө тогтоосон дүрэм журмаа өөрчлөх шаардлагатай гэж үзэх хүртэл үргэлжилж болно. Ингэсэн тохиолдолд шинэ дүрэм журмаа тохиролцох хүртэл талуудын хооронд тогтсон эв эе, хамтын ажиллагаа түргэн зуур зөрчилдөөн, санал зөрөлдөөнөөр солигдож болзошгүй. Ийм зөрчилдөөн, санал зөрөлдөөнийг зохицуулах шаардлага үүснэ. Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын маргаан шийдвэрлэх дотоодын болон хөндлөнгийн механизм ийм зөрчилдөөнийг удирдан зохицуулах чухал арга хэрэгсэл болдог.

Тодорхой асуудлыг нэг тал дангаараа шийдвэрлэх нь илүү урт хугацааны, өргөн хүрээтэй зөрчилдөөн үүсэхэд хүргэж болзошгүй. Гэхдээ мэдээж ингэж гаргасан шийдвэр агуулга талаасаа хэр зэрэг шударга болсон гэж үзэхээс бүх зүйл хамаарна.

Нэг тал эрх мэдлээ ашиглан нөгөөдөө шийдвэрээ тулгаж байгаагаас үүдсэн зөрчилдөөн тэр бүр (жишээ нь, ажилтан хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн талаар гомдол гаргасны хариуд ажил олгогч сөрөг арга хэмжээ авна гэж айдаг газарт) ил мэдэгдэхгүй байж болно. Ажилтан болон ажил олгогчийн хоорондын харилцаа нэг чигийн урсгалтай тул хэдий бодитой оршин байгаа ч ийм зөрчилдөөнийг илрүүлэхэд хэцүү байж магадгүй. Гэсэн ч ийм нуугдмал зөрчилдөөн нь ажилчдын ёс суртахуун доройтох, бүтээгдэхүүний чанар доголдох, ажиллах хүчний тогтвор суурьшил алдагдах, түүхий эд, материалын гарздал нэмэгдэх, бүр үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаанд янз бүрээр саад учруулах хэлбэрээр илэрч байж болно. Эрх мэдэлд дулдуйдсан нэг талын шийдвэр гаргах үйл явцыг өөрчилж эрх мэдлээ хуваалцдаг хэлбэрт шилжих замаар ийм далд зөрчилдөөнийг шийдвэрлэх шаардлагатай.



Талуудын харилцан ажиллагаа эцсийн дүндээ зөрчилдөөн, эвдрэлцэл, санал зөрөлдөөн, маргаанаар дуусаж байвал гарц буюу шууд үр дүнг өөрчлөх хэрэгтэй. Үүний тулд орц (тухайлбал, орчныг өөрчлөх, үнэт зүйлсийг өөрчлөх) буюу үйл явц(тухайлбал, нэг тал дангаараа шийдвэр гаргадаг үйл явцыг хоёр талт болгож эрх мэдлийг хуваалцдаг болох)-ыг өөрчлөх, эсвэл орц болон үйл явцын аль алиныг нь өөрчлөх шаардлага тулгарна.

Зөрчилдөөний зайлшгүй шинж

Зөрчилдөөн болон маргааныг багасгаж болох хэдий ч зах зээлийн эдийн засагт ажилтан-ажил олгогчийн хоорондын харилцааны мөн чанар нь зөрчилдөөн зайлшгүй гарахад хүргэдэг. Зах зээлийн эдийн засгийн нөхцөлд хөдөлмөрийн харилцаанд ажилтнууд болон удирдлага харилцан адилгүй ашиг сонирхолтой, зарим талаар зөрчилдөх нь зайлшгүй учраас зөрчилдөөнийг удирдан зохицуулах шаардлагатай гэдгийг хүлээн зөвшөөрдөг.

Харилцан адилгүй ашиг сонирхолтой байна гэдэг нь талууд хоорондоо байнга маргаантай байна гэсэн үг биш. Саналын зөрүүтэй асуудлаа шийдвэрлэж,

санал зөрөлдөөнийг албан ёсны маргаан болтол даамжруулахгүйгээр нэгдсэн ойлголцолд хүрэхийн төлөө ажилтан, ажил олгогч хамтран ажиллаж болно. Ашиг сонирхлын зөрчилдөөнөөс талууд ярилцаж, хэлэлцээ хийх шаардлага үүсдэг бол нийтлэг ашиг сонирхол нь тэднийг харилцан буулт хийж, тохиролцоонд хүрэхэд түлхэц болдог. Талууд гуравдагч талын оролцоогүйгээр маргаанаас урьдчилан сэргийлж, үүссэн маргааныг шийдвэрлэх арга хэмжээ авч болно. Мөн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх буюу түүнийг шийдвэрлэхдээ төрийн буюу төрийн дэмжлэгтэй ажилладаг байгууллагын, эсвэл хувийн хэвшлийн үйлчилгээ авах боломжтой.

Маргаан зохицуулах үр дүнтэй тогтолцоо нь юуны түрүүнд маргаан гарахаас урьдчилан сэргийлэхэд анхаардаг бөгөөд урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авсан ч үүссэн маргааныг маргалдагч талуудын өөрсдийнх нь хүчээр эмх цэгцтэй, тайван замаар шийдвэрлэхийг зорьдог. Маргаан зохицуулах үр дүнтэй тогтолцооны үндсэн шинж нь хамтын хэлэлцээ хийх замаар зөвшилцөлд хүрэхийг эрмэлздэгт оршино. Ийм тогтолцоонд төр дараах үүрэг гүйцэтгэнэ:

- Таатай орчин бүрдүүлэх замаар хамтын хэлэлцээг дэмжих;
- Үнэ төлбөргүй, шуурхай үйлчилгээ үзүүлдэг сайн дурын үндсэн дээр эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитрын механизмыг бүрдүүлэх;
- эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитрын ажиллагаа явагдаж байхад хамтын тэмцлийн үйл ажиллагаа явуулахыг үл дэмжих;
- хамтын хэлэлцээ, эвлэрүүлэх/зуучлах арга хэмжээний үр дүнд хүрсэн тохиролцоо, түүнчлэн арбитрын шийдвэрийг бичгээр үйлдэж, заавал биелүүлдэг байх нөхцөлийг хангах.

Хөдөлмөрийн маргааны төрөл, шалтгаан

Хөдөлмөрийн маргаан нь цар хүрээ багатай буюу өргөн хүрээтэй, ганцаарчилсан буюу хамтын, нэг буюу олон аж ахуйн нэгжид хамааралтай гэх зэргээр янз бүр байж болно. Эдгээр маргаан үүсэх болсон шалтгаан нь ч мөн адил олон янз байх бөгөөд цалин хөлстэй холбоотой асуудлаарх нэг ажилтны гомдлоос эхлээд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөл хангагдаагүй талаарх хэсэг ажилтны гомдол, эрх ашгаа хамгаалах зорилгоор ҮЭ байгуулахад нь саад учруулсан гэдэг үндэслэлээр тухайн аж ахуйн нэгжийн нийт ажилтнууд ажлаа зогсоосноос ч үүдсэн байж болно. Зарим маргааныг маш хурдан шийдвэрлэх боломжтой. Тухайлбал, тухайн ажилтны ахлагч нь түүний цалин хөлсний мэдэгдэх хуудас дээрх дүнг хэрхэн бодсоныг тайлбарлаж, ажилтан түүнийг нь хүлээн зөвшөөрсөн бол асуудал газар дээрээ шийдэгдэж, маргаан дуусна.

Харин зарим маргааныг шийдвэрлэхэд цаг хугацаа шаардагдана. Тухайлбал, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөл хангагдаагүй тухай асуудлыг газар дээр нь шууд шийдэх боломжгүй байж магадгүй. Машин, тоног төхөөрөмжийн хаалт, хамгаалалт байхгүй, эсвэл үйлдвэрийн тодорхой хэсэгт хэт их тоосжилттой буюу дуу чимээтэй гэсэн гомдлын дагуу ажил олгогч асуудлыг шууд шийдэх боломжгүй. Энэ тохиолдолд ажилтан болон ажил олгогч ажлын байранд аюултай байдал үүссэн эсэх, энэхүү аюулын улмаас учрах эрсдлийн түвшин, тэрхүү эрсдлийг хэрхэн бууруулах зэрэг асуудлаар санал зөрөлдөөнтэй байж болно. Тиймээс ажил олгогчид хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн мэргэжилтний зөвлөгөө хэрэгтэй болно. Энэ хугацаанд тухайн асуудал шийдэгдэхгүй, зөрчилдөөнтэй хэвээр үлдэх учраас ажилтнууд ажлаа зогсоох буюу хамтын тэмцлийн бусад үйл ажиллагаа явуулах магадлалтай.

Маргааны хэлбэр

Маргаан нь ганцаарчилсан буюу хамтын шинж чанартай байна. Мөн маргааныг эрхийн буюу сонирхлын маргаан гэж ангилж үздэг.

Ганцаарчилсан маргаан гэж тухайн нэг ажилтан, ажил олгогчийн хооронд ихэвчлэн эрхийн хэрэгжилтийн асуудлаар үүссэн саналын зөрүүг хэлнэ. Мөн хэд хэдэн ажилтан нэг ижил асуудлаар ажил олгогчтойгоо санал зөрөлдөж байгаа хэдий ч асуудлыг дан дангаараа тавьж буй тохиолдол ч үүнд хамаарна.

Хамтын маргаан гэж (заавал биш ч ихэнхдээ ҮЭ-ээр төлөөлүүлсэн) бүлэг ажилтан болон ажил олгогч буюу бүлэг ажил олгогчийн хооронд эрхийн хэрэгжилтийн буюу ирээдүйн ашиг сонирхлын асуудлаар үүссэн саналын зөрүүг хэлнэ.

Эрхийн маргаан гэж хууль, хамтын гэрээ, хэлэлцээр буюу хөдөлмөрийн гэрээгээр олгогдсон эрх нь зөрчигдсөнтэй холбоотойгоор нэг буюу түүнээс дээш тооны ажилтан, ажил олгогчийн хооронд үүссэн саналын зөрүүг хэлнэ. Ийм маргаан нь ажилтнууд цалин хөлс, илүү цагаар ажилласны нэмэгдэл хөлс, амралт, ажиллах орчин нөхцөл зэрэгтэй холбоотой эрхийг нь буюу нэг үгээр хэлбэл хуулиар олгогдсон эрхийг нь эдлүүлээгүйг шаардсанаар үүсдэг.

Эрхийн маргаан нь ганцаарчилсан буюу хамтын шинжтэй байж болно.

Сонирхлын маргаан нь хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд шинээр үүсэх эрх, үүрэгтэй холбоотойгоор ажилтнууд болон ажил олгогчийн хооронд үүссэн саналын зөрүүг хэлнэ. Ийм маргааны ихэнх нь талууд ирээдүйд мөрдөх хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлөө тохиролцож чадалгүй хамтын хэлэлцээ тасалдахад хүрснээс үүсдэг байна.

Сонирхлын маргаан нь голдуу хамтын шинжтэй байдаг.

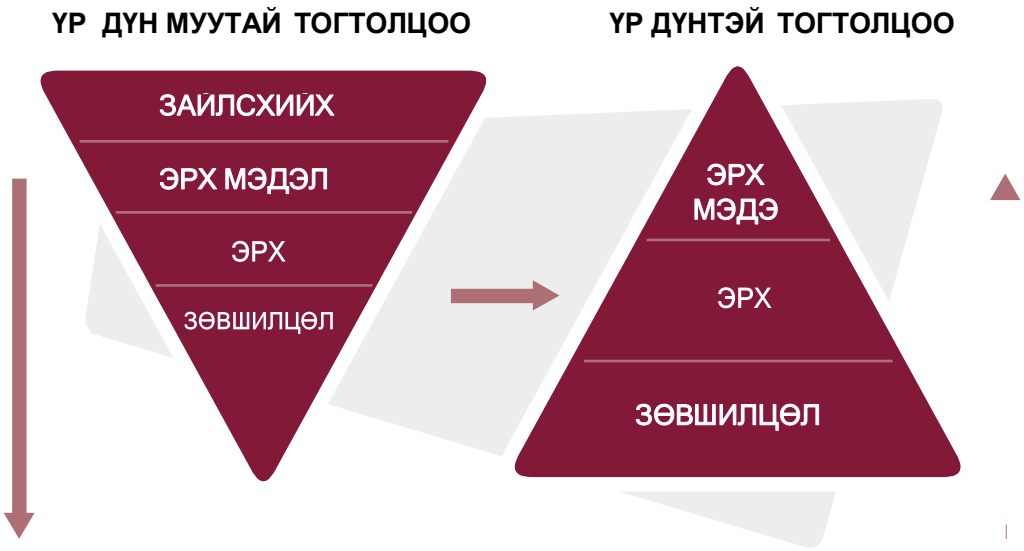
Зарим газарт ҮЭ-ийг хүлээн зөвшөөрөх, хамтын хэлэлцээ хийх этгээдийг тодорхойлох, хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг тайлбарлах, хэрэглэх, ажлаас шударга бусаар халах зэрэгтэй холбоотой зарим эрхийн маргааныг тусгайлан авч үздэг. Үүнээс ийм ‘тусгай’ маргааныг эрхийн ердийн маргаанаас өөрөөр тусгай байгууллага, механизмаар хянан шийдвэрлэх ёстой юу гэсэн асуулт гарч байна.

Маргаан зохицуулалт

Маргаан зохицуулах дараах дөрвөн үндсэн арга байна:

- аль нэг тал нь зүгээр л маргаан шийдвэрлэхэд оролцохоос **зайлсхийх** арга;
- аль нэг тал нь хүссэн зүйлээ хийлгэхээр нөгөө талаа албадах буюу **эрх мэдлээ** ашиглах арга;
- аль нэг тал нь эрх буюу шударга ёсны хэм хэмжээг тогтоох бие даасан байгууллагад ханддаг **эрх**эд суурилсан арга;
- аль нэг тал нь эвлэрч зохицох, буулт хийх буюу байр суурь/суурь шаардлагыг нь анхаарч үзэхийг эрмэлздэг **зөвшилцөлд** суурилсан арга.

Бодит амьдрал дээр маргаан зохицуулалт яг дээрх дараалын дагуу явагдах нь олонтаа тохиолддог. Гэтэл уг нь эсрэгээрээ буюу эхлээд зөвшилцөл, дараа нь эрх, тэгээд эрх мэдлээ ашиглах аргаар явж, маргаанаа шийдвэрлэхээс зайлсхийх аргыг бүр мөсөн хэрэглэхгүй байвал хамгийн сайн хувилбар болно.



Үр дүнтэй тогтолцооны пирамидад харуулсанчлан сууриас нь дээш өгсөх буюу **зөвшилцөл, эрх, эрх мэдэл** гэсэн дараалал хамгийн зохистой нь юм.

Маргаан зохицуулах үр дүнтэй тогтолцооны суурь нь зөвшилцөлд хүрэхийг эрмэлзсэн үйл явц байх бөгөөд үүнд хамгийн их ач холбогдол өгч байгаа нь зургаас харагдаж байна. Тэгээд дараагийн шат нь эрхэд суурилсан үйл явц байх бол хамгийн сүүлд өөр сонголт үлдээгүй тохиолдолд л эрх мэдлээ ашиглах аргыг хэрэглэнэ. Зөвшилцлийн шатнаас эрх мэдэлд суурилсан шат руу чиглэх тусам дараах хандлага ажиглагдана:

- талууд маргааныхаа үр дүнг хянах боломж улам бүр багасдаг;
- талууд маргааныхаа үр дүнд сэтгэл ханамжтай үлдэх магадлал улам бүр багасдаг;
- маргаан үүсэх болсон суурь шалтгааныг арилгах боломж улам бүр багасдаг;
- маргааны үр дүнд хүрсэн шийдвэрийг дагаж мөрдөх магадлал улам бүр багасдаг;
- талуудын бодит хэрэгцээг хангах боломж улам бүр багасдаг;
- талууд улам холдож хөндийрнө;
- талуудын харилцаа улам муудаж болзошгүй;
- маргаан шийдвэрлэхэд зарцуулах цаг хугацаа, зардал улам ихсэх магадлалтай.

Дээр дурдсан нэр томьёог дараах хэсэгт тайлбарлав.

Харилцан яриа	Ярих, сонсох, түүнчлэн мэдээлэл, санаа бодол болон сэтгэл зовоож буй асуудлуудаа хуваалцах үйл явц
Хэлэлцээ	Нийтлэг болон зөрчилдөөнтэй ашиг сонирхол бүхий хоёр буюу түүнээс дээш тал харилцан хүлээн зөвшөөрч болохуйц тохиролцоонд хүрэх зорилгоор ярилцах, бие биеэ сонсох үйл явц
Албан журмаар влэрүүлэх/ зуучлах	Маргалдагч талууд хуулийн дагуу төрөөс үзүүлдэг зуучлалын үйлчилгээ авах шаардлага үүссэн нөхцөл (энэхүү гарын авлагад эвлэрүүлэх болон зуучлах гэсэн хоёр нэр томьёог нэгэн адил утгатай гэж үзэн хамтад нь хэрэглэсэн.)
Сайн дурын үндсэн дээр эвлэрүүлэх/ зуучлах	Маргалдагч талуудын тохиролцоогоор л эвлэрүүлэх/ зуучлах ажиллагааг эхлүүлэх нөхцөл
Албан журмын арбитр	Хуулиар буюу төрийн эрх мэдэл бүхий байгууллагын шийдвэрийн дагуу маргааныг арбитраар шийдвэрлэх нөхцөл. Үүнд маргалдагч талын аль нэг нь нөгөө талтайгаа тохиролцолгүйгээр арбитрын үйл ажиллагааг эхлүүлэх, эсвэл засгийн газар маргааныг арбитраар шийдвэрлүүлэхий санаачилсан тохиолдлыг мөн хамруулна.
Сайн дурын арбитр	Маргалдагч талуудын тохиролцоогоор л арбитрын ажиллагааг эхлүүлэх нөхцөл
Шүүхээр шийдвэрлэх	Хуулиар тогтоосон журам, дэгийн дагуу маргааныг шүүхээр шүүгч хянан шийдвэрлэх үйл явц
Ажил хаялт	Аж ахуйн нэгж, байгууллагын нэг буюу хэд хэдэн салбар, нэгжийн ажилчид санаа зовж буй асуудлаа илэрхийлэх, эсвэл тавьсан шаардлагаа хэрэгжүүлэх зорилгоор хамтдаа ажлаа зогсоох буюу ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзах. Ажил хаялт нь бүрэн буюу хэсэгчилсэн байж болно.
Локаут	Ажил олгогч ажилчдыг ажиллуулахгүй байх зорилгоор бизнесээ (ажлын байрыг) хааснаас үүдсэн ажил зогсолт

Бусад тодорхойлолтыг **Хавсралт А**-д буй **Нэр томьёоны тайлбарт** оруулав.

Хөдөлмөрийн харилцаа гэж ажилтнууд, ажил олгогчдын хоорондын харилцан ажиллагаа юм. Талуудын харилцааны мөн чанар нь тэдний эрхэмлэдэг үнэт зүйлс, эрх мэдэл, ажиллаж буй орчин болон шийдвэрлэхийг зорьж буй маргааны төрөл зэргээс хамаардаг.

Бүгдийг нь биш боловч талууд олонх маргааныг зөвшилцөлд хүрэхийг эрмэлзсэн харилцан үйл явц болох харилцан яриа, хэлэлцээ, хамтын хэлэлцээний аргаар өөрсдөө шийдвэрлэдэг.

Хэлэлцээ амжилтгүй болж, мухардалд орвол гуравдагч тал оролцож маргалдагч талуудын зөрчилдөөнийг зохицуулахад туслах шаардлагатай болдог. Эвлэрүүлэх/зуучлах зэрэг хөндлөнгийн оролцооны зарим арга нь мөн л зөвшилцөлд суурилсан байдаг бол маргааныг арбитрын болон шүүхийн журмаар шийдвэрлэхэд хөндлөнгийн этгээд шийдвэрийг гаргадаг.

Маргалдагч талуудад үзүүлэх туслалцааг засгийн газрын бүтцэд хамаардаг төрийн байгууллага, эсвэл төрөөс санхүүждэг боловч улс төрийн нам, бизнес, ажил олгогчдын болон ажилчдын алинаас нь ч хараат бус комисс буюу түүнтэй адилтгах бүтцүүдээр хүргэж болно. Мөн хувийн хэвшлийн байгууллага ийм туслалцаа үзүүлж болно.

Хөдөлмөрийн харилцааны тогтолцоо үр дүнтэй ажиллах эсэх нь маргааны удирдлагын тогтолцооны шинж, чанар, түүнээс үзүүлэх үйлчилгээнээс шууд хамаарна. Асуудлаа шүүхэд хандалгүйгээр шийдвэрлэхийг зорьж буй нөхцөлд ийм үйлчилгээ үзүүлэгч бүтцүүдийг бэхжүүлэх, сэргээн сайжруулах, зарим тохиолдолд бүтэц, зохион байгуулалтыг нь өөрчилдөг байх нь хөдөлмөрийн харилцааны тогтолцооны зайлшгүй чухал чиг үүрэг болдо

Маргааны удирдлагын тогтолцооны хэлбэрүүд

Маргааны удирдлагын тогтолцоо нь улс бүрээр харилцан адилгүй байна. ОУХБ-ын Сайн дурын үндсэн дээр эвлэрүүлэх ба арбитрын журмаар шийдвэрлэх тухай 92 дугаар зөвлөмжийн 1 дүгээр зүйлд заасны дагуу маргааны удирдлагын тогтолцоо нь үндэсний нөхцөл байдалд нийцсэн байх ёстой. Энэ нь уг тогтолцоо үр дүнтэй ажиллаж, хэрэглэгчдийнхээ итгэл, найдварыг олж авахад зайлшгүй чухал.

Маргааны удирдлагын тогтолцоог нь ерөнхийд нь дараах гурван ангилалд хуваж үздэг:

- **Хөдөлмөрийн яам буюу департамент:** Үндэсний болон мужийн түвшинд хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагад хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах асуудлыг хөдөлмөрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх чиг үүргийнх нь нэг хэсэг болгон хариуцуулж, энэ асуудлаар байгуулагдсан нэгжид хөдөлмөрийн маргаан зохицуулахтай хамааралгүй бусад чиг үүргийг давхар хариуцуулсан байх нь олонтаа тохиолддог. Зарим улсад маргаан шийдвэрлэх үйл явцад хувийн байгууллагуудыг хязгаарлагдмал хүрээнд оролцуулахыг зөвшөөрдөг хэдий ч ер нь л эвлэрүүлэн зуучлах болон арбитраар шийдвэрлэх чиг үүргийг хөдөлмөрийн газрын ажилтнуудад оноосон байдаг.

  Африк, Ази, Европ, Араб, Америкийн олон орон өнөөдөр ийм аргаар ажиллаж байна.

- **Хуулийн дагуу байгуулагдсан хараат бус бүтэц:** Хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах асуудлыг төрөөс санхүүждэг боловч бие даасан, хараат бус байдлаа өндөр хэмжээнд хангаж ажилладаг бүтцүүдэд хариуцуулдаг. Өөрийн гэсэн тусдаа хууль тогтоомжийн дагуу удирдах зөвлөл нь удирдан ажилладаг хараат бус комисс, байгууллага буюу тэдгээртэй адилтгах бүтцүүд маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах ажлыг эрхэлдэг. Ийм бүтцийн бүрэн эрх, чиг үүргийг болон улс төрийн нам, бизнес, ҮЭ-үүдээс хараат бус байх зарчмыг нь хуулиар тогтоосон байна. Хараат бус ийм байгууллагууд нь ерөнхийдөө маргаан зохицуулах үйл явцад хувийн байгууллагуудыг татан оролцуулахыг дэмждэг. Хэдийгээр ийм хараат бус байгууллагууд үүсээд 60 гаруй жил болж байгаа боловч тэднийг орчин үеийн-хараат бус механизм гэж нэрлэж болох юм.

  1947 онд байгуулагдсан АНУ-ын Холбооны зуучлах, эвлэрүүлэх алба, 1976 онд байгуулагдсан Нэгдсэн Вант Улсын Зөвлөх, эвлэрүүлэх, арбитрын алба, 1991 онд байгуулагдсан Ирландын хөдөлмөрийн харилцааны комисс, 1995 онд байгуулагдсан Өмнөд Африкийн Эвлэрүүлэх, зуучлах, арбитрын комисс, 2005 онд байгуулагдсан Гана Улсын Хөдөлмөрийн үндэсний комисс, 2007 онд

байгуулагдсан Танзани Улсын Зуучлал, арбитрын комисс зэрэг нь энэ бүтцийн нийтлэг төлөөлөл юм.

Хуулийн дагуу байгуулагдсан хараат бус бүтэц болохын хувьд эдгээр байгууллага, комисс нь төрийн захиргааны төв байгууллагынхаа харьяанд хамаарахгүй боловч хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцооныхоо хэсэг нь юм.

- **Чиг үүргээ хуваалцдаг холимог механизм:** Хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах чиг үүргийг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага болон хараат бус бүтцэд хэсэгчлэн хуваарилсан байдаг. Тухайлбал, Камбожийн Хөдөлмөр, мэргэжлийн сургалтын яамны Хөдөлмөрийн газар болон Арбитрын зөвлөл нь энэ чиг үүргийг хамтран хэрэгжүүлдэг.

  Мөн ийм холимог бүтцэд ажил олгогчдын болон ҮЭ-ийн байгууллага маргаан зохицуулах ажиллагаанд идэвхтэй оролцдог хэлбэр орно. Тухайлбал, Испанийн Зуучлал, арбитрын салбар дундын алба нь бие даасан бүтцийн эрхлэх асуудлын хүрээнээс хальсан маргааныг авч үзэх өргөн эрхтэй. Тус алба нь улсын төвөөс санхүүждэг боловч нийгмийн түншүүд удирдаж ажиллуулдаг.

  Бельгид мөн хамтын маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах чиг үүргийг нийгмийн түншүүд хуваалцдаг. Хамтын шинжтэй зөрчилдөөнийг ажилтны болон ажил олгогчдын төлөөлөгчид зохицуулж чадахгүй бол энэ маргаан эвлэрүүлэн зуучлах хоёр талт хороонд шилжинэ. Тус хоёр талт хорооны дарга нь Холбооны Хөдөлмөрийн сайдын томилсон төрийн албан хаагч байх бөгөөд хараат бус, төвийг сахисан зуучлагчийн үүрэг гүйцэтгэдэг.

Нөхцөл байдлаа үнэлэх

Маргааны удирдлагын тогтолцоо нь боломжийн түвшинд хөгжсөн улс орнууд байгаа ч олон орны хувьд өөрчлөн сайжруулах шаардлага тулгарч байна. Шинэчлэл өөрчлөлтийг үр дүнтэй удирдаж хэрэгжүүлэх шаардлагатай бөгөөд үүнийгээ өнөөгийн нөхцөл байдлаа бүхэлд нь үнэлж тодорхойлохоос эхлэх нь зүйтэй.

Ийнхүү үнэлэхийн тулд ОУХБ-ын хэд хэдэн конвенц, зөвлөмжид, ялангуяа Сайн дурын үндсэн дээр эвлэрүүлэх ба арбитрын журмаар шийдвэрлэх тухай 1951 оны 92 дугаар зөвлөмжид тусгагдсан зарим шалгуур үзүүлэлтийг ашиглах хэрэгтэй. Эдгээр шалгуур үзүүлэлтийг дараах хоёр хэсэгт ангилж үздэг:

- Маргаан зохицуулах үр дүнтэй тогтолцооны тодорхой элементүүд;
- Сайн засаглалын нийтлэг шинж (зарчмууд).

Маргаан зохицуулах үр дүнтэй тогтолцооны онцлог элементүүд

Маргааны удирдлагын үр дүнтэй тогтолцоо нь дараах онцлог шинж-зарчмыг агуулсан байна:

- Маргаанаас урьдчилан сэргийлэхэд онцлон анхаарах;
- Цогц үйлчилгээ, арга хэмжээ;
- Үнэ төлбөргүй үйлчилгээ;
- Сайн дурын;
- Энгийн хялбар;
- Инновацид тулгуурласан;
- Мэргэжлийн;
- Хараат бус;
- Нөөц боломжоор хангагдсан;
- Үйлчлүүлэгчдийн итгэл, найдвар.

Маргаанаас урьдчилан сэргийлэхэд онцлон анхаарах

ОУХБ-ын Сайн дурын үндсэн дээр эвлэрүүлэх ба арбитрын журмаар шийдвэрлэх тухай 1951 оны 92 дугаар зөвлөмжийн 1 дүгээр зүйлд төрөөс бий болгосон маргаан зохицуулах механизм нь хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэхэд дэмжлэг болох ёстой гэж заасан байна.

Маргаанаас урьдчилан сэргийлэхэд зохих хөрөнгө нөөц шаардагдана. Үүгээр ажил олгогчид болон ажилтнуудыг зөвлөгөө, мэдээллээр хангах, сургалт явуулах, түүний дотор хамтарсан сургалт зохион байгуулах замаар маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, харилцан ярилцах, зөвлөлдөх, хамтын хэлэлцээ хийх үйл явц, механизмаа сайжруулж бэхжүүлэх, аж ахуйн нэгж, байгууллагынхаа түвшинд хөдөлмөрийн удирдлагын харилцаагаа сайжруулахад туслах боломж бүрдэнэ.

Цогц үйлчилгээ

Маргааны удирдлагын үр дүнтэй тогтолцоо нь үйлчлүүлэгчдийнхээ хэрэгцээнд нийцсэн цогц үйлчилгээ, түүний дотор мэдээлэл, зөвлөгөө, сургалтаар хангах, зуучлах, хянан шийдвэрлэх, эвлэрүүлэх, арбитрын үйлчилгээ (шаардлагатай тохиолдолд эвлэрүүлэх-арбитраар шийдвэрлэх, арбитраар шийдвэрлэх-эвлэрүүлэх аргыг хэрэглэдэг) үзүүлдэг байвал зохино. Үйлчилгээ нь хувийн хэвшил болон төрийн байгууллагуудад (түүний дотор хууль тогтоомжийн дагуу байгуулагдсан бүтцүүд болон төрийн өмчийн корпорациуд) нэгэн адил хүртээмжтэй байх нь зүйтэй

Мөн ганцаарчилсан болон хамтын, эрхийн болон
сонирхлын маргаан, түүнчлэн зохион байгуулагдах эрх,
хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг хүлээн зөвшөөрүүлэх, хамтын гэрээ,
хэлэлцээрийг тайлбарлах, ялгаварлан гадуурхах, хөдөлмөрийн харилцаанд
шударга бус үйлдэл гаргах, орон тоо цомхотгох, ажлаас халах зэрэгтэй холбоотой
бүх төрөл, хэлбэрийн маргааныг хамруулсан үйлчилгээ байж болох юм.

92 дугаар зөвлөмжийн 3(2) дахь хэсэгт маргаанд оролцогч аль ч талын хүсэлт, хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг хариуцдаг төрийн байгууллагын санаачилгаар эдгээр үйлчилгээг авах боломжийг бүрдүүлсэн байвал зохино гэж заажээ.

Үнэ төлбөргүй үйлчилгээ

92 дугаар зөвлөмжийн 3(1) дэх хэсэгт сайн дурын үндсэн дээр эвлэрүүлэх ажиллагаа үнэ төлбөргүй байна гэж заажээ.

Маргаанд оролцогч талууд эвлэрүүлэн зуучлах болон арбитрын үйлчилгээг үнэ төлбөргүй авах боловч эдгээр ажиллагааны явцад гарах зарим зардал(орчуулгын үйлчилгээ, гэрч болон талуудын төлөөлөгчидтэй холбогдон гарах зардал зэрэг)-ыг холбогдох тал нь хариуцна.

Сайн дурын байх

Сайн дурын гэдэг нь маргалдагч талууд маргааныг эвлэрүүлэн зуучлах болон арбитрын журмаар шийдвэрлэх эсэхээ чөлөөтэй сонгон шийдвэрлэх бөгөөд төрөөс санхүүждэг ийм үйлчилгээ авахыг хуулиар шаардахгүй гэсэн үг юм. Энэ нь 92 дугаар зөвлөмжийн гол зарчим бөгөөд төрийн эвлэрүүлэн зуучлах механизм нь сайн дурын байна гэж заажээ.

Сайн дурын гэдэг нь талууд мөн эвлэрүүлэн зуучлах буюу арбитрын байгууллагад хандахын оронд хувийн хөндлөнгийн этгээдийг зуучлагч буюу арбитрчаар сонгож болно гэсэн үг юм.

Хамтын хэлэлцээний явцад талууд албан журмын эвлэрүүлэх/зуучлах үйлчилгээ буюу арбитрт хандахаар сайн дураараа тохиролцсон бол сайн дурын зарчим алдагдсан гэж үзэхгүй.

Энгийн хялбар байх

Маргааны удирдлагын үр дүнтэй тогтолцоонд журам, үйл ажиллагаа нь ойлгомжтой, тодорхой, энгийн хялбар байхын зэрэгцээ (эвлэрүүлэн зуучлах үйлчилгээнд хандах, арбитрын ажиллагааг эхлүүлэх хүсэлт гаргах зэрэг) аль болох олон ажиллагааг хялбаршуулсан хэрэглэхэд хялбар маягтуудыг ашигладаг. Эвлэрүүлэх/зуучлах уулзалт, арбитрын хуралдаан зэргийг аль

болох шүүх хуралдааны хэлбэр, практикаар хийхээс зайлсхийх нь зүйтэй.

92 дугаар зөвлөмжийн 3(2) дахь хэсэгт зөвлөсний дагуу сайн дурын үндсэн дээр эвлэрүүлэх төрийн үйлчилгээ шуурхай, цаг алдалгүй хэрэгжих гол нөхцөл нь түүний журам, үйл ажиллагаа энгийн хялбар байх явдал юм.

Мэргэшсэн байх

Мэргэшсэн гэдэгт хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах тогтолцоонд ажиллаж байгаа нийт ажилтныг шударгаар сонгон шалгаруулж, ажлын байрны тодорхойлолтод заасан шаардлагуудыг хангах хэмжээнд сургасан, тэдгээр нь үйлчлүүлэгч, хамтран ажиллагч, ажил олгогчтойгоо болон олон нийттэй харилцах харилцааг нь зохицуулсан зан суртахууны болон ёс зүйн дүрмийг сахиж мөрддөг байхыг ойлгоно.

Инновацид суурилсан байх

Инновацид суурилсан гэдэгт үйлчлүүлэгчдээ хамгийн чанартай үйлчилгээ үзүүлэхийн тулд уян хатан хандаж, тодорхой нөхцөл байдалд нь нийцсэн өөрчлөлт оруулдаг байхыг ойлгоно. Үүнд маргаан шийдвэрлэх шинэ аргуудыг (жишээ нь эвлэрүүлэх-арбитраар шийдвэрлэх, арбитраар шийдвэрлэх-эвлэрүүлэх журам) ашиглах, мөн уялдуулан зохицуулах, судлан шалгах, баримт олж тогтоох, үнэлэх, хамтарсан судалгаа, сургалт хийх, харилцааг өргөжүүлж бэхжүүлэх зэрэг маргаанаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн янз бүрийн санаачилга нэвтрүүлэх ч багтана. Алслагдсан бүс нутагт оршин суудаг хүмүүст зориулсан явуулын үйлчилгээ нэвтрүүлэх, мэдээллийн технологийг үр дүнтэй, бүрэн дүүрэн ашиглах ч инновацид хамаарна.

Хараат бус байх

Хараат бус гэдэгт тухайн тогтолцоо нь аливаа улс төрийн нам, бизнесийн ашиг сонирхол, ажил олгогчид болон ҮЭ-д хамаардаггүй буюу тэдний хяналтад байдаггүй, төрийн ямар нэгэн оролцоогүйгээр ажилладаг байхыг ойлгоно. 92 дугаар зөвлөмжийн 2 дугаар зүйлд зааснаар хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах тогтолцоонд нийгмийн түншүүдийг тэгш оролцуулах нь уг тогтолцооны хараат бус байдлыг хангах чухал элемент юм. Гэхдээ хараат бус байх гэдэг нь төрөөс санхүүгийн хувьд бие даасан байна гэсэн үг биш. Учир нь маргааны удирдлагын тогтолцоо нь хууль тогтоомжийн дагуу байгуулагдсан бүтэц байх тул улсын төсвөөс санхүүжнэ.

Үйлчлүүлэгчдийн итгэл, найдвар

Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах үр дүнтэй тогтолцоо нь үйлчлүүлэгчдээсээ өндөр үнэлгээ авах үйлчилгээ үзүүлж, тэр хэрээрээ тэдний итгэлийг хүлээдэг. Ийм тогтолцоо нь үзүүлж буй үйлчилгээнийхээ нэр төрөл, чанарт үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамж ямар байгааг үнэлэх, төвийг сахисан байр сууриа хадгалахын тулд боломжтой бүх арга хэмжээг авах, харьяаллын дагуу хамарч үйлчлэх бүх этгээдэд алагчлалгүйгээр шударга үйлчлэхэд чиглэсэн алхмуудыг хийдэг.

Сайн засаглалын шинж

Энгийн үгээр хэлбэл засаглал гэдэг нь аливаа байгууллагад шийдвэрийг хэрхэн гаргаж, түүнийгээ хэрхэн хэрэгжүүлэх тухай ойлголт юм. Үүнд яам, агентлаг, хууль тогтоомжийн дагуу байгуулагдсан хараат бус бүтэц, аж ахуйн нэгж, ҮЭ, ажил олгогчдын байгууллага, ер нь шийдвэр гаргаж, хэрэгжүүлдэг, шийдвэр гаргаад тэр нь хэрэгждэггүй газрууд ч хамаарна. Тиймээс үндэсний, мужийн буюу бүсийн, компанийн, орон нутгийн болон дүүргийн гэх мэтээр засаглалын тухай ярьж болно.

Засаглалын тухай ойлголт шинэ зүйл биш боловч ‘сайн засаглал’-ыг онцолж, зохистой засаглалын хүлээн зөвшөөрөгдсөн зарчмууд бодит амьдралд хэр зэрэг хэрэгжиж байгааг анхаарах болсон нь харьцангуй шинэ үзэгдэл юм. Ийнхүү нарийвчлан шинжихдээ гол оролцогч талууд, тэр дундаа засгийн газрын (болон бусад талын) шийдвэр гаргах, хэрэгжүүлэх үйл явцад гүйцэтгэж буй үүргийг мөн авч үзсэн байна. Түүнчлэн шийдвэр гаргах ч, хэрэгжүүлэх ч чиг үүрэгтэй байгуулагдсан бүтцүүдийн ажлыг үнэлж, дүн шинжилгээ хийх болжээ.

Цөөхөн улс орон, эсвэл (улсын, хувийн буюу иргэний нийгмийн) цөөхөн байгууллага өөрсдийгөө сайн засаглалын бүх шинж, шалгуурыг хангасан гэж үзэх байх. Гэхдээ ийм үлгэр жишээ байдал нь бусаддаа өнөөгийн байгаа бодит байдлаа харьцуулан үнэлэх, улмаар шаардлагатай арга хэмжээ авах үйл ажиллагааны жишиг шалгуурыг тогтоож өгдөг

Сайн засаглалын нийтлэг хүлээн зөвшөөрөгдсөн шинж – шалгуур үзүүлэлтүүдийг дараах зурагт харуулав.

Оролцоо

Шийдвэр гаргахад хамааралтай талууд, тэр дундаа эрэгтэй, эмэгтэйчүүд нэгэн адил оролцох нь сайн засаглалын тулгын чулууны нэг юм. Үүнийг Сайн дурын үндсэн дээр эвлэрүүлэх ба арбитрын журмаар шийдвэрлэх тухай 1951 оны 92 дугаар зөвлөмжийн 2 дугаар зүйлд доор дурдсанаар тусгажээ.

“Сайн дурын үндсэн дээр эвлэрүүлэх механизмыг хамтарсан байдлаар байгуулсан бол ажил олгогч, ажилчдын тэнцүү тооны төлөөллийг оруулсан байвал зохино.”

Шууд өөрөө оролцох, эсвэл хууль ёсны төлөөллийн байгууллага буюу төлөөлөгчөөр дамжуулан оролцох боломж байдаг. Төлөөллийн ардчилал нь шийдвэр гаргахад нийгмийн хамгийн эмзэг хэсгийн ашиг сонирхлыг харгалзах байнгын баталгаа болж чадахгүй. Тиймээс шийдвэр гаргах үйл явцад аль болох өргөн төлөөлөлтэй, сайн мэдээлэлтэй, зохион байгуулалттай оролцуулах нөхцөлийг хангавал энэ баталгаа бүрдэнэ. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, үзэл бодлоо илэрхийлэх эрх болон зохион байгуулалтад орсон иргэний нийгэм нь холбогдох бүх талыг шийдвэр гаргахад бүрэн дүүрэн оролцуулахад зайлшгүй чухал юм.

Ил тод

Шийдвэр гаргах болон түүний хэрэгжилтийг хангуулах үйл явц нь дүрэм, журам, тогтсон дэгийн дагуу явагдахыг ил тод байдал гэнэ. Түүнчлэн тухайн шийдвэр болон түүний хэрэгжилтэд өртөж буй хүмүүс холбогдох мэдээллийг чөлөөтэй, шууд авах боломжоор хангагдсан байхыг хэлнэ. Мөн зохих бүх мэдээллийг зорилтот хэрэглэгчиддээ ойлгомжтой хэлбэрээр хүргэдэг байх шаардлагатай.

Мэдрэмжтэй

Сайн засаглалд аливаа байгууллага болон үйл явц нь холбогдох бүх талын хэрэгцээг боломжийн хугацаанд хангадаг байхыг хичээх ёстой. Мөн сайн засаглал нь шийдвэр гаргагчид өөрчлөгдөж буй нөхцөл байдал болон шинэ оролцогч талуудын хэрэгцээг харгалзан үзэхүйц хэмжээнд уян хатан байхыг шаарддаг.

Зөвшилцөлд хүрэхийг эрмэлзсэн

Аль ч нийгэмд олон янзын оролцогчид, олон янзын үзэл бодол оршин байдаг. Сайн засаглал нь нийгмийн харилцан адилгүй эдгээр ашиг сонирхлыг зохицуулж, нийт нийгмийн эрх ашигт хамгийн их нийцсэн сонголт, түүнд хүрэх арга замын талаар өргөн хүрээтэй зөвшилцөлд хүрэхийг шаарддаг. Мөн түүнчлэн тухайн улсын буюу ард түмний түүх, соёлын болон нийгмийн нөхцөл байдлыг харгалзан хүний хөгжлийг хангах урт хугацааны, өргөн цар хүрээтэй бодлогыг боловсруулж, тавьсан зорилгодоо хүрэх арга замыг тодорхойлохыг шаарддаг.

Тэгш, хүртээмжтэй

Гишүүд нь нийгэмдээ оролцоотой гэдгээ мэдэрч, нийгмийн амьдралаас орхигдсон мэдрэмж төрдөггүй байх нөхцөлийг бүрдүүлэхээс тухайн нийгмийн сайн сайхан байдал хамаардаг.

Нийгмийн бүх бүлэг, ялангуяа хамгийн эмзэг бүлгийнхэн аж байдлаа сайжруулах буюу хүрсэн түвшинд нь хадгалах боломжтой байх ёстой.

Үр дүнтэй, үр ашигтай

Байгууллага болон үйл явц нь нийгмийнхээ эрх ашигт үйлчилж, байгаа нөөцийг хамгийн оновчтой ашиглах замаар үр дүнтэй ажиллахыг сайн засаглал гэнэ. Сайн засаглалын хувьд байгалийн нөөцийг зохистой ашиглаж, хүрээлэн буй орчноо хамгаалах нь үр ашигтай байдлын илэрхийлэл юм.

Эгэх хариуцлагатай

Эгэх хариуцлага нь сайн засаглалын нэг гол шаардлага юм. Зөвхөн төрийн байгууллагууд бус хувийн хэвшлийн болон иргэний нийгмийн байгууллагууд ч олон нийтийн болон дотоод бүтцийнхээ өмнө хариуцлага хүлээж тайлагнадаг байх ёстой. Хэн хэнд тайлагнах вэ гэдэг нь гаргасан шийдвэр буюу авсан арга хэмжээ нь байгууллага дотроо хамааралтай юу, эсвэл гадагшаа юу гэдгээс шалтгаална. Ер нь аливаа байгууллага өөрийн шийдвэр буюу үйл ажиллагааныхаа нөлөөнд өртөж буй хүмүүсийн өмнө эргээд хариуцлага хүлээж тайлагнадаг байх ёстой. Ил тод байдал хангагдаж, эрх зүйд захирагдах ёсыг баримтлахгүйгээр эгэх хариуцлага хэрэгжих боломжгүй.

Дараах хэсэгт маргаан зохицуулах тогтолцооныхоо өнөөгийн байдлыг харьцуулан үнэлж болох 18 (жишиг) шалгуур үзүүлэлтийг оруулав. Эдгээр шалгуур үзүүлэлтийг бүрэн хангахгүй байсан ч уг тогтолцоог шууд ‘үр дүнгүй’ гэж дүгнэж болохгүй бөгөөд харин ийнхүү үнэлэх нь үйл ажиллагааг сайжруулах боломж хаана байгааг тодорхойлж, байгаа нөөц, эрэлт хэрэгцээгээ харгалзан дутагдлыг арилгах арга хэмжээ авах зорилготой юм.

Оролцоо	Тийм	Үгүй	Хамааралгүй
Уг тогтолцоог бий болгох явцад ажил олгогчийн болон ажилтны төлөөлөгчидтэй зөвлөлдсөн үү?	☐	☐	☐
Бусад хамааралтай талуудтай зөвлөлдсөн үү?	☐	☐	☐
Уг тогтолцоог төлөөллийн зөвлөл, хороо буюу бүтэц удирддаг уу?	☐	☐	☐
• Тийм бол, энэхүү бүтцийг хуулиар байгуулсан уу?			
- Ажил олгогч, ажилчид тэнцүү тооны төлөөлөлтэй юу?	☐	☐	☐
- Хөндлөнгийн бие даасан экспертүүдийн төлөөлөл (жишээ нь, эрдэмтэд) бий юу?	☐	☐	☐
- Бүрэлдэхүүнд нь жендэрийн зохистой харьцаа хангагдсан уу?	☐	☐	☐
- Тогтмол хуралддаг уу?	☐	☐	☐
- Үйл ажиллагаа нь жилийн тайланд тусгагддаг уу?	☐	☐	☐

Эрх зүйд захирагдах ёс	Тийм	Үгүй	Хамааралгүй
Холбогдох хууль эрх зүйн орчин бүрдсэн үү?	☐	☐	☐
Хууль эрх тэгш хэрэгждэг үү?	☐	☐	☐
Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан албан тушаалтнууд болон шүүгчид авлигад автсан шинж тэмдэг бий юу?	☐	☐	☐
Маргааныг			
• хөдөлмөрийн тусгай шүүхээр хянан шийдвэрлэдэг үү?	☐	☐	☐
• ерөнхий шүүхээр хянан шийдвэрлэдэг үү?	☐	☐	☐
Шүүхээр маргааныг шийдвэрлэхэд хүлээгдэл чирэгдэл гардаг уу?	☐	☐	☐
• Тийм бол, хэр удаан хүлээгддэг вэ?			
- 1 хүртэл жил?	☐	☐	☐
- 1 жилээс 2 хүртэл жил?	☐	☐	☐
- 2-оос 5 хүртэл жил?	☐	☐	☐
- 5-аас дээш жил?	☐	☐	☐

Маргааныг ерөнхий шүүхээр хянан шийдвэрлэдэг бол шүүгч нарыг хөдөлмөрийн асуудлаар сургалтад хамруулдаг уу?	☐	☐	☐
Хөдөлмөрийн маргааныг шүүхээр хянан шийдвэрлэх тогтолцоо томоохон хотуудаас бусад газарт хүртээмжтэй байдаг уу?	☐	☐	☐
• Тийм бол,й -Төвлөрсөн бус газруудад буй байнгын шүүхээр шийдвэрлэдэг үү?	☐	☐	☐
-Явуулын буюу тойргийн шүүхээр шийдвэрлэдэг үү?	☐	☐	☐

Ил тод	Тийм	Үгүй	Хамааралгүй
Холбогдох дүрэм, журмыг нь олон нийт сайн мэддэг үү?	☐	☐	☐
Хамааралтай хүмүүст нь эдгээр дүрэм, журмын хэрэглээний талаарх мэдээлэл олдоцтой, хүртээмжтэй байдаг уу?	☐	☐	☐
Үйлчлүүлэгчид нь уг тогтолцооны үйл ажиллагааны талаарх тайланг тогтмол авдаг уу?	☐	☐	☐
Үйл ажиллагааныхаа жил бүрийн тайланг бэлтгэж, түгээдэг үү?	☐	☐	☐
Тогтмол гаргадаг мэдээллийн товхимол буюу түүнтэй төсөөтэй хэвлэл бий юу?	☐	☐	☐
Хэвлэлийн мэдээ тогтмолгаргадаг уу?	☐	☐	☐
Вебсайт ажиллуулдаг уу?	☐	☐	☐
Вебсайт нь интерактив уу, сошиал медиа болон SMS үйлчилгээ ашигладаг уу?	☐	☐	☐

Мэдрэмжтэй	Тийм	Үгүй	Хамааралгүй
Хууль ёсны бүх талуудын эрэлт хэрэгцээнд нийцүүлж үйлчлэх талаар бүх талын хүчин чармайлт гаргадаг уу?	☐	☐	☐
Тогтолцоо нь өөрчлөгдөж буй нөхцөл байдалд (жишээ нь, эрхийн маргааны тоо өсөх, албан бус эдийн засагт ажиллагчдын гомдлын тоо нэмэгдэх гэх мэт) дасан зохицож ажиллах чадвартай юу?	☐	☐	☐

Хэрэглэгчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа хийдэг үү? ...

- Тийм бол, ийм судалгааны үр дүнгийн мөрөөр арга хэмжээ авдаг уу? ..... ☐ ☐ ☐

Зөвшилцөлд хүрэхийг эрмэлзсэн	Тийм	Үгүй	Хамааралгүй
Уг тогтолцоо нь хамтын хэлэлцээ хөгжихийг хөхиүлэн дэмждэг үү?	☐	☐	☐
Уг тогтолцоо нь маргааныг зөвшилцөлд суурилсан аргаар шийдвэрлэхийг хөхиүлэн дэмждэг үү?	☐	☐	☐
Маргалдагч талууд зөвшилцөлд хүрэхэд нь туслахад чиглэсэн (эвлэрүүлэх шатнаас өмнөх) үйлчилгээ болон эвлэрүүлэх үйлчилгээ бэлэн бий юу?	☐	☐	☐
Албан хаагчдыг зөвшилцөлд хүргэхэд чиглэсэн ур чадвар, арга зүйн сургалтад хамруулсан уу?	☐	☐	☐

Тэгш, хүртээмжтэй	Тийм	Үгүй	Хамааралгүй
Ажил олгогч, ажилтны хоорондын харилцааны бүх хэлбэрийн хүрээнд, тэр дундаа албан бус эдийн засагт үүссэн маргааныг хүлээн авдаг уу?	☐	☐	☐
Тогтолцоо нь хувийн хэвшил болон төрийн байгууллагуудыг (төрийн өмчийн корпорациуд болон хууль тогтоомжоор байгуулагдсан бүтцүүдийг) хамарч үйлчилдэг үү?	☐	☐	☐
Томоохон хот, төвүүдээс бусад газарт оршин суугаа хүн амд хүрч үйлчлэх боломжтой төвлөрсөн бус бүтэцтэй юу?	☐	☐	☐
Явуулын үйлчилгээ байгаа юу?	☐	☐	☐
Мэргэжилтэн/ажилтны дунд жендэрийн зохистой харьцаа хангагдсан уу?	☐	☐	☐
Техникийн болон захиргааны ажилтны дунд жендэрийн зохистой харьцаа хангагдсан уу?	☐	☐	☐

Үр дүнтэй, үр ашигтай	Тийм	Үгүй	Хамааралгүй
Тогтолцоо нь тодорхой томьёолж дэвшүүлсэн зорилго, зорилтуудтай юу?	☐	☐	☐

Тогтолцоо нь гүйцэтгэлийн удирдлагын үе шат, аргуудыг баримталдаг уу?	☐	☐	☐
Хүрэх түвшингээ тодорхой, хэмжиж, хүрч болохуйц байдлаар тодорхойлсон уу (жишээ нь, эвлэрүүлэн зохицуулсан маргааны эзлэх хувь)?	☐	☐	☐
Гүйцэтгэлийг төлөвлөгөөт зорилттойгоо харьцуулан үнэлэх үзүүлэлтүүдийг гаргасан уу?	☐	☐	☐
Улс орны эдийн засгийн байдалд уг тогтолцооны үзүүлж буй нөлөөллийг үнэлж тооцох механизм бий юу?	☐	☐	☐
Байгаа хүний нөөцөө бүрэн дүүрэн, үр ашигтай ашиглаж байна уу?	☐	☐	☐
Байгаа материаллаг нөөцөө бүрэн дүүрэн, үр ашигтай ашиглаж байна уу?	☐	☐	☐
Маргаан үүсгэсэн тухай мэдэгдлийг хүлээн авсан өдрөөс хойш тогтоосон хугацааны (жишээ нь, 30 хоногийн) дотор эвлэрүүлэх ажиллагаа явагддаг уу?	☐	☐	☐
Маргаан шийдвэрлүүлэх тухай хүсэлтийг хүлээн авсан өдрөөс хойш тогтоосон хугацааны (жишээ нь, 30 хоногийн) дотор арбитраар хэлэлцэх ажиллагаа явагддаг уу?	☐	☐	☐
Эвлэрүүлэх уулзалтын үргэлжлэх хугацааг (жишээ нь 1 өдөр гэж) тогтоож өгсөн удирдамж бий юү?	☐	☐	☐
Ийм удирдамж ерөнхийдөө хэрэгждэг үү?	☐	☐	☐
Арбитрын хуралдааны үргэлжлэх хугацааг тогтоож өгсөн удирдамж бий юү?	☐	☐	☐
Ийм удирдамж ерөнхийдөө хэрэгждэг үү?	☐	☐	☐
Үйл ажиллагаандаа цахим кэйс менежментийн систем нэвтрүүлсэн үү?	☐	☐	☐

Эгэх хариуцлага	Тийм	Үгүй	Хамааралгүй
Тогтолцоо нь холбогдох талууд болон нийгмийн өмнө хариуцлага хүлээж тайлагнадаг уу?	☐	☐	☐
Тогтолцоонд эгэх хариуцлага хэрэгжих механизм (жишээ нь, олон нийтийн өмнө үүрэг амлалт авах, ёс зүйн дүрэм, эрхэм зорилгын томьёолол, зан суртахууны дүрэм, хөндлөнгийн үнэлгээ, хэвлэлийн бага хурал) бий юу?	☐	☐	☐
Хуваарилагдсан нөөцийн зарцуулалтыг тайлагнадаг уу?	☐	☐	☐
Тогтолцоо нь зөвхөн гаргасан шийдвэрээ бус тухайн шийдвэрийг хэрхэн гаргасан үйл явцаа тайлагнадаг уу?	☐	☐	☐

Урьдчилан сэргийлэхэд онцгой анхаарах	Тийм	Үгүй	Хамааралгүй
Тогтолцоо нь ажилтан, ажил олгогчийг зөрчилдөөн, маргаанаа зөвшилцөлд суурилсан аргаар шийдвэрлэхийг хөхиүлэн дэмждэг үү?	☐	☐	☐
Тогтолцоо нь маргаанаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн мэдээллийг тусгайлан өгдөг үү?	☐	☐	☐
Ажил олгогч болон ажилчдыг хамтад нь оролцуулсан сургалт зохион байгуулдаг уу?	☐	☐	☐
Ажлын байрандаа зөрчилдөөн, маргааныг хэрхэн зохицуулах талаар зөвлөгөө өгдөг үү?	☐	☐	☐
Тогтолцоо нь зөрчилдөөн/маргаан үүсч болзошгүй талаарх мэдээллийг хөдөлмөрийн байцаагч буюу төрийн холбогдох албан тушаалтнаас авдаг уу?	☐	☐	☐

Цогц үйлчилгээ	Тийм	Үгүй	Хамааралгүй
Тогтолцоо нь дараах үйлчилгээг үзүүлдэг үү?	☐	☐	☐
• Мэдээлэл	☐	☐	☐

• Зөвлөгөө	☐	☐	☐
• Сургалт	☐	☐	☐
• Судлан шалгах	☐	☐	☐
• Баримт олж тогтоох, үнэлэх	☐	☐	☐
• Асуудлыг хамтран шийдвэрлэх	☐	☐	☐
• Эвлэрүүлэх	☐	☐	☐
• Арбитр	☐	☐	☐
• Эвлэрүүлэх-арбитраар шийдвэрлэх	☐	☐	☐
Доор дурдсантай холбоотой бүх төрлийн маргааныг хамарч үйлчилдэг үү?	☐	☐	☐
• Нэгэнт үүссэн буюу олгогдсон эрхийн хэрэгжилт	☐	☐	☐
• Ирээдүйн ашиг сонирхол	☐	☐	☐
• Шударга бусаар ажлаас халагдсан	☐	☐	☐
• Ажлаас халагдсаны тэтгэмж	☐	☐	☐
• Орон тооны цомхотгол	☐	☐	☐
• Туршилтаар ажиллуулах	☐	☐	☐
• Ялгаварлан гадуурхал	☐	☐	☐
• Зохион байгуулагдах эрх	☐	☐	☐
• Хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг хүлээн зөвшөөрөх	☐	☐	☐
• Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг тайлбарлах	☐	☐	☐
• Мэдээлэл хуваалцах	☐	☐	☐
• Хамтын хэлэлцээ хийхээс татгалзах	☐	☐	☐
• Шударга бус үйлдэл	☐	☐	☐

Үнэ төлбөргүй үйлчилгээ	**Тийм**	**Үгүй**	**Хамааралгүй**
Маргалдагч талуудыг эвлэрүүлэх үйлчилгээг үнэ төлбөргүй үзүүлдэг үү?	☐	☐	☐
Арбитрын үйлчилгээг үнэ төлбөргүй үзүүлдэг үү?	☐	☐	☐
Тогтолцоо нь зөвлөгөө, сургалт, мэдээллийн үйлчилгээгээрээ орлого олдог уу?	☐	☐	☐

Талууд эвлэрүүлэх/зуучлах үйлчилгээ авахаар хүсэлт гаргахад тэмдэгтийн буюу үйлчилгээний хураамж авдаг уу?	☐	☐	☐

Сайн дурын	Тийм	Үгүй	Хамааралгүй
Тогтолцоо нь сайн дурын үндсэн дээр (хоёр тал тохиролцсон гэсэн утгатай) эвлэрүүлэх/зуучлах үйлчилгээ авах боломжийг олгодог уу?	☐	☐	☐
Тогтолцоо нь талууд сайн дурын үндсэн дээр маргаанаа арбитрын журмаар шийдвэрлүүлэх боломж олгодог уу?	☐	☐	☐
Тогтолцоо нь талууд тохиролцсоны үндсэн дээр өөрсдөө төлбөрөө төлөөд хувийн эвлэрүүлэгч/зуучлагчид хандах боломжийг олгодог уу?	☐	☐	☐
Тогтолцоо нь талууд тохиролцсоны үндсэн дээр өөрсдөө төлбөрөө төлөөд хувийн арбитрт хандах боломжийг олгодог уу?	☐	☐	☐

Энгийн	Тийм	Үгүй	Хамааралгүй
Маргааны талаар мэдэгдэхэд бэлэн маягт ашигладаг уу?	☐	☐	☐
• Тийм бол, талуудад маягт бөглөх талаар зааварчилгаа өгдөг үү?	☐	☐	☐
- Зааварчилгааг нэгээс дээш тооны хэлээр өгдөг үү?	☐	☐	☐
- Ийм маягтуудыг онлайнаар авах боломжтой юу?	☐	☐	☐
Мэдээллийг бичиг үсэггүй хүнд тохирсон хэлбэрээр гаргадаг уу?	☐	☐	☐
Тусламжийн утасны үйлчилгээ бий юу?	☐	☐	☐
• Байгаа бол, автомат хариулагчийн горим ашиглаж мессэж хүргэдэг үү?	☐	☐	☐
-Мессэжийг хоёр буюу түүнээс дээш тооны хэлээр хүргэдэг үү?	☐	☐	☐
-Дуудлага хийсэн хүн цааш ажилтантай холбогдож тусламж авах боломжтой юу?	☐	☐	☐
-Дуудлага хийсэн хүнд ярилцах хэлээ сонгох боломж бий юу?	☐	☐	☐

Мэргэшсэн байх	Тийм	Үгүй	Хамааралгүй
Ажилтнууд/мэргэжилтнүүдийг нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар авдаг уу?	☐	☐	☐
Бүх ажилтан хийж гүйцэтгэх ажил үүрэг, гүйцэтгэлийн стандартыг нь тусгасан ажлын байрны дэлгэрэнгүй тодорхойлттой юу?	☐	☐	☐
Бүх ажилтан анх ажилд орохдоо чиглүүлэх сургалтад хамрагдсан уу?	☐	☐	☐
Ажилтнууд/мэргэжилтнүүд мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад хамрагдах боломжоор хангагдсан уу?	☐	☐	☐
Менежерүүд менежментийн сургалтад хамрагдах боломж бүрдсэн үү?	☐	☐	☐
Ажилтнууд/мэргэжилтнүүд ажлын цагтаа бие даан суралцах боломжтой юу?	☐	☐	☐
Ажилтнууд/мэргэжилтнүүдийн баримтлах зан суртахууны дүрэм бий юү?	☐	☐	☐
Ийм дүрэм нь заавал дагаж мөрдөх шинжтэй юү?	☐	☐	☐
Ажилтнуудын гүйцэтгэлийг үнэлэх систем бий юү?	☐	☐	☐
Туршлага багатай ажилтнуудыг дэмжихэд чиглэсэн менторингийн систем бий юү?	☐	☐	☐
Бүтэн бус цагаар ажилладаг ажилтныг шинэ ажилтны чиглүүлэх сургалтад хамрагдахыг шаарддаг уу?	☐	☐	☐
Магадлан итгэмжлэгдсэн агентуудыг бүртгэх шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулсан уу?	☐	☐	☐
Магадлан итгэмжлэгдсэн агентуудыг чиглүүлэх сургалтад хамруулдаг уу?	☐	☐	☐
Магадлан итгэмжлэгдсэн агентуудыг бүртгэлээс хасах механизмыг боловсруулсан уу?	☐	☐	☐

Инновацид тулгуурласан	Тийм	Үгүй	Хамааралгүй
Эвлэрүүлэх-арбитраар шийдвэрлэх журам бий юү?	☐	☐	☐

Ердийн бус хэлбэрээр ажилладаг ажилтнууд(жишээ нь, гэрээр ажиллагчид, улирлын ажилчид, гэрээт ажилчид)-д үйлчилдэг үү?	☐	☐	☐
Ажилтнуудыг маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, маргаан зохицуулах 'шинэ' арга хандлагад сургадаг уу?	☐	☐	☐
Тогтолцоо нь компьютерийн болон мэдээллийн технологийн системийг ашигладаг уу?	☐	☐	☐
• Тийм бол, маргалдагч талуудтай теле хурал хийдэг үү?	☐	☐	☐
- Ажилтнуудын сургалтад уу?	☐	☐	☐
- Кэйс менежментийн бүртгэлд үү?	☐	☐	☐
- Захиргааны ажилд уу?	☐	☐	☐
Тогтолцоо нь эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитрын ажиллагаа явуулах хувийн агентуудыг магадлан итгэмжлэх механизмтай юу?	☐	☐	☐
Тогтолцоо нь эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитрын чиг үүргийг хамтын хэлэлцээний зөвлөл буюу түүнтэй төстэй ажил олгогч-ҮЭ-ийн хамтарсан бүтцэд шилжүүлдэг үү?	☐	☐	☐

Хараат бус	**Тийм**	**Үгүй**	**Хамааралгүй**
Тогтолцоо нь Хөдөлмөрийн яам буюу департаментаас (эсвэл хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн яамнаас) хараат бус уу?	☐	☐	☐
• Тийм бол, Хараат бус бие даасан бүтэц/ комиссыг хууль тогтоомжоор байгуулсан уу?	☐	☐	☐
Энэхүү бүтэц нь өөрийн удирдах зөвлөлтэй юу?	☐	☐	☐
Тогтолцоо нь улсын төсвөөс гадна бусад эх үүсвэрээс санхүүжилт авдаг уу?	☐	☐	☐
• Тийм бол,			
- Үйлчилгээний төлбөр?	☐	☐	☐
- Хандив?	☐	☐	☐

- Тусламж?	☐	☐	☐
- Өвийн хөрөнгө?	☐	☐	☐
- Хураамж?	☐	☐	☐
- Төсөл хэрэгжүүлсэн?	☐	☐	☐
• Тийм бол, тогтолцоо нь ажил олгогчдоос (үйлчилгээний төлбөрөөс бусад хэлбэрээр) ямар нэг санхүүжилт авдаг уу?	☐	☐	☐
• Тийм бол, тогтолцоо нь ҮЭ-үүдээс (үйлчилгээний төлбөрөөс бусад хэлбэрээр) ямар нэг санхүүжилт авдаг уу?	☐	☐	☐

Нөөц боломжоор хангагдсан	**Тийм**	**Үгүй**	**Хамааралгүй**
Тогтолцоо нь зорилго, зорилтуудаа хүлээн зөвшөөрөгдөх түвшинд хэрэгжүүлэхэд шаардагдах санхүүжилт авдаг уу?	☐	☐	☐
Үйлчилгээнийх нь эрэлт хэрэгцээтэй харьцуулахад дараах нөөц хангалттай байгаа юу?	☐	☐	☐
• мэргэжилтнүүд?	☐	☐	☐
• туслах (техникийн болон захиргааны) ажилтнууд?	☐	☐	☐
• тоног төхөөрөмж (компьютер)?	☐	☐	☐
• холбоонысхэрэгсэл?	☐	☐	☐
• тээврийн хэрэгсэл?	☐	☐	☐
• оффисын зай талбай?	☐	☐	☐
Эвлэрүүлэх/зуучлах уулзалт болон арбитрын худалдаан хийх тусгайлсан өрөө танхим бий юу?	☐	☐	☐

Үйлчлүүлэгчдийн итгэл, найдвар	**Тийм**	**Үгүй**	**Хамааралгүй**
Тогтолцоо нь үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжийн судалгаа тогтмол явуулдаг уу?	☐	☐	☐
Уг тогтолцоог дэмждэгээ ҮЭ-үүд олон нийтэд ил тод мэдэгддэг үү?	☐	☐	☐
Уг тогтолцоог дэмждэгээ ажил олгогчдын байгууллагууд олон нийтэд ил тод мэдэгддэг үү?	☐	☐	☐
	☐	☐	☐

Тогтолцооноос зөвлөгөө, сургалт, мэдээллийн үйлчилгээ авч байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллагын тоо ерөнхийдөө:

- өсөж байгаа? ☐ ☐ ☐
- буурч байгаа? ☐ ☐ ☐
- хэвэндээ байгаа? ☐ ☐ ☐

Эвлэрүүлэх/зуучлах үйлчилгээ авахаар хандаж буй хүний тоо ерөнхийдөө:

- өсөж байгаа? ☐ ☐ ☐
- буурч байгаа? ☐ ☐ ☐
- хэвэндээ байгаа? ☐ ☐ ☐

Арбитрын үйлчилгээ авахаар хандаж буй хүний тоо ерөнхийдөө:

- өсөж байгаа? ☐ ☐ ☐
- буурч байгаа? ☐ ☐ ☐
- хэвэндээ байгаа? ☐ ☐ ☐

Шүүхээр шийдвэрлүүлэхээр явж буй маргааны тоо ерөнхийдөө:

- өсөж байгаа? ☐ ☐ ☐
- буурч байгаа? ☐ ☐ ☐
- хэвэндээ байгаа? ☐ ☐ ☐

Уг тогтолцоог удирдах албан тушаалтныг нээлттэй сонгон шалгаруулж томилдог уу? ☐ ☐ ☐

Удирдах албан тушаалтан нь тодорхой хугацаатай томилогддог уу? ☐ ☐ ☐

Удирдах албан тушаалтан нь: ☐ ☐ ☐

Удирдах зөвлөл буюу бүтцийн өмнө хариуцлага хүлээж, ажлаа тайлагнадаг уу? ☐ ☐ ☐

Сайдад уу?

☐ ☐ ☐

Удирдамжийг ашиглах нь

Удирдамж нь хэд хэдэн цуврал хаалттай асуултаас бүрдэнэ. Гэхдээ эдгээр асуултад хариулснаар маргааны удирдлагын тогтолцоо хэрхэн ажиллаж байгааг бүрэн дүүрэн үнэлэх боломжгүй юм. ТИЙМ, ҮГҮЙ, ХАМААРАЛГҮЙ гэсэн хариултаар тухайн тогтолцооны өнөөгийн байдлыг илэрхийлэх ерөнхий мэдээлэл авна. Харин нээлттэй асуултууд бүхий нэмэлт асуулгын хуудсаар илүү дэлгэрэнгүй мэдээлэл авч болно.

Шалгах хуудсыг дараах хүмүүс ашиглаж болно:

- Маргааны удирдлагын тогтолцоонд ажилладаг хувь хүн буюу цомхон баг;
- Маргааны удирдлагын тогтолцоонд ажилладаг ажилтнууд болон тус тогтолцооны үйлчлүүлэгчид болох ажил олгогчийн болон ажилтны төлөөллөөс бүрдсэн баг;
- Бие даасан зөвлөх.

Үнэлгээг албан бус байдлаар хийж болно. Тухайлбал, маргааны удирдлагын тогтолцооны нэг удирдах ажилтан шалгах хуудсыг ашиглан ‘баримт бичгийн (танхимын) үнэлгээ’ хийж болно. Энэ тохиолдолд ямар нэгэн ярилцлага хийхгүй бөгөөд үр дүнд нь тухайн тогтолцоо ямар түвшинд байгааг болон юуг нь сайжруулж боловсронгуй болгох боломжтойг ерөнхийд нь харьцангуй шуурхай тодорхойлно.

Мөн үнэлгээг олон хүн оролцуулан илүү цаг хугацаа зарцуулж илүү албан ёсны, зохион байгуулалттай байдлаар хийж, үр дүнд нь үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг сайжруулахад чиглэсэн тайлан гаргаж болно. Ийм илүү албан бөгөөд зохион байгуулалттай үнэлгээ хийхийн тулд дараах алхмуудыг хэрэгжүүлэхийг зөвлөж байна.

Алхам 1 Хөдөлмөрийн маргааны удирдлагын тогтолцооны удирдах албан тушаалтан буюу удирдах зөвлөлөөр ийм үнэлгээ хийх шаардлагыг зөвшөөрүүлэх.

Алхам 2 Үйлчлүүлэгчдийн төлөөлөл, мөн боломжтой бол маргааны удирдлагын асуудлаар мэргэшсэн хөндлөнгийн шинжээч зэргийг оруулсан цомхон баг буюу ажлын хэсэг байгуулах.

Алхам 3 Маргааны удирдлагын тогтолцоонд ажилладаг ажилтнуудад үнэлгээ хийгдэх гэж байгааг болон үнэлгээ нь нэн тэргүүнд үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг сайжруулах зорилготойг мэдээлэх.

Алхам 4 Ажлын хэсэг үнэлгээ хэзээ эхэлж, дуусах, хэн хэнтэй хэзээ ярилцлага хийх гэдгийг тодорхой тусгасан ажлын төлөвлөгөө, хуваарь гаргах.

Алхам 5 Ажлын хэсэг нь ярилцлага хийх, түүний дотор хянах хуудсыг ашиглан маргааны удирдлагын тогтолцооны ажилтнуудтай, (хойно өгөгдсөн) тусдаа багц асуулт бүхий асуулгын хуудсыг ашиглан тогтолцооны үйлчлүүлэгчидтэй ярилцах.

Шалгах хуудсыг ажлын хэсгийн гишүүн өөрөө бөглөх бөгөөд ярилцагчаар бөглүүлэхээр өгч болохгүй.

Ярилцлагын үр дүнд ТИЙМ, ҮГҮЙ, ХАМААРАЛГҮЙ гэсэн хариултуудыг тэмдэглэж авахын зэрэгцээ хариултыг дэлгэрүүлэх шаардлагатай нөхцөлд нээлттэй асуултаар мэдээлэл цуглуулах нь зүйтэй.

Ярилцлага авч буй хүн ярилцлага нь байцаалт биш бөгөөд мэдээлэл цуглуулах зорилготой гэдгийг байнга санаж байх нь зүйтэй.

Ажлын хэсгийн гишүүд тогтолцооны үйл ажиллагаа хэрхэн явагдаж буйг ажиглах боломжийг ашиглах хэрэгтэй. Боломжтой бол эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбитрчдын болон туслах ажилтнуудын ажлаа явуулж буй байдал, хэрэглэгдэж буй маягтууд, кэйс менежментийн систем, тусламжийн утас, салбар нэгжүүдийн үйл ажиллагаатай танилцах.

Алхам 6 Ажлын хэсэг уулзаж, шалгах хуудсаар болон ажиглалтаар цуглуулсан мэдээллээ ярилцах нь зүйтэй.

Алхам 7 Ажлын хэсэг үйл ажиллагааны дутагдалтай талуудыг системчлэн авч үзэж бүлэглэх нь зүйтэй. Тухайлбал, илрүүлсэн дутагдлыг засаж арилгах шаардлагатай эрэмбээр нь маш чухал, чухал, нэг их чухал биш гэж үнэлэхийн зэрэгцээ шийдвэрлэхэд хэр хүндрэлтэйг нь хялбар, тийм ч хялбар биш, маш хэцүү гэж тодорхойлж болох юм. Энэхүү үнэлгээний үр дүнг доор үзүүлсэн 9 нүдтэй матриц байдлаар харуулж болно.

	Хялбар	Тийм ч хялбар биш	Маш хэцүү
Маш чухал			
Чухал			
Нэг их чухал биш			

Жишээ нь, үнэлгээгээр компьютерт суурилсан кэйс менежментийн систем байхгүй, одоогийн цаасан суурьтай систем нь үр дүн муутай, үр ашиггүй байна гэж дүгнэснийг ‘шийдвэрлэх нь маш чухал’ гэсэн ангилалд оруулсан байж болно. Хэдий үүнийг шийдвэрлэх нь маш чухал боловч төсөв санхүүгийн боломжоос хамаарч шийдвэрлэхэд маш хэцүү байж болно. Тиймээс энэ асуудал дээрх матрицын ‘Маш чухал/Маш хэцүү’ гэсэн нүдэнд тэмдэглэгдэнэ.

Алхам 8 Ажлын хэсэг үйл ажиллагааны дутагдал доголдол бүрийг засаж арилгах боломжит хувилбаруудыг гаргаж, нэн тэргүүнд авах арга хэмжээнүүдийг тодорхойлсон "Үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг сайжруулах тайлан илтгэл"-ийг боловсруулах нь зүйтэй.

Үйлчлүүлэгчидтэй ярилцлага хийх

Маргаан шийдвэрлэх тогтолцооны хэрэглэгч/үйлчлүүлэгчдийн санаа бодлыг сонсохгүйгээр үнэлгээ бүрэн гүйцэд болж чадахгүй. Үүнд хэд хэдэн хариултаас сонгох боломжтой хаалттай асуултууд, мөн тухайн нөхцөл байдалд тохируулан боловсруулсан нээлттэй асуултууд бүхий тусгайлсан асуулгын хуудсыг ашиглаж болно.

Ийм асуулгын хуудсыг ҮЭ, ажил олгогчдын байгууллага, ажилтан болон ажил олгогчтой хийх ярилцлагад ашиглаж болно.

- Нэр (хувь хүн/байгууллага) .....
- Өнгөрсөн жил та хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх тогтолцооноос хэдэн удаа үйлчилгээ авсан бэ? .....
- Өнгөрсөн жил та маргаанаас урьдчилан сэргийлэх болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд ажил олгогч-ажилтны харилцааг сайжруулахад чиглэсэн үйлчилгээ авсан уу?

  Тийм ☐ Үгүй ☐

  - Тийм бол, та эдгээр үйлчилгээнд ашиглагдаж буй арга, үйл явцын талаар хэр сэтгэл ханамжтай байсан бэ?
    ☐ Маш сэтгэл ханамжтай ☐ Сэтгэл ханамжтай
    ☐ Төдийлөн сэтгэл ханамжтай бус

  - Гарсан үр дүнд нь хэр сэтгэл ханамжтай байсан бэ?
    ☐ Маш сэтгэл ханамжтай ☐ Сэтгэл ханамжтай
    ☐ Төдийлөн сэтгэл ханамжтай бус

- Өнгөрсөн жил та эвлэрүүлэх/зуучлахтай холбоотой үйлчилгээ авсан уу?
  Тийм ☐ Үгүй ☐

  - Тийм бол, та эдгээр үйлчилгээнд ашиглагдаж буй арга, үйл явцын талаар хэр сэтгэл ханамжтай байсан бэ?

☐

☐
☐

- Гарсан үр дүнд нь хэр сэтгэл ханамжтай байсан бэ?
  ☐ Маш сэтгэл ханамжтай ☐ Сэтгэл ханамжтай
  ☐ Төдийлөн сэтгэл ханамжтай бус

- Өнгөрсөн жил та арбитртай холбоотой үйлчилгээ авсан уу?
  Тийм ☐ Үгүй ☐

  - Тийм бол, та эдгээр үйлчилгээнд ашиглагдаж буй арга, үйл явцын талаар хэр сэтгэл ханамжтай байсан бэ?
    ☐ Маш сэтгэл ханамжтай ☐ Сэтгэл ханамжтай
    ☐ Төдийлөн сэтгэл ханамжтай бус

  - Гарсан үр дүнд нь хэр сэтгэл ханамжтай байсан бэ?
    ☐ Маш сэтгэл ханамжтай ☐ Сэтгэл ханамжтай
    ☐ Төдийлөн сэтгэл ханамжтай бус

- Өнгөрсөн жил та маргаан зохицуулах тогтолцооны вебсайт руу орсон уу?
  Тийм ☐ Үгүй ☐

  - Тийм бол, та авсан мэдээлэлдээ хэр сэтгэл ханамжтай байсан бэ?
    ☐ Маш сэтгэл ханамжтай ☐ Сэтгэл ханамжтай
    ☐ Төдийлөн сэтгэл ханамжтай бус

- Өнгөрсөн жил та маргаан зохицуулах тогтолцооны тусламжийн утаснаас үйлчилгээ авсан уу?
  Тийм ☐ Үгүй ☐

  - Тийм бол, та авсан мэдээлэлдээ хэр сэтгэл ханамжтай байсан бэ?
    ☐ Маш сэтгэл ханамжтай ☐ Сэтгэл ханамжтай
    ☐ Төдийлөн сэтгэл ханамжтай бус

- Таны бодлоор хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах тогтолцооны гол давуу талууд юу вэ? .....
  .....
- Таны бодлоор гол дутагдалтай талууд юу вэ? .....
  .....
- Шүүхэд хандсанаас уг тогтолцооны маргаан зохицуулах үйлчилгээг авсан нь дээр гэж та үздэг үү?
  Тийм ☐ Үгүй ☐
- Яагаад? .....
  .....
  Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах тогтолцооноос үзүүлж буй үйлчилгээг сайжруулах талаар танд ямар санал байна вэ? .....
  .....

Үйл ажиллагаанд тулгамдаж буй асуудлууд

Үнэлгээний зорилго нь тухайн улсын хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах тогтолцооны үйл ажиллагаанд тулгамдаж буй асуудлуудыг олж тодорхойлоход оршино. Эдгээр асуудлын зарим нь бүтцийн шинжтэй, зарим нь хууль тогтоомжтой холбоотой байдаг бол нэлээд нь зөвлөлдөх механизм, үйлчилгээний чиглэл, хамрах хүрээ, журам, ажиллагаа, мэдээлэл, удирдлага, хүн хүчний болон хөрөнгө нөөцийн хүрээнд байгаа дутагдал, доголдол байдаг. Эдгээрийг шийдвэрлэх үндсэн хоёр арга байна:

- Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах өнөөгийн тогтолцоогоо сэргээн сайжруулах;
- Шинэ бүтэц бий болгох.

Өнөөгийн тогтолцоогоо сэргээн сайжруулах асуудлыг Бүлэг 3-т, харин шинэ бүтэц (хараат бус комисс буюу түүнтэй адилтгах байгууллага) бий болгох талаар Бүлэг 4-т авч үзлээ.

Аливаа шинэчлэл өөрчлөлт нь зохицуулалт шаарддаг үйл явц. Одоо байгаа тогтолцоогоо өөр тогтолцоогоор солих, шинэчлэх, бүтцийг нь өөрчлөх, сэргээн сайжруулах буюу зарим зохицуулалт хийхэд чиглэсэн төлөвлөгөө, стратегийг боловсруулахын өмнө зайлшгүй хийх эхний алхам бол өнөөгийн байдлаа үнэлж тодорхойлох юм.

Ингэхдээ өнөөгийн нөхцөл байдлыг системтэй бөгөөд бодитой, болж өгвөл тухайн тогтолцооны хэрэглэгч, үйлчлүүлэгчид, үйл ажиллагааг нь хариуцан явуулдаг хүмүүстэй зөвлөлдөх үндсэн дээр үнэлэх шаардлагатай.

Бусад улс орнуудад амжилттай ажиллаж буй хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэх тогтолцооны үзүүлэлтүүд, түүнчлэн сайн засаглалын нийтлэг хүлээн зөвшөөрөгдсөн зарчмуудтай харьцуулан жиших байдлаар хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах тогтолцоог системтэй бөгөөд бодитой үнэлэх нь зүйтэй.

Үнэлгээ хийх нь өөрөө чухал хариуцлагатай ажил боловч үнэлгээгээр тухайн тогтолцооны үйл ажиллагаа, үр дүн хүлээн зөвшөөрөгдөх түвшнээс хавьгүй доогуур тааруу байгаа нь илэрвэл цаашид хэрхэхээ шийдэх нь түүнээс ч илүү хариуцлагатай алхам байдаг. Үйл ажиллагааны дутагдал, доголдол бага бол одоо байгаа тогтолцоогоо сэргээн сайжруулах, зарим зохицуулалт хийх замаар шийдвэрлэж болно. Харин үлэмж хэмжээтэй нөхцөлд илүү дорвитой шинэчлэл, түүний дотор бүтэц, зохион байгуулалтын томоохон өөрчлөлт шаардагдан

Тогтолцоог сайжруулах

Сайжруулах гэдэг нь амь оруулах, сэргээх, сэргээн засварлах, идэвхжүүлэх, эрч хүч өгөх гэсэн агуулгатай. Энэхүү гарын авлагын хувьд сайжруулах гэдгийг одоо байгаа зүйлийг шинэчлэн сайжруулах агуулгаар тусгасан. Энэ нь хөдөлмөрийн яам юмуу хуулийн дагуу байгуулагдсан хараат бус бүтцийн аль нь ч байж болно. Үнэлгээний үр дүнд гарч болох гурван шийдвэрийн нэг нь хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах тогтолцоог сайжруулах сонголт юм. Энэхүү гурван боломжит хувилбарыг доор тайлбарлав.

- **Ямар ч арга хэмжээ авахгүй байх.** Нарийвчилсан, бодит үнэлгээний үр дүнд маргааны удирдлагын тухайн тогтолцоог хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц боломжийн түвшинд ажиллаж байна, сайжруулах арга хэмжээ шаардлагагүй гэж үзсэн байж болно. Шаардагдах нөөцөөр бүрэн хангагдсан, үр ашигтай удирдлага бүхий тогтолцоонд энэхүү 'юу ч хийх шаардлагагүй' гэсэн сонголт тохирч магадгүй. Гэхдээ хамгийн шилдэг тогтолцоонд ч сайжруулж боловсронгуй болгох зүйл байдаг тул үнэлгээнээс 'юу ч хийх шаардлагагүй' гэсэн үр дүн гарах нь дараах шалтгаантай байж болзошгүй юм:

  - Үнэлгээний явцад хангалттай хэмжээний зөвлөлдөөн хийгээгүй, бодитой хандаж чадаагүй;
  - Шийдвэр гаргах эрх бүхий этгээдүүд үнэлгээг хийх санааг дэмжээгүй, хэрэгцээтэй зүйл гэж үзээгүй;
  - Шийдвэр гаргагчид зөв ажиллаж байгаа гэдэгтээ хэт итгэлтэй байсан;
  - Тогтолцоо нь үйлчлүүлэгчид рүүгээ биш дотогшоо, өөрсдийнхөө ашиг сонирхолд үйлчлэх хандлагатай нь аливааг сайжруулахад саад болдог;
  - Өөрчлөлт хийхээс айдаг, өөрчлөлт шинэчлэлийг эсэргүүцдэг;
  - Шаардлагатай байгаа өөрчлөлтийг хөрөнгө нөөц байхгүй гэдгээр шалтаглан хийдэггүй.

- **Томоохон хэмжээний бүтэц, зохион байгуулалтын өөрчлөлт хийхгүйгээр үйлчлүүлэгчдийнхээ эрэлт хэрэгцээнд илүү нийцэж үйлчлэхийн тулд дотоод шинэчлэл хийх.** Энэ тохиолдолд шинэ механизм нэвтрүүлэх гэхээсээ илүү одоо байгаагаа сайжруулахад анхаарах бөгөөд тогтолцооны зорилго, чиг үүрэг хэвээр үлдэнэ. Гаднаасаа ажиглагдах өөрчлөлтгүй боловч байгууллага дотооддоо үйл ажиллагааны арга барил, үйл явцыг сайжруулахад чиглэсэн зохион байгуулалтын өөрчлөлт хийх шаардлага гарч болно.

  Үнэлгээгээр зарим зүйлийг сайжруулах шаардлагатай хэдий ч тогтолцоо ерөнхийдөө боломжийн сайн ажиллаж байна гэж үзвэл сайжруулахад чиглэсэн арга хэмжээ авахаар шийдвэрлэдэг. Сайн засаглал болон байгууллагын ажлын

Тухайлбал, үнэлгээнээс дараах дүгнэлт гарч болно:

- Маргааны удирдлагын тогтолцооны бүтэц болон ажиллагаа нь үйлчлүүлэгчид болох ажил олгогчид, ҮЭ-үүд, ажилтнуудтай хангалттай зөвлөлдөх боломж олгодоггүй;
- Үр дүнд хүрч амжилттай эвлэрүүлэн зохицуулсан маргааны тоо хэт цөөн;
- Тогтолцоо нь маргаанаас урьдчилан сэргийлэхэд хэт бага анхаардаг;
- Арбитраас гарсан шийдвэрүүд нь хоорондоо авцалдаагүй;
- Бичиг хэрэг хөтлөлт тааруу, мэдээллийн хүртээмж хязгаарлагдмал;
- Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэх ажиллагаанд хувийн хэвшлийн магадлан итгэмжлэгдсэн агентуудыг хангалттай татан оролцуулдаггүй;
- Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан ажилтнуудыг эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитрын арга ажиллагаанд төлөвлөгөөтэйгээр, тогтмол сургаж бэлддэггүй;
- Шаардлагатай бүх газарт үйл ажиллагаа явуулах оффисын байр талбай хүрэлцээгүй;
- Тусламжийн утасны системийг бүрэн ашиглаж чаддаггүй;
- Эвлэрүүлэх/зуучлах үйлчилгээ авах гэсэн хүмүүс хэнд, хаашаа, хэрхэн хандахаа мэддэггүй.

Үйл ажиллагааны эдгээр дутагдал доголдлыг арилгахад шаардагдах өөрчлөлтийг маргаан зохицуулах тогтолцооныхоо дотоод зохион байгуулалтын хүрээнд хийх боломжтой. Ингэхэд бодлогын болон хууль тогтоомжийн томоохон өөрчлөлт шаардахгүйгээр үйл ажиллагааны дүрэм, журам, үйл явцыг нарийвчлан авч үзэх хэрэгтэй болно. Харин хууль тогтоомжид өөрчлөлт оруулах шаардлага гарч болзошгүй тул маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэх ажиллагаанд хувийн хэвшлийн магадлан итгэмжлэгдсэн агентуудыг татан оролцуулах асуудлыг энд хөндөх боломжгүй.

- **Зарчмын шинжтэй өөрчлөлт хийх буюу үндсээр нь өөрчлөх.** Үнэлгээгээр маргаан зохицуулах тогтолцоо нь хүлээн зөвшөөрөгдөх түвшнээс хавьгүй доогуур түвшинд ажиллаж, сайн засаглалын болон хөдөлмөрийн маргааны ‘зохистой’ удирдлагын тогтолцооны шалгуур үзүүлэлтүүдийг хангахгүй байгааг тогтоож, улмаар тогтолцоог бүхэлд нь бүрэн өөрчилж шинэчлэх шаардлагатай гэж үзэж болно. Ийм тохиолдолд эдгээр асуудлыг тогтолцооныхоо дотоод зохион байгуулалтын хүрээнд шийдвэрлэх боломжгүй бөгөөд сайн засаглалын шинж, зарчим болон маргаан зохицуулах үр дүнтэй тогтолцооны онцлог элементүүдэд нийцүүлж алсын хараа, чиг үүрэг, үйл ажиллагааны механизм зэргээ цоо шинээр тодорхойлох шаардлагатай болно. Энэ тухай Бүлэг 4-т авч үзнэ

Өөрчлөлтийг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх

Тодорхой арга хэмжээг төлөвлөж хэрэгжүүлэхийн өмнө доорх жишээнд үзүүлсний дагуу сайжруулах шаардлагатай гэж үзэж буй асуудлыг нарийвчлан авч үзэх нь зүйтэй. Бүх асуудлыг, түүний дотор харьцангуй ач холбогдол багатай байж болох асуудлыг ч дараах асуултуудын дагуу шинжлэх хэрэгтэй:

- Тухайн асуудал буюу дутагдалтай холбоотой ямар баримт байна?
- Эдгээр баримтыг шинжлэхэд ямар үр дүн гарав?
- Тухайн асуудлыг шийдвэрлэх (буюу дутагдлыг арилгах) ямар хувилбарууд байна вэ?
- Уг асуудлын хамгийн боломжит шийдэл аль нь вэ?
- Тухайн асуудал буюу дутагдал шийдэгдсэн эсэхийг хянахад ямар зохицуулалт шаардлагатай вэ?

Жишээ:
Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах тогтолцооны хүрээнд үр дүнд хүрч амжилттай эвлэрүүлэн/зуучлан зохицуулсан маргааны тоо хэт цөөн.

Баримт	Сүүлийн 12 сард үр дүнд хүрч амжилттай эвлэрүүлэн/зуучлан зохицуулсан маргааны хувь (жишээ нь 25%)? Зорилтот түвшин (жишээ нь 60%)? Амжилттай шийдэгдсэн маргааны хувь, байршлаар (дүүрэг, орон нутаг буюу бүс нутгаар); маргааны төрлөөр; салбараар; ажил мэргэжлийн бүлгээр; эвлэрүүлэгч/зуучлагчийн туршлагаар (ажилласан жилээр)? Үр дүнд хүрч амжилттай эвлэрүүлэн/зуучлан зохицуулсан маргааны хэдэн хувь нь тогтоосон хугацаанд багтаж дууссан бэ?
Дүн шинжилгээ	Зорилтот түвшинг бодитой тодорхойлсон уу? Тухайн асуудал тодорхой нэг эсхүл хэд хэдэн дүүрэг, орон нутаг буюу бүсэд илүүтэй тохиолдож байна уу? Тухайн асуудал харьцангуй туршлага багатай эвлэрүүлэгч/зуучлагчтай газарт илүүтэй тохиолдож байна уу? Тухайн асуудал нь тодорхой салбарын онцлогтой холбоотой байна уу, эсвэл ерөнхий нийтлэг шинжтэй байна уу?

Эвлэрүүлэгч/зуучлагчид өөрсдөө тухайн асуудлын талаар ямар бодолтой байна вэ?
Ажилтны болон ажил олгогчийн төлөөлөгчид тухайн асуудлын талаар ямар бодолтой байна вэ?
Гадаад хүчин зүйлс (тухайлбал, эдийн засгийн орчин) чухал нөлөөтэй юү?

Боломжит шийдэл	Сургалтын хэрэгцээг нь нарийвчлан тодорхойлсны үндсэн дээр эвлэрүүлэгч/зуучлагчид зориулсан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх. Эвлэрүүлэгч/зуучлагчид зориулсан арга зүйн гарын авлага боловсруулах. Шинээр томилогдсон эвлэрүүлэгч/зуучлагчийг туршлагатай нэгэнд нь хуваарилж менторинг хийлгэх. Нууцлал хангасан байдлаар зөвлөгөө өгөх. Зорилтот түвшинг бууруулах. Дүгнэж ярилцах уулзалт зохион байгуулах. Хамтаараа болон дангаараа гаргасан амжилтыг урамшуулах тогтолцоо нэвтрүүлэх.
Шийдвэр	Сургалтын хэрэгцээг нь тодорхойлох, сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, (бүтэн бус цагаар) ментор томилж ажиллуулах.
Үр дүнг нь хянах	Сургалтад хамрагдсаны дараа амжилттай эвлэрүүлэн/зуучлан зохицуулсан маргааны хувь хэмжээг хянах. Ямар нэгэн ахиц гарахгүй бол асуудлыг дахин үнэлж, тохирох шийдлийг олох. Тухайлбал, сургалт явуулах нь зөв шийдэл байсан хэдий ч сургалтаа тааруухан төлөвлөж, зохион байгуулсан байж болно. Ментор томилж ажиллуулснаар асуудал шийдэгдэхэд хувь нэмрээ оруулах байсан хэдий ч менторын сонголт оновчгүй болсон байж болно. Бусаддаа дэмжлэг үзүүлэх манлайлагчдыг тодорхойлох, мониторингийн албан ёсны тогтолцоо бий болгох.

Үйл ажиллагааны дутагдал доголдлыг ерөнхийд нь тодорхойлсон үед түүнийг шийдвэрлэх арга хэмжээ авахаасаа өмнө асуудлыг илүү нарийвчилж шинжлэх шаардлагатайг дээрх жишээ харуулж байна.

Ямар ч арга хэмжээг сайтар төлөвлөж, хэрэгжүүлэх, үр дүнг нь хянах шаардлагатай гэдэг нь тодорхой. ‘Сургалт хийвэл ажлын гүйцэтгэл сайжирна’; ‘компьютержүүлснээр гайхалтай үр дүн гарна’; ‘илүү боловсронгуй мэдээллийн систем бидэнд тусална’; ‘ажилтны тоог нэмбэл асуудал шийдэгдэнэ’ гэж хэлэхэд амархан. Гэсэн ч үнэлгээний явцад тодорхойлсон өөрчлөлт шинэчлэлийн аливаа санаачилгыг сайтар төлөвлөх, ингэхдээ шинэчлэлийг төлөвлөх, удирдах хүнийг омилж ажиллуулах шаардлагатай.

Өөрчлөлтийг төлөвлөх

Үнэлгээ болон түүнийг дагалдсан баримт олж тогтоох, шинжлэх ажиллагааны үр дүнд зохих сайжруулалт хийх шаардлагатай гэж үзсэн бол хийгдэх гэж буй өөрчлөлтийн цар хүрээнээс хамаарч төлөвлөлтийн үйл явц нь харилцан адилгүй байна. Энд эвлэрүүлэгч/зуучлагчид зориулсан сургалтын хөтөлбөрийг төлөвлөх, компьютерт суурилсан хөдөлмөрийн маргааны кэйс менежментийн систем нэвтрүүлэх гэсэн хоёр жишээг авч үзье.

Эвлэрүүлэгч/зуучлагчийн сургалт

Эвлэрүүлэгч/зуучлагчийн сургалтыг хийхдээ сургалтын зорилго, хэн, юуг, хэзээ хийх, гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлт нь ямар байх, ямар нөөц шаардагдах зэргийг тусгасан үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулна.

Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө: Жишээ

Зорилго: Эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагааг илүү үр дүнтэй, үр ашигтай явуулахад шаардагдах мэдлэг, ур чадварыг эзэмшүүлэхэд чиглэсэн 5 өдрийн сургалтыг төлөвлөх, зохион байгуулах, үр дүнг нь тооцох.

Хэрэгжүүлэх алхамд дараах зүйлүүд орж болно:

- Оролцогчдын тоог тогтох;
- Оролцогчдыг тодорхойлж жагсаалт гаргах;
- Сургалтыг удирдаж явуулах хүнийг сонгох;
- Сургалтын зорилтуудыг тодорхойлох (жишээ нь, сургалтын дараа оролцогчид юу хийж чаддаг болсон байх гэх мэт);
- Сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулах (зорилт, агуулга, арга зүй);
- Сургалтын хичээлийн хуваарийг боловсруулах (хичээл тус бүрээр судлах материалыг дараалын дагуу харуулсан);
- Хичээл заах гол хүмүүсийг тодорхойлох;
- Тараах материал, дасгал, дүрд тоглох дасгал зэрэг сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг бэлтгэх;
- Сургалт явуулахад тохирох газрыг сонгох, бүлгээр ажиллах зай талбайтай байхад анхаарах;
- Сургалтад хэрэглэгдэх тоног төхөөрөмжийг бэлтгэх (медиа плэйэр, компьютер, цагаан самбар, эргэдэг цаасан самбар);
- Завсарлагааны цагаар цай, кофе, хөнгөн зууш өгөх;
- Сургалтыг зохион байгуулах;
- Сургалтын явцын үнэлгээг хийх (сургалтын төгсгөлд юмуу өдөр бүрийн төгсгөлд);
- Оролцогчид илүү үр ашигтай, үр дүнтэй ажилладаг болсон эсэхийг тодорхойлох зорилгоор сургалт дуусанаас хойш хэдэн долоо хоногийн буюу хэдэн сарын дараа үр дүнгийн (гүйцэтгэлийн) үнэлгээ хийх;
- Эвлэрүүлэх/зуучлах тогтолцооны үйл ажиллагаа ерөнхийдөө сайжирсан эсэхийг тодорхойлох зорилгоор сургалт дуусанаас хойш хэдэн сарын дараа нөлөөллийн үнэлгээ хийх;

Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтэд дараах үзүүлэлтүүд орж болно:

- Сургалтын явцад ажилласан дасгал болон авсан тестийн дүн, оноо;
- Сургалтын ирц;
- Сургалтын явцын үнэлгээнд өгсөн эерэг хариултын тоо;
- Сургалт дуусаны дараа оролцогчид ажил үүргээ гүйцэтгэж байхдаа өгсөн эерэг үнэлгээ;
- Сургалтын өмнө ба дараах үеийн үр дүнд хүрч амжилттай эвлэрүүлэн/зуучлан зохицуулсан маргааны хувь;
- Үйлчлүүлэгчийн сэтгэл ханамжийн судалгаанд өгсөн эерэг хариултын тоо;
- Сургалтанд оролцогчдын талаарх сургагч багшийн тайлан.

Сургалтаар дамжуулан ажлын гүйцэтгэл болон үйл ажиллагааг сайжруулахын тулд сургалтыг сайтар төлөвлөх шаардлагатай гэдэг нь тодорхой байна. Сургалт явуулахад зохион байгуулалтын шууд зардлаас гадна сургалтад оролцогчид тухайн хугацаанд ажил үүргээ гүйцэтгэхгүй, бүтээмжгүй байхтай холбоотой шууд бус зардал гарч байдаг. Гэхдээ сургалтын үйл ажиллагааг сайтар төлөвлөснөөр үр ашиг нь зардлаасаа давж, сургалт бүр 'үнэ цэнэ'-тэй болдог.

Сургалтын асуудлыг Бүлэг 6-д авч үзнэ.

Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах өнөөгийн тогтолцоогоо сэргээн сайжруулах замаар үйл ажиллагааг нь боловсронгуй болгох боломжтой. Үүний тулд хийх гэж буй өөрчлөлтөө зүй зохистой төлөвлөж, түүнийгээ итгэл үнэмшил, эрч хүчтэйгээр хэрэгжүүлж байж, өнгөц нэр төдий биш жинхэнэ өөрчлөлт гарна.

Сургалтын хөтөлбөрөө сайтар төлөвлөх, цаасанд суурилсан системээс компьютерт суурилсанд шилжих, маягт, баримт бичгийн загваруудаа өөрчлөн боловсруулах, дүрэм, журмаа оновчтой болгох, удирдлагын арга барил болон мэдээлэл харилцааг сайжруулах, тогтолцооныхоо дотоод бүтцэд хөдөлмөрийн харилцаагаа боловсронгуй болгох зэрэг энэ бүхэн нь нөхцөл байдлыг сайжруулахад хувь нэмрээ оруулж, үйлчлүүлэгчдэд илүү чанартай үйлчлэх боломжийг олгоно. Компьютерт суурилсан цахим систем нэвтрүүлэхээс бусад арга хэмжээнд үлэмж хэмжээний зардал шаардахгүй бөгөөд одоо байгаа хөрөнгө нөөцөө илүү оновчтой ашиглах замаар зохицуулах боломжтой.

Гэхдээ үйлчлүүлэгчиддээ хэрэгцээтэй үйлчилгээг нь хүргэж чадахгүй, ажилтнуудын болон ажил олгогчдын хүндэтгэлийг алдсан, тодорхой алсын хараа, эрхэм зорилгогүй бол уг тогтолцоог сэргээн сайжруулах арга хэмжээ хангалтгүй, эрс шинэчлэл хэрэгтэй болно.

Зарим тохиолдолд маргаан зохицуулах тогтолцооны дутагдал доголдол нь сэргээн сайжруулах төдий арга хэмжээгээр шийдвэрлэгдэхгүйг үнэлгээгээр тогтоодог. Энэ тохиолдолд томоохон бүтцийн өөрчлөлт хийх шаардлагатай. Өөрөөр хэлбэл маргааны удирдлагын тогтолцоогоо эрс шинэчлэн арга барилын төдийгүй агуулгын өөрчлөлт хийх хэрэгтэй гэсэн үг юм. Энэ нь тогтолцоог хэсэгчилсэн байдлаар бус бүхэлд нь, алгуурхан бус эрс шинэчилж, шинэ бодлого, шинэ хууль тогтоомжийн дагуу цоо шинэ бүтэц бий болгох, шинэ механизм, журам нэвтрүүлэх тухай асуудал юм.

Бодлогын чиглэл

Ийм суурь шинжтэй, эрс өөрчлөлт шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхэд шинэ бодлого боловсруулах шаардлагатай. Бодлого гэсэн нэр томьёо нь олон янзын агуулгатай байдаг. Зарим тохиолдолд үүний цаана үйл ажиллагааны дүрэм, журмыг, тухайлбал хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, сахилга бат, эсвэл ажлын байрны дарамтын талаар тухайн байгууллагаас баримтлах бодлогыг ойлгодог.

Ийм түвшний бодлого нь аливаа дүрэм, журмыг хэрэгжүүлэх, дагаж мөрдөх, улмаар зөрчил гарвал хариуцлага хүлээлгэхэд чиглэсэн байдаг.

Мөн бодлогыг хуультай адилтган ойлгох тохиолдол байдаг. Өөрөөр хэлбэл хуулийг уншихад л бодлого нь тодорхой ойлгогддог.

Энэхүү гарын авлагад бодлого гэдгийг цаашдын үйл ажиллагааг залж чиглүүлэх зорилготой мэдэгдэл гэсэн агуулгаар тусгасан. Бодлогын баримт бичиг нь заавал биелэгдэх шинжийг агуулдаггүй бөгөөд түүнд тусгагдсан зорилгыг хэрэгжүүлж, зорилтот байгууллага, хүмүүсийн зан үйлийг өөрчлөхийн тулд тодорхой арга хэмжээнүүдийг боловсруулж хэрэгжүүлэх шаардлагатай болно.

Аливаа улс маргааны удирдлагын тогтолцоогоо үндсээр нь өөрчлөхийн тулд эхлээд холбогдох бүх талуудтай сайтар зөвлөлдөж, яагаад ийм өөрчлөлт шинэчлэл шаардлагатай болов, ямар өөрчлөлт хийхээр төлөвлөж байна, өөрчлөлтийг хэрхэн хэрэгжүүлэх вэ зэргийг тусгасан бодлогын баримт бичиг боловсруулах шаардлагатай. Ихэнх тохиолдолд ийм бодлогын баримт бичгийг эцэслэн боловсруулж батлуулсны дараа уг бодлогынхоо зорилтуудыг хэрэгжүүлэхийн тулд хууль эрх зүйн орчинд тодорхой өөрчлөлт, тухайлбал шинээр хууль гаргах буюу өөрчлөлт оруулах шаардлагатай болдог.

Хараат бус байгууллага байгуулах: Бодлогын баримт бичиг боловсруулах нь

Аливаа улс хөдөлмөрийн маргааны удирдлагын тогтолцоогоо эрс шинэчилж, шинэ бүтцээр солих гэж буй тохиолдолд бодлогын маш тодорхой зарчмуудыг

удирдлага болгох хэрэгтэй. Энэ нь ерөнхийдөө шинээр байгуулагдсан бие даасан, хараат бус комисс буюу байгууллага өмнө нь хөдөлмөрийн яам буюу департаментийн гүйцэтгэж байсан маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах чиг үүргийг шилжүүлэн авч шинэ алсын хараа, эрхэм зорилготойгоор шинэ арга барилаар ажиллана гэсэн үг юм.

Хараат бус байгууллага байгуулж ажиллуулахад чиглэсэн бодлогын баримт бичиг нь дараах бүрэлдэхүүн хэсгүүдтэй байж болох юм:

Үндэслэл

Зорилго, зорилтууд

Бодлогын чиглэлүүд

Бүтэц, зохион байгуулалт

Үйл ажиллагааны механизм

Шаардагдах нөөц

Шилжилтийн арга хэмжээ

Үндэслэл

Бодлогын баримт бичгийн энэ хэсэгт шинэчлэл яагаад шаардлагатай болсныг тусгана. Үүнд дараах зүйлүүд орж болно:

- Одоогийн тогтолцооныхоо талаар товч танилцуулах;
- Одоогийн тогтолцооныхоо сул тал болон дутагдлыг бодит баримттай мэдээлэл, тодорхой тохиолдлын жишээн дээр тулгуурлан дурдах (жишээ нь, шүүхээр шийдвэрлүүлэхээр хандаж буй маргааны тоо их олон, тэр хэмжээгээр цаг хугацаа алдаж, зардал чирэгдэл гардаг, шүүхээр заргалдах нь сөргөлдөж тэмцэх шинжтэй үйл явц байдаг, үр дүнд хүрч амжилттай эвлэрүүлэн/зуучлан зохицуулсан маргааны хувь доогуур, маргаанаас урьдчилан сэргийлэхэд бус маргаан гарсан хойно нь шийдвэрлэхэд илүү чиглэсэн гэх мэт);
- Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулахад харилцан ярилцаж, хамтын хэлэлцээ хийх замаар зөвшилцөлд хүрч шийдвэр гаргахын чухлыг онцлох;
- Маргааныг шүүхээр хянан шийдвэрлэх аргатай харьцуулахад эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитрын үр дүнтэй үйлчилгээг хөгжүүлснээр маргаан зохицуулах тогтолцоондоо төдийгүй улс орны нийгэм, эдийн засгийн хөгжилд чухал нөлөөтэйг онцлох;

- Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах үр дүнтэй тогтолцоог бий болгосноор улс орон, аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад ногдох эдийн засгийн үр ашиг, түүнчлэн сайн засаглал, түүний гол зарчмуудыг хэрэгжүүлэхийн чухлыг дурдах;
- Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах тогтолцооны сайн туршлага, ийм жишиг тогтолцооны үйл ажиллагааны гол зарчмуудыг хэрэгжүүлэхийн чухлыг онцлох.

Бодлогын баримт бичгийн энэхүү үндэслэл хэсэгт маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэхэд шинэ хандлага нэвтрүүлэх замаар бүтээмж, ашгийг нэмэгдүүлж үр ашигтай аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг бий болгох шаардлага байгааг онцлон дурдаж болох юм. Ингэснээр ажил олгогчид санал болгож буй шинэчлэлийг дэмжихэд түлхэц болно.

Бодлогын зорилго, зорилтууд

Бодлогын баримт бичгийн энэ хэсэгт бодлогын ерөнхий зорилго, түүнийг хэрэгжүүлснээр хүрэх тодорхой үр дүнг тусгана.

Жишээлбэл, бодлогын баримт бичигт зорилгыг дараах байдлаар томьёолж болох юм:

Энэхүү бодлогын үндсэн зорилго нь сайн засаглалын нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн зарчим, шинжийн дагуу улсын төсвөөс санхүүжин аливаа улс төрийн нам, үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогч буюу бизнесийн байгууллагаас хараат бусаар, улс орныхоо эдийн засгийн хөгжил дэвшил, нийгмийн эв эеийг хангахад хувь нэмрээ оруулан ажиллаж, улсын болон хувийн хэвшилд хөдөлмөрийн бүх төрлийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, тэдгээрийг зохицуулах чиг үүрэг бүхий 'Эвлэрүүлэн зуучлалын болон арбитрын комисс'-ыг шинээр байгуулах замаар хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах үндэсний тогтолцоог шинэчлэхэд оршино.

(Хараат бус ийм байгууллагыг юу гэж нэрлэх нь тухайн улсын шийдэх асуудал юм. Энд 'Эвлэрүүлэн зуучлалын болон арбитрын комисс' гэж оруулсан нь зүгээр жишээ болохоос зөвлөмж биш болно.)

Бодлогын тодорхой зорилтуудыг дараах маягаар томьёолж болох юм:

Энэхүү бодлогыг хэрэгжүүлснээр дараах зорилтуудыг хангана:

- ажлын байранд зөрчилдөөн, маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, тэдгээрийг аль болох багасгах чиглэлд ажил олгогч болон ажилтнууд илүү үүрэг хүлээдэг болох;
- ажил олгогч болон ажилтнууд хоорондын зөрчилдөөн, маргаанаа гуравдагч талын оролцоогүйгээр зөвшилцөл, харилцан яриа болон хамын хэлэлцээгээр шийдвэрлэдэг байхыг хөхиүлэн дэмжих;

- маргалдагч талууд саналын зөрүүгээ шийдвэрлэхдээ эвлэрүүлэх/зуучлах болон бусад холбогдох үйлчилгээг сайн дурын үндсэн дээр үнэ төлбөргүй авах боломжийг бүрдүүлэх;
- эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаа амжилтгүй болсон нөхцөлд маргалдагч талууд арбитрт хандаж маргаанаа хянан шийдвэрлүүлэх боломжийг бүрдүүлэх;
- эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаа явуулдаг хувийн хэвшлийн байгууллага, хувь хүмүүсийг магадлан итгэмжилж, маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах үйлчилгээ үзүүлэх боломж олгох;
- маргаан зохицуулах тогтолцооноос үзүүлдэг аливаа үйлчилгээнд ажилтнууд болон ажил олгогчид улс орны хаанаас ч шууд хамрагдах боломжийг бүрдүүлэх.

Бодлогын баримт бичигт бодитой хэрэгжүүлж болохуйц зорилго, зорилтуудыг дэвшүүлэх нь чухал. Жишээ нь, санал болгож буй шинэчлэлийг хэрэгжүүлснээр хөдөлмөрийн маргааныг бүр мөсөн устгана гэж шууд буюу шууд бусаар заасан бодлогын баримт бичиг амьдралаас тасархай, хэрэгжих боломжгүй гэж маш их шүүмжлэлтэй тулгарах нь тодорхой.

Алсын хараа, эрхэм зорилго

Шинээр байгуулагдах комиссын удирдах зөвлөл болон захирлын оролцоотойгоор боловсруулагдах ажил хэдий ч бодлогын баримт бичигт тус байгууллагын алсын хараа болон эрхэм зорилгыг тусгаж болно.

Алсын хараа нь тухайн байгууллага юуны төлөө зорьж, өөртөө болон бусдад хэрхэн харагдахыг хүсэж байгааг нь товч бөгөөд энгийнээр илэрхийлсэн байдаг.

Нэгдсэн Вант Улсын Зөвлөх, эвлэрүүлэх болон арбитрын албаны алсын хараа:

- Амжилттай ажлын байр, урам зоригтой ажиллах хүчний төлөөх тэмцэлд Британидаа манлайлагч нь байх.

Өмнөд Африкийн Эвлэрүүлэх, зуучлах, арбитрын комиссын алсын хараа:

- Маргааны удирдлага, зохицуулалтаар тэргүүлэх байгууллага болох.

Эрхэм зорилго нь байгууллага юуны төлөө, яагаад оршин буйг болон юу хийдэг, түүний эцсийн үр дүн нь юу болохыг тодорхойлдог. Энд мөн тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг бүхэлд нь юунд үндэслэж үнэлж дүгнэхийг тусгасан байж болно.

Өмнөд Африкийн Эвлэрүүлэх, зуучлах, арбитрын комиссын эрхэм зорилго:

- Өмнөд Африкийн Эвлэрүүлэх, зуучлах, арбитрын комиссын зорилго нь хөдөлмөрийн хүрээнд нийгмийн шударга ёс, эдийн засгийн хөгжлийг дэмжиж, маргааны удирдлага, зохицуулалтаар нийгмийн түншүүдийнхээ итгэлийг хүлээсэн шилдэг байгууллага болоход оршино.

Гана улсын Хөдөлмөрийн үндэсний комиссын эрхэм зорилго:

- Маргааныг үр дүнтэй зохицуулах арга зүйг ашиглах, хөдөлмөрийн зах зээлд оролцогчдын хамтын ажиллагааг дэмжих, эрх, үүргээ харилцан хүндэтгэж хэрэгжүүлэх замаар хөдөлмөрийн харилцааны амар тайван, эвсэг орчныг бүрдүүлж, төлөвшүүлэх.

Эрхэм зорилгод тухайн байгууллагын ерөнхий чиг үүргийг зааж өгснөөр цаашид түүний бүтэц, үйл ажиллагааны механизмыг тодорхойлох үндэс суурь нь болдог.

Бодлогын баримт бичгийн бүрэлдэхүүн хэсгүүд

Бодлогын баримт бичигт шинэ байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэлүүдийг зааж өгөх нь зүйтэй. Үүнд дараах зүйлүүдийг оруулж болох юм:

Ажлын байранд маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэх

Энэ хэсэгт комисс дараах үйл ажиллагаа явуулахаар зааж болно:

- Ажил олгогч, ажилчдын хооронд харилцан итгэлцэл бий болгоход туслах;
- Ажил олгогчдын байгууллагууд болон ҮЭ-үүд энэхүү харилцан итгэлцлийг улам бэхжүүлэхийг хөхиүлэн дэмжих;
- Ажлын байранд мэдээлэл солилцох, зөвлөлдөх үр ашигтай арга механизмын талаар мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх;
- Ажлын байранд шийдвэр гаргах, эрх мэдлээ хуваалцах хүрээнд ашигладаг зөвшилцөлд суурилсан аргууд, ялангуяа хамтын хэлэлцээ, хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн талаар мэдээлэл, зөвлөгөө өгч, сургалт зохион байгуулах;
- Үл ялгаварлан гадуурхах, дарамталж, дээрэлхэх, гомдол барагдуулах зэрэг тодорхой асуудлуудаар бодлогын баримт бичиг боловсруулахад зөвлөгөө өгөх;
- Ажлын байранд хамтын хэлэлцээ болон зөвлөлдөөний замаар шийдвэрлэх шаардлагатай жендэрийн асуудлуудаар мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх;

- Ажилчид болон ажил олгогчид сургалтад хамтдаа оролцохыг дэмжих;
- Хамтын хэлэлцээ мухардмал байдалд орохоос сэргийлэхэд нь туслах зорилгоор асуудлыг хамтран шийдвэрлэх, баримт олж тогтоох, судлан шалгах зэргийг дэмжих;
- Маргааныг түүнд оролцогч талууд ажлын байрандаа өөрсдөө шийдвэрлэдэг байх явдлыг чиг үүргийнхээ хүрээнд боломжтой бүх арга замаар дэмжих.

Маргааныг эвлэрүүлэн/зуучлан зохицуулах

Энэ хэсэгт комисс дараах үйл ажиллагаа явуулахаар зааж болно:

- Комиссын эрхлэх асуудлын хүрээнд шууд хамаарахгүйгээс (жишээ нь, арилжааны маргаан) бусад бүх маргааныг эвлэрүүлэн/зуучлуулахаар явуулдаг механизм нэвтрүүлэх;
- Эвлэрүүлэх/зуучлах үйлчилгээнд хамаарахгүй маргааныг шүүлтүүрдэн ялгах зорилгоор эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаа эхлэхээс өмнөх үйлчилгээг нэвтрүүлэх;
- Эвлэрүүлэх/зуучлах үйлчилгээг маргалдагч талуудын сайн дурын үндсэн дээр, үнэ төлбөргүй үзүүлэх;
- Эвлэрүүлэх/зуучлах шатанд шийдвэрлэгдэж буй маргааныг аль болох нэмэгдүүлэх зорилгоор эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаанд мэргэшсэн, чадварлаг эвлэрүүлэгч/зуучлагчдыг татан оролцуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх;
- Эвлэрүүлэгч/зуучлагчдыг томилохдоо улс орны хүн ам зүйн холбогдох үзүүлэлтүүд, түүний дотор жендэрийн үзүүлэлтийг харгалзан үздэг байх нөхцөлийг бүрдүүлэх.

Маргааныг арбитраар хэлэлцэн шийдвэрлэх

Энэ хэсэгт комисс дараах үйл ажиллагаа явуулахаар зааж болно:

- Эвлэрүүлэх/зуучлах шатанд шийдвэрлэгдээгүй маргаанаа шийдвэрлүүлэхээр маргалдагч талууд арбитрт хандах боломж олгосон механизм нэвтрүүлэх;
- Арбитрын ажиллагааг шүүхийг бодвол илүү албан бус, хуульчирхалгүй, шуурхай явуулах;
- Амжилтгүй болсон эвлэрүүлэх ажиллагааг шууд (боломжтой бол тухайн өдөрт нь) арбитрын ажиллагаагаар үргэлжлүүлдэг ‘эвлэрүүлэх-арбитраар шийдвэрлэх’ журмыг хэрэгжүүлэх (үүнийг хоёр үе шаттай нэг хуралдаан гэдэг);
- Арбитрын ажиллагаанд мэргэшсэн, үнэнч шударга, төвийг сахисан арбитрчдыг татан оролцуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх;
- Арбитрын бүрэлдэхүүнийг томилохдоо тухайн улс орны хүн ам зүйн онцлогийг харгалзах.

Хувийн хэвшил ба улсын сектор

Энэ хэсэгт комисс дараах үйл ажиллагаа явуулахаар зааж болно:

- Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх болон маргаан зохицуулах үйлчилгээг хувийн хэвшил болон төрийн байгууллагуудад (түүний дотор засгийн газрын байгууллагууд, хууль тогтоомжийн дагуу байгуулагдсан бүтцүүд) нэгэн адил хүртээмжтэй хүргэх;
- Хараат бус байгууллагын дотоод бүтцэд төрийн байгууллагуудын онцлогийг харгалзан энэ чиглэлээр дагнан ажиллах тусгай бүтэц, хүний нөөцийг тусгах

эсэхийг шийдэх;

- Хараат бус байгууллагын дотоод бүтцэд хувийн хэвшлийн тодорхой салбаруудын (жишээ нь, уул уурхай, далайн тээвэр, оёдлын үйлдвэрлэлийн салбар) онцлог хэрэгцээг харгалзан энэ чиглэлээр дагнан ажиллах тусгай бүтэц, хүний нөөцийг тусгах эсэхийг шийдэх;

Хамтын хэлэлцээний зөвлөл

Энэ хэсэгт комисс дараах үйл ажиллагаа явуулахаар зааж болно:

- Боломжтой бол үйлдвэрлэлийн болон эдийн засгийн салбар, бүсийн түвшинд хамтын хэлэлцээний зөвлөл байгуулахыг дэмжих. Ийм зөвлөл нь ажил олгогчийн болон ажилтны төлөөллөөс бүрдэх бөгөөд тухайн үйлдвэрлэлийн болон эдийн засгийн салбар, бүсийн түвшинд хамтын хэлэлцээ хийх явцад үүссэн маргааныг зохицуулах бүрэн эрхтэй байх ёстой;
- Комиссоос үзүүлдэгтэй ижил төрлийн үйлчилгээг тухайн үйлдвэрлэлийн болон эдийн засгийн салбар, бүсийнхээ хэмжээнд үзүүлэх боломж олгохын тулд хамтын хэлэлцээний эдгээр зөвлөлийг магадлан итгэмжлэх механизмыг бүрдүүлэх.

Хувийн хэвшлийн оролцоо

Энэ хэсэгт комисс дараах үйл ажиллагаа явуулахаар зааж болно:

- Комиссын удирдах зөвлөлийн зөвшөөрлөөр хувийн хэвшлийн агентуудыг магадлан итгэмжлэх, итгэмжлэлийн хугацааг нь сунгах замаар маргааны удирдлагын тогтолцоонд оролцуулахыг дэмжих;
- Маргалдагч талуудаас хувийн эвлэрүүлэгч/зуучлагч болон арбитрчид төлөх жишиг төлбөрийн талаар зөвлөх;
- Комисст ажилладаг эвлэрүүлэгч/зуучлагч болон арбитрчийг дагаж мөрдөхийг шаарддаг зан суртахууны дүрэмтэй төстэй дүрмийг хувийн эвлэрүүлэгч/зуучлагч болон арбитрчид хүлээн зөвшөөрч хэрэгжүүлэхийг шаардах.

- Маргаан зохицуулах үйлчилгээг бүх ажилтнуудад, тэр дундаа гэрээт ажилчид, гэрээр ажиллагчид, хөдөө аж ахуйн ажилчид, гэрийн үйлчилгээний ажилчид, гудамжинд худалдаа, үйлчилгээ эрхлэгчид зэрэг ердийн бус хэлбэрээр ажиллагчид, мөн ажил олгогч-ажилтны харилцаагаар ажиллаж буй бусад хүмүүст хүргэх.

Улс орон даяар хүрч үйлчлэх

Энэ хэсэгт комисс дараах үйл ажиллагаа явуулахаар зааж болно:

- Боломжтой бол дүүрэг, орон нутаг буюу бүсийн салбар нэгжүүдийг байгуулах замаар үйлчилгээг улс орон даяар хүртээмжтэй байлгах нөхцөлийг бүрдүүлэх;
- Комиссын салбар нэгж байхгүй газарт ажилтан, ажил олгогчдод хүрч үйлчлэх зорилгоор явуулын үйлчилгээ зохион байгуулах, технологийн дэвшлийг ашиглах.

Жендэрийн асуудал

Энэ хэсэгт комисс дараах үйл ажиллагаа явуулахаар зааж болно:

- Удирдах зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд аль болох боломжит хэмжээгээр хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангах;
- Эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбитрчийг томилохдоо хүйсийн зохистой харьцааг хангах;
- Хамтын хэлэлцээний зөвлөл, хувийн хэвшлийн агентуудыг магадлан итгэмжлэхдээ жендэрийн асуудлуудыг харгалзах;
- Мэдээлэл, зөвлөгөө, сургалт, эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитрын ажиллагааны явцад жендэрийн асуудлыг авч үзэх нөхцөлийг бүрдүүлэх;
- Жендэрийн асуудал хариуцсан яам, засгийн газрын байгууллагууд болон иргэний нийгмийн байгууллагуудтай харилцаа холбоо тогтоож, хамтран ажиллах.

Удирдах зөвлөл

Энэ хэсэгт дараах зүйлүүдийг зааж болно:

- Комиссыг хуульд заасны дагуу байгуулагдсан өргөн төлөөлөл бүхий удирдах зөвлөл удирдах, зөвлөлийн гишүүдийг хэн томилох үүрэгтэйг заах;
- Удирдах зөвлөл нь даргатай байх, даргыг томилох журмыг заах;
- Удирдах зөвлөлийн гишүүнээр томилоход тавигдах шалгуур, зөвлөлийн

хүлээх үүрэг (жишээ нь, комисс корпорацийн засаглалын хэм хэмжээг чанд сахих, хөрөнгийг зохистой ашиглах, үр дүнтэй, үр ашигтай ажиллах, эрхэм зорилго, алсын хараагаа хэрэгжүүлэхийн төлөө ажиллах үүргээ биелүүлж буй эсэхэд хяналт тавих) зэргийг хууль тогтоомжоор тодорхойлох

Захирал

Энэ хэсэгт дараах зүйлүүдийг зааж болно:

- Комиссын гүйцэтгэх дээд удирдлага нь захирал байх, захирлыг хэн томилох үүрэгтэйг заах;
- Захирлын гүйцэтгэх үүрэг, хариуцлагыг хуулиар заах;
- Захирлыг томилох хугацааг заах.

Тайлагналт ба ил тод байдал

Энэ хэсэгт комисс дараах үйл ажиллагаа явуулахаар зааж болно:

- (улирал буюу хагас жил тутам) үйл ажиллагааныхаа тайланг хэвлэмэл буюу цахим хэлбэрийн аль тохирохоор нь гаргах;
- Үйл ажиллагааныхаа жилийн тайланг аудитлагдсан санхүүгийн тайлангийн хамт парламентад танилцуулахаар гаргах;
- Удирдах зөвлөлөөс баталсан удирдамжийн дагуу мэдээлэл-сурталчилгааны үйл ажиллагаа зохион байгуулах, ингэхдээ мэдээллийн нууцлалыг хангах зарчмыг баримтлах.

Хөдөлмөрийн удирдлага

Энэ хэсэгт комисс дараах үйл ажиллагаа явуулахаар зааж болно:

- Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоонд багтдаг бусад байгууллагууд, ялангуяа маргаанаас урьдчилан сэргийлэх асуудалтай ямар нэг байдлаар холбоотой бүтцүүдтэй (жишээ нь, хөдөлмөрийн хяналттай) харилцаа холбоо тогтоож, хамтран ажиллах.

Бүтэц, зохион байгуулалт

Удирдах зөвлөлийг байгуулж бүрдүүлэх, удирдах зөвлөлөөс комиссын үйл ажиллагаа, чиг үүргийн хэрэгжилт, сайн засаглалын зарчмуудыг баримталж буй эсэхэд нь хяналт тавьж ажиллахтай холбоотой заалтуудыг бодлогын баримт бичигт тусгаж болох юм.

Мөн хараат бус комиссын удирдах зөвлөл байгуулах асуудлыг хууль тогтоомжоор шийдвэрлэх шаардлагатайг бодлогын баримт бичигт дурдаж болох юм. Үүнд:

- Хараат бус удирдах зөвлөлтэй байхын чухлыг заах;
- Зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд засгийн газар, ажил олгогчид, ажилчдын тэнцүү тооны төлөөлөл, түүнчлэн хөдөлмөрийн харилцааны мэргэжилтнүүдийг оруулахыг зөвлөх;
- Зөвлөлийн гишүүдийг тухайн улсын хүн ам зүйн онцлогийг харгалзан бүрдүүлэхийг зорих;
- Зөвлөлийн гишүүд болон даргыг томилох журмыг тогтоох;
- Даргын хүлээх үүрэг, хариуцлага, түүний дотор санхүүгийн тайлагналтад тавигдах шаардлагыг тусгах;
- Хараат бус комиссын захирал, дэд захирлыг томилох журмыг тогтоох;
- Хараат бус комиссын эвлэрүүлэгч/зохицуулагч, арбитрч болон бусад ажилтныг томилоход зөвлөлийн хүлээх үүргийг тодорхойлох;
- Хараат бус комиссын алсын хараа, эрхэм зорилго болон стратегийн төлөвлөгөөг боловсруулахад зөвлөлийн хүлээх үүргийг тодорхойлох;

Хараат бус комисс нь орон нутагт салбар нэгж бүхий төвлөрсөн бус бүтэцтэй байх эсэх, алслагдсан газруудад явуулын үйлчилгээ ажиллуулах эсэхийг бодлогын баримт бичигт зааж болох юм.

Комисс үйл ажиллагаагаа хэвийн явуулахад дэмжлэг үзүүлэх санхүүгийн, худалдан авалтын, захиргааны, хүний нөөцийн болон мэдээллийн асуудал хариуцсан дотоод нэгжүүдийг бодлогын баримт бичигт зааж өгөх нь зүйтэй. Ялангуяа комисс нь орчин үеийн, дэвшилтэт, үйлчлүүлэгчиддээ чиглэсэн байгууллагын зэрэглэлд хүрэхэд компьютерийн технологи, тэр дундаа интернэт, интранет, текст мэдээллийг богино мэдээгээр дамжуулж хүлээн авах SMS мессэж үйлчилгээ, цахим шуудан зэргийг ашиглахын чухлыг дурдах шаардлагатай.

Үйл ажиллагааны механизм

Бодлогын баримт бичигт шинэ байгууллагын үйл ажиллагааны механизмын талаар тодорхой заалтууд оруулах нь зүйтэй. Дараа нь эдгээрийг хууль тогтоомж болон дотоод журмаар нарийвчлан зохицуулах боломжтой. Үүнд:

- Ажил олгогч, ажилтан зөвлөх болон сургалтын үйлчилгээ авах хүсэлт гаргах журам;
- Маргааны талаар мэдэгдэх болон эвлэрүүлэх/зуучлуулахаар илгээх журам, механизм, хэрэглэх маягт болон загвар;
- Эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагааны өмнөх шатанд баримтлах журам;
- Эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаа үр дүнд хүрсэн буюу амжилтгүй болсны дараа баримталбал зохих журам;

- Маргааныг арбитрын журмаар шийдвэрлүүлэх хүсэлт гаргах журам;
- Арбитрын шийдвэрийг боловсруулах, уг шийдвэрийг давж заалдах боломж хязгаарлагдмал гэдгийг дурдах;
- ‘Эвлэрүүлэх-арбитраар шийдвэрлэх’ аргыг хэрэглэх журам;
- Хамтын хэлэлцээний зөвлөлийг магадлан итгэмжлэх журам, механизм, эдгээр зөвлөлийн үйл ажиллагааны хүрээ.

Комиссын ажиллах журамтай холбоотой тодорхой асуудлуудаас гадна нийтлэг ач холбогдолтой чухал зүйлүүдийг мөн бодлогын баримт бичигт тусгаж болно.

Тухайлбал:

- Бүтэн буюу бүтэн бус цагаар ажилладаг эсэхээс үл хамааран нийт ажилтнууд, түүний дотор бүх эвлэрүүлэгч/зуучлагчид, магадлан итгэмжлэгдсэн хувийн агентууд дагаж мөрдвөл зохих ёс зүйн болон зан суртахууны дүрэм;
- Эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбитрчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүд, хэрэгжилтэд нь хяналт тавих үйл явц;
- Эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбитрч, түүний дотор магадлан итгэмжлэгдсэн хувийн агентад тавигдах боловсрол, мэргэшлийн шаардлага;
- Комисст хандсан тохиолдол бүрийн талаарх мэдээллийг бодит цагийн горимоор өгдөг компьютерт суурилсан кэйс менежментийн систем.

Шаардлагатай нөөц

Комисс нь хараат бус, бие даасан бүтэцтэй боловч улсын төсвөөс санхүүжнэ гэдгийг бодлогын баримт бичигт тодорхой тусгаж өгөх хэрэгтэй. Засгийн газар комиссын жил бүрийн төсвийн тооцоонд үндэслэн санхүүжүүлэх үүргийг хуульд зааж өгөх шаардлагатай.

Түүнчлэн комисс ямар тохиолдолд хандив, бэлэг сэлт, өвийн хөрөнгө авч болох, зөвлөх болон сургалтын үйлчилгээг төлбөртэй үзүүлж болох эсэх, захиргааны болон тэмдэгтийн хураамж авч болох эсэхийг бодлогын баримт бичигт тусгаж болох юм.

Шилжилтийн арга хэмжээ

Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулалтын тогтолцоог эрс шинэчлэх үед хуучин тогтолцооноос шинэ рүү, төрийнхөөс хараат бус бие даасан бүтэц рүү шилжих арга хэмжээг төлөвлөх шаардлагатай.

Хуучин тогтолцооны үйл ажиллагааг нэг л өдөр шууд зогсоож, шинэ байгууллагаар солих уу, эсвэл тодорхой хугацаанд хуучин, шинэ хоёр зэрэгцээд ажиллаж байх уу?

Шинээр байгуулагдах комисс үйл ажиллагаагаа явуулж эхлэх хугацааг бодлогын баримт бичигт заах нь зүйтэй. Ингэхдээ бодлогын асуудлыг нь хэлэлцэж ярилцах, хүчин төгөлдөр хэрэгжиж буй хууль тогтоомжид өөрчлөлт оруулах буюу шинээр гаргах, удирдах зөвлөлийг байгуулах, комиссын захирал болон дэд захирлыг томилох, эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбитрчийг томилох, илгээх, салбар нэгжүүдийг байгуулах, шаардлагатай тоног төхөөрөмжийг худалдан авах, хэрэглэгдэх маягт, загваруудыг боловсруулах, үйл ажиллагааны журам, зааврыг гаргах, компьютерийн системийг суурилуулах ажилд хангалттай цаг хугацаа олгох шаардлагатай.

Санаачилга гаргах: Шинэчлэлийн үйл явцыг хэн манлайлах вэ?

Хөдөлмөрийн удирдлагын уламжлалт тогтолцоо нь ажил олгогчдын ашиг сонирхолд илүүтэй үйлчилж, хөдөлмөрийн маргааныг шударга, алагчлалгүйгээр шийдвэрлэх боломжийг хязгаарлаж байна гэсэн үндэслэлээр ҮЭ-үүд ийм эрс шинэчлэл хийхийг шаардаж болно.

Эсвэл уг тогтолцоо нь ажилчдын эрх ашигт илүү үйлчилж байна гэж үзээд ажил олгогчид мөн ийнхүү шаардаж болно.

Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага тодорхой хэмжээнд эрх мэдлээ алдахад хүрч болзошгүй ч түүнд ажиллаж буй зарим ажилтнууд асуудлыг олж харж ийм эрс шинэчлэл хийх санаачилга гаргаж болно. Шинэчлэлийг улс төрчид санаачилж болно. Ялангуяа хөдөлмөрийн харилцаан дахь зөрчилдөөн, маргаан нь ажил хаялт, түүнээс үүдсэн үйлдвэрлэлийн болон орлогын алдагдалд хүргэж, олон нийтийн урмыг хугалах сөрөг үр дагавартай байгаа үед ийм боломжтой.

‘Уг тогтолцоонд ямар нэгэн зүйл нь болохгүй байна’ тиймээс ‘ямар нэгэн зүйл хийх хэрэгтэй байна’ гэдгийг ухаарсан үед эрс шинэчлэл хийх тохироо бүрдэнэ. Ямар нэгэн томоохон үйл явдал буюу цуврал үйл явдлууд (жагсаал цуглаан, хүч хэрэглэсэн үйл явдал, үйлдвэр, аж ахуйн нэгж хаагдах гэх мэт) болсны дараа, эсвэл улс төрийн өөрчлөлт хийгдэж шинээр засгийн эрхэнд гарсан нам ‘бид ямар нэгэн юм болохгүй байгааг мэдэж байгаа, тиймээс энэ асуудлыг шийднэ ’ гэсэн үед ‘уг тогтолцоонд ямар нэгэн зүйл нь болохгүй байгааг’ ухамсарлаж ойлгох нөхцөл бүрдэж болно.

Уул нь шийдвэр гаргах эрх мэдэл, хариуцлага бүхий олны хүндэтгэл хүлээсэн олон талын, тэр дундаа ҮЭ-ийн болон бизнесийн дэмжлэгийг авсан улс төрийн

зүтгэлтнүүд, иргэний нийгмийн нэр хүндтэй төлөөлөгчдийн ашиг сонирхол нэгдсэн үед энэхүү ухамсар бүрдэх учиртай.

Хүмүүс ‘ямар нэгэн зүйл болохгүй байгаа’-г ухаарсны үр дүнд засгийн газар өнөөгийн байдлаа үнэлж дүгнэх, улмаар ажил олгогчид, ажилчид болон нийгмийн ашиг сонирхлыг тэнцвэртэйгээр хангасан шинэчлэлийн санал боловсруулах чиг үүрэг бүхий өндөр түвшний ажлын хэсэг байгуулахад түлхэц болно. Сайтар бодож боловсруулсан бодлого, хууль тогтоомжийн хүрээнд хараат бус, төвийг сахисан комиссыг байгуулж, мэргэжсэн хүний нөөц, хангалттай төсөв хуваарилж ажиллуулах нь цаашид асуудлыг шийдэх чиглэлд хөтлөх болно.

Өөрчлөлт шинэчлэл хийх шаардлагыг хүлээн зөвшөөрсөн тохиолдолд цаашид хийх эхний алхам нь шинэчлэлийг хэрэгжүүлэх бодлогын чиглэлийг боловсруулах явдал юм.

Маргааны удирдлагын асуудлаарх хараат бус комисс буюу түүнтэй адилтгах байгууллага байгуулах бодлогын баримт бичгийг боловсруулахдаа холбогдох бүх талуудтай зөвлөлдөх, тэр дундаа нийгмийн түншүүд, бусад сонирхсон байгууллага, хувь хүмүүсийн саналыг авах ёстой.

Өөрчлөлт шинэчлэлийг удирдах үйл явцын эхэнд өнөөгийн байдлаа үнэлж дүгнэсний дараа бодлогын тодорхой чиглэл, зөвлөмж боловсруулах ёстой.

Эрх зүйн зохицуулалт

Хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах бодлогыг гаргасны дараа үр дүнтэй хэрэгжүүлэх арга хэмжээг авах шаардлагатай. Мэдээлэл, сургалт, сурталчлан таниулах арга хэмжээгээр бодлогын хэрэгжилтийг хангах тохиолдол байдаг ч ихэнхдээ хууль тогтоомжид өөрчлөлт оруулах шаардлага тулгардаг. Хууль тогтоомж гаргаад ч тухайн бодлого бүрэн хэрэгжих баталгаа болохгүй. Энэ нь янз бүрийн шалтгааны улмаас хууль тогтоомж ч гэсэн амьдралд байнга бүрэн хэрэгждэггүйн адил юм. Зарим шалтгааныг нь дурдвал:

- Хуулийг хэрэгжүүлж буй хүмүүсийн тухайн хуулийн талаарх мэдлэг дутмаг;
- Тухайн хуулийг хэрэгжүүлэхийн тулд яг тодорхой юу хийх ёстойгоо хүмүүс сайн мэддэггүй;
- Хуулийн хэрэгжилтийг хангуулах үүрэг бүхий байгууллагууд хөрөнгө нөөцөөр дутагддаг;
- Хуулийг дагаж мөрдөхөд хэт их өртөг зардал гарах нь гэж үзсэн зарим тал санаатайгаар хууль хэрэгжүүлэхээс зайлсхийдэг;

Эрх зүйн зохицуулалт бий болгох буюу боловсронгуй болгох

Бодлогын баримт бичиг нь үйл ажиллагааны удирдамж болдог бол хууль нь шаардлагатай тохиолдолд эрх зүйн хамгаалалт бий болгох, үүрэг хариуцлага хүлээлгэх замаар бодлогын зорилтуудыг хэрэгжүүлэх агуулга, үйл явцыг нарийвчлан зааж өгдөг.

Бодлого ба хууль тогтоомжийн уялдаа

Хууль тогтоомж нь бодлогынхоо зорилтуудтай нийцэж, дэмжих ёстой.

> **Жишээ**
>
> Хуулийн зохицуулалт нь ажилчдыг эвлэлдэн нэгдэж, ҮЭ-ээ бүртгүүлэх, хүлээн зөвшөөрүүлэх, ажил олгогчтой жинхэнэ ёсоор хамтын хэлэлцээ хийхэд ихээхэн хүндрэл учруулдаг бол хамтын хэлэлцээ хийх үйл явцыг маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах гол арга зам хэмээн үзэж дэмжих зорилготой бодлого үр дүнд хүрэхгүй.
>
> Тодорхой нөхцөлд маргааныг албан журмаар эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитраар хянан шийдвэрлэх хуулийн зохицуулалттай бол сайн дурын үндсэн дээр эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитраар шийдвэрлэх журмыг дэмжих бодлогын хэрэгжилт эрсдэлд орно.
>
> Хууль тогтоомжид маргаан шийдвэрлэх гол механизм нь шүүх байхаар заасан бол маргааныг зөвшилцөлд суурилсан аргаар зохицуулахыг зорьж буй бодлого хэрэгжихгүй.
>
> Хууль тогтоомжид ‘ажилтан’, ‘ажилчин’, ‘ажлын байр’ зэрэг ойлголтыг явцуу хүрээнд тодорхойлж, зарим ажилтныг (жишээ нь, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, хөдөө аж ахуйд ажиллагчид) зориуд хассан, эсвэл ердийн бус буюу уламжлалт бус хэлбэрээр хөдөлмөр эрхлэгчдийг (жишээ нь, албан бус эдийн засагт ажиллагчид, гэрээр ажиллагчид, гэрээгээр ажил гүйцэтгэгчид) ор тас орхигдуулсан бол бүх төрөл, хэлбэрийн хөдөлмөр эрхлэгчид маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах үйлчилгээнд хамрагдах эрхтэй гэж заасан бодлого хэрэгжиж чадахгүй юм.

> Хуулиар ҮЭ-ээс тусдаа ажил олгогчтой хэлэлцээ хийх эрх бүхий ажилтны зөвлөл буюу түүнтэй адилтгах бүтэц байгуулахыг шаарддаг бол аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах гол арга хэрэгсэл болохынх нь хувьд хамтын хэлэлцээг дэмжихэд чиглэсэн бодлого хэрэгжихгүй.

Бусад орнуудын эрх зүйн зохицуулалттай харьцуулах

Улс орон бүрийн нөхцөл байдал харилцан адилгүй боловч бусад улсууд хууль эрх зүйн өөрчлөлтийг хэрхэн хийснээс суралцах нь ихээхэн тустай. Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах хараат бус комисс байгуулахаар төлөвлөж буй улсууд Танзани, Гана, Өмнөд Африкийн саяхны туршлагаас, түүнчлэн АНУ, Канад, Их Британи, Ирланд зэрэг улсын илүү хөгжингүй тогтолцооны туршлагаас суралцах боломжтой. Эдгээрээс зөвхөн хууль тогтоомж боловсруулахтай холбоотой төдийгүй, ийм шинэчлэлийг хэрэгжүүлэх явцад харгалзаж үзэх зохион байгуулалтын олон асуудлын талаар мэдээлэл авах боломжтой.

Эрх зүйн зохицуулалтын тэнцвэрт байдал

Нийгмийн хамгааллын хэрэгцээ ба эдийн засгийн үр ашгийн хоорондын зохистой тэнцвэрийг хангах зорилгоор хуулийн зардал-үр ашгийн шинжилгээ хийх шаардлагатай. Энд дараах хоёр хувилбарыг авч үзэх хэрэгтэй. Хуулийн зохицуулалт дутмаг бол түүнийг дагаад нийгмийн хамгаалал нь хангалтгүй байх эрсдэлтэй. Хэт хатуу зохицуулбал эдийн засгийн үр ашигт сөргөөр нөлөөлөх үр дагавартай. Сул дутмаг зохицуулалт нь хууль тогтоомж бодлогынхоо зорилго, зорилтыг дэмжих үүргээ биелүүлж чадахгүй байх эрсдэлд хүргэнэ. Хэт хатуу зохицуулалт нь хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхээс зориуд зайлсхийх эрсдлийг дагуулдаг.

Сөрөг нөлөөлөл үзүүлэх бус эерэг арга хэмжээ-дэмжлэг болох хуулийг боловсруулж хэрэгжүүлэх хэрэгцээтэй юм.

Төрийн захиргааны чадавх

Хуулийн төслийг боловсруулахдаа түүнийг практикт хэрэгжүүлэх боломжийг харгалзан үзэх нь зүйтэй. Хууль боловсруулагчид боловсруулж буй хуулиа үр дүнтэй хэрэгжиж чадах эсэхийг өөрсдөөсөө байнга асууж байх шаардлагатай. Үүнд хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах, сахин биелүүлэх боломжийг нь бүрдүүлэх байгууллагын бүтэц, нөөц, тэр дундаа хүний нөөцийн чадавхыг авч үзэх ёстой.

Шинэ хууль гаргах уу, одоогийн хуульдаа өөрчлөлт оруулах уу?

Хуульд өөрчлөлт оруулах буюу шинээр боловсруулахад олон асуудал тулгардаг. Хуульд өөрчлөлт оруулах явцад төсөл боловсруулагчдын хувьд зарим заалтыг нь өөрчлөх буюу хасах, эсвэл шинээр нэмэх зэргээс илүү боломж байдаггүй. Харин шинээр буюу урьд өмнө хуулиар зохицуулагдаж байгаагүй асуудлаар (жишээ нь, эвлэрүүлэх/зуучлах асуудлаар хараат бус комисс байгуулах) хуулийн төсөл боловсруулах үед төсөл боловсруулагчид харьцангуй илүү эрх чөлөөтэй ажиллах боломжтой. Тиймээс ч ихэнх тохиолдолд, ялангуяа хөдөлмөрийн хууль хэтэрхий хоцрогдсон, хуулийн зохицуулалтын зорилго болон эдийн засгийн үр ашгийн тэнцвэр нь алдагдсан, хэт түвэгтэй, тааруухан томьёолсон, товчхондоо бол хэрэгжүүлэхэд хүндрэлтэй үед хууль тогтоомжийг шинээр боловсруулах нь дээр байдаг.

Хуучин хуулиа хүчингүй болгоод гарын авлагын энэ хэсэгт тусгасан удирдамжийн дагуу шинээр боловсруулах нь хуульд олон тооны өөрчлөлт оруулснаас илүү тохиромжтой байж магадгүй.

Нэгэнт хүлээсэн үүрэгтэй нийцэж байх

Хууль тогтоомжийг боловсруулахдаа тухайн улсын Үндсэн хуулиар баталгаажсан эрх, олон улсын гэрээ, түүний дотор ОУХБ-ын конвенциудаар хүлээсэн үүргийг харгалзан үзэх шаардлагатай.

Шинэ бүтэц бий болгох хууль тогтоомжийг боловсруулахдаа одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй хуулийн заалтуудыг харгалзан үзэх ёстой. Гэхдээ шинээр боловсруулж буй хуулиар тэдгээр хуульд холбогдох өөрчлөлт оруулах бол үүнд хамаарахгүй.

Хууль тогтоомжийн зорилго

Маргааны удирдлагын асуудлаарх хараат бус байгууллага байгуулах хууль тогтоомжийн зорилго, зорилтуудыг бодлогынхоо чиглэлийг тусгасан байхаар тодорхой томьёолох хэрэгтэй. Хуулийн зорилго, зорилтуудыг ийнхүү тодорхой томьёолсноор хууль тогтоогчид болон тус хуулиар ашиг сонирхол нь хөндөгдсөн этгээдүүд нэг баг болж нэгдэхэд, түүнчлэн холбогдох захиргааны болон шүүхийн байгууллагууд тус хуулийг тайлбарлах, хэрэглэхэд тус дөхөм болдог.

Холбогдох талуудыг оролцуулах

Бодлогын баримт бичиг боловсруулахын нэгэн адил хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах явцад ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй бүх тал, түүнчлэн энэ чиглэлээр мэргэшсэн хүмүүсийг оролцуулах шаардлагатай.

Зөвхөн тухайн хуулийн төсөл боловсруулах асуудлаар холбогдох бүх талын төлөөллийг оролцуулан түр ажлын хэсэг байгуулах, эсвэл гурван талт байнгын бүтэц буюу түүний дэд хорооны хүрээнд авч хэлэлцэх замаар оролцоог хангаж болно.

Шинэ хуулийн бүлэг, дэд бүлгийн заалтуудыг боловсруулах ажилд талууд шууд оролцох, эсвэл мэргэшсэн шинжээчдийн боловсруулсан төслийг хэлэлцэж зөвлөлдөх хувилбар байж болно. Энэ хоёр аргыг хослуулах замаар холбогдох талуудын оролцоог хуулийн төсөл боловсруулах бүх үе шатанд хангах боломжтой юм.

Жишээ нь, Өмнөд Африкийн Эдийн засгийн хөгжил, хөдөлмөрийн асуудлаарх үндэсний зөвлөл нийгэм, эдийн засаг, хөгжлийн өргөн цар хүрээтэй асуудлаар ‘төлөөллийн зөвшилцөл’ хангахыг эрмэлздэг. Бүх хууль тогтоомжийн төслийг парламентад өргөн барихаас нь өмнө тус зөвлөлөөр хэлэлцдэг. Тухайлбал, Өмнөд Африкийн Эвлэрүүлэх, зуучлах, арбитрын комиссыг байгуулсан 1995 оны Хөдөлмөрийн харилцааны актыг ингэж хэлэлцсэн байна.

Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах явцад хөдөлмөрийн яамны болон нийгмийн түншүүдийн төлөөллөөс гадна бусад талуудыг ч оролцуулж болно. Засгийн газраас хууль зүйн яам, сангийн яам, аж үйлдвэрийн яам, эмэгтэйчүүдийн асуудал эрхэлсэн яамны төлөөлөгчид, мөн түүнчлэн эрх зүйн шинэтгэлийн хороо, омбудсманы алба зэрэг хараат бус шүүхийн байгууллагуудын төлөөлөл байж болно.

Ажил олгогчдын болон ажилчдын байгууллагуудаас гадна худалдаа, аж үйлдвэрийн танхим, экспортлогчдын болон үйлдвэрлэгчдийн байгууллагууд, хэрэглэгчдийн бүлгүүд, хуульчдын нийгэмлэг, эрдэмтэд, иргэний нийгмийн төлөөлөл, тэр дундаа шашны бүлгүүд, гэрээр ажиллагчид, хүүхэд, залуучууд зэрэг эмзэг бүлгийн асуудлаар ажилладаг байгууллагуудыг хуулийн төсөл боловсруулахад татан оролцуулж болох юм.

Ийнхүү олон талыг оролцуулах нь хуулийн төсөл боловсруулах хугацааг уртасгах нь тодорхой боловч түүний чанарыг нь ихээхэн сайжруулж, батлагдсаны дараа хэрэгжих боломжийг нь нэмэгдүүлдэг. Шийдвэр гаргах явцад идэвхтэй оролцсон талууд тухайн шийдвэртээ илүү итгэл үнэмшилтэй болдог бөгөөд гарсан даруйд нь хэрэгжүүлэхэд бэлэн байдаг.

Энгийн ойлгоход хялбар байдлаар томьёолох

Хууль тогтоомжийн төслийг боловсруулахдаа эцсийн хэрэглэгч нь ойлголт, утга агуулгын хувьд гажуудалгүй ойлгохоор энгийн үг хэллэг хэрэглэх нь зүйтэй. Үүнд:

- Богино өгүүлбэр хэрэглэх.
- Мэргэжлийн нэр томьёо болон ярианы үг хэллэг хэрэглэхээс зайлсхийх.
- Нэг ижил утгыг хэд хэдэн үгээр биш нэг л үгээр илэрхийлэх.
- Урт үгнээс илүү богино үг хэрэглэх.
- Давхар үгүйсгэл хэрэглэхгүй байх.
- Бусдаар үйлдүүлэх хэвээс илүү өөрөө үйлдэх хэв ашиглах.
- Маш тодорхой томьёолох (жишээ нь, ‘өдөр’ гэж хэрэглэсэн бол энэ нь хуанлийн өдөр үү, ажлын өдөр үү гэдгийг тодорхой заах; заавал биелүүлэх заалтыг жишээ нь ‘хийнэ’, сайн дураар биелүүлэхийг ‘хийж болно’ гэж төгсгөх).
- Хоёрдмол утгатай үг хэллэг, ойлгомжгүй томьёоллоос зайлсхийх (жишээ нь, ажилтан ба ажилчин, ажлын өдөр ба хуанлийн өдөр, ‘дарамт’ ба ‘хууль бус дарамт’).
- Утга санаагаа тодотгохын тулд тодорхой жишээ оруулах.
- Латин үг хэллэг ашиглахаас зайлсхийх.
- Үйл үгээ шууд өгүүлэгдэхүүний ард бичих.
- Тусгайлсан шаардлага байхгүй бол хүйс тодотгосон үг хэллэг хэрэглэхгүй байх.

Хуулийн төслийн бүтэц ба хэлбэр

Ойлгоход хялбар хууль гэдэг бол дан ганц энгийн ойлгомжтой үг хэллэгээр хязгаарлагдахгүй бөгөөд дараах хэд хэдэн асуудлыг анхаарч үзэх ёстой. Үүнд:

Төлөвлөх. Хуулийн эцсийн хэрэглэгчийг тодорхойлон тэдний дунд хуульч биш мэргэжлийн хүмүүс байгаа гэдгийг хүлээн зөвшөөрөх хэрэгтэй. Эцсийн хэрэглэгчид нь өндөр боловсролтойгоос эхлээд бичиг үсэгт тайлагдаагүй хүмүүс ч байж болно. Мөн ирээдүйн хэрэглэгчид (жишээ нь, дунд сургууль төгсөгчид, мэргэжлийн сургалтын оюутнууд) ч байна.

Бүтэц. Эцсийн хэрэглэгчдээ тодорхойлсны дараа хуулийн эх бичвэрийг логик дэс дараалалтай байхаар бүтцийг тогтооно.

Хэлбэржүүлэлт. Хуулийн төсөлд тасралтгүй сунжирсан урт бичвэр оруулахаас зайлсхийх, шаардлагатай газар нь хангалттай хэмжээний зай авах, ялангуяа нөхцөл болон хамаарахгүй тохиолдлуудыг хуулийн холбогдох зүйлээс нь зааглаж бичих.

Нэмэлт заавар. Хэрэглэгчдэд зориулж хуулийн гол заалтуудыг тусгасан, боломжтой бол жишээ, тооцоо, зураг дүрслэлээр тайлбарласан тараах материал, товхимол гаргаж болох юм.

Орчуулга. Ихэнх тохиолдолд хуулийг нэг хэлээр гаргаад дараа нь өөр хэл рүү орчуулдаг. Ийнхүү нэг хэлнээс нөгөө хэл рүү утга агуулгын зөрүүгүй хөрвүүлэхийн тулд хуулийн эх бичвэр энгийн ойлгомжтой байхын чухал нь дахин харагдаж байна. Жишээ нь кхмер хэлнээс англи хэл рүү орчуулсан хуулийг утга санаа нь алдагдсан эсэхийг хянахын тулд өөр орчуулагчаар буцаагаад кхмер хэл рүү орчуулуулж үзэхийг зөвлөж байна.

Туршилт. Хуулийн төслийг боловсруулсны дараа хэрэглэгчдийн түүвэр бүлэгт бичвэр нь хэр ойлгомжтой байгааг туршиж үзсэнээр ойлгомжгүй буюу ойлгоход хэт түвэгтэй хэсгүүдийг олж тогтоох боломж олгоно.

Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэх эрх зүйн зохицуулалтын хүрээ

- Хууль нь бодлогын зорилтуудаа тусгасан, тэдгээрийг дэлгэрүүлэн зохицуулсан байх ёстой.
- Хуулийн төсөл боловсруулахдаа бусад орны туршлагыг харгалзаж үзэх хэрэгтэй. Ингэхдээ агуулгыг бүхэлд нь хуулах бус харин санаа авах зорилго тавина.
- Хуулийн төсөл боловсруулахдаа төрийн захиргааны байгууллагын чадавх, хуулийн хэрэгжилтийг хангуулах болон хуулийг сахин биелүүлэх боломжийг харгалзаж үзэх хэрэгтэй.
- Хууль нь нийгмийн хамгаалал ба эдийн засгийн үр ашгийн хоорондын зохистой тэнцвэрийг хангахыг эрмэлзэх ёстой.
- Хууль нь тухайн улсынхаа Үндсэн хууль, олон улсын гэрээ болон хууль тогтоомжийн зохицуулалттай нийцэж байх ёстой.
- Хуулийн зорилго, зорилтуудыг тодорхой тусгасан байх ёстой.

Хараат бус бүтэц буюу комисс байгуулах

Маргааны удирдлагын асуудлаар хараат бус байгууллага байгуулахад шинээр хууль тогтоомж гаргах, эсвэл одоо байгаа хууль тогтоомжид өөрчлөлт оруулах шаардлага зайлшгүй тулгарна. Шинэ хууль тогтоомж гаргахад дараах асуудлуудыг харгалзан үзэх хэрэгтэй.

Байгууллага байгуулах

Хуульд хараат бус бүтэц буюу комисс тус хуулийн дагуу албан ёсоор байгуулагдахыг зааж, нэрийг онооно. Жишээ нь, Эвлэрүүлэх болон арбитрын комисс, Зуучлах болон арбитрын комисс, Эвлэрүүлэх, зуучлах болон арбитрын комисс, Хөдөлмөрийн үндэсний комисс, Эвлэрүүлэх болон арбитрын асуудлаар зөвлөх алба гэх буюу үндэснийхээ нөхцөлд тохирсон оноосон нэрийг өгч болох юм.

Хараат бус байдал

Хуульд комиссыг хараат бус байгууллага хэмээн зааж, хараат бус гэдгийг хэрхэн ойлгохыг мөн тодорхой тусгаж өгөх хэрэгтэй. Тухайлбал, “комисс нь аливаа улс төрийн нам, үйлдвэрчний эвлэл, үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбоо буюу ажил олгогчдын байгууллагаас хараат бус байна”, “комиссын өөрийнх нь удирдлагаас бусад этгээд буюу байгууллага түүний үйл ажиллагааг чиглүүлэх буюу удирдахгүй” гэж зааж болно. Гэхдээ хараат бус гэдэг нь улсын төсвөөс бие даасан байна гэсэн үг биш болохыг мөн хуульд тусгах хэрэгтэй. Хараат бус комисс нь засгийн газрын хөндлөнгийн оролцоогүйгээр үйл ажиллагаагаа явуулах боловч улсын төсвөөс санхүүжилт авч байгаа тул төрийн байгууллагуудын нэгэн адил санхүүгийн дүрэм, журмыг мөрдөх шаардлагатай. Комисс нь хуулийн дагуу байгуулагдсан хэдий ч төрөөс санхүүжиж байгаа гэдэг утгаараа бүрэн хараат бус байж чадахгүй юм.

Чиг үүрэг

Хараат бус бүтэц буюу комиссын чиг үүргийг хуульд зааж өгөх ёстой. Үүнд маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах асуудлаар ажил олгогчид болон ажилтнуудад мэдээлэл, зөвлөгөө өгч, сургалт зохион байгуулах, эвлэрүүлэх/зуучлах үйлчилгээ үзүүлэх, эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаа амжилтгүй болсон тохиолдолд арбитрын үйлчилгээ үзүүлэх зэрэг орж болно. Хараат бус бүтцийн чиг үүрэг яг ямар байх нь тухайн улсын нөхцөл байдлаас хамаарна.

Удирдах зөвлөл

Шинэ бүтэц бий болгож буй хуульд тухайн бүтцийн удирдах зөвлөлийг байгуулахтай холбоотой зохицуулалтыг тусгах шаардлагатай.

Хуульд зөвлөлийн гишүүдийн тоо, төлөөлөх байгууллагууд, даргыг томилох журам (хэн, ямар шалгуураар томилох), дарга болон гишүүдийн томилогдох хугацаа, улируулан томилогдох эрх зэргийг заах ёстой. Мөн хуулиар зөвлөлийн гишүүн болон даргыг чөлөөлөх нөхцөл, журам болон цалин хөлс, хуралдаанд оролцсоны урамшууллын асуудлыг зохицуулж болно.

Хуульд удирдах зөвлөл дэх хүйсийн төлөөллийн асуудлыг тусгайлан оруулах нь зүйтэй.

Удирдах зөвлөлийн чиг үүрэг

Хуульд комиссын ажлыг стратегийн удирдлагаар хангах, бодлого, журам боловсруулах зөвлөмж өгөх, комисс үйл ажиллагаагаа тодорхойлсон зорилго, зорилтуудаа хэрэгжүүлэхэд чиглүүлэн зохион байгуулж буй эсэхэд мониторинг хийх зэрэг удирдах зөвлөлийн чиг үүргийг зааж өгөх хэрэгтэй.

Зөвлөл өөрийн болон комиссынхоо үйл ажиллагаанд корпорацийн засаглалын хэм хэмжээг мөрддөг байх шаардлагыг хуульд тусгаж болох юм. Мөн комисс нь экологийн оновчтой бодлого, практикийг баримталж ажиллах, төсвийн хөрөнгийг үр ашигтай, үр дүнтэй зарцуулах асуудлыг зөвлөл хариуцахаар зааж болно.

Захирал, дэд захирал

Комиссын захирал, дэд захирлыг томилохтой холбоотой асуудлыг хуулиар зохицуулж, тэднийг томилох журам (үүнд удирдах зөвлөлийн оролцоо), эрх, үүрэг (эрх мэдлээ шилжүүлэх асуудал) зэргийг тусгах хэрэгтэй. Мөн захирал нь албан үүргээрээ удирдах зөвлөлийн гишүүн байна гэдгийг зааж, удирдах зөвлөлийн хуралд оролцох үүрэгтэйг хуульд тусгах шаардлагатай.

Эвлэрүүлэгч/зуучлагч болон арбитрчийг томилох

Комиссын бүтэн болон бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтнууд, ялангуяа эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбитрчийг томилоход удирдах зөвлөл, захирлын гүйцэтгэх үүргийг хуульд заах хэрэгтэй. Түүнчлэн хуульд эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбитрчаар ажиллахад тавигдах (боловсрол, туршлага) шаардлага, тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг тогтоох байгууллага, ажлаас нь чөлөөлөх үндэслэл зэргийг тусгаж болох юм.

Комиссын аливаа ажил, албан тушаалд томилогдоход эрэгтэй, эмэгтэйчүүд адил тэгш боломж эдлэхийг болон удирдах зөвлөлөөс баталсан зан суртахууны дүрмийг

бүх ажилтан дагаж мөрдөх үүрэгтэйг хуульд заах шаардлагатай.

Мөн комиссын удирдах ажилтан буюу гишүүнээр томилогдсон хүн эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитрын ажиллагаа явуулах, ажил олгогчид болон ажилчдад мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх, сургалт зохион байгуулах эрхтэй байх эсэхийг хуульд зааж өгөх хэрэгтэй.

Комиссын гишүүн/мэргэжилтний бүрэн эрх

Хуулиар комиссын гишүүн/мэргэжилтэн эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитрын ажиллагаа явуулах чиг үүргээ хэрэгжүүлэхтэй нь холбоотойгоор тодорхой бүрэн эрх олгох шаардлагатай. Ингэхдээ эдгээр бүрэн эрх нь эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитраар шийдвэрлэх ажиллагааг сайн дурын үндсэн дээр эхлүүлэх зарчимтай нийцэж байх ёстой.

Комиссын гишүүн/мэргэжилтэн нь бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ үл ялгаварлан гадуурхах болон тэгш эрхийн зарчмуудыг дагаж мөрдөнө гэдгийг хуульд тусгах шаардлагатай.

Туслах ажилтнуудыг томилох

Комиссын захирал нь туслах ажилтнуудыг удирдах албан тушаалтныг удирдах зөвлөлтэй зөвлөлдөн томилох эрхтэй байхаар хуульд тусгах хэрэгтэй. Түүнчлэн хуульд туслах ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг тогтоох байгууллагыг зааж өгөх шаардлагатай.

Хөрөнгө ба нөөц

Хууль тогтоох байгууллагаас (комисс боловсруулж, холбогдох сайдын өргөн барьсан төсвийн төслийг үндэслэн) баталсан төсвөөс комисс болон түүний удирдах зөвлөл санхүүжиж ажиллана гэдгийг хуульд зааж өгөх шаардлагатай.

Хараат бус байдалд нь нөлөөлөхгүй нөхцөлд комисс хандив, тусламж буюу өвийн хөрөнгө авах эрхтэй гэдгийг хуульд зааж өгөх хэрэгтэй.

Комисс нь удирдах зөвлөлийн баталснаар ажил олгогчид болон ажилтнуудад мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх, сургалт зохион байгуулах үйлчилгээнд төлбөр авах эрхтэй гэдгийг хуульд тусгах шаардлагатай.

Комисс нь эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитрын бүх төрлийн үйлчилгээг үнэ төлбөргүй үзүүлнэ гэдгийг хуульд заах шаардлагатай. Мөн маргаан зохицуулах ажиллагааг эхлүүлэх хүсэлт гаргасан тал тэмдэгтийн болон захиргааны хураамж төлөх эсэхийг хуулиар зохицуулах хэрэгтэй.

Хуульд комисс нь нягтлан бодох бүртгэл хөтөлнө гэдгийг зааж, санхүүгийн тайлан гаргах, уг тайланд аудит хийлгэх, парламентад өргөн барихад баримтлах хэм хэмжээ болон журмыг тогтоох шаардлагатай.

Гэрээлэх

Комисс нь зарим шаардлагатай ажил үйлчилгээг гэрээлэн гүйцэтгүүлэх эрхтэй гэдгийг хуульд зааж өгөх хэрэгтэй.

Гэрээлэгч нь гүйцэтгэсэн ажил үйлчилгээний төлбөрийг үйлчлүүлэгчээс бус комиссоос авна гэдгийг мөн хуульд тусгах шаардлагатай.

Хариуцлагын хязгаар

Комисс, түүний удирдах зөвлөл, комиссын гишүүн/мэргэжилтэн, ажилтан буюу гэрээлэгчийн сайн санааны үүднээс хийсэн үйлдэл буюу эс үйлдэхүйн улмаас аливаа этгээдэд учирсан хохирлыг комисс хариуцахгүй гэдгийг хуульд заах шаардлагатай.

Тайлагнах

Комисс нь тогтоосон шаардлагын дагуу жилийн тайлан гаргаж, парламентад танилцуулна гэж хуульд заах хэргтэй. Жишээ нь, хуульд тухайн санхүүгийн жил дуусанаас хойш зургаан сарын дотор тайланг өргөн барих, түүндээ комиссын аудитлагдсан санхүүгийн тайлан, аудиторын тайлан, комиссын үйл ажиллагааны талаарх мэдээлэл (ажлын гүйцэтгэлийг статистикийн тоо баримтаар харуулах, олсон амжилт, оршиж буй дутагдлыг дурдах) болон тайланд тавигдах шаардлагын дагуу тусгах бусад мэдээллийг тусгахаар зааж болно.

Хуульд комиссын жилийн тайланд удирдах зөвлөлийн дарга болон комиссын захирал гарын үсэг зурж баталгаажуулснаар гаргана гэдгийг заах хэрэгтэй.

Комиссын чиг үүрэг, бүрэн эрхийг хууль эрх зүйн хүрээнд тодорхой тусгаж баталгаажуулахын тулд хууль тогтоомж нь бодлогын зорилтуудаа дэмжих ёстой. Парламентаас жил бүр комисс үйл ажиллагаагаа явуулахад шаардагдах төсвийг баталж, комисс уг төсвийн зарцуулалтыг хариуцан тайлагнадаг байх эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгох шаардлагатай.

Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулахад хараат бус комисс байгуулан ажиллуулж буй бусад орны туршлагыг харгалзан үзэх хэрэгтэй.

Гэхдээ хууль тогтоомж нь үндэснийхээ онцлог, нөхцөл байдлыг тусгасан байх шаардлагатай.

Бодлогын чиглэлүүдээ хууль тогтоомжид тусгаж баталгаажуулсны дараа хууль болон бодлогын зорилтуудаа үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд шаардагдах институцийн механизм, журмыг тогтоох шаардлагатай. Шинэ байгууллагын хувьд энэ нь тун амаргүй сорилт боловч хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах асуудал хариуцсан хараат бус байгууллага байгуулсан олон орон энэ асуудлыг амжилттай шийдвэрлэсэн байдгийг мартаж болохгүй.

Хараат бус комисс байгуулахад дараах арга хэмжээг авах шаардлагатай:

- Комиссыг хуулиар байгуулах;
- Комиссын удирдах зөвлөлийг байгуулах;
- Комиссын захирал, дэд захирлын ажлын албыг бий болгох;
- Комиссын ажилтнуудыг томилох, ажил үүргийг хуваарилах;
- Комиссын төв болон салбар нэгжүүдийг байгуулах;
- Комиссын дотоод зохион байгуулалтын бүтцийг бий болгох;
- Төрийн байгууллагууд, хуулийн дагуу байгуулагдсан бусад бүтцүүдтэй холбоо тогтоох;
- Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагуудтай холбоо тогтоох;
- Нийгмийн түншүүд болон бусад байгууллагуудтай холбоо тогтоох.

Байгууллагын бүтэц

Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах үр дүнтэй тогтолцооны зохион байгуулалтын бүтцийг бий болгох нь зөвхөн дотоод газар, хэлтэс, алба, нэгж байгуулах, тохиромжтой байр олох, шаардагдах тоног төхөөрөмжийг худалдан авах, хүний нөөцийг бүрдүүлэх, дараа нь дотоод нэгжүүдийн ажил үүргийг хуваарилах асуудал биш юм. Эдгээр зүйлүүд бүгд хэрэгтэй, чухал. Гэхдээ байгууллагын дотоод бүтэц нь гүйцэтгэх чиг үүргээ дагаж зохион байгуулагдах шаардлагатай. Тодорхой чиг үүргийг хэрэгжүүлэх гэж бүтэц бий болдог.

Үйлчилгээг төвлөрсөн бус байдлаар хүргэх шаардлагад нийцүүлж бүтцээ хийх шаардлагатай. Үйлчилгээ авах хэрэгцээтэй хүн бүрт хүрч үйлчлэхийн тулд бүсийн, орон нутгийн, дүүргийн гэх мэт салбар нэгжүүдийг бий болгох шаардлагатай болж магадгүй. Байгууллагынхаа алсын хараа, эрхэм зорилго, байгаа нөөц боломжоо харгалзан ийм салбар нэгжүүдийг хаана, хэдийг байгуулах, тус бүр

нь яг ямар үйлчилгээ үзүүлэх вэ гэдгийг сайтар бодож төлөвлөх шаардлагатай. Үйлчилгээг ийнхүү төвлөрсөн бус байдлаар хүргэх нь төв болон орон нутгийн байгууллага, салбар нэгжүүд хоорондоо үр дүнтэй харилцаж, ажлаа уялдуулан зохицуулах шаардлагыг бий болгодог.

Ерөнхийдөө хараат бус комисс дараах гурван чиг үүргийг зайлшгүй гүйцэтгэнэ:

- Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах асуудлаар ажил олгогчид болон ажилчдад мэдээлэл, зөвлөгөө өгч, сургалт зохион байгуулах;
- Маргааныг эвлэрүүлэн/зуучлан зохицуулах;
- Маргааныг арбитраар шийдвэрлэх.

Тиймээс эдгээр чиг үүргийг дагасан гурван газар буюу хэлтэс байгуулж, тэдгээрт дэмжлэг үзүүлж ажиллах дараах асуудал хариуцсан алба буюу нэгжүүдийг бий болгох шаардлагатай болно:

- Санхүү ба захиргаа, түүний дотор хангамж (худалдан авалт), хөрөнгийн удирдлага, байр талбайн удирдлага зохион байгуулалт, барилгын засвар үйлчилгээ;
- Хүний нөөцийн удирдлага, түүний дотор нөөц бүрдүүлэлт, шилжилт хөдөлгөөн, сургалт, гүйцэтгэлийн үнэлгээ;
- Компьютерийн системийн удирдлага, түүний дотор кэйс менежментийн системийг төлөвлөх, хэвийн үйл ажиллагааг хангах;
- Мэдээллийн үйл ажиллагаа, сурталчлан таниулах, хэвлэл мэдээлэлтэй харилцах, вебсайт хөгжүүлэх.

Газар, хэлтэс, алба, нэгж буюу дүүргийн салбар аль нь ч байсан үйл ажиллагаагаа байгууллагынхаа зорилго, зорилтуудыг хэрэгжүүлэхэд чиглүүлэх ёстой. Эдгээр зорилтуудын хүрээнд хүрэх түвшингээ тодорхойлох бол тэр нь ойлгомжтой, тодорхой, бодитой, хугацаатай, хэмжиж болохуйц байх ёстой. Холбогдох ажилтнуудтай нь зөвлөлдөж тодорхойлсон зорилт илүү бодитой бөгөөд хэрэгжих боломжтой байдаг.

Үйл ажиллагааны журам

Маргааны удирдлагын тогтолцооны үр ашигтай, үр дүнтэй ажиллагааг хангахад шаардагдах үйл ажиллагааны систем, журмыг бий болгох ёстой. Энэхүү журам нь аль болох энгийн ойлгомжтой, сайн засаглалын шалгуур үзүүлэлтүүдийг хангаж байх шаардлагата

- Тусламж авах тухай үйлчлүүлэгчийн хүсэлтийг хүлээн авах;
- Үйлчлүүлэгчийн хэрэгцээг үнэлэх;
- Тусламж авахаар гаргасан хүсэлтийн хариуд тусгайлан сургалтын хөтөлбөр боловсруулах, хэлэлцээ хийхийн өмнөх зөвлөгөө, тусламж үзүүлэх, ажлын байранд хамтран ажиллах талаар зөвлөгөө өгөх, хамтын ажиллагааны стратеги боловсруулах, гомдол барагдуулах тогтолцоо бий болгох асуудлаар зөвлөгөө өгөх зэрэг арга хэмжээ авах;
- Үйлчилгээний төлбөрийг тооцох;
- Үйлчилгээ үзүүлэх ажилтнуудын ажил үүргийг хуваарилах;
- Үйлчилгээний тодорхой хэсгийг хариуцан гүйцэтгэх гэрээлэгчдийг сонгох;
- Үзүүлсэн үйлчилгээний төлбөрийг авах;
- Үйлчилгээний чанар, дараах үр нөлөөг үнэлэх;
- Тогтолцооны удирдлага болон холбогдох талуудын хэрэгцээнд зориулж статистикийн мэдээлэл, тэр дундаа хөдөлмөрийн зах зээлийн болон маргаан зохицуулалтын талаарх статистикийг цуглуулах, тайлан бэлтгэх.

Эвлэрүүлэх/зуучлах

Эвлэрүүлэх/зуучлах үйлчилгээг хүргэхэд наад зах нь дараах ажиллагаанд шаардагдах үйл ажиллагааны систем, журмыг бий болгох хэрэгтэй:

- Эвлэрүүлэх ажиллагаа явуулах маргааны талаарх мэдэгдлийг (ихэвчлэн эвлэрүүлэх/зуучлах үйлчилгээнд илгээх маягтаар) хүлээн авах; эвлэрүүлэх/зуучлах үйлчилгээг сонирхож байж болзошгүй талуудыг олж тогтоох;
- Эвлэрүүлэх замаар маргаанаа зохицуулах нь хамгийн тохиромжтой байгаа боловч энэ үйлчилгээг авах хүсэлт гаргаагүй байгаа маргалдагч талуудад уг үйлчилгээг санал болгох, ухуулж ойлгуулах;
- Эвлэрүүлэх үйлчилгээ авахаар гаргасан хүсэлтийг судлах;
- Эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаа явуулахад тохирох мэргэжилтнийг томилох;
- Томилогдсон мэргэжилтэн ашиг сонирхлын зөрчилтэй байгаа тохиолдолд зохих арга хэмжээ авах;
- Эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаа явуулахад шаардагдах нөхцөлийг (байр, хэл болон бусад шаардлагыг) тодорхойлох, бүрдүүлэх;

- Талуудад эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаа явагдах огноо, цаг, байршлыг мэдэгдэх;
- Талуудад эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагааны онцлогийн талаар мэдэгдэх;
- Эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаа явуулах (туршлага багатай эвлэрүүлэгч/зуучлагчдад зориулж гарын авлага, лавлах боловсруулан гаргаж болно);
- Эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагааны үр дүнгийн талаар тайлагнах;
- Эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагааны үр дүнд маргаан шийдвэрлэгдээгүй үлдсэн тохиолдлыг бүртгэх;
- Кэйс менежментийн системд мэдээлэл оруулах;
- Маргаан зохицуулах ажиллагаа мухардалд орсон үед цаашид хийх алхмын талаар талуудад мэдээлэх.

Арбитр

Арбитрын үйлчилгээг хүргэхэд дараах ажиллагаанд шаардагдах үйл ажиллагааны систем, журмыг бий болгох хэрэгтэй:

- Арбитрт хандсан хүсэлтийг (ихэвчлэн арбитрын хүсэлт гаргах маягтаар) хүлээн авах;
- Арбитрын ажиллагаа явуулахад тохирох мэргэжилтнийг томилох;
- Эсвэл талуудын тохиролцсон мэргэжилтнийг томилох;
- Аль нэг тал нь эвлэрүүлэх ажиллагаа явуулсан мэргэжилтнийг арбитрын шатанд авах хүсэлгүй бол өөр мэргэжилтэн томилох;
- Талуудад арбитрын ажиллагаа явагдах огноо, цаг, байршлыг мэдэгдэх;
- Талуудад арбитрын ажиллагааны онцлогийн талаар мэдэгдэх;
- Арбитрын ажиллагаа явуулах (туршлага багатай арбитрчид зориулж гарын авлага, лавлах боловсруулан гаргаж болно);
- Арбитрын ажиллагааны үр дүнгийн талаар тайлагнах;
- Арбитрын шийдвэрийг бэлтгэх;
- Шийдвэрийг зарлахаас өмнө үнэлэх;
- Кэйс менежментийн системд мэдээлэл оруулах;

Шинэчлэлийг зохистой удирдах явцад түүнд оролцогч талуудад эрх, үүргийг нь сайтар таниулах шаардлага тулгардаг. ОУХБ-ын Төрийн эрх бүхий байгууллагаас ажил олгогчдын болон ажилтны байгууллагуудтай салбарын болон үндэсний түвшинд хамтран ажиллах тухай 1960 оны 113 дугаар зөвлөмжид энэ асуудал тусгагдсан байна. Тус зөвлөмжид нийгмийн түншүүдийн ашиг сонирхлыг хөндөж буй хууль болон бусад эрх зүйн актуудын төсөл боловсруулахад болон үндэсний хэмжээний байгууллага байгуулах, ажиллуулах асуудлаар харилцан зөвлөлдөхийн чухлыг онцлон заасан байна.

Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах шинэ механизм нэвтрүүлэх гэж байгаа тохиолдолд ийнхүү зөвлөлдөх үйл явц бодлого боловсруулах шатанд эхлэх ёстой. Гэхдээ холбогдох гол талууд бодлого боловсруулах явцад оролцож, бодлогын зорилго, чиглэлийг сайн ойлгосон ч тэдний гишүүд нь ижил хэмжээнд мэдээлэл аваагүй байж болно. Мөн хуулийн төсөл боловсруулахад оролцсон талуудын төлөөлөгчид тухайн хууль батлагдсаны дараа гишүүддээ эрх, үүргийнх нь талаар бүрэн ойлголт мэдлэг өгөх арга хэмжээг аваагүй байж болно.

Бодлого боловсруулах шатанд ойлголт, мэдлэг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн дараах арга хэмжээг авах шаардлагатай:

- Бодлогын баримт бичгийн төслийн гол агуулгыг мэдээлэх;
- Бодлогын баримт бичгийн төсөлд хувь хүн, байгууллагуудын саналыг авах;
- Бодлогын баримт бичгийн төсөлд олон нийтийн саналыг авах;
- Бүх саналыг хүлээн авсан гэдгээ мэдэгдэх.

Ойлголт, мэдлэг нэмэгдүүлэх ажлыг зохион байгуулах арга нь шинэчлэл өөрчлөлтийг удирдаж буй байгууллагын энэ зориулалтаар ашиглах нөөц боломжоос хамаарах бөгөөд мэдээллийг дараах сувгуудаар хүргэх боломжтой:

- Ердийн олон нийтийн хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл, хэвлэмэл бүтээгдэхүүнүүд: сонины өгүүлэл, тогтмол булан ажиллуулах, товхимол, брошур, мэдээллийн болон зурагт хуудас;
- Гол оролцогч талууд, тэр дундаа ажил олгогчдын болон ҮЭ-ийн байгууллагын хэвлэл;
- Радио нэвтрүүлэг;
- Телевизийн мэдээ, төлбөртэй нэвтрүүлэг;
- Холбогдох бүх талын вебсайт болон төрөл бүрийн сошиал медиа ашиглах;
- Олон нийтийн хурал, уулзалт;
- Тусламжийн утас.

Вебсайт болон цахим хэрэгслийг ашиглах нь орчин үеийн мэдээлэл сурталчилгааны ажлын салшгүй хэсэг төдийгүй хөдөлмөрийн маргааны удирдлагын тогтолцооны ч зайлшгүй чухал хэсэг юм. Тийм ч учраас мэдээлэл сурталчилгааны ажлыг төлөвлөх, тасралтгүй зохион байгуулах асуудалд нэн тэргүүнд анхаарах шаардлагатай.

Өөрчлөлт шинэчлэлийг удирдаж буйн хувьд засгийн газар санал болгож буй бодлогын талаар түүнд өртөж болзошгүй хүмүүст ойлгомжтой хэлбэрээр мэдээлэх үүрэгтэй. Засгийн газар ийм мэдээллийн кампанит ажилд шаардагдах нөөцийг хуваарилах, хуваарилагдсан нөөцийг зохистой ашиглах, ашиглалтад нь тогтмол хяналт тавих нөхцөлийг бүрдүүлэх шаардлагатай.

Боловсруулсан төсөл хууль болж **хүчин төгөлдөр болох шатанд** ойлголт, мэдлэг нэмэгдүүлэх ажил ч мөн шинэ шатанд гарах ёстой. Учир нь одоо ажил олгогч, ажилтны хуулиар баталгаажсан эрх, үүргийн талаар яригдах болно. Мөн оролцогч талууд дан ганц бодлогын зорилтын талаар биш хуулийг хэрэгжүүлэхэд юу хийх хэрэгтэй вэ гэдгийг бас мэдэх хэрэгтэй болно.

Ийм нөхцөлд ойлголт, мэдлэг нэмэгдүүлэх ажил дараах зүйлд чиглэх ёстой:

- Хуулийн утга агуулгыг ажил олгогчид болон ажилчдад маш тодорхой таниулах;
- Хуулийг хэрэгжүүлэхийн тулд ажил олгогчид болон ажилчид юу хийх талаарх мэдээллийг хүргэх;
- Хуулийн хэрэгжилтийг хангуулахын тулд авах арга хэмжээнүүд;
- Хууль хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлага;
- Хууль хэрэгжүүлэхгүй байгаатай холбоотойгоор гомдол гаргах журам.

Бодлогын асуудлаарх ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлэх ажлын нэгэн адил хууль, журмын талаарх мэдээллийг хэвлэмэл болон цахим мэдээллийн хэрэгсэл, интерактив вебсайт, олон нийтийн өргөн нэвтрүүлгийн сүлжээ, ажлын байран дахь мэдээллийн самбар, уулзалт, сургалт зэргээр дамжуулан хүргэж болно.

Хууль болон журмыг сурталчлан таниулах ажлыг зорилтот бүлгийнхээ хэрэгцээнд нийцүүлэн төлөвлөж хийх шаардлагатай. Түүнчлэн дэлгэрэнгүй мэдээлэл хүргэх бол утга агуулга нь ойлгомжтой байхаар боловсруулах хэрэгтэй.

Хуулийг хэрэгжүүлэх шатанд ойлголт, мэдлэг нэмэгдүүлэх ажил дахин шинэ түвшинд гарна.

Ойлголт, мэдлэг нэмэгдүүлэх, мэдээллээр хангах үйл ажиллагаанд хамруулах шаардлагатай бүлгүүдийг олж тодорхойлох хэрэгтэй. Үүнд:

- Ажил олгогчдын байгууллага;
- Ажил олгогчид;
- Үйлдвэрчний эвлэлүүд;
- ҮЭ-ийн гишүүн бус ажилтнууд;
- Хөдөлмөрийн зах зээлд анх хөл тавих гэж буй хүмүүс;
- Төрийн бус байгууллагууд;
- Олон нийтэд зөвлөгөө өгөх төвүүд.

Мэдээлэл илгээгчээс хүлээн авагчид илгээх мэдээллийн агуулга болон хүргэх арга зам нь харилцан адилгүй байна. Жишээ нь, бичиг үсэгт тайлагдаагүй ажилтнуудад зориулсан мэдээллийг дуу, дүрсээр хүргэх, эсвэл маргааны удирдлагын асуудлаарх байгууллагын ажилтнуудтай хийх уулзалт ярилцлагаар, мөн тусламжийн утсаар өгөх боломжтой.

Ирээдүйд ажиллах хүчний эгнээнд орох сургуулийн сурагчдад өгөх маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулахтай холбоотой мэдээллийн агуулга мэдээж олон жил ажилласан туршлагатай ажилтнуудад зориулсан мэдээллийнхээс өөр байх учиртай.

Ерөнхий мэдээлэл, ойлголт өгөх, тодорхой мэдээлэл хүргэх ажлыг ялгаж салгах шаардлагатай.

Ерөнхий мэдээлэл, ойлголт өгөх гэдэг нь хөдөлмөрийн маргааны удирдлагын байгууллагын үйл ажиллагааг зорилтот бүлэгт танилцуулахад чиглэсэн сурталчилгааны шинжтэй үйл ажиллагаа юм. Үүнийг жишээ нь телевиз болон хэвлэлээр алдартнууд, олны танил хүмүүс болон орон нутгийн манлайлагчдаар (тамирчид, урлагийнхан) дамжуулан хүргэж болно. Тодорхой хугацаанд давтан гарах ийм товч сурталчилгаа нь маргаан гарвал асуудлыг шүүхэд хандалгүйгээр шийдвэрлэх боломж бий гэдгийг хүмүүст мэдэгдэх зорилготой юм.

Тодорхой мэдээлэл өгөх гэдэг нь маргааны удирдлагын байгууллагаас үзүүлж буй үйлчилгээнд хамрагдахыг хүсэж буй хүмүүст туслахад чиглэдэг. Ийм мэдээллийг байгууллагын вебсайтаар дамжуулан хүргэж болох бөгөөд үйлчлүүлэгчид шаардлагатай заавар, маягт зэргийг татаж авч ашиглах боломжтой. Мөн холбогдох маягт, мэдээллийг төрийн байгууллагууд, ажил олгогчдын болон ҮЭ-үүдээр дамжуулан түгээж болно.

Тусламжийн утасны үйлчилгээ мөн энэ зорилгоор ашиглахад үр дүнтэй байж болох юм. Үйлчлүүлэгч бэлтгэгдсэн мэдлэгтэй хүнтэй ярилцаж, шаардлагатай мэдээллээ авахын зэрэгцээ тогтолцоо хэрхэн ажилладаг, гомдол гаргахаар бол юу хийхээ тодорхой тайлбарлуулах боломжтой.

Мэдээллээр хангах ажлын өөр нэг чухал зүйл нь маргааны удирдлагын байгууллагын ашиглаж буй маягтуудыг сайтар бодож боловсруулсан, тэдгээрийг бөглөх гэж буй хүнд алхам алхмаар нь ойлгомжтой зааварчилсан, хуулийн нэр томьёо бага хэрэглэсэн байх явдал юм.

Жишээ нь, маргааныг маргаан зохицуулах байгууллагын эвлэрүүлэх ажиллагаанд илгээхийн тулд талууд тогтоосон журмыг мөрдөх ёстой. Үүний тулд ихэвчлэн илгээх маягт буюу түүнтэй адилтгах баримт бичгийг бөглөдөг бөгөөд энэхүү маягт нь өөрөө чухал мэдээллийг агуулж байдаг.

Өмнөд Африкийн Эвлэрүүлэн зуучлах, арбитрын комиссын маргааныг эвлэрүүлэх ажиллагаанд илгээх маягтад үйлчлүүлэгчид хэрэгцээтэй дараах чухал мэдээлэл тусгагдсан байна:

- маягтын зорилго;
- энэ маягтыг хэн бөглөж болох;
- бөглөсөн маягтыг хүлээн авагч (ихэвчлэн маргаан гарсан орон нутаг дахь комиссын салбар нэгж);
- комиссын орон нутаг дахь бүх салбар нэгжийн хаяг, холбоо барих хаяг, мэдээлэл;
- маягтыг хүлээн авсны дараа авах арга хэмжээ (эвлэрүүлэгчийг томилох бөгөөд эвлэрүүлэгч нь маргааныг мэдэгдсэн өдрөөс хойш 30 хоногийн дотор маргааныг зохицуулахыг хичээх ёстой);
- маргааныг (хамтын хэлэлцээний зөвлөл, хуулийн дагуу байгуулагдсан бусад зөвлөл зэрэг) өөр байгууллагаар, эсвэл хувийн хэвшлийн агентад хандан зохицуулуулж болох тухай мэдээлэл;
- энэ маягтын хувийг нөгөө талдаа өгөх ёстой бөгөөд ийнхүү өгснийг нотлох баталгаа шаардлагатай тухай мэдээлэл;
- хөдөлмөрийн харилцаан дахь шударга бус үйлдэлтэй холбоотой маргааны талаарх мэдээлэл (ийм маргааныг шударга бус үйлдэлд хүргэсэн зөрчил / үйлдэл буюу эс үйлдэхүй/ гарсан өдрөөс хойш 90 хоногийн дотор илгээх ёстой);
- Өмнөд Африкийн албан ёсны бүх хэлээр орчуулагчийн үйлчилгээ авч болох бөгөөд харин бусад хэлний орчуулагчийг талууд өөрсдийн зардлаар авч болох тухай мэдээлэл;
- Маргааны талаарх ‘Тусгай/ Нэмэлт мэдээлэл’ гэсэн хэсгийг хэрхэн бөглөх тухай зөвлөмж (асуудал хэр яаралтай, оролцсон хүмүүсийн тоо, маргаантай холбоотой хөдөлмөрийн болон эрх зүйн асуудлууд зэрэг);

- эвлэрүүлэх-арбитраар шийдвэрлэх журмын талаарх мэдээлэл: хэрэв маргаан шийдэгдэхгүй бол эвлэрүүлэх ажиллагааны дараа шууд арбитрын хуралдаан хийж болно, гэхдээ талууд хүсвэл энэ журмыг хэрэглэхийг эсэргүүцэж болно;
- туршилтаар ажиллуулах хугацаатай холбоотой маргааныг зохицуулахад талууд эвлэрүүлэх-арбитраар шийдвэрлэх журмыг хэрэглэхээс татгалзах боломжгүй тухай мэдэгдэл;
- ажлаас халсантай холбоотой асуудлаар ажлаас халагдсан өдрөөс хойш 30 хоногийн дотор тус комисст хандсан байх тухай мэдээлэл.

Маргаан эвлэрүүлэх/зуучлах шатанд зохицуулагдаагүй бол арбитрын журмаар шийдвэрлүүлэх хүсэлт гаргахад хэрэглэх маягтыг тус комисс мөн дээрхтэй төсөөтэй загвараар боловсруулсан байна. Уг маягт нь өмнөхийн нэгэн адил үйлчлүүлэгчдэд нэг талаар мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх, нөгөө талаар маргалдагч талууд болон маргааны талаар тодорхой мэдээлэл цуглуулах давхар зорилготой.

Маягтад тусгагдсан чухал мэдээлэл:

- энэ маягтын хувийг нөгөө талдаа өгөх ёстой бөгөөд ийнхүү өгснийг нотлох баталгаа шаардлагатай тухай мэдээлэл;
- маргаан эвлэрүүлэх шатанд зохицуулагдаагүйг батлах баримт бичгийг хавсаргах шаардлага;
- хүсэлт гаргагч тал эвлэрүүлэх шатанд ажилласан мэргэжилтнийг арбитрчаар авахыг хүсэхгүй бол хэрхэх тухай мэдээлэл;
- талууд арбитрын ажиллагаа явуулах мэргэжилтнийг харилцан тохиролцож сонгосон тохиолдолд хэрхэх тухай мэдээлэл;
- хэрэв аль нэг тал арбитрчаар ахлах мэргэжилтэн авах хүсэлтэй бол хэрхэх тухай мэдээлэл.

Ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, мэдээллээр хангах ажлыг маргаан зохицуулах үйл явцынхаа нэг бүрэлдэхүүн хэсэг болгож болно. Эвлэрүүлэх болон арбитрын журмаар маргаанаа шийдвэрлүүлэх хүсэлт гаргах маягтуудыг сайтар бодож боловсруулсан нөхцөлд холбогдох хууль эрх зүйн зохицуулалт, журмын талаарх мэдээлэл, зөвлөгөөг энгийн ойлгомжтой байдлаар үйлчлүүлэгчдэд хүргэх боломжтой байна.

Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах асуудлаар ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, мэдээллээр хангах ажил зохион байгуулах нь дан ганц төрийн холбогдох байгууллагын буюу хуулийн дагуу байгуулагдсан бүтцийн хүлээх үүрэг биш. ҮЭ-үүд болон ажил олгогчдын байгууллагууд үүнд чухал үүрэг гүйцэтгэнэ.

Эдгээр нь өөрийн бүтэц, сүлжээгээр гишүүддээ хүрч ажиллан шинэ бодлого, хууль тогтоомжийн талаар мэдээлэх, түүнчлэн хөдөлмөрийн маргаанд оролцож буй гишүүндээ маргаан зохицуулах байгууллагын үйл ажиллагааны журмын талаар мэдээлэл өгөх боломжтой.

Ойлголтыг дээшлүүлэх ажлын санхүүжилт

Хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах байгууллагаас мэдээлэл сурталчилгааны ажил зохион байгуулахад санхүүжилт дутагдах асуудал байнга тулгардаг. ҮЭ-үүд болон ажил олгогчдын байгууллагууд ийм ажил зохион байгуулахад өөрсдийн гишүүд болон гишүүнчлэлтэй олон улсын байгууллагаасаа дэмжлэг авах боломжтой байдаг бол төрийн болон хуулийн дагуу байгуулагдсан бүтцүүд энэ чиглэлийн үйл ажиллагаагаа ихэвчлэн улсын төсвөөс (өөрөөр хэлбэл татвар төлөгчдийн мөнгөөр) санхүүжүүлдэг.

Үүнтэй холбоотойгоор мэдээлэл сурталчилгааны ажилд ивээн тэтгэгчдийн, ялангуяа хувийн хэвшлийн дэмжлэгийг авч болох уу гэсэн асуулт гардаг. Ивээн тэтгэгчийн дэмжлэг авахыг бие даасан комиссын хараат бус зарчим, төрийн байгууллагын төвийг сахисан байр сууринд харшилж байна гэж үзэх явдал байна. Хараат бус комисс байгуулах тухай хууль тогтоомжид комиссыг хандив, тусламж авахыг зөвшөөрч болох бөгөөд энэ тохиолдолд түүний хараат бус, төвийг сахисан байр суурийг хамгаалах зорилгоор холбогдох зөвлөмж боловсруулж гаргах шаардлагатай. Жишээ нь, хараат бус комиссын зохион байгуулж буй мэдээллийн кампанит ажлыг хувийн хэвшил, ҮЭ хамтран эн тэнцүү санхүүжүүлсэн бол хувийн хэвшил дангаараа санхүүжүүлснээс илүү хүлээн зөвшөөрөгдөх болно.

Гэхдээ хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах байгууллага хараат бус зарчмаа хөндөхгүйгээр үйлчлүүлэгчдийнхээ дэмжлэгийг авах боломжтой. Жишээ нь, тус байгууллага нэг үйлчлүүлэгчдээ зориулсан сургалтын хөтөлбөр нь амжилттай хэрэгжсэн бол ‘Танайд хийсэн сургалтынхаа талаар бид ярьж сурталчилж болох уу?’ гэж асууж болох юм. Ийм амжилтын түүхийг сурталчлах нь мэдээлэл сурталчилгааны ажлын нэг чухал хэсэг байдаг.

Ойлголтыг дээшлүүлэх, мэдээллээр хангах нь тасралтгүй үргэлжлэх ажил

Ойлголтыг дээшлүүлэх, мэдээллээр хангах ажил шинэ бодлого гарах, шинэ хууль тогтоомж батлагдахаар хязгаарлагдах ёсгүй. Маргааны удирдлагын байгууллага нь үйлчлүүлэгчиддээ өөрийн журам, үйл явцыг тодорхой таниулж ойлгуулах, олон нийтэд тогтмол мэдээлэл хүргэх чиглэлд боломжтой бүх арга хэмжээг авах шаардлагатай. Маргааны удирдлагын байгууллагын дотоод бүтцийг төлөвлөхдөө мэдээлэл түгээх, мэдлэг, ойлголт нэмэгдүүлэх чиг үүргийг хоёрдугаар зэргийн ач холбогдол багатай гэх бус харин хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах тогтолцооны салшгүй чухал хэсэг гэж үзэх ёстой.

Үйл ажиллагаанд хяналт шинжилгээ хийх тухай 7 дугаар бүлэгт дурдсанчлан маргааны удирдлагын байгууллагаас явуулж буй ойлголт, мэдлэг нэмэгдүүлэх, мэдээллээр хангах ажилд мөн хяналт шинжилгээ хийж байх ёстой. Тус байгууллага нь мэдээлэл ойлголт нэмэгдүүлэх болон сурталчилгааны кампанит ажлуудаа зорьсон үр дүндээ (тухайлбал, нэг гол үр дүн нь маргалдагч талууд шүүхэд хандахын оронд эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитрын үйлчилгээ авахыг дэмжих) хүрч байгаа эсэхийг тогтмол үнэлж байх хэрэгтэй.

Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах тогтолцооны бодлого, эрх зүйн зохицуулалт, үйл ажиллагааны талаарх ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлэх ажил нь сайн засаглалын ил тод байдлыг хангах, хүртээмжтэй байх, оролцоог хангах зарчмуудыг хэрэгжүүлэхэд зайлшгүй чухал юм.

Мэдээлэл, ойлголт нэмэгдүүлэх кампанит ажлыг шинэлэг арга, хэлбэрээр явуулах нь шинэчлэлийн үйл явцыг дэмжиж, шинэ механизмыг хүлээн зөвшөөрч, хэрэгжүүлэх боломжийг нэмэгдүүлдэг.

Мэдээллийн технологийн тасралтгүй хөгжил нь мэдээллийг олон нийтэд болон тодорхой зорилтот бүлгүүдэд өргөн хэмжээнд, шуурхай түгээх боломжийг бүрдүүлж байна.

Сургалт ба холбогдох асуудлууд

Шинэ бүтэц бий болгох биш харин хөдөлмөрийн маргааны удирдлагын өнөөгийн тогтолцоогоо сэргээн сайжруулах зорилготой байгаа үед хэрэгцээг нь үнэлэх үндсэн дээр нэгэнт ажиллаж байгаа ажилтнуудаа дахин сургах, шинэчлэлийн зорилтуудад нийцсэн сургалтын хөтөлбөр боловсруулах асуудлыг авч үзэх хэрэгтэй.

Ямар нэгэн сургалтын хөтөлбөр хэрэгжүүлэхийн өмнө одоо байгаа хүний нөөцийн ашиглалт хэр байгааг мэдэх зорилгоор ажилтнуудын ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх хэрэгтэй байж болох юм. Гэвч ийм үнэлгээ нь ажилтнуудыг түгшээж болзошгүй, ялангуяа тэд үнэлгээг орон тооны цомхотгол хийж ажлаас халах үндэслэл болно гэж ойлговол ингэх нь аргагүй. Хэрэв хамт олны дунд ийм хандлага давамгайлж байвал ямар нэгэн үнэлгээ буюу аудитын ажиллагааг эхлүүлэхээс өмнө энэ нь ажлаас халах хүнийг тодорхойлох биш харин байгууллагын үйл ажиллагааг бүхэлд нь сайжруулах, сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох, ажилтнуудын авьяас чадварыг бүрэн ашиглаж буй эсэхийг тогтоох зорилготой гэдгийг ойлгуулах арга хэмжээ авах нь зайлшгүй чухал.

Шинэчлэлийн стратеги нь шинэ байгууллага байгуулахад чиглэж байгаа бол хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сургах асуудлыг шинэчлэлийн олон бүрэлдэхүүн хэсгийн нэг гэдэг утгаар авч үзнэ. Гэсэн ч энэ нь шинэчлэлийн явцад хэрэгжих илүү нарийн түвэгтэй хэсгүүдийн нэг байж болох талтай.

Байгууллагынхаа зорилго, зорилтуудад нийцүүлэн хүний нөөцийн төлөвлөгөөг боловсруулах шаардлагатай. Уг төлөвлөгөөнд нийт ажилтны тоо, удирдах, техникийн болон туслах ажилтны тоо, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, маргаан зохицуулах тогтолцооны төвлөрсөн бус бүтцэд ажилтнуудыг байршуулах асуудлыг тусгасан байх хэрэгтэй.

Ажлын байрны тодорхойлолтуудыг боловсруулах шаардлагатай. Зарим нь нийтлэг шинжтэй байж болно. Гэхдээ гүйцэтгэх ажил үүргийг тодорхой зааж өгөх бөгөөд шаардлагатай бол ажлын гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд, хүрэх түвшин зэргийг тусгана.

- Ажлын байр/албан тушаалын танилцуулгуудыг бичнэ.
- Ажлын байрны зарыг бэлтгэж түгээнэ.
- Ажилтныг сонгох шалгуур, түүний дотор шаардагдах чадамж, холбогдох бусад шаардлагуудыг боловсруулна.
- Ажлын ярилцлагыг төвийг сахисан бүрэлдэхүүнтэй комисс явуулна.
- Ажилтнуудыг томилно.
- Шинээр авсан ажилтнуудад чиглүүлэх сургалт зохион байгуулна.
- Юуг, хэрхэн хийх вэ гэдгийг тайлбарласан зааварчилгааг боловсруулна.

Шинээр бий болж буй байгууллага нь өөр байгууллага буюу яамнаас маргаан зохицуулах чиг үүргийг нь шилжүүлэн авч байгаа тохиолдолд хүний нөөцөө бүрдүүлэх, хангах асуудал нэлээд ярвигтай байж магадгүй. Шинэ байгууллагадаа одоо үйл ажиллагаа явуулж буй эвлэрүүлэгч/зуучлагчид, арбитрчид болон маргаан зохицуулах зарим чиг үүрэг бүхий хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан ажилтнуудыг (жишээ нь, хөдөлмөрийн байцаагчид, хөдөлмөрийн харилцааны мэргэжилтнүүд, комиссын гишүүний туслах ажилтнууд) авах уу гэсэн асуулт тулгарна.

Гэхдээ эдгээр ажилтны ажлын гүйцэтгэл, үр дүн тааруу байсан нь шинэ байгууллага бий болгоход нөлөөлсөн нэг хүчин зүйл болсон бол хуучин тогтолцооноос ажилтнуудыг нь шууд авах хувилбарт болгоомжтой хандах хэрэгтэй. Шинээр байгуулагдсан байгууллагын зарлагдсан ажлын байранд өрсөлдөх боломжийг эдгээр ажилтанд олгох хэргтэй. Тэгээд сонгогдоогүй тохиолдолд тэд эргээд хөдөлмөрийн яамандаа буюу төрийн албанд ажил олох хэрэгтэй болно. Улс орны нийгэм, улс төрийн нөхцөл байдал өөрчлөгдөж буй үед өмнөх тогтолцооны хүмүүсийг шууд шилжүүлж авах асуудал нэлээд анхаарал татаж магадгүй. Шинэ байгууллага байгуулаад хуучин хүмүүсийг нь ажиллуулахаар үйлчлүүлэгчид үнэндээ бараг өөрчлөлт гарсангүй гэж ойлгож магадгүй учраас энэ нь шинэ байгууллага төдийгүй, түүнийг байгуулсан засгийн газарт итгэх итгэл үнэмшил, зүй ёсны байдалд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй.

Үр дүнтэй сургалт

Шинэчлэлийн стратегийн нэг чухал бүрэлдэхүүн хэсэг нь сургалт юм. Сургалт явуулахад нэлээдгүй зардал шаардах тул үр дүн сайтай, өртөг зардлын хувьд үр ашигтай сургалтыг сайтар бодож төлөвлөх хэрэгтэй. Сургалтын байгууллагууд өөрсдөө хөтөлбөрийг нь боловсруулсан нэг удаагийн шинжтэй сургалт үр нөлөө багатай байдаг. Энэ нь оролцогчдын жинхэнэ хэрэгцээг харгалзаагүй, тааруухан зохион байгуулсан, хэт их онолын агуулгатай, сургалтын нэмэлт материал дутмаг, сургалтын дараа үргэлжлэн хийгдэх үйл ажиллагаа байхгүй гэх зэрэг хэд хэдэн шалтгаантай байж болно.

Боловсрол нь хүний оюуны ерөнхий чадавхыг хөгжүүлэх ойлголт бол сургалт нь тухайн хүн тодорхой ажил үүргийг зохих стандартын түвшинд хийж гүйцэтгэхэд шаардагдах тодорхой чадавхыг нь хөгжүүлэх ойлголт юм.

Ажилтнуудыг үр дүнтэй сургаж бэлтгэхэд дараах зүйлс шаардлагатай:

- Ажлын байрны тодорхойлолтыг боловсруулахдаа гүйцэтгэх ажил үүргийг тодорхой, дэлгэрэнгүй заах;
- Ажлын бодит гүйцэтгэлийг хүрэх ёстой түвшинтэй нь харьцуулан дүгнэж, дутагдалтай талуудыг нь тодорхойлж үнэлэх;
- Үйл ажиллагааны доголдол, дутагдлыг бусад арга хэмжээгээр гэхээсээ илүү сургалтаар хэрхэн шийдвэрлэж болохыг тодорхойлох;
- Сургалтын зорилтыг тодорхой томьёолох;
- Тодорхойлсон зорилгодоо нийцсэн агуулгаар сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулах;
- Сургалтын агуулга, зорилтуудыг холбох арга зүйг сонгох;
- Сургалтын үйл ажиллагааны зохистой дараалыг тогтоох;
- Оролцогчдын хэрэгцээг насанд хүрсэн суралцагчид гэдгийг нь харгалзан тодорхойлох;
- Сургалтын интерактив арга зүйг эзэмшсэн, суралцагчдын итгэлийг хүлээсэн чадварлаг сургагч багш олох;
- Шаардагдах сургалтын материал, тэр дундаа аудио визуал хэрэглэгдэхүүнийг боловсруулж, ашиглах;
- Сургалтын үр дүнг үнэлэх, сургалт тухайн нэг оролцогчийн ажлын төдийгүй нийт байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг сайжруулахад нөлөөлсөн эсэхийг хянаж үнэлэх.

Тодорхой нэг ажилтан буюу бүлэг ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулахын тулд яг юу хийх хэрэгцээтэй вэ гэдгийг нарийн тодорхойлоогүйгээс болж сургалтад зарцуулсан хөрөнгө үргүй зардал болох тохиолдол гардаг. Иймд сургалтын хэрэгцээг тодорхойлохдоо судалгаа авах, ажилтнуудтай ярилцлага хийх, ажлын тайланг нь судлах, статистикийн мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх, үйлчлүүлэгчидтэй ярилцах, гүйцэтгэлийн үнэлгээний тайлантай танилцах, ажилтнуудыг ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад нь ажиглах зэргээр системтэй хандах шаардлагатай.

Гэхдээ мэдээж оролцогчдын тусгай хэрэгцээнд тулгуурлаагүй ерөнхий агуулгатай, тэдний тодорхой ур чадварыг хөгжүүлэх бус харин шинэ мэдлэг олгох, оюуны чадавхыг нь дээшлүүлэхэд чиглэсэн сургалт байж болно. Тохирох сургалтын материал нь байгаа нөхцөлд хувь хүн өөрийнхөө хурдаар ганцаарчлан суралцахад зохимжтой ийм сургалтыг мөн дэмжих хэрэгтэй.

Компьютерийн технологи сургалтын үйл ажиллагаанд ихээхэн нөлөө үзүүлж байна. Тухайлбал, сургалтын материалыг маш хялбар түгээж, интернэтэд холбогдсон компьютер байгаа нөхцөлд сургалтыг хаанаас ч хийж болохоор болж, хувь хүмүүс өөрийн хурдаар суралцах, интерактив аргыг хэрэглэх болон олон тооны суралцагчдыг хамруулах боломж бүрдсэн байна.

Сургалтыг гадны сургалтын байгууллага, эсвэл хөдөлмөрийн яам буюу хараат бус комисс дотроо ажилтны сургалт, хөгжил хариуцсан (мэргэжлийн хүмүүстэй) тусгай нэгж явуулж болно. Аль ч хувилбарыг нь сонгосон байгууллагынхаа жилийн сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулдаг байх хэрэгтэй бөгөөд ингэснээр сургалт болон түүнтэй холбогдох арга хэмжээгээр дамжуулан үйл ажиллагааныхаа гүйцэтгэл, үр дүнг сайжруулахад системтэй, зохицуулалттай хандах боломж бүрдэнэ.

Менежерийн сургалт

Шинэчлэлийн стратеги амжилттай хэрэгжих эсэх нь тухайн тогтолцоонд ажиллаж буй эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбитрч болон туслах ажилтны төдийгүй менежер буюу удирдах ажилтны чадавхаас хамаардаг. Менежер нь зөвхөн өөрийнхөө төдийгүй удирдаж буй ажилтнуудынхаа ажлыг хариуцдаг. Тиймээс менежерийг зөв сонгож, бусдыгаа манлайлах, идэвхжүүлэх, мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх, тайлбарлах, бэрхшээлтэй асуудлыг олж тодорхойлох, шийдвэр гаргах, ажлын гүйцэтгэлийг хянах, үр дүнг нь үнэлэх чадварт сургах шаардлагатай болдог.

Маргааны удирдлагын байгууллага нь төрийн байгууллага байна уу, хараат бус комисс байна уу ялгаагүй менежерүүд ажлын байрны тодорхойлолтод заасан ажил үүргээ зохих түвшинд гүйцэтгэж чаддаг байхад чиглэсэн арга хэмжээг хэрэгжүүлэх ёстой. Энд сайтар бодож төлөвлөсөн бүлгийн сургалтыг өөрийн хурдаар ганцаарчлан суралцах аргатай хослуулбал байгууллагын болон түүний дотоод нэгжүүдийн удирдлагын үйл ажиллагааг сайжруулахад чухал хувь нэмэр оруулна.

Тусгай ур чадвар

Маргааны удирдлагын үр дүнтэй тогтолцоонд олон янзын ажил үүрэг гүйцэтгэх ур чадвар, чадавх бүхий ажилтнууд шаардлагатай. Тухайлбал, амаар болон бичгээр харилцах, илтгэл тайлан бичих, асуудлыг олж тодорхойлох, шийдвэрлэх, цагийн менежмент хийх, төлөвлөх, задлан шинжлэх, нягт нямбай хандах чадвартай, компьютерийн хэрэглээний програмуудыг мэддэг байх гэх мэт.

- Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх;
- Маргааныг эвлэрүүлэх/зуучлах аргаар зохицуулах;
- Маргааныг арбитрын журмаар шийдвэрлэх.

Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх

Хөдөлмөрийн хүрээнд ажилчид болон ажил олгогчдын хооронд санал зөрөлдөөн, үзэл бодлын үл нийцэл, сөргөлдөөн, маргаан зайлшгүй гардаг. Жижиг хэмжээний маргааныг ажлын байрныхаа түвшинд зохицуулчихдаг бол зарим томоохон хэмжээний маргааны үр дагавар тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагаасаа ч хальдаг.

Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх үйлчилгээ нь зөрчилдөөнийг арилгаж чадахгүй. Харин талууд бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэл, үйлчилгээг тасалдуулахгүйгээр асуудлаа ажлын байрныхаа түвшинд шийдэх боломж олгосон нөхцөлийг бүрдүүлдэг.

Энэ утгаараа маргаанаас урьдчилан сэргийлэх гэдэг нь ‘маргаан огт байхгүй’ болно гэсэн үг биш харин ажлын байранд амар тайван байдлыг бий болгоход чиглэсэн сөргөлдөөний бус арга хэмжээ юм. Үүний үр дүнд маргааныг:

- шуурхай;
- шударга;
- эв эеэр;
- эмх журамтай шийдвэрлэдэг.

Үүний тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагад харилцан ярилцаж зөвлөлддөг тэгснээрээ аливаа үүссэн маргааныг гүнзгийрч даамжирахаас сэргийлдэг механизм бий болгох шаардлагатай. Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх тогтолцоо нь ганцаарчилсан болон хамтын шинжтэй зөрчилдөөний аль алиныг авч үзэх бөгөөд үүнд ҮЭ-үүд чухал үүрэг гүйцэтгэдэгийг харгалзан үзэж боловсруулах ёстой.

Аж ахуйн нэгж, байгууллага өөрөө санаачлан зөвлөлдөх, хэлэлцээ хийх, эсвэл энэ хоёр аргыг хослуулах замаар ийм тогтолцоог хөгжүүлж болно. Эсвэл ийм боломжийн тогтолцоо, механизм бий болгоход гаднаас хөдөлмөрийн харилцааны мэргэжилтнүүд урьж зөвлөгөө, туслалцаа авч болно. Энд аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэмжээ, үйл ажиллагааных нь онцлог, хөдөлмөрийн харилцааны нөхцөл байдал, маргаанаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд зарцуулах хөрөнгийн хэмжээ зэргээс хамаарч олон янзын арга хэмжээ байж болно.

Хөндлөнгийн мэргэжилтний үйлчилгээг:

- маргааны удирдлагын байгууллага (төрийн байгууллага буюу хуулийн дагуу байгуулагдсан хараат бус бүтэц); эсвэл
- хувийн хэвшлийн зөвлөхүүд үзүүлж болно.

Үйлчилгээ нь:

- ярилцаж зөвлөлддөг соёл төлөвшүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээ, хамтарсан сургалт болон судалгаа, мэдээлэл солилцоо зэргээр дамжуулан ажилчид, удирдлагын хооронд итгэлцэл, харилцан хүндэтгэл бий болгох, ажлын байранд харилцан бие биетэйгээ ярихыг хүсдэг эерэг уур амьсгал бүрдүүлэх;
- маргаан гүнзгийрч даамжирахаас сэргийлэхэд чиглэсэн тодорхой арга хэмжээг санаачлах. Тухайлбал, байгууллагадаа ажилтан оролцож, тулгамдсан асуудлаа хэлж шийдвэрлүүлдэг механизм, журам нэвтрүүлэх. Ийм механизм нь талууд асуудлаа ярьж хэлэлцэн шийдвэрлэдэг зөвлөлдөх шинжтэй байж болно. Энэ тохиолдолд шийдвэр нь заавал биелүүлэх шинжгүй боловч удирдлагын хувьд нухацтай хэлэлцсэн чухал зөвлөмж болно. Мөн талууд асуудлаа ярилцаж, хамтын хэлэлцээ хийх замаар шийдвэрлэдэг механизм байж болно. Энэ тохиолдолд шийдвэр нь заавал биелэгдэх шинжтэй байна;
- ажилтнаас менежер, хамтран ажиллагч буюу үйлчлүүлэгчийн эсрэг албан ёсоор, бичгээр гаргасан гомдлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн тодорхой арга хэмжээг санаачлах. Түүнчлэн албан бус гомдлыг ажлын байран дахь зуучлалаар буюу омбудсман руу илгээх замаар шийдвэрлэх санаачилга гаргах. Ийм механизм хэрэгжихэд тухайн байгууллагад гомдлыг сонсож хэлэлцэн байгууллагынхаа түвшинд шийдвэрлэдэг тусгай журам байх шаардлагатай болдог. Эсвэл хамтын гэрээтэй газарт түүнд тусгагдсан гомдол барагдуулах журмын дагуу гомдлыг шийдвэрлэж болно.

Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах байгууллагын оролцоо

Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх ажлыг аж ахуйн нэгж, байгууллага өөрөө хариуцдаг боловч үүндээ гадны мэргэжилтний зөвлөгөө, дэмжлэг авдаг. Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах байгууллага буюу комиссын хувьд ийм зөвлөн туслах үйлчилгээ үзүүлснээр өөрсдөд нь олон талаар ашигтай байдаг.

- Маргаан зохицуулах байгууллага/комиссын ажилтнуудад аж ахуйн нэгж, байгууллагад зочлох, ажилчид, менежерүүдтэй ярилцах, хөдөлмөрийн харилцааны байдлыг нь үнэлэх, тухайн ажлын байрны хэрэгцээнд тохируулсан тусгай механизм боловсруулахад оролцох боломж олддог.
- Мөн дээрх ажилтнууд нь үйлдвэрлэлийн өөр өөр салбарын бизнесийн үйл ажиллагааны талаар илүү өргөн ойлголттой болж, шаардлагатай бол тээвэр,

- Маргаан зохицуулах байгууллага/комисс нь ажилтнуудынхаа үзүүлсэн мэдээлэл, зөвлөгөө, сургалт, түүнийг дагалдах үйлчилгээнээс орлого олох боломжтой.
- Төвийг сахисан, шударга, өндөр чадавхтай мэргэжлийн байгууллага гэдэг утгаар имиж, нэр хүнд нь өсөх учраас маргаан зохицуулах байгууллага/комисс бүхэлдээ үүнээс хождог.

Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хувьд маргаанаас урьдчилан сэргийлэх үйлчилгээг хэнээс (төрийн байгууллага/комисс буюу хувийн хэвшлийн зөвлөх) авснаасаа үл хамааран дараах ашигтай байдаг.

- Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь өөрөө сайн дураар хүсэлт гаргаж, маргаанаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн механизм, систем бий болгох үйл явцыг эхнээс нь хянаж удирдана.
- Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэрэгцээнд нийцсэн системийг тусгайлан боловсруулах боломжтой.
- Систем боловсруулах явцад ажилчид, менежерүүдийн хооронд (ялангуяа чадвартай, туршлагатай мэргэжилтний дэмжлэгтэйгээр) болсон харилцан яриа, зөвлөлдөөн нь харилцан итгэлцэл бий болоход тусална.
- Харьцангуй бага зардлаар боломжийн ажиллагаатай системтэй болно.
- Гадны хөндлөнгийн мэргэжилтэн нь урьдчилан сэргийлэх систем боловсруулахад зөвлөхөөс гадна зөрчилдөөн үүсэж болзошгүй ‘халуун цэгүүд’-ийг олж тодорхойлоход тусалж, тодорхой зөвлөмж өгөх боломжтой.
- Аж ахуйн нэгж, байгууллага мэдээллийн нууцлалаа хадгалж үлдэх боломжтой.

Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх үйлчилгээ үзүүлэгч нь тодорхой ур чадваруудыг эзэмшсэн байх шаардлагатай. Ийм ажилтнууд хөдөлмөрийн харилцааны нөхцөл байдлыг бодитой, мэдрэмжтэй үнэлэх чадавхтай байхаас гадна ажилчид, менежерүүдийн хоорондын харилцааг хөхиүлэн дэмжих өндөр ур чадвартай байх шаардлагатай. Мөн үр дүнтэй харилцах, сонсох, ажиглах чадвартай, шаардлагатай үед хэт давамгайлалгүйгээр мэргэжилтний хувиар байр сууриа илэрхийлж чаддаг, зан чанарын хувьд хүмүүсийн итгэл, хүндэтгэлийг хүлээдэг (тэр дундаа үнэнч, аливаа юмны эвийг олдог, тэвчээртэй, урам зоригтой, зарим үед хошигнодог) байвал зохино.

Эвлэрүүлэх/зуучлах үйлчилгээ

Ажилчид, ажил олгогчийн харилцан яриа зөвлөлдөөнөөр маргаанаас урьдчилан сэргийлэх буюу түүнийг зохицуулах боломжгүй бол дараагийн шат нь эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаа юм. Гэхдээ эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаа хэзээ ч явагдаж болох бөгөөд бүр дотоод журмын хүрээнд авах арга хэмжээ дуусаагүй байхад ч хэрэглэж болно.

Зарим газарт ‘эвлэрүүлэх’, ‘зуучлах’ гэсэн хоёр ойлголтыг ялгаж салгаж үздэг. Харин энэхүү гарын авлагад ийнхүү ялгаагүй болно. Энд ‘эвлэрүүлэх/зуучлах’ гэсэн нэр томьёог дараах утгаар ойлгоно:

- Маргаан үүсгэж буй тал энэ үйл явцад сайн дураар ороход дараа нь нөгөө тал бас орох үүрэгтэй болно;
- Хамтын болон бусад хэлэлцээ мухардалд ороход түүний дараагийн шат болж эхэлдэг үйл явц;
- Шийдвэр гаргах эрхгүй хараат бус, төвийг сахисан, хөндлөнгийн этгээд удирдаж явуулдаг үйл явц;
- Талууд хамтдаа авч хэлэлцэх олон сонголтот хувилбар гаргаж, улмаар харилцан хүлээн зөвшөөрөхүйц шийдэлд хүрэхэд нь туслах зорилгоор хэлэлцээний үйл явцад дэмжлэг үзүүлэх үүрэгтэй этгээдийн удирдаж явуулдаг үйл явц;
- Маргалдагч талуудад (эвлэрүүлэх уулзалтад оролцох, түүнд бэлтгэхэд зарцуулах цаг хугацааны өртөгөөс бусдаар) үнэ төлбөргүй байдаг үйл явц;
- Хаалттай, нууцлал хангагдсан үйл явц;
- Шуурхай, албан бус, уян хатан зохион байгуулалттай үйл явц;
- Сөргөлдөж тэмцэлддэггүй үйл явц;
- Ажил олгогч, ажилтны хоорондын харилцааг хэвээр хадгалах, боломжтой бол сайжруулахад чиглэсэн байдгаараа эрсдэл багатай үйл явц.

Талуудын нийтлэг болон зөрчилдөж буй ашиг сонирхлыг илүү нарийн судлахад эвлэрүүлэх/зуучлах аргыг хэрэглэж болдог. Үүнийг эрхийн маргаанд хэрэглэхэд ч үр дүнтэй байдаг. Мөн зарим оронд эвлэрүүлэгч/зуучлагч нар тодорхой салбарын чиглэлээр (жишээ нь, тээвэр, химийн үйлдвэрлэл) мэдлэгтэй байх нь маргалдагч талууд асуудлаа шийдвэрлэх боломжит хувилбаруудыг боловсруулахад нь ихээхэн тус дөхөм болдог байна.

Уламжлалт арга уу, шинэ арга уу?

Цаг хугацааны явцад хамтын болон бусад хэлэлцээ хийх арга барил өөрчлөгдөхийн

Эвлэрүүлэгч/зуучлагчид байр суурийн хэлэлцээ хийж буй талуудын хооронд маргаан үүсэхэд тусламж үзүүлж ирсэн уламжлалтай. Байр суурийн хэлэлцээнд талууд зорилгодоо хүрэхийн тулд харилцан саналаа солилцдог. Тэгээд нэг нь шаардлага тавихад нөгөө тал нь сөргүүлэн шаардлагаа тавих байдлаар хэлэлцээ ихэнхдээ хүндхэн болдог ч үнэндээ хэн нь ч нөгөө талынхаа яг хүсэж байгааг мэддэггүй. Талууд аль аль нь үйлдвэрлэлийн орлогоос аль болох ахиухан хувь хүртэхийг эрмэлздэгээс зөрчилдөж буй ашиг сонирхлоо нийтлэг ашиг сонирхлоосоо түрүүнд тавьдаг. Ийм харилцан сөргөлдсөн хэлэлцээний үр дүнд нэг тал нь хожиж, нөгөө нь хожигддог. Энэ тохиолдолд ажилчид ба ажил олгогчийн хоорондын харилцаа цаашид хэрхэх нь талуудын хувьд төдийлөн чухал биш харин тухайн мөчид ялахыг л чухалчилдаг.

Байр суурийн хэлэлцээнд талууд байр сууриа харилцан мэдэгдээд дараа нь аажим бөгөөд үе шаттайгаар харилцан буулт хийх байдлаар байр сууриа ойртуулж тохиролцоонд хүрэхийг оролддог. Ийм нөхцөлд эвлэрүүлэгч/зохицуулагч нь өөрөө хэлэлцээний эцсийн үр дүнд нөлөөлж болох ямар нэг шийдэл буюу арга хэмжээ санал болгохгүйгээр эвлэрүүлэн зохицуулах үндсэн ажиллагаандаа төвлөрч талуудын хооронд зохицуулагч, дамжуулагчийн үүрэг гүйцэтгэдэг.

Ийм нөхцөлд ч эвлэрүүлэгч/зуучлагчийн ажил амаргүй хэвээрээ байх боловч маргалдагч талуудын хатуу тогтсон байр суурь нь асуудлыг өргөн хүрээнд авч үзэж, шинэлэг арга барилаар ажиллах боломжийг түүнд бараг олгодоггүй.

Ашиг сонирхлын хэлэлцээ

Зарим оронд талуудын ашиг сонирхолд суурилсан хэлэлцээг сонирхох явдал нэмэгдэж байна. Хэлэлцээ хийх уг аргыг онолын хүрээнд авч үзэж, дүн шинжилгээ хийсэн баримт их байгаа боловч тэр нь практикт хэр хэмжээнд хэрэгжиж, байр суурийн хэлэлцээг орлох болов гэдэг нь тодорхойгүй байгаа юм.

Ашиг сонирхлын хэлэлцээ нь дараах онцлог талуудтай:

- Хоёр талын аль алиных нь ашиг сонирхлыг зүй ёсны, тиймээс боломжтой бол хэрэгжүүлэх эрхтэй гэж хүлээн зөвшөөрдөг;
- Хэлэлцээний явцад авч үзэх асуудлаа нэг нь ялж, нөгөө нь ялагддаг маргаан биш харин хамтаараа шийдвэрлэх бэрхшээлтэй асуудал гэж үздэг;
- Талуудын ашиг сонирхол одоо байгаа үйлдвэрлэлийн орлогоо хуваарилахаар хязгаарлагдалгүй тэрхүү орлогоо хэрхэн нэмэгдүүлж болох вэ гэдгийг авч үздэг;

- Талууд хэлэлцээнийхээ үр дүнг тогтвортой байлгах, цаашид харилцаагаа улам хөгжүүлэхэд тус дөхөм болох өөр боломжуудыг сонирхдог.

Энэ нь сөргөлдөөний бус арга. Харин талууд нөгөө талынхаа хувьд юу үнэхээр чухал вэ гэдгийг таньж мэдэхэд ихээхэн цаг хугацаа зарцуулж магадгүй. Хэлэлцээний явцад 'танилцах уулзалт' шиг хэсгүүд болдог. Өөрөөр хэлбэл талууд өөр өөрсдийн хэрэгцээ шаардлага, ашиг сонирхлыг танилцуулж ярилцах боловч ямар нэгэн тодорхой шийдэлд хүрэлгүй дуусдаг. Ашиг сонирхлын хэлэлцээ нь нийтлэг ашиг сонирхол хамгийн чухал гэсэн санаан дээр тулгуурлаж явагддаг. Гэхдээ ажил олгогч, ажилтны ашиг сонирхол хэт ялгаатай байх тохиолдол байдаг. Жишээ нь, ажил олгогч гэрээт ажилчид ажиллуулах, зарим ажлаа аутсорсингоор хийлгэх сонирхолтой байхад ажилчид ажлын байрны баталгааг чухалчилдаг.

Ашиг сонирхлын хэлэлцээний дараагийн үе шат болж явагдах эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаа нь уламжлалт байр суурийн хэлэлцээнийхээс эрс өөр байна. Ашиг сонирхлын хэлэлцээ ч бас мухардалд орж, гуравдагч талын тусламж хэрэгтэй болох үе байдаг. Гэхдээ ийм тохиолдолд эвлэрүүлэгч/зуучлагчаас хэлэлцээг дэмжих хүрээнд ашигладагаас хавьгүй өргөн хүрээтэй мэдлэг, ур чадвар шаардагдана. Эвлэрүүлэгч/зуучлагч талууд ашиг сонирхол, хэрэгцээгээ харилцан хүлээн зөвшөөрөхөд нь туслахын тулд арга зүйч, мэргэжилтэн, өөрчлөн шинэчлэгчийн үүрэг гүйцэтгэх хэрэгтэй болно. Гэхдээ мөн л өөрөө маргааныг зохицуулах шийдэл санал болгохгүй. Ашиг сонирхлын хэлэлцээ хийж буй маргалдагч талуудад шинэ мэдлэг, ур чадвар, сэтгэлгээ шаардагдаж байгаагийн адил эвлэрүүлэгч/зуучлагчид ч тийм шаардлага тулгарна. Тиймээс ажил олгогч болон ажилчдад зориулсан сургалтын хөтөлбөр боловсруулах, боломжтой бол түүндээ хамтарсан хичээл хийхээр оруулах, мөн эвлэрүүлэгч/зуучлагчдыг ашиг сонирхлын хэлэлцээнд шаардагдах ур чадвар, арга зүйд сургах хэрэгтэй.

Туршлагатай эвлэрүүлэгч/зуучлагчдын хувьд маргалдагч талууд хэлэлцээний ямар аргыг хэрэглэж байгаагаас үл хамааран тохирох арга барилаа ямагт зөв олдог. Байр суурийн хэлэлцээ мухардалд орсон үед туршлагатай эвлэрүүлэгч/зуучлагч талуудыг харилцан ашиг сонирхол бүхий асуудалдаа төвлөрч, хатуу тогтсон байр сууринаасаа хөдлөхийг урамшуулан дэмжих замаар ашиг сонирхлын хэлэлцээний зарим элементийг нэвтрүүлэх боломж байгааг олж харж болно.

Ашиг сонирхлын хэлэлцээ мухардалд орвол эвлэрүүлэгч/зуучлагч нийтлэг ашиг сонирхол өөрөө бүх асуудлын шийдэл болж чадахгүй, харилцан буулт хийх шаардлагатай гэдгийг талуудад сануулж болох юм.

Тиймээс практикт байр суурийн болон ашиг сонирхлын хэлэлцээ нь харилцан бие биеэ үгүйсгэдэггүй. Чадварлаг эвлэрүүлэгч/зуучлагч энэ хоёр аргыг хоёуланг нь ойлгож эзэмшин улмаар мухардалд орсон хэлэлцээг гацаанаас гаргахдаа

хэрэглэж, талууд тохиролцоонд хүрэхэд нь тусалдаг
байх хэрэгтэй.

Эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаа нь хэлэлцээ хийж буй талуудад туслахад чиглэдэг. Үүний тулд эвлэрүүлэгч/зуучлагч нь эхлээд хамтын хэлэлцээ болон бусад хэлэлцээний үйл явцыг, тэр дундаа хэлэлцээ хийх янз бүрийн аргууд, тэдгээрийг ашиглан маргалдагч талуудыг тохиролцоонд хүрэхэд нь хэрхэн туслах талаар мэддэг, ойлгодог байх шаардлагатай.

Эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаа амжилттай, үр дүнтэй болоход эвлэрүүлэгч/зуучлагчийн мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар, туршлага, мөн сонсох чадвар, тэвчээр, чин сэтгэл, үнэнч шударга, хошин шогийн мэдрэмж зэрэг хувийн зан чанар чухал нөлөөтэй.

Ажлын байрны тодорхойлолт

Ажилд томилогдмогц нь эвлэрүүлэгч/зуучлагчид ажлын байрны тодорхойлолтыг бичгээр өгнө. Мөн тэдэнд ёс зүйн дүрмийг сахин мөрдөхөө илэрхийлэхийг хэлж, маргааны удирдлагын тогтолцооны онцлог, үйл ажиллагаа зэрэгтэй танилцуулах чиглүүлэх сургалтад хамруулна. Түүнчлэн эвлэрүүлэгч/зуучлагчийг уг ажиллагааны талаарх тусгай сургалтанд хамруулж, энэ чиглэлийн туршлагагүй нэгэнд нь ментор томилж өгнө. Түүнд холбогдох бүх хууль, хэрэглэгдэх маягт, үйл ажиллагааны заавар зэргийг өгч, компьютерт суурилсан кэйс менежментийн системтэй танилцуулна.

Ажлын байрны тодорхойлолт нь тухайн хүн зөвхөн эвлэрүүлэх/зуучлах уулзалтад оролцож эвлэрүүлэгч/зуучлагчийн үүрэг гүйцэтгэх үү, эсвэл бас бусад ажил үүрэг байгаа юу гэдгийг харуулах чухал баримт бичиг юм. Бусад ажил үүрэгт эвлэрүүлэх/зуучлах шатнаас өмнөх үйл ажиллагаануудыг зохион байгуулах, маргаанаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн мэдээлэл, зөвлөгөө, сургалтын үйлчилгээ үзүүлэх зэрэг орж болно.

Эвлэрүүлэгч/зуучлагч арбитрын хуралдаан явуулах эсэхийг ажлын байрны тодорхойлолтод мөн заах хэрэгтэй. Эвлэрүүлэгч/зуучлагч буюу арбитрчийн үүргийг тус тусдаа мэргэжилтнүүд гүйцэтгэх ёстой юу, эсвэл аль алиныг нь нэг хүн хийж болох уу гэдгийг хуулиар шийдвэрлэж болно. Хэрэв хуульд энэ асуудлыг зохицуулаагүй бол хөдөлмөрийн маргааны удирдлагын тогтолцоо өөрөө шийдэх ёстой. Эвлэрүүлэх-арбитраар шийдвэрлэх журмаар үйлчилгээ үзүүлдэг тогтолцооны хувьд нэг хүн энэ хоёр чиг үүргийг гүйцэтгэх боломжтой байх нь мэдээж давуу талтай. Учир нь эвлэрүүлэх ажиллагаа амжилтгүй болсон бол шууд

залгуулаад боломжтой бол тэр өдөрт нь арбитрын ажиллагаа явуулдаг. Энд эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитрын ажиллагаа аль аль нь ердийн журмаараа явна. Харин хоёуланг нь нэг мэргэжилтэн удирдаж явуулна. Гэхдээ хуульд талууд хүсвэл энэ хоёр ажиллагааг өөр өөр мэргэжилтэн явуулахаар заасан байж болно. Ажлын байрны тодорхойлолт нь эвлэрүүлэгч/зуучлагчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх суурь болох бөгөөд үнэлгээний явцад түүний ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулахад ямар чиглэлийн сургалт шаардлагатайг тодорхойлно.

Арбитрын үйлчилгээ

Эвлэрүүлэх ажиллагаа амжилтгүй болвол маргалдагч талууд маргаанаа шийдвэрлүүлэхээр арбитрт хандаж болно.

Арбитр нь төвийг сахисан хөндлөнгийн этгээд хоёр талыг сонсож, шийдвэр гаргадаг, маргааныг шийдвэрлэх инквизицийн арга юм. Хэдийгээр энэ нь уламжлалт шүүхтэй адил маргааныг хянан шийдвэрлэж заавал биелүүлэх шийдвэр гаргадаг үйл явц боловч шүүхээс ялгагдах хэд хэдэн чухал зүйл бий.

Сайн дурын Ихэнх тохиолдолд талууд маргаанаа арбитрын журмаар шийдвэрлүүлэхийг зөвшөөрч байгаагаа илэрхийлдэг. Гэхдээ хуулиар байгуулсан тогтолцоонд энэ үйл явц албан журмын/заавал байж болно.

Хяналт Талууд энэ үйл явцын зарим тодорхой зүйлд тухайлбал, хуралдаан болох хугацаа, боломжит газар, хэн оролцож болох зэрэгт зохих хэмжээнд нөлөөлөх боломжтой.

Нууцлал Талууд арбитрчтай хаалттай уулздаг. Зарим тохиолдолд маргалдагч талууд арбитраа сонгодог.

Албан бус Маргааныг арбитраар хянан хэлэлцэх үйл ажиллагаа шүүхийнх шиг тийм албархаг биш боловч шүүхийн нэгэн адил алагчлалгүй шударга хандах, нотлох баримтын тусламжтай бодит үнэнийг тогтоох зарчим зэрэг тодорхой дүрэм үйлчилнэ.

Нууцлалыг хангах Арбитрын хуралдааны явц болон үр дүнгийн талаарх мэдээлэл зөвхөн талуудад л нээлттэй. Гэхдээ хуулиар байгуулсан байгууллага арбитрын ажиллагааг явуулсан бол хуралдааны тэмдэглэл хөтлөхийг шаарддаг бөгөөд тэгснээрээ уг мэдээлэл олон нийтэд нээлттэй болно.

Уян хатан Арбитрын хуралдааны явцад талууд хэлэлцэгдэж буй бүх буюу зарим асуудлаар зөвшилцөлд хүрэх боломжтой.

Хурд Талууд маргааныг шийдвэрлэх хугацаагаа тогтооно. Ингэснээр шүүхээр хянан шийдвэрлэх явцад гардаг сунжирсан бэлтгэл ажлаас зайлсхийх боломжтой.

Уян хатан Арбитрын ажиллагааны аль ч үед талууд эвлэрүүлэх/зуучлах журамд шилжиж болно.

Зардал Маргаанаа арбитрын журмаар шийдвэрлүүлэхэд шүүхэд хандсанаас бага зардал гардаг.

Сонголт Талууд маргалдаж буй асуудлаар мэдлэг, туршлагатай тодорхой арбитрчийг сонгох боломжтой. Шүүхэд талууд шүүгчийг сонгодоггүй.

Нууцлал Арбитрын хуралдаан нь хаалттай явагдах бөгөөд мэдээллийн нууцлалыг хангана. Гэхдээ үүнд хамаарахгүй байх нөхцөл байж болно.

Арбитртай холбоотой асуудлууд

Арбитрын хуралдааны үр дүн зөвшилцөлд үндэслэдэггүй. Тиймээс маргаан албан ёсоор бол шийдэгдсэн байж болох ч тэрхүү шийдвэрийг талууд байнга сэтгэл хангалуун хүлээж авдаггүй. Нэг тал нь өөрийг яллаа, нөгөө нь ялагдлаа гэж үзэж байж болно. Эсвэл хоёр тал хоёулаа өөрсдийгөө ялагдлаа гэж үзэж байж магадгүй. Арбитртай холбоотой бусад асуудалд:

- Арбитрын шийдвэрийг давж заалдах эрх хязгаарлагдмал;
- Арбитрч ур чадвар, туршлага дутмаг байж болно;
- Арбитрч маргааныг төвийг сахисан байр сууринаас шүүхийн оронд аль нэг талыг нь өмгөөлж байж болно;
- Маргалдагч талуудыг төлөөлж буй хуульч нар арбитрын ажиллагааны талаар туршлагагүй байж болно;
- Хуралдааны явцад маргалдагч талуудыг төлөөлж буй хуульчдын эрх зүйн мэтгэлцээн давамгайлж, маргааны үндсэн асуудлууд орхигдож болзошгүй;
- Аль нэг тал буюу хоёр тал хоёулаа санаатай сунжруулах тактик баримталсны улмаас хуралдаан санаснаас урт хугацаанд үргэлжилж болно.

Ажлын байрны тодорхойлолт

Арбитрчийн ажлын байрны тодорхойлолтод арбитрч нь эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаа явуулах, маргаанаас урьдчилан сэргийлэх ажилд оролцох эсэхийг заах шаардлагатай. Маргааны удирдлагын тогтолцоо нь өргөн хүрээтэй ажил үүрэг гүйцэтгэх чадвартай ажилтнуудыг бүрдүүлж чадвал байгууллагынхаа үйл ажиллагааны ерөнхий гүйцэтгэлд сөрөг нөлөө үзүүлэхгүйгээр ажлаа уян хатан зохицуулах боломжтой болдог.

Оёдлын үйлдвэрлэл, зочид буудал болон зочлох үйлчилгээ, барилга зэрэг тодорхой салбаруудад олон тооны маргаан гарч байвал тодорхой туршлагатай арбирчдыг тухайн салбараар дагнаж мэргэшүүлэх зорилгоор томилж ажиллуулах нь ашигтай байж болно.

Арбитрч алагчлалгүй шударга хандах, бодит үнэнийг тогтоох зарчмууд, тэдгээрийн практик хэрэглээг мэддэг байх шаардлагатай. Мөн тал тус бүрт өөрийгөө илэрхийлэх боломж олгохын чухлыг санаж байх хэрэгтэй. Арбитрч нь ёс зүйтэй, төвийг сахисан байр сууриа байнга хадгалахын зэрэгцээ задлан шинжлэх болон бичих өндөр ур чадвартай, хуралдааны танхимд харилцан хүндэтгэсэн уур амьсгалыг бүрдүүлж чаддаг байх шаардлагатай.

Аливаа улсын хөдөлмөрийн маргааны удирдлагын тогтолцоо хэр үр дүнтэй ажиллах нь тэнд ажиллаж буй эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбитрчийн мэргэжлийн чадавхаас хамаардаг.

Эдгээр мэргэжилтнүүдийг зөвхөн боловсролын түвшин, ажлын туршлагаар нь бус бас хувийн зан чанарыг нь харгалзан няхуур сонгох ёстой. Тэд хүмүүстэй амжилттай харилцан ажиллах, үйлчлүүлэгч, хамтран ажиллагчдынхаа хүндэтгэл, итгэлийг олж авахад шаардагдах зан чанартай байх ёстой.

Эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбитрчийг сонгосны дараа сургах шаардлагатай. Сургалтаар холбогдох эрх зүйн зохицуулалт, үйл ажиллагааны журмын талаарх мэдлэг, ажил үүргээ зөв мэдээлэлтэй, зүй зохистой гүйцэтгэхэд шаардагдах ур чадваруудыг олгоно.

Сайн эвлэрүүлэн зохицуулагч болохын тулд заавал мэргэжлийн хуульч байх албагүй. Хууль мэдэх нь чухал ч сайн эвлэрүүлэгч/зуучлагчид янз бүрийн мэргэжил, боловсролтой хүмүүс байгааг практик харуулж байна.

Ёс зүйн дүрэм

Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах ажлын онцлог нь маргаан зохицуулах байгууллагаас эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбитрчийн зан суртахууны дүрмийг баталж мөрдүүлэх шаардлагыг бий болгож байна. Ийм дүрэм нь ажилтнууд мэргэжлийн үйл ажиллагаандаа баримтлах дүрэм, хэм хэмжээг тогтоох, түүгээрээ тухайн тогтолцооныхоо ажлын үр дүнг дээшлүүлэхэд хувь нэмэр оруулах зорилготой юм.

Энд нэр томьёотой холбоотой төөрөгдөл гардаг. Зарим байгууллага ёс зүйн дүрэм (codes of ethics) гэдэг бол зарим нь ажлын байранд баримтлах дүрэм, зарчим (codes of practice), байгууллагын ёс зүйн дүрэм (codes of conduct), зан үйлийн дүрэм (codes of behavior) гэж нэрлэдэг. Энэхүү гарын авлагын хувьд байгууллагын ажилтнууд өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа баримтлах зан үйлийн хэм хэмжээг тогтоодог зан үйлийн дүрэм(codes of behavior)-ийг онцлон авч үзсэн болно. ‘Ёс зүйн дүрэм’ гэсэн нэр томьёо нь нийгмийн, байгаль орчны болон хүний эрхийн хүрээнд бизнесийн үйл ажиллагааны ёс зүйт байдлыг илэрхийлэхэд илүү тохиромжтой. ‘Байгууллагын ёс зүйн дүрэм’ нь ажилтнуудын мөрдвөл зохих ёс зүйн хэм хэмжээг тодорхойлдог бөгөөд ашиг сонирхлын зөрчил, бэлэг сэлт авах гэх зэрэг асуудлыг зохицуулдаг. ‘Зан үйлийн дүрэм’ нь ажил үүргээ гүйцэтгэх явцдаа яг юу хийж болох, юу хийж болохгүйг зааж өгдөг бөгөөд энэ утгаараа ажилтны ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэхэд илүү хэрэгцээтэй арга хэрэгсэл болдог.

Маргааны удирдлагын тогтолцооны нийт ажилтнууд дагаж мөрдөх зан үйлийн нийтлэг дүрмийг боловсруулан гаргаж, мэдээллийн нууцлалыг хадгалах зэрэг нийтлэг асуудлыг тусгаж болно. Мөн эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбиртчийн мөрдөх дүрмийг тусад нь гаргаж болно.

Маргаан зохицуулах тогтолцооны эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбитрчийн зан үйлийн дүрэмд дараах асуудлыг тусгах шаардлагатай:

- Тухайн дүрэм хамаарч үйлчлэх ажилтнууд;
- Тухайн дүрэм хамаарч үйлчлэх ажилтнуудад хамааралтай хуулийн заалтууд;
- Тухайн дүрмийг боловсруулан гаргахад үндэслэл болгосон эрх зүйн актууд (хэрэв ийм акт байгаа бол);
- Дүрмийн зорилго, зорилтууд. Жишээ нь, ‘ажилтнууд үйлчлүүлэгчид (ажилтнууд болон ажил олгогчид), хамтран ажиллагчид, ажилладаг байгууллага, орон нутгийн олон нийтийн болон өөрсдийнхөө өмнө хүлээх үүрэг, хариуцлагаа ухамсарлахад туслах’, ‘ёс зүйн болон ашиг сонирхлын зөрчилтэй тулгарвал авах арга хэмжээний удирдамжаар хангах’;
- Зан үйлийн хэм хэмжээ хамаарч үйлчлэх асуудлуудыг энгийн үгээр томьёолох;
- Тухайн дүрмийг зөрчвөл хариуцлага тооцох журам (хугацаа заасан байх), түүний дотор ажилтан тайлбар хэлэх, гомдол гаргах эрх.

Зан үйлийн дүрмийн агуулга

Эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбиртчийн зан үйлийн дүрэмд дараах асуудлыг тусгаж болох юм.

Хуульд заасан үүрэг

Өөрөө хянах	Цаг баримтлах Төвийг сахих Мэдээллийн нууцыг хадгалах Бэлэг сэлт авах Хувийн эрүүл ахуй Хувцаслалт Мэргэжил дээшлүүлэх Давхар ажил эрхлэлт Улс төрийн үйл ажиллагаа Олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл ашиглах Ажлаас чөлөөлөгдөх (жишээ нь, ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад олж авсан нууцлал бүхий мэдээллийг ашиглахгүй байх; хамтран ажиллаж байсан хүмүүсийнхээ хувийн мэдээллийг дэлгэхгүй байх)
Үйлчлүүлэгчтэй харилцах	Адил тэгш хандах Ялгаварлан гадуурхахгүй байх Нэр төр, эелдэг боловсон байдал, хүндлэл Ашиг сонирхлын зөрчил Хувийн харилцаа
Хамтран ажиллагчидтайгаа харилцах	Адил тэгш хандах Ялгаварлан гадуурхахгүй байх Нэр төр, эелдэг боловсон байдал, хүндлэл Дээрэлхэх, дарамтлах Хувийн харилцаа
Ажлын байр	Тоног төхөөрөмж (жишээ нь, телефон утас, компьютер, интернэт, цахим шуудан) ашиглах Тоног төхөөрөмжид ариг гамтай хандах Аюулгүй ажиллах орчин Эрүүл ажиллах орчин (жишээ нь, тамхи татахгүй)
Орон нутгийн олон нийт	Хүрээлэн буй орчныг хамгаалах Ажлын бус цагаар биеэ авч явах байдал

- Зуучлагч талуудын өмнө хүлээх үүрэг;
- Зуучлагч бусад зуучлагчдынхөө өмнө хүлээх үүрэг;
- Зуучлагч байгууллагынхаа болон мэргэжлийнхээ өмнө хүлээх үүрэг;
- Зуучлагч олон нийтийн өмнө хүлээх үүрэг.

Холбооны зуучлах, эвлэрүүлэх албаны уг дүрмийг **Бүлэг 10**-ын **ХАВСРАЛТ В**-д Өмнөд Африкийн Эвлэрүүлэх, зуучлах, арбитрын комиссын гишүүний Зан үйлийн дүрмийн хамт оруулав.

Зарим зан үйлийн дүрэм заавал биелүүлэх эрх зүйн баримт бичиг байдаг бол зарим нь тийм байдаггүй. Хэрэв тухайн дүрмийг хуульд заасны дагуу боловсруулж, хуульд заасан шаардлагуудыг тусгасан бол заавал дагаж мөрдөх эрх зүйн баримт бичиг болж болно. Жишээ нь, Танзанийн Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн байгууллагуудын тухай 2004 оны хуулиар Зуучлалын болон арбитрын комиссыг байгуулсан юм. Тус хуульд ‘Комисс нь Зуучлагч, арбитрчийн зан үйлийн дүрмийг боловсруулж, зуучлагч болон арбитрч нь ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ уг дүрмийг баримтлах арга хэмжээ авна.’ гэж заасан байна.

Ажилтан, ажил олгогчийн хооронд байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээнд ийм дүрмийг дагаж мөрдөх тухай заалт орсон бол тухайн дүрэм нь заавал мөрдөгдөх шинжтэй болно.

Сайн дураар мөрдөх, заавал биелэгдэх шинжгүй дүрэм ч ажилтнуудын зан үйлд эерэг үр нөлөө үзүүлэх боломжтой. Дүрмийг сайн дураар дагаж мөрдөхөөр нэгдсэн ажилтнууд түүнд тусгагдсан хэм хэмжээг хүндэтгэн хэрэгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлж болно. Заавал биелэгдэх шинжтэй эсэхээс үл хамааран зан үйлийн дүрэм өөрөө ажилтнууд ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ биеэ зүй зохистой авч явах баталгаа болохгүй гэдгийг энд тэмдэглэх хэрэгтэй. Гэхдээ ийм дүрэм нь ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулахад чухал хэрэгсэл болж болно. Дүрэмд байгууллагын ажилтнуудын зан үйлийн хэм хэмжээг тодорхой тогтоож өгснөөр зүй зохисгүй үйлдэл (зөрчил)-ийн тоог бууруулах, үйлчлүүлэгчдийн итгэл, найдварыг бэхжүүлэх, нөөцийн зүй бус ашиглалтыг арилгахад тус дөхөм болно.

Өмнөд Африкийн Эвлэрүүлэх, зуучлах, арбитрын комисс эрхэм зорилгоо тодорхойлохдоо баримтлах үнэт зүйлс, үйл ажиллагааны зарчмуудаа хамтад нь томьёолжээ. Үүнийг албан ёсоор эвлэрүүлэн зуучлагч болон арбитрчийн зан үйлийн дүрэм хэлбэрээр гаргаагүй ч ажилтнууд зан үйлийн эдгээр хэм хэмжээг хэрэгжүүлнэ гэдгийг эрхэм зорилго нь тодорхой илэрхийлсэн байна.

Үнэнч шударга байдал

- Бид бүх үйл ажиллагаандаа үнэнч шударга байж, ёс зүйн зарчмуудыг мөрдөнө.
- Бид хүлээсэн үүргээ биелүүлнэ.
- Бид үйл ажиллагаандаа хариуцлагатай хандаж, эгэх хариуцлагын зарчмыг хэрэгжүүлнэ.

Олон янз байдал

- Бид эх орныхоо олон янз байдлыг бүх түвшинд төлөөлөн ажилладаг өндөр мэргэшсэн баг.

Ил тод байдал

- Бид хуулиар хүлээсэн үүргийнхээ хүрээнд нээлттэй, ил тод ажиллана.

Өндөр чанар

- Бид үйлчилгээний өндөр чанарыг эрхэмлэнэ.
- Бид ажлаа байнга чанартай гүйцэтгэхийг эрмэлзэнэ.

Эгэх хариуцлага

- Бид хүлээсэн үүргийнхээ хэрэгжилтийг байнга дүгнэж, үйл ажиллагаа, ажлын үр дүнгийнхээ төлөө хариуцлага хүлээнэ.
- Бид бие биедээ болон хийж байгаа бүхэндээ үнэнч тууштай хандана.

Хүндэтгэл

- Бид хүмүүсийн болон тэдний үзэл бодлын ялгаатай байдлыг хүндэтгэж, шударга, хүндэтгэлтэй нэр төрийг нь эрхэмлэн хандана.
- Бид итгэлцэл, хүндэтгэл, багийн ажиллагаа, харилцаа холбоо, бүтээлч сэтгэлгээ, тэгш боломж, чадавхжиж хөгжих боломжийг дэмжсэн орчныг бүрдүүлнэ.

Кэйс менежментийн мэдээллийн систем нь маргаан зохицуулах байгууллагад хандсан хэрэг маргаан бүрийн дэлгэрэнгүй мэдээллийг агуулна. Ийм систем нь дараах гурван үндсэн зорилготой:

- Тогтолцооны албан хэрэг хөтлөлтийг зохистой удирдахад дэмжлэг үзүүлэх замаар үйлчлүүлэгчид илүү чанартай үйлчилгээ үзүүлэх боломжийг бүрдүүлэх;
- Статистикийн мэдээлэл гаргах, хөдөлмөрийн зах зээлийн шинжилгээ хийхэд зориулж мэдээллийг бодит цагийн горимоор өгөх;
- Удирдлагын арга хэрэгсэл, үйл явц болохын хувьд бүх хэрэг маргаан тогтсон журмын дагуу шийдвэрлэгдэж буй эсэхийг хянах боломж олгох.

Үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг тогтвортой түвшинд хадгалах, улмаар сайжруулахын тулд хүн хүч, хөрөнгө санхүү, цаг хугацаа, тоног төхөөрөмж, байр талбай зэрэг бусад нөөцийн хамт зөв зохистой удирдах шаардлагатай нэг нөөц бол мэдээлэл юм гэсэн санаан дээр тулгуурлаж ийм системүүд бүтээгдсэн.

Кэйс менежментийн мэдээллийн систем нь дараах боломжтой байх ёстой:

- Хэрэг маргаан бүрийн талаарх мэдээллийг бодит цагийн горимоор өгөх;
- Хэрэг маргаан үүссэн буюу ажиллагаа эхэлсэн өдрөөс шийдвэрлэгдэх өдөр хүртэл үе шат бүхэнд зарцуулсан хугацаа, үйл явдлуудыг хэрэг маргаан тус бүрээр харуулах ;
- Системд нэвтрэх эрхийг хянаж зохицуулах;
- Статистикийн мэдээллийг хялбархан хайх, янз бүрийн сонголтоор (жишээ нь, төрлөөр, дүүргээр буюу орон нутгаар, салбараар, ажил мэргэжлээр, амжилттай эвлэрүүлэн зохицуулсан, ажилтны орлогын түвшнээр гэх мэт) шүүлт хийж хайх.

Ямар мэдээлэл?

Кэйс менежментийн мэдээллийн систем ерөнхийдөө дараах өгөгдлийг оруулах талбартай байх ёстой:

- Кэйс менежментийн файлын дугаар
- Маргалдагч талуудын нэр
- Маргааны төрөл
- Тухайн маргааныг ямар байгууллагад илгээсэн

- Ажил эрхэлж буй салбар
- Ажил мэргэжлийн бүлэг
- Хугацаа
  - Маргаан үүссэн огноо
  - Маргааныг илгээсэн огноо
  - Ажиллагаа эхэлсэн огноо
  - Эхний үе шат буюу ажиллагаа (жишээ нь, эвлэрүүлэх ажиллагааны өмнөх үйлчилгээ, эвлэрүүлэх, эвлэрүүлэх-арбитраар шийдвэрлэх гэх мэт)
  - Эвлэрүүлэх уулзалтуудын огноо, оролцсон хүмүүс, түүний дотор талуудын төлөөлөгчид, гарсан ахиц
  - Эвлэрүүлэгчийн нэр
  - Маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулсан огноо
  - Эвлэрүүлэх ажиллагаа үр дүнд хүрэлгүй дууссан огноо
  - Арбитрт хандсан огноо
  - Арбитрын хуралдааны огноо, оролцсон хүмүүс, түүний дотор талуудын төлөөлөгчид
  - Арбитрчийн нэр
  - Арбитраар маргаан шийдвэрлэсэн огноо

- Маргааныг илгээснээс ажиллагаа эхлэх хүртэлх нийт хоногийн тоо
- Ажиллагаа эхэлснээс эвлэрүүлэх шат дуусах хүртэлх нийт хоногийн тоо
- Ажиллагаа эхэлснээс арбитрын шат дуусах хүртэлх нийт хоногийн тоо
- Үр дүн
  - Эвлэрүүлэх ажиллагааны өмнөх үйлчилгээний талаарх дэлгэрэнгүй тэмдэглэл
  - Амжилтгүй болсон эвлэрүүлэх ажиллагааны талаарх дэлгэрэнгүй тэмдэглэл
  - Амжилттай болсон эвлэрүүлэх ажиллагааны талаарх дэлгэрэнгүй тэмдэглэл
  - Арбитрын шийдвэрийн талаарх дэлгэрэнгүй тэмдэглэл (ажил олгогч, ажилтны аль талд нь гарсан, төлбөрийн хэмжээ)
  - Нийт маргаанд эвлэрүүлэх журмаар зохицуулсан маргааны эзлэх хувь

- Тайлбар буюу тэмдэглэл хийхэд зориулсан талбар
- Боломжтой бол сканнердах хэрэгсэл
- Дижитал бичлэг хадгалах хэрэгсэл

Кэйс менежментийн мэдээллийн системд хэр хэмжээний мэдээлэл хуримтлуулах нь тухайн маргаан зохицуулах байгууллагын хэрэгцээнээс хамаарна. Гэхдээ захиргааны ердийн журмынхаа хүрээнд аль болох их мэдээлэл цуглуулдаг байх нь чухал байдаг.

Жишээ нь, хэрэв захиргааны ердийн журмынхаа хүрээнд бүх мэдээллийг хэрэг маргааны файлд системтэйгээр бүртгэж хадгалдаг бол эвлэрүүлэх/зуучлах шатны өмнө үйлчилгээ авсан боловч цааш эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаанд шилжээгүй хэрэг маргааны тоог, түүний шалтгааны хамт гаргаж авах боломжтой.

Үүний нэг адилаар хэрэг маргааны файлд мэдээллийг нарийн тусгадаг бол талууд нь хуульчаар төлөөлүүлэн оролцсон арбитрын хуралдааны тоог хялбархан гаргаж болох жишээтэй.

Кэйс менежментийн мэдээллийн системийг хөгжүүлэх

Кэйс менежментийн мэдээллийн системийг тодорхой нөхцөлд нийцүүлэн цогц байдлаар хөгжүүлэхэд нарийвчилсан төлөвлөгөө, багийн ажиллагаа, техникийн мэдлэг, сургалт, санхүүжүүлэлт шаардлагатай. Ийм системийг төлөвлөхөд зорилго, зорилтуудаа тодорхой тавих ёстой. Жишээ нь, уг систем нь зөвхөн статистикийн мэдээллээр хангах зорилготой юу, эсвэл хүний нөөцийн менежментийн үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх үү?

Энэ ажлыг логиктой эхлүүлэх эхний алхам нь маргааны удирдлагын үйл явцыг бүхэлд нь, өөрөөр хэлбэл маргааныг илгээхээс эхлээд бүх зүйл дуусч мэдээлэл архивлагдах хүртэл зураглан баримтжуулах юм. Энэ үйл явцын үе шат бүрт зориулсан алхамчилсан хянах хуудас боловсруулах хэрэгтэй. Ингээд компьютерийн програм боловсруулахаас өмнө тогтолцооны үйл явцын баримтжуулалтыг эхлээд цаасан дээр хийнэ.

Энэ ажлыг хийж гүйцэтгэхэд маргааны удирдлагын тогтолцооны бүх бүрэлдэхүүн хэсгийн төлөөлөл орсон ажлын хэсэг байгуулах нь зүйтэй. Үйл ажиллагааны процессын болон мэдээллийн технологийн хоёр мэргэжилтний удирдлага дор ажлын хэсэг системийн програм боловсруулахад ашиглах ажлын урсгалын шат бүрийг тодорхойлж зураглана. Үүнд цаг хугацаа, хөрөнгө мөнгө их зарцуулагдах боловч богино хугацаанд зардал гаргаад өнгөрөх зүйл биш урт хугацааны чухал хөрөнгө оруулалт гэж ойлгох хэрэгтэй.

Компьютерийн програм хангамжийг боловсруулсны дараа уг програмыг хэрхэн ашиглах талаар ажилтнуудаа сургах ёстой. Ийм сургалтыг ч мөн уг системд оруулж буй хөрөнгө оруулалт гэж үзэх хэрэгтэй. Учир нь урт хугацаанд энэ нь

маргаан зохицуулах тогтолцоондоо ч, үйлчлүүлэгчиддээ ч өгөөжөө өгнө.

Кэйс менежментийн үр дүнтэй систем компьютерт суурилсан байх нь ойлгомжтой бөгөөд эцсийн зорилго нь цаасгүй буюу бараг цаасгүй шахуу систем бий болгох юм. Хэрэг маргаан бүрт компьютерийн файл нээж, холбоотой бүх мэдээллийг нь уг файлдаа нэмж байх ёстой. Ингэснээр уг системээс мэдээллийг бодит цагийн горимоор авах, менежерүүд ямар ч хэрэг маргааныг аль шатандаа явааг шуурхай харж хянах боломжтой болно.

БҮЛЭГ 7

Гүйцэтгэлийн хяналт шинжилгээ

Хөдөлмөрийн маргааны удирдлагын тогтолцоо нь өөрийн зорилго, үндсэн үүргээ ямар түвшинд хэрэгжүүлж байгаагаа үнэлэхийн тулд үйл ажиллагааныхаа гүйцэтгэлд байнгын хяналт шинжилгээ хийж байх шаардлагатай.

Хяналт шинжилгээ нь нэг ажилтны, салбарын буюу дотоод нэгжийн зэрэг янз бүрийн түвшинд хийгдэж болох боловч энэхүү бүлэгт байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлд бүхэлд нь хяналт шинжилгээ хийх асуудлыг авч үзнэ.

Гүйцэтгэлийн хяналт шинжилгээ нь аливаа юмсыг тоолж хэмжих агуулгатай боловч үйлчлүүлэгчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа зэрэг чанарын мэдээлэл ч мөн маш чухал үүрэг гүйцэтгэж болно.

*Хяналт шинжилгээ нь тухайн тогтолцоог сайн ажиллаж байна уу, тааруухан уу гэдгийг тогтоож 'нотлох'-ыг урьтал болгох ёсгүй. Харин үйлчлүүлэгчдийнхээ эрэлт хэрэгцээ, байгаа нөөц боломжоо харгалзан тогтолцоогоо тасралтгүй 'боловсронгуй болгох'-д чиглэх учиртай.*Гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцооны нэг хэсэг нь үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, гүйцэтгэл хоёрыг тогтмол харьцуулан

үнэлж байх хяналт шинжилгээний үйл явц байх ёстой. Үүгээр ажлын гүйцэтгэлд гарч буй ахиц дэвшлийг байгууллагын, түүний дотоод нэгжийн, орон нутаг дахь салбарын болон нэг ажилтны түвшинд хянаж болно.

Гүйцэтгэлийн удирдлага нь гүйцэтгэлийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүдийг тодорхойлж, үзүүлэлт бүрийн тухайд хүрэх (зорилтот) түвшинг тогтоож өгдөг. Жишээ нь, гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлт нь амжилттай эвлэрүүлэн зохицуулсан маргааны хувь байх бол хүрэх түвшин нь тухайн байгууллагын хувьд 80 хувь байна гэх мэт. Зарим үед ийм хүрэх түвшинг хуулиар тогтоосон байдаг. Жишээ нь, маргааныг эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаанд илгээсэн өдрөөс хойш уг үйл явц 30 хоногийн дотор, арбитрын ажиллагаа 60 хоногийн дотор явагдаж дуусна гэж заах. Хэдийгээр хуульд ийм хэм хэмжээ тогтоож өгсөн ч зөрчигдсөн тохиолдолд хариуцлага хүлээлгэх практик бараг байдаггүй.

Өөр нэг хувилбар нь маргааны удирдлагын тогтолцоо дотооддоо гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлт, хүрэх түвшингээ тодорхойлдог. Ингэхдээ нэг бол дээд удирдлагаас нь дээрээс доош чиглэсэн аргаар шийдвэр гаргадаг, эсвэл менежерүүд нь хариуцсан ажилтнуудтайгаа харилцан ярилцаж илүү зөвшилцлийн маягаар тогтоодог.

Жишээ нь, ажилтан:

- Өдөрт 3-аас доошгүй эвлэрүүлэх/зуучлах уулзалт хийнэ;
- эсвэл өдөрт 2-оос доошгүй эвлэрүүлэх-арбитраар шийдвэрлэх ажиллагаа хийнэ;
- эсвэл өдөрт эвлэрүүлэх шатны өмнөх 4 уулзалт хийнэ;
- эсвэл өдөрт 2-оос доошгүй арбитрын хуралдаан хийнэ.

Хүрэх (зорилтот) түвшингээ тодорхойлох

Гүйцэтгэлийн тодорхой шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хүрэх түвшингээ их анхаарал болгоомжтой тогтоох хэрэгтэй. Хэт өндөр буюу хатуу тогтоовол бодит гүйцэтгэл чинь буурахад нөлөөлнө. Жишээ нь, өдөрт 4-өөс доошгүй эвлэрүүлэх/зуучлах уулзалт хийх зорилт нь тухайн ажиллагаанд их өнгөц хандах, улмаар үр дүнд хүрч шийдвэрлэгдэхгүй байх тохиолдлыг нэмэгдүүлэх, эвлэрүүлэх/зуучлах үйлчилгээнд итгэх итгэлийг сулруулах, тэгснээрээ арбитрын тогтолцоонд илүү ачаалал үүсгэх зэрэг сөрөг үр дагаварт хүргэж болзошгүй. Өөрөөр хэлбэл тооны хойноос хөөцөлдвөл чанар орхигдоно гэсэн үг.

Хүрэх түвшингээ бодитой тогтоохын тулд ажилтнуудтайгаа зөвлөлдөж хийх хэрэгтэй. Ийнхүү зөвлөлдсөнөөр ажилтан өөрийн оролцож тогтоосон зорилтыг хангахын төлөө чадах бүхнээ дайчлах сэдэл болдог байна.

Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүд болон хүрэх түвшингээ тодорхойлсны дараа энэ тухай ажилтнуудаа мэдээлж, ажлын ахиц дэвшлийг хянах механизмдаа тусгана. Маргаан зохицуулах тогтолцооны болон түүний бүрэлдэхүүн хэсгүүдийн үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн мэдээллийг боловсруулж гаргадаг, ингэснээр үйл ажиллагааны дутагдал, доголдол хаана байгааг тогтооход тус дөхөм болох кэйс менежментийн мэдээллийн системийг боловсруулж болно. Гэхдээ ийм систем олж илрүүлсэн дутагдал, доголдлын шалтгааныг тайлбарлах буюу шийдлийг нь санал болгох боломжгүй.

Менежерийн үүрэг хариуцлага

Хөдөлмөрийн маргааны удирдлагын тогтолцооны менежер нь зөвхөн өөрийнхөө төдийгүй удирдаж буй ажилтнуудынхаа ажлыг хариуцдаг. Тэдний нэг чиг үүрэг нь ажилтнуудынхаа ажлын гүйцэтгэлийг хянаж, гарсан дутагдлыг засаж залруулах талаар тэдэнтэй харилцан ажиллах юм. Тиймээс удирдлагадаа буй ажилтнуудтайгаа харилцах, асуудлаа хамтран тодорхойлохын тулд менежер бүр удирдлагын зохих мэдлэг, ур чадвар эзэмшсэн байх шаардлагатай. Ажилтнуудын дунд маш удаан буюу залхуу хүн байж болно. Зарим нь туршлагагүй, эсвэл өөрийнхөө чадварт итгэдэггүй, харин зарим нэг нь маргаан хянах үйл явцыг санаатайгаар сунжруулдаг (жишээ нь, бүтэн бус цагаар ажиллаж хөлсөө цагаар тооцуулдаг ажилтнууд), заримд нь ур чадвар, арга техник дутагддаг байж болно. Энэ бүхэн өөр өөр шийдэл шаардах тул бүх менежерт нийтлэг үр өгөөжтэй удирдлагын арга барилын сургалт явуулах хэрэгтэй. Маргааны удирдлагын байгууллагыг бизнесийн байгууллагатай адилтган үзэж тийм маягаар удирдах хэрэгтэй. Үүнд хувийн компанийн менежерийн л адил удирдлагын хурал хийх, илтгэл тайлан бэлтгэх, түүнчлэн төлөвлөх, зохион байгуулах, эрх мэдлээ шилжүүлэх, хянах, хяналт шинжилгээ-үнэлгээ хийх зэрэг чиг үүрэг багтана.

Гэхдээ л бодит амьдралд байгууллага хэрэгжих боломжгүй зорилт (хүрэх түвшин) тавьсан байх тохиолдол гардаг. Ийм тохиолдолд уг зорилтыг эргэж хянах, шаардлагатай бол өөрчлөлт оруулах асуудлаар дунд түвшний менежерүүд дээд удирдлагатайгаа ярилцах хэрэгтэй болно.

Мэдээлэл

Хяналт шинжилгээний ажилд тухайн асуудалд хамааралтай, сүүлийн үеийн, найдвартай мэдээлэл хэрэгтэй. Ийм мэдээллийн заримыг тодорхой зорилгоор хийсэн түүвэр судалгаагаар авч болно. Жишээ нь, маргаан зохицуулах тогтолцооноос үзүүлж буй үйлчилгээний талаар ажил олгогчдын болон ажилтнуудын санал бодлыг сонсох зорилготой үйлчлүүлэгчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа. Гэхдээ кэйс менежметийн системд агуулагдаж байгаа захиргааны бүртгэл-мэдээллээс маш их хэмжээний мэдээлэл гарна. Ийм систем нь дараах нөхцөл бүрдсэн үед ердийн үйл ажиллагаанаасаа гадна хяналт шинжилгээнд шаардагдах чухал мэдээллийг өгөх учиртай:

(а) зөв мэдээлэл цуглуулсан;

(б) тухайн мэдээлэлд шуурхай нэвтрэх боломжтой;

(в) цаг үеийн шинэчлэгдсэн мэдээлэл;

(г) байгууллага тэрхүү мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж, дүнг нь төлөвлөгөөт болон бодит гүйцэтгэлийг харьцуулан үнэлэх ашиглах чадавх, боломжтой байх.

Мэдээлэл бол шийдвэр гаргахад шаардагдах үндсэн нөөц юм. Тэр ч утгаараа сайн засаглалын нэг урьдач нөхцөл гэж тооцогддог. Бүлэг 6-д тайлбарласанчлан кэйс менежметийн мэдээллийн үр дүнтэй систем нэвтрүүлж, ашиглах нь үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг хянах, статистикийн мэдээлэл гаргах, явцын тайлан мэдээ бэлтгэхэд төдийгүй, бас системд бүртгэгдсэн хэрэг маргаан бүрийн шийдвэрлэлтийн явцыг өдөр тутам хянахад чухал ач холбогдолтой.

Хяналт шинжилгээний үйл явц нь статистикийн мэдээлэл цуглуулах, мэдээ тайланг судлах, судалгаа явуулах зэргээр хязгаарлагддаггүй. Тогтолцооны үйл ажиллагааг боловсронгуй болгоход тус дөхөм болох бүхий л зүйлийг, тэр дундаа ажлын явцыг ажиглах, үйлчлүүлэгчидтэй тогтмол харилцаатай байх, хэвлэл мэдээллээр гарч буй мэдээлэл, нийтлэл зэргийг ч авч үзэх шаардлагатай.

Онооны хуудас (scorecards) ба хянах самбар (dashboards)

Ажлын гүйцэтгэлийн хяналт шинжилгээнд онооны хуудас (scorecards) болон мэдээллийг хянах самбар(dashboards)-ын аргыг ихээхэн хэрэглэх болжээ. Анх ‘тэнцвэрт онооны хуудас (balanced scorecards)’-ыг хувийн хэвшлийн корпорациуд

Тэнцвэрт онооны хуудас нь байгууллагын эрхэм зорилго болон ерөнхий стратегийг тодорхой хэмжиж болохуйц зорилтууд болгон хөрвүүлэх, эдгээр зорилтоо хэрэгжүүлэх чиглэлд тухайн байгууллага хэр ахицтай ажиллаж буйд хяналт шинжилгээ хийх арга хэрэгсэл юм.

Онооны хуудас нь дараах дөрвөн зүйлд ашиглагдаж ирсэн уламжлалтай:

- санхүүгийн шинжилгээ;
- харилцагч/үйлчлүүлэгчийн сэтгэл ханамжийн шинжилгээ;
- үйл ажиллагаа, үйлчилгээний дотоод шинжилгээ;
- суралцах, өсөж хөгжих хандлагын шинжилгээ, түүний дотор ажилтны сэтгэл ханамж, тогтвор суурьшлын байдал.

Онооны хуудас нь цаг хугацааны явцад байгууллага тавьсан зорилтдоо хүрэх чиглэлд ямар ахиц гаргаж байгааг харуулна. Тэнцвэрт онооны хуудсыг байгууллагын онцлог хэрэгцээнд нийцүүлэн өөрчилж болох бөгөөд дараах асуултуудад хариулт авахыг эрмэлзэнэ.

- Бид холбогдох оролцогч талуудыг хэрхэн оролцуулдаг вэ?
- Манай үйлчлүүлэгчид биднийг хэрхэн үздэг вэ?
- Бид юунд хүрэхийг эрмэлзэх ёстой вэ?
- Үйл ажиллагаагаа тасралтгүй сайжруулах механизмыг хэрхэн бий болгох вэ?

Онооны хуудас нь цаг хугацааны явцад үйл ажиллагааны бодит гүйцэтгэлийг төлөвлөгөөт түвшинтэй нь харьцуулсан динамикийг харуулдаг. Хуудсанд тодорхой хугацааны турш дахь тоо буюу ‘оноо’-г харуулдаг.

Мэдээллийг хянах самбар нь хяналт шинжилгээнд хэрэглэгддэг өөр нэг арга хэрэгсэл бөгөөд онооны хуудсын мэдээллийг ашиглан цаг хугацааны тодорхой цэгт үйл ажиллагааны гүйцэтгэл ямар байсныг харуулдаг. Жишээ нь, энэ он гарснаас хойш амжилттай эвлэрүүлэн/зуучлан зохицуулсан маргааны тоог өнөөдрийн байдлаар харуулах.

Онооны хуудас, мэдээллийг хянах самбарын систем нь үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг тоогоор илэрхийлж дүгнэх боломжийг олгодог бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд сайжруулах арга хэмжээ хаана хэрэгтэй байгааг тодруулж өгдөг.

Үйлчлүүлэгчид, бусад гадны талууд, түүний дотор хөрөнгө мөнгө батлах эрх бүхий хүмүүст маргаан зохицуулах тогтолцоо амжилттай ажиллаж байгаа тул үргэлжүүлэн санхүүжүүлэх хэрэгтэй гэдгийг ойлгуулахад эдгээр системийг ашиглаж болно.

Үр дүнг үнэлэх

Хяналт шинжилгээ хийх, үр дүнг үнэлэх хоёр нь хоорондоо нягт холбоотой үйл явц. Хяналт шинжилгээ нь үйл ажиллагаа хэвийн явагдаж буй эсэхэд өдөр тутам анхаарал хандуулж байдаг тасралтгүй үйл явц. Үнэлгээ нь цаг хугацааны тодорхой үед бид хийхийг зорьсон зүйлдээ хүрсэн үү, эсвэл маргаан зохицуулах тогтолцоо өөрийн зорилтуудаа хэрэгжүүлж, эрхэм зорилгоо хангасан уу гэдгийг тодорхойлох зорилгоор нухацтай тунгаан бодох явдал юм.

Шинэчлэлийн стратегийн эцсийн зорилго нь маргаашийг өнөөдрөөс илүү сайн болгоход оршдог. Шинэчлэлийн стратегийг тодорхой хугацаанд хэрэгжүүлсний дараа энэхүү шинэчлэл өөрчлөлтийн үр дүнд ямар нэгэн зүйл сайжирсан уу гэдгийг үнэлж үзэх ёстой. Энэ нь мэдээж анх ямар өөрчлөлт гарна гэж төлөвлөсөн, тэрхүү төлөвлөгөө биелсэн эсэхийг ямар хэмжүүр, шалгуур ашиглан тодорхойлохоос шалтгаална.

Жишээ нь, хоёр жилийн хугацаанд амжилттай эвлэрүүлэн зохицуулсан маргааны хувь хэмжээг 80 хувьд хүргэхээр төлөвлөсөн бол уг хугацаа өнгөрсний дараа үнэлгээ хийж энэ зорилтот түвшин хангагдсан эсэхийг тогтоох ёстой. Энэ хугацаанд амжилттай эвлэрүүлэн зохицуулсан маргааны хувь дөнгөж 50 хувьтай байвал яах вэ? Үнэлгээгээр төлөвлөгөө, гүйцэтгэл хоёрын зөрүүг хэмжээд зогсохгүй ямар учраас бодит гүйцэтгэл ийм доогуур байгаагийн учир шалтгааныг олох шаардлагатай.

- 80 хувь хэтэрхий өндөр зорилт байв уу?
- Хоёр жилийн хугацаа хэт богино байв уу?
- Эвлэрүүлэгч/зохицуулагч нарыг хангалтгүй сургасан байв уу?
- Зарим эвлэрүүлэгч төлөвлөгөөт түвшингээ биелүүлсэн байхад зарим нь биелүүлээгүй байна уу? Яагаад?
- Зарим салбар нэгж зорилтоо биелүүлсэн, зарим нь биелүүлээгүй байна уу? Яагаад?
- Маргалдагч талууд үүнийг юу гэж үзэж байна вэ?

Кэйс менежментийн системээс авах мэдээлэл, тодорхой зориулалтын түүвэр судалгаа, тодорхой тохиолдлын жишээ баримт, хөндлөнгийн ажиглагчдын тайлан, удирдах зөвлөлийн гишүүдийн өгсөн мэдээлэл, ажил олгогчийн болон ажилтны төлөөлөгчдийн өгсөн хариулт гээд энэ бүх мэдээлэл үнэлгээний үйл явцад чухал ач холбогдолтой. Маргааны удирдлагын тогтолцоонд эрс шинэчлэл хэрэгжүүлж, уламжлалт хөдөлмөрийн удирдлагын механизмыг хараат бус комиссоор сольж байгаа үед энэ маш чухал үүрэгтэй.

- Хараат бус комисс эрхэм зорилго болон зорилтуудаа хэрэгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулсан уу?
- Үйлчлүүлэгчдэд үзүүлэх үйлчилгээний чанар сайжирсан уу? Сайжирсан эсэхийг хэрхэн мэдэх вэ?
- Тогтолцоо нь үндэсний хөгжилд хүссэн үр нөлөөгөө үзүүлж чадсан уу?
- Тогтолцоо нь үйл ажиллагаандаа сайн засаглалын зарчмуудыг нэвтрүүлсэн үү?

Үнэлгээ хийх ажил менежерүүдийн чиг үүрэгт багтдаг. Гэсэн ч хөдөлмөрийн маргааны удирдлага болон үнэлгээний арга зүй эзэмшсэн хөндлөнгийн мэргэжилтнүүдээр тогтолцооны үйл ажиллагааны үр дүн, гүйцэтгэлийг бүхэлд нь 2-3 жил тутамд үнэлүүлэх нь зүйт

Гүйцэтгэлийн удирдлага нь төлөвлөх, төлөвлөгөөгөө хэрэгжүүлэх, дараа нь тэрхүү төлөвлөсөн үйл ажиллагаанууд нь байгууллага тавьсан зоригоо хэрэгжүүлэхэд тус дөхөм болсон уу гэдгийг үнэлэх үйл явц юм. Гүйцэтгэлийн хяналт шинжилгээ нь уг үйл явцын гол бүрэлдэхүүн хэсэг бөгөөд хөдөлмөрийн маргааны удирдлагын тогтолцоонд ажиллаж буй дүнд түвшний менежерүүдийн ажил үүргийн нэг чухал хэсэг байдаг.

Хяналт шинжилгээний чиг үүрэг амжилттай хэрэгжихэд тухайн асуудалд хамааралтай, сүүлийн үеийн, найдвартай мэдээлэл бэлэн байхаас гадна байгууллага удирдах ажилтнуудаа мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж тайлбарлах чадварт сургадаг байх нь чухал. Ийнхүү дүн шинжилгээ хийх, тайлбарлах, шаардлагатай тохиолдолд зөвлөлдөх нь шийдвэр гаргах үйл явцын хэсэг бөгөөд тэр утгаараа гүйцэтгэлийн удирдлагаболон сайн засаглалд ч хамаарна

Ажлын байран дахь хамтын ажиллагаа

Аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшин дэх ажил олгогч, ажилтнуудын харилцаа хамтач бөгөөд эв эетэй, эсвэл зөрчилдөөн, доголдолтой байж болно. Хоёр тал хамтран ажиллаж, эв эетэй байдаг газарт ч хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны мөн чанарын улмаас зөрчилдөөн гарах нь зайлшгүй гэж үздэг. Гэхдээ ийм зөрчилдөөнийг талууд өөрсдөө хөндлөнгийн этгээдийн оролцоогүйгээр зохицуулах боломжтой. Мөн талууд шаардлагатай үедээ гуравдагч талын туслалцааг сайн дурын үндсэн дээр авч болно.

Ажлын байран дахь хамтын ажиллагаа гэдэг нь тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд удирдлага, ажилтнууд хоорондын харилцан ажиллагааг бий болгох, сайжруулахад чиглэсэн механизмыг хэлнэ. Удирдлага, ажилтнууд харилцан ашигтай хамтран ажиллахад тохирох механизм, үйл явцыг бий болгох шаардлагатай. Үүнд:

- мэдээлэл хуваалцах;
- ярих;
- сонсох;
- ярилцах;
- хэлэлцээ хийх;
- шийдвэр гаргах.

Ажлын байран дахь хамтын ажиллагаа үр дүнтэй байхад талууд хоорондоо эерэг харилцаа үүсгэхийг дэмжих систем, механизмыг байгууллагынхаа түвшинд бий болгох шаардлагатай. Ийм механизм нь дараах боломжийг бүрдүүлнэ:

- аливаа гомдлыг шийдвэрлэх, түүнийг томоохон хэмжээний зөрчилдөөн болж томрохоос сэргийлэх замаар маргаанаас урьдчилан сэргийлэх;
- гомдол гарсан даруйд хянан үзэх замаар асуудлыг шуурхай шийдвэрлэх;
- хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, ажиллах орчныг сайжруулах;
- хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх, аж ахуйн нэгжийн өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлэх;
- ажилтнууд болон менежерүүдийн хооронд харилцан итгэлцэл бий болгох;
- бүх түвшинд шийдвэр гаргах үйл явцыг сайжруулах;
- нийтлэг ашиг сонирхлыг дэмжих;
- бүх үйл явцад ажилтнуудыг татан оролцуулах замаар идэвхжүүлэх.

Ажлын байран дахь үр дүнтэй хамтын ажиллагааны систем нь:

(а) талуудын харилцан ажиллагааг сайжруулж, тухайн аж ахуйн нэгж корпорацийн засаглалаа сайжруулахыг эрмэлзэж буйн илэрхийлэл болдог. Үйл явцын ийм эерэг нөлөөллийг шууд хэмжих боломжгүй боловч энэ нь өөрөө талууд эрх мэдлээ хуваалцах хүсэлтэй байгааг харуулах чухал үзүүлэлт юм.

(б) бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлэх замаар үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг сайжруулахад, түүнчлэн тухайн бараа бүтээгдэхүүний зах зээлийн нөхцөл байдлаас хамаарч ашгийг нэмэгдүүлэхэд хувь нэмрээ оруулдаг. Үр дүнгийн ийм эерэг нөлөөллийг хэмжих боломжтойн зэрэгцээ харилцахад нээлттэй биш ажил олгогчид ийм харилцааны давуу талыг ойлгуулах чухал үндэслэл болно.

Ажлын байран дахь хамтын ажиллагааны үр дүнтэй системийн үр ашгийг хүлээн зөвшөөрч ОУХБ-ын Аж ахуйн нэгжийн түвшин дэх хамтын ажиллагааны тухай 1952 оны 94 дүгээр зөвлөмжид гишүүн орнуудаа ажлын байранд зөвлөлдөх, хамтран ажиллахыг дэмжихэд чиглэсэн зохих арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхийг зөвлөсөн байна. 94 дүгээр зөвлөмжид талууд хоорондоо сайн дураар гэрээ, хэлэлцээр байгуулахыг дэмжих буюу хууль тогтоомжоор зөвлөлдөх, хамтран ажиллах бүтцүүдийг байгуулах замаар ажлын байран дахь хамтын ажиллагааг дэмжиж болно гэж заажээ.

Ажлын байран дахь хамтын ажиллагааны үндсэн шинжүүд нь:

Сайн дурын

Ажлын байран дахь хамтын ажиллагаа нь сайн дурын үйл явц. Гэхдээ ажилтны зөвлөл, хамтарсан зөвлөлдөх хороо буюу удирдлага-ажилтнуудын оролцоотой бусад хороо зэрэг зарим бүтцийг хууль тогтоомжоор байгуулсан байж болно. Ийм бүтцүүд хуулийн дагуу байгуулагдсан байсан ч ажлын байран дахь хамтын ажиллагаа үр дүнд хүрэхийн тулд талууд өөр хоорондоо харилцан ажиллах хүсэл эрмэлзэлтэй байх ёстой.

Хоёр талт

Ажлын байран дахь хамтын ажиллагаа нь хоёр талт үйл явц. Энэ нь менежерүүд ба ажилтнуудын хоорондын харилцан ажиллагаа юм. Ажил олгогч аж ахуйн нэгж, байгууллагынхаа онцлог хэрэгцээнд нийцсэн систем, механизм бий болгоход зөвлөгөө авах зорилгоор гуравдагч этгээд(байгууллага)-д хандахаас бусад тохиолдолд энд төрийн буюу өөр хөндлөнгийн оролцоо байхгүй.

Албан бус

Ажлын байран дахь хамтын ажиллагааны механизмыг (хамтарсан зөвлөлдөх хороод, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хороо гэх мэт) албан ёсоор хуулийн дагуу бий болгохыг шаардаж болно. Гэхдээ л бодит амьдрал дээр харилцан ажиллах үйл явц нь ямар байхыг талууд шийднэ.

ҮЭ-ийн оролцоо

Ажлын байран дахь хамтын ажиллагаа үйлдвэрчний эвлэлтэй, эвлэлгүй аль ч газарт байж болно. ҮЭ-тэй газарт төлөөлөгчдийг нь ажлын байранд хамтран ажиллах аливаа санаачилгад оролцуулах нь чухал. Харин түүнийг ҮЭ-ээс тусгаарлах, эсвэл ҮЭ-ийн үйл ажиллагааг орлох арга хэрэгсэл болгон ашиглах ёсгүй. ҮЭ-гүй газарт ажилтнууд төлөөлөгчөө сонгон ажлын байранд хамтран ажиллах үйл ажиллагаанд үр дүнтэй оролцох боломжтой.

Уян хатан

Ажлын байран дахь хамтын ажиллагаа нь менежерүүд болон ажилтнуудын хамтын хариуцлага учраас хоёр тал энэ хүрээнд авч үзэх асуудлуудаа шийдэх хангалттай боломж бий. Менежерүүд болон ажилтнууд хүсвэл харилцан тохиролцсон бүхий л асуудлаараа хамтран ажиллаж болно.

Хүсэл эрмэлзэл

Ажлын байранд хамтран ажиллахад аль аль талаас мэдээллээ хуваалцах, үр ашигтай харилцах, хүнд биш асуудалдаа төвлөрөх зэргээр чин сэтгэлийн хүсэл эрмэлзэл шаардагдана.

Чадвар

Ажлын байранд хамтран ажиллахад оролцогчдын зүгээс ямар нэгэн тусгай ур чадвар буюу албан ёсны боловсрол, мэргэжил шаардагдахгүй. Гэхдээ мэдээллийг хүлээн авах, бусдын хэлэхийг сонсох, асуудал тодорхойлох чадавхиас гадна хүмүүстэй үнэнч, эелдэг, хүндэтгэлтэй хандах болон харилцааны соёлтой байх шаардлагатай.

Зөрчилдөөнийг удирдах нь

Аж ахуйн нэгжийн түвшин дэх зөрчилдөөний удирдлагын хүрээнд хоорондоо холбоотой дараах гурван асуудлыг авч үздэг:

- Ээлтэй орчин бүрдүүлэх;
- Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх;
- Маргааныг зохицуулах.

Ээлтэй орчин бүрдүүлэх

Аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд зөрчилдөөнийг үр дүнтэй удирдах зохицуулах ажил санал зөрөлдөөн буюу маргаан үүсэх шинж тэмдэг мэдэгдэхээс өмнө эхэлдэг. Эхний алхам нь талуудын харилцан итгэлцэл, хамтын ажиллагааны бат бөх суурь болох харилцан бие биеэ хүндэтгэх уур амьсгалыг бүрдүүлэх явдал юм. Үүнд:

- Нэг болон хоёр талт шугамаар мэдээлэл хуваалцах, жишээ нь зарлалын самбарт мэдээлэл тавих, ажилтны цалингийн мэдэгдэлд мэдээлэл хавсаргаж өгөх, нийтийн зарлал мэдээлэл хийх, цахим мессэж илгээх, санал хүсэлтийн хайрцаг ажиллуулах, хурал зохион байгуулах, мэдээллийн хуудас гаргах гэх мэт;
- Ажилтнуудыг энэ үйл явцын зүй ёсны оролцогчид гэж хүлээн зөвшөөрөх;
- Ажилтнууддаа эелдэг, хүндэтгэлтэй хандах;
- Үл ойлголцлыг шуурхай, шударга зохицуулах;
- Оролцоо хангасан, итгэлцлийн орчин бүрдүүлэх.

ОУХБ-ын Аж ахуйн нэгжийн түвшин дэх удирдлага, ажилчдын харилцааны тухай 1967 оны 129 дүгээр зөвлөмжид харилцан ойлголцол, итгэлцлийн орчин бүрдүүлэхийн чухлыг онцлон тэмдэглэж, ажлын байранд ийм орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн харилцааны бодлогын гол элементүүдийг тодорхойлсон байна.

Итгэлцэл, хамтын ажиллагааны бат бөх үндэс суурийг тавихад удирдлагын хүсэл эрмэлзэл чухал. Мөн үүнд үйлдвэрлэлээ нэмэгдүүлэх шаардлага болон түүнд ажиллаж буй хүмүүстээ тавих анхаарал халамж хоёрын зохистой тэнцвэрийг хангахыг зорьдог, автократ буюу патерналист биш харин шударга хандлага болон оролцоог чухалчилсан удирдлагын хэв маяг шаардлагатай.

Ажлын байранд эерэг орчин бүрдүүлэхэд харилцан хүндэтгэл, хамтач сэтгэлгээг дэмжих нь хамгийн чухал. Хүндэтгэл, итгэлийг хэн ч хүчээр олдоггүй, харин орчин тойрныхоо хүмүүсийг өөртэй чинь хэрхэн харьцаасай гэж хүсдэг шигээ тэдэнтэй тэгж харьцдаг тийм л эерэг харилцааны үр дүнд бий болдог.

Эерэг орчин бүрдүүлэхэд дараах зүйлс чухал:

- мэдээлэл хуваалцах
- харилцан хүндэтгэлтэй хандах
- ажилчдыг уг үйл явцын оролцогч гэж хүлээн зөвшөөрөх
- тэгш оролцоог хангах
- үл ойлголцлыг арилгах
- итгэлцлийг бэхжүүлэх

Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх

Аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд маргаанаас урьдчилан сэргийлэхийн тулд талууд асуудлыг шийдвэрлэх, тэр дундаа гүнзгийрч даамжиран томоохон маргаанд хүргэж болзошгүй асуудалд анхаарал хандуулдаг байх хэрэгтэй. Ийм хүсэл эрмэлзэл нь дараах байдлаар илэрхийлэгдэнэ:

- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, ажлын байран дахь дарамт, дээрэлхэлт, цалин хөлс, тэтгэмж, хөдөлмөрийн сахилга зэрэг чухал асуудлуудаар бодлого боловсруулах;
- Бодлогын зорилтуудаа хэрэгжүүлэх дүрэм, журмыг батлан гаргах;
- Баталсан дүрмүүдээ хамаарч үйлчлэх хүмүүст нь хүргэх;
- Дүрмээ сахин биелүүлэх итгэл үнэмшилтэй байгаагаа илэрхийлэх;
- Бодлогын болон үйл ажиллагааны асуудлуудаар зөвлөлдөх механизм бий болгох;
- Ажил олгогч, ажилтнууд асуудлыг тусдаа судлахын оронд хамтран судалдаг байх;
- Ажилтнууд болон менежерүүдийн хамтарсан сургалт зохион байгуулах;
- Хэлэлцээ хийх, хамтран шийдвэр гаргахыг дэмжих;
- Хамтын хэлэлцээг дэмжих замаар талууд тохиролцсон асуудлуудаа ажил хэрэг болгох;
- Ярилцаж хэлэлцэх, баримт олж тогтоох, үнэлэх, харилцаагаа сайжруулахад чиглэсэн арга хэмжээ авахад гуравдагч талын дэмжлэг хүсэх;
- Хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагааг дэмжих.

Хамтын хэлэлцээ нь хэм хэмжээ тогтоох үйл явц бөгөөд түүний үр дүнд талуудын эрх, үүргийг хамтын гэрээнд тусган баталгаажуулдаг. Хамтын гэрээ бол ямар ч асуудал үүссэн эхэлж харах баримт бичгийн нэг гэдэг утгаараа тэрхүү асуудал цааш томорч маргаан болохоос урьдчилан сэргийлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Мэдээж хамтын гэрээнд тусагдаагүй асуудлаас, эсвэл хамтын гэрээний заалтыг тайлбарлахад саналын зөрүү гарснаас болж талуудын харилцаа тасалдахад хүрч болно. Иймээс хамтын гэрээнд маргаанаас урьдчилан сэргийлэх асуудлаар тодорхой заалтууд оруулах нь чухал.

Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн үүрэг

Хөдөлмөрийн хяналтын үр дүнтэй ажиллагаа нь маргаанаас урьдчилан сэргийлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Зарим орны хууль тогтоомжоор хөдөлмөрийн байцаагч олон талт чиг үүрэг гүйцэтгэдэг бөгөөд үүнд нь ажлын байранд үүссэн асуудлыг

зөвшилцлийн зарчмаар шийдвэрлэхэд чиглэсэн эвлэрүүлэх/зуучлах ажил багтдаг.

Хөдөлмөрийн хяналт, түүний дотор хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хяналтын уламжлалт арга барил нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, үйлдвэрлэлийн орчны асуудлаарх хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулахад чиглэдэг. Байцаагч нар аж ахуйн нэгжүүдэд төлөвлөгөөт буюу ажилтны гомдлын мөрөөр хяналт хийж, хуулийн хэрэгжилтийн байдлыг шалгадаг. Үүний зэрэгцээ ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн удирдлагын (гүйцэтгэх үүрэг, чиг үүрэг, зохион байгуулалтын) тухай 1978 оны 150 дугаар конвенцид заасны дагуу хөдөлмөрийн байцаагч хөдөлмөрийн харилцааны эвсэг найрсаг уур амьсгалыг дэмжихэд илүү өргөн үүрэг хүлээх ёстой.

Ажилтнууд болон ажил олгогчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл (цалин, илүү цаг, ажлын цаг, амралт), үйлдвэрлэлийн орчны (материалтай харьцах, түүний дотор химийн бодистой ажиллах, хадгалах, механик эрсдэл, цахилгааны болон галын аюулгүй байдал, түүнчлэн ажлын байрны дуу чимээ, тоосжилт, агаарын хэм, гэрэлтүүлэг) асуудлаарх санал зөрөлдөөн нь амархан гүнзгийрч маргаан үүсэх, улмаар ажлаа зогсоох болон бусад хэлбэрийн хамтын тэмцлийн үйл ажиллагаанд шилжихэд хүргэж болзошгүй.

Ийм тохиолдолд хөдөлмөрийн байцаагч цаг алдалгүй зохих арга хэмжээ авснаар санал зөрөлдөөнийг маргаан болж өргөжихөөс сэргийлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Ингэхдээ дараах нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээ авах нь зүйтэй:

- Ажилтнууд болон ажил олгогчдод хууль тогтоомжийн агуулгыг мэдээлдэг байх;
- Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхийн тулд ажилтнууд болон ажил олгогчдод юу хийх хэрэгтэйг нь зөвлөдөг байх;
- Мэдээлэл, зөвлөгөө өгөөд хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхгүй байгаа нөхцөлд хууль сахиулах арга хэмжээ авах, шаардлагатай бол хариуцлага тооцдог байх.

Хөдөлмөрийн байцаагч нар ажлын байрны үзлэг шалгалтыг тогтмол хийх боломжтой, холбогдох сургалтанд хамрагдаж мэдлэг, мэргэжлээ дээшлүүлдэг, мэргэжлийн чадавх сайтай, төвийг сахисан байр сууринаас ханддаг, авлигад автаагүй нөхцөлд тэдний явуулах урьдчилан сэргийлэх ажил ихээхэн үр нөлөөтэй байх болно.

Хөдөлмөрийн байцаагчид хөдөлмөрийн эрхийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэх боломжтой. Хуулинд тусгагдсан эрх, үүргийг нь мэдэж байдаг учраас байцаагчид ажилтнууд болон ажил олгогчид энэ талаар

тайлбарлан таниулж, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхийн тулд яг юу хийх ёстойг нь зөвлөх чадвартай байдаг. Жишээ нь, дутуу авсан цалин хөлсөө нэхэмжилж буй ажилтан ажлын байрны хяналт шалгалтын үед байцаагчид энэ асуудлыг тавьж болно. Мөн хөдөлмөрийн хяналтын албанд гомдол гаргаж болно.

Ажилтны эдлэх эрхийн асуудлаар санал зөрөлдөөн гарсан бол байцаагч үүнийг хуульд хэрхэн зохицуулсныг ажил олгогч, ажилтан хоёуланд нь тайлбарлаж, юу хийх ёстойг нь ойлгуулснаар талууд зөвшилцөлд хүрч асуудал түргэн шийдэгдэх боломжтой. Ийм тохиолдолд маргаан үүсэхгүйгээр байцаагч байдлыг тодорхой болгон талуудын эргэлзээ, үл ойлголцлыг арилгахад тусалж, цаашид илүү албан ёсны зохицуулалт шаардагдах хэмжээний зөрчилдөөн болж даамжирахаас сэргийлж чадна.

Хөдөлмөрийн хяналтын үр дүнтэй ажиллагаанд байцаагч нар хяналт шалгалтын явцад үйлдвэрлэлийн явцыг ажиглахаас гадна холбогдох бичиг баримтын үзлэг хийж, ажилтны төлөөлөгчид болон менежерүүдтэй ярилцаж хэвших шаардлагатай. Мөн ажилтнууд болон удирдлагын төлөөлөгчидтэй дүгнэх уулзалтыг заавал хийж байх ёстой бөгөөд энэ нь байцаагчийн зүгээс талуудын хооронд зөвшилцөл, итгэлцэл бий болгох боломж юм.

Маргаанаас урьдчилан сэргийлэхэд дараах зүйлс шаардагдана:

- тодорхой бодлого гаргах
- шаардагдах дүрмийг боловсруулан гаргах
- дүрмээ сахин биелүүлэх
- зөвлөлдөх үйл явц бий болгох
- хамтран шийдвэр гаргахыг дэмжих
- хамтарсан судалгаа хийх
- хамтарсан сургалт хийх
- хамтын хэлэлцээг дэмжих
- хөдөлмөрийн байцаагчийн ажлыг дэмжих

Маргаан зохицуулах

Аж ахуйн нэгж, байгууллагад маргаанаас урьдчилан сэргийлэх механизм байгаа эсэхээс үл хамааран ажлын байрны эв эетэй уур амьсгалыг эвдсэн янз бүрийн асуудалд гардаг. Эдгээрийг хамтын хэлэлцээгээр буюу хамтын гэрээнд тусгагдсан маргаан зохицуулах журмын дагуу шийдвэрлэж болно.

Хамтын гэрээгүй, эсвэл хамтын гэрээнд тухайн асуудлыг зохицуулаагүй бол аж ахуйн нэгж, байгууллага ийм асуудлыг шийдвэрлэх механизмыг бий болгох

Гомдол барагдуулах

Гомдол гэж ажилтан ажил олгогчдоо хандаж өөрт тулгамдсан бэрхшээл, асуудал буюу ажлын байранд түүнтэй хэрхэн хандсантай холбоотойгоор дургүйцлээ илэрхийлэх явдал юм. Ийм гомдол нь ажлын байранд ажилтны эрх зөрчигдсөний илрэл бөгөөд ихэвчлэн ганцаарчилсан шинжтэй байдаг. Ганцаарчилсан маргааны хүрээнд дараах гомдлууд орж болно:

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг ажилтанд ашиггүй байдлаар өөрчлөх (ажил эхлэх, дуусах хугацааг өөрчлөх, шөнийн ээлинд ажиллахаар оруулах, ээлжийн хуваарийг зөрчих гэх мэт);
- Ажилтныг хүйс, гэрлэлтийн байдал, шашин шүтлэг, ёс зүйн зарчим, арьсны өнгө, үндэс, угсаа, хөгжлийн бэрхшээл, нас, улс төрийн үзэл бодол, бэлгийн чиг баримжаа зэргээр нь ялгаварлан гадуурхах;
- Ажилтныг ҮЭ-ийн үйл ажиллагаанд оролцсоных нь төлөө ялгаварлан гадуурхах;
- Аюул учруулах нөхцөл байдал үүссэн гэж үзсэний улмаас ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсаных нь төлөө ажилтныг гадуурхах;
- Ажил олгогч, түүний төлөөлөгч, хамтран ажиллагч буюу үйлчлүүлэгчийн зүгээс ажилтанд бэлгийн дарамт үзүүлэх, арьс өнгөөр ялгаварлан дарамтлах, эсвэл дээрэлхэх.

Ийм гомдлыг хянан шийдвэрлэх үйл явц нь ихэвчлэн тухайн ажилтан гомдлоо өөрийн шууд харьяалах менежертээ албан бусаар мэдэгдэхээс эхэлдэг. Тэгээд талууд харилцан ярилцах замаар асуудлыг газар дээр нь шийдвэрлэхийг хичээдэг. Ингээд гомдол шийдвэрлэгдэхгүй бол ажилтан албан ёсны журмын дагуу гомдлоо гаргана.

Гомдол барагдуулах үр дүнтэй журмын үндсэн шаардлага нь:

- Журмыг ажилтнуудтай зөвлөлдөн боловсруулсан байх;
- Бичгээр үйлдсэн байх;
- Ажилтнуудад танилцуулж мэдэгдсэн байх;
- Гомдлыг бичгээр гаргахыг болон гомдлын агуулгын талаар (тухайлбал юу, хаана, хэзээ болсон, хэн оролцсон зэрэг баримтыг тусгах, ажилтан тухайн асуудлыг шийдвэрлэх талаар ажил олгогч ямар арга хэмжээ авахыг хүсэж байгаагаа тусгах гэх мэт) зөвлөмж өгсөн заалт оруулсан байх;

- Ажилтан гомдлоо биечлэн гардуулах зорилгоор ажил олгогчтой буюу түүний төлөөлөгчтэй уулзах боломж олгосон заалт оруулах;
- Ажил олгогчтой хийх уулзалтдаа ажилтан хамтран ажиллагч буюу ҮЭ-ийн төлөөлөгчийг авч орох боломж олгосон байх;
- Дагалдан орж буй хүнд үг хэлэх эрх олгох;
- Ажил олгогч гомдлын мөрөөр ямар арга хэмжээ авахаа бичгээр мэдэгддэг байх;
- Ажил олгогчийн гаргасан шийдвэрийг давж заалдах боломжийг ажилтанд олгох, энэ тохиолдолд гомдлыг өмнөхөөс өөр менежер хянан үзэх;
- Давж заалдсан гомдлын хариуг ажилтанд бичгээр өгөх.
- Журам нь гомдлыг хянаж шийдвэрлэх нийт болон үе шат бүрт шаардагдах хугацааг тодорхой заасан байх.

Мөн гомдол шийдвэрлэх явцад аж ахуйн нэгж, байгууллага дотроосоо буюу гаднаас гуравдагч этгээдийн туслалцаа авах боломжийг журамд тусгаж болно. Гомдол барагдуулах журам нь аливаа гомдлыг аж ахуйн нэгж, байгууллагынхаа түвшинд түргэн шуурхай, шударгаар, өртөг зардал багатай шийдвэрлэх зорилготой. Гэхдээ энэ нь бүх гомдол ажилтны сэтгэлд хүрэхээр шийдвэрлэгдэнэ гэсэн үг биш. Ажилтан аж ахуйн нэгж, байгууллагынхаа түвшнээс хальж гомдлоо холбогдох эрх бүхий байгууллагад гаргах, хууль тогтоомжид заасан журмын дагуу шийдвэрлүүлэх эрхтэй.

Үүнтэй холбоотой зарчим, журмыг боловсруулах асуудлаарх нэмэлт зөвлөмжийг ОУХБ-ын аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд гомдлыг хянан шийдвэрлэх тухай 1967 оны 130 дугаар зөвлөмжөөс авна уу.

Хамтын хэлэлцээ

Хамтын хэлэлцээ нь нэг талаас нэг буюу бүлэг ажил олгогч, нэг буюу түүнээс дээш тооны ажил олгогчдын байгууллага, нөгөө талаас нэг буюу түүнээс дээш тооны ажилчдын байгууллагын хооронд хэлэлцээ хийх үйл явц юм.

Хамтын хэлэлцээгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл болон ажил олгогч, ажилтны байгууллагын хоорондын харилцааг хэрхэн зохицуулах асуудлыг авч үзнэ. Хэлэлцээний үр дүнд заавал биелэгдэх шинжтэй хамтын гэрээ байгуулагдана. Хамтын хэлэлцээний үр дүнд ажлын байран дахь харилцааг илүү тогтворжуулах, ажил олгогч, ажилтнуудын хамтын ажиллагаа үргэлжлэх ач холбогдолтой.

Хамтын хэлэлцээний замаар талуудын хооронд сайн дураар хэлэлцээ хийхийг дэмжих механизм бий болгохын чухлыг Зохион байгуулах ба хамтын хэлэлцэ

Энэхүү зарчмыг Хамтын хэлэлцээг дэмжих тухай 1981 оны 154 дүгээр конвенцид улам тодотгож, эдийн засгийн үйл ажиллагааны бүх салбарт өргөн хүрээтэй асуудлаар хамтын хэлэлцээ хийхийг зөвшөөрөх шаардлагатай хэмжээн заажээ. Үүнд хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг тодорхойлох, ажил олгогч, ажилтнуудын хоорондын харилцааг зохицуулах, ажил олгогчид буюу тэдний байгууллагууд болон нэг буюу түүнээс дээш тооны ажилчдын байгууллагын хоорондын харилцааг зохицуулах асуудал хамаарна.

Хамтын хэлэлцээтэй холбоотойгоор санал зөрөлдөөн гарах нь зайлшгүй шинжтэй. Ийм саналын зөрүү нь хүчин төгөлдөр мөрдөж буй хамтын гэрээний заалтуудыг тайлбарлахтай холбоотойгоор, эсвэл хамтын гэрээний хугацаа дуусмагц шинэ эрхүүдээ тохирох хэлэлцээний явцад гардаг.

Эдгээр санал зөрөлдөөний олонх нь аж ахуйн нэгж, байгууллагынхаа түвшинд хэлэлцээний замаар шийдвэрлэгддэг. Зөрчилдөж буй ашиг сонирхлын оронд нийтлэг ашиг сонирхол түрэн орж, харилцан буулт хийгдэнэ. Мөн хэлэлцээний явцад хоёр талын хэрэгцээ, ашиг сонирхлыг хүлээн зөвшөөрч, хэлэлцүүлэг, буулт хийнэ. Ингээд шинэ эрх, үүргээ тохиролцох замаар эрх мэдэл хуваалцах механизм үргэлжлэн хэрэгжинэ.

Маргааныг зөвшилцөлд суурилсан аргаар зохицуулах үндэс суурь нь хэлэлцээ бөгөөд маргалдагч талууд маргаан шийдвэрлэх үйл явцыг өөрсдөө хянах боломжийг олгодог. Маргаанаа хэлэлцээ хийх замаар шийдвэрлэж чадаж байна гэдэг нь тухайн хөдөлмөрийн харилцааны тогтолцоо бүрэн төлөвшсөнийг харуулах үзүүлэлт юм. Ийм тогтолцоонд талууд эрх мэдлээ хуваалцах замаар харилцан ажилладаг бөгөөд шийдвэр гаргах ердийн арга нь зөвшилцөлд суурилдаг байна.

Гуравдагч талыг оролцуулах

Зарим санал зөрөлдөөнийг талууд өөрсдийн хүчээр зохицуулж чаддаггүй. Хэлэлцээ амжилтгүй болж, түүнийг сэргээх гэсэн оролдлого үр дүнгүй болсноор мухардалд хүрэх тохиолдол бий. Энэ үед маргаанаа шийдвэрлүүлэхээр бусад талд хандана. Ийнхүү зохицуулах журмыг хамтын гэрээнд заасан байх боловч

хэрхэн зохицуулах нь зөвхөн ажил олгогч, ажилтнуудаас хамаарахгүй болсон байна.

Хэлэлцээ амжилтгүй болсон тохиолдолд хамтын гэрээгээр тогтоосон журам болон холбогдох хуулийн зохицуулалтаас хамаарч талууд эвлэрүүлэх/зуучлах алба, арбитр буюу шүүхийн аль тохироход хандана.

Эвлэрүүлэх/зуучлах Хэлэлцээ амжилтгүй болж тасалдсан нөхцөлд хараат бус хөндлөнгийн этгээд эвлэрүүлэх/зуучлах аргыг маргаан зохицуулах дараагийн алхам болгон зөвлөдөг. Эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаа нь хэлэлцээний дараа шууд залгаад явагддаг үйл явц бөгөөд энд эвлэрүүлэгч/зуучлагч маргааны үр дүн юу болж дуусахыг тодорхойлох эрх мэдэл байхгүй. Харин эвлэрүүлэгч/зуучлагч нь талуудыг зөвшилцөлд хүрэхэд л туслах бөгөөд эцсийн шийдвэрийг талууд өөрсдөө гаргана гэдгийг бүрэн хүлээн зөвшөөрдөг.

Хамтын гэрээнд хэрхэн зааснаас хамааран эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагааг хувийн хэвшлийн эвлэрүүлэгч/зуучлагч, эсвэл төрийн байгууллагын ийм чиг үүрэгтэй ажилтнууд, зарим тохиолдолд хөдөлмөрийн байцаагч, эсвэл хараат бус байгууллагын эвлэрүүлэгч/зуучлагч явуулж болно. Хэн ч удирдаж явуулсан үйл явц нь адилхан: хараат бус төвийг сахисан эвлэрүүлэгч/зуучлагч мэдлэг, ур чадвар, арга техникээ ашиглан маргалдагч талуудад үүссэн саналын зөрүүг шийдвэрлэхэд нь тусалдаг. Хувийн хэвшил болон төрийн албанаас үзүүлэх эвлэрүүлэх/зуучлах үйлчилгээний гол ялгаа нь маргалдагч талуудаас гарах зардал. Төрийн байгууллагаас үзүүлж буй үйлчилгээ үнэ төлбөргүй байдаг. Харин төрөөс тусгайлан дэмжлэг үзүүлэхээс (зардлыг нь хариуцахаас) бусад тохиолдолд маргалдагч талууд хувийн хэвшлийн эвлэрүүлэгч/зуучлагчид төлбөр төлнө.

Арбитр /Эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаа амжилтгүй болсон тохиолдолд хараат бус хөндлөнгийн этгээд удирдах арбитрын ажиллагаа ихэвчлэн явагддаг. Энэ нь маргааныг шинэ түвшинд аваачдаг. Энэ шатанд хөндлөнгийн этгээд нь маргалдагч талууд заавал биелүүлэх үүрэгтэй эцсийн шийдвэрийг гаргах эрхтэй байна. Зөвшилцөлд суурилсан шийдвэрийн оронд баримт нотолгоо, гэрчийн мэдүүлэг, арбитрын хуралдааны үеийн маргалдагч талуудаас авсан тайлбар мэдүүлэгт үндэслэсэн арбитрын шийдвэр гарна.

Арбитрын шийдвэр нь маргааныг эцэслэх боловч хоёр тал хоёулаа сэтгэл ханамжтай үлдэх магадлал бага. Мөн маргаан шийдвэрлэгдэх боловч зохицуулагдахгүй үлдэх нь олонтаа. Арбитрын шийдвэрийн улмаас талууд цаашдын харилцаандаа сөргөлдөх байдлаар хандаж магадгүй. Ингэснээр асуудлыг зөвшилцөлд суурилсан аргаар шийдвэрлэх орчин бүрдүүлэхэд улам бүр хэцүү болно.

Тиймээс ОУХБ-ын Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хороо дор дурдсанаас бусад тохиолдолд маргалдагч талуудыг арбитрт хандахыг албадаж (өөрөөр хэлбэл

- Эсвэл төрийн өмнөөс эрх мэдэл хэрэгжүүлдэг төрийн албан хаагчдыг хамарсан;
- Эсвэл эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагаа амжилтгүй болсон тохиолдолд арбитрт хандахаар талууд тохиролцсон[1].

Арбитрын үр дүнтэй ажиллагаанд арбитрч талуудыг уг үйл явц эхэлсний дараа ч эргээд эвлэрүүлэх/зуучлах аргад шилжихийг зөвшөөрдөг, бүр дэмждэг байх шаардлагатай. Энд мөн арбитрч нь 'төвийг сахисан байр сууринаас шүүх, харин өмгөөлөхгүй байх' зарчим баримтлахыг шаарддаг. Өөрөөр хэлбэл арбитрч маргааныг аль нэг талын байр сууринаас шийдэхийг хичээх ёсгүй гэсэн үг юм.

Шүүхээр хянан шийдвэрлэх Маргааныг шүүхээр хянан шийдвэрлэх нь хамгийн албан ёсны, хуулиар нарийн зохицуулагдсан арга юм. Маргалдагч талууд одоо маргаанаа эцсийн шийдвэр гаргах эрх бүхий хөндлөнгийн этгээдэд шилжүүлээд зогсохгүй албан ёсны, хуулиар нарийн зохицуулж журамласан, зардал, цаг хугацаа их шаардсан, хүлээгдэл чирэгдэл бишгүй гардаг үйл явцад орж байна гэсэн үг. Шүүхийн шийдвэрт хоёр тал хоёулаа сэтгэл ханамжгүй үлдэж болзошгүй. Арбитрын нэгэн адил маргаан шийдвэрлэгдэх боловч зохицуулагдахгүй үлдэх тохиолдол байна.

- **Маргаан зохицуулах Гомдол**
- **барагдуулах**
- **Хэлэлцээ ба хамтын хэлэлцээ хийх**
- **Эвлэрүүлэн/зуучлан зохицуулах, арбитраар болон шүүхээр шийдвэрлүүлэх**
- **зорилгоор гуравдагч талыг оролцуулах**

---

1 Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө: ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлийн Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хорооны шийдвэр, зарчмын эмхэтгэл, Женев, Олон Улсын Хөдөлмөрийн Товчоо, Хянаж шинэчилсэн тав дахь хэвлэл, 2006, 564 дэх хэсэг.

Ажлын байранд үүсч буй маргааны олонх нь цалин хөлс, тэтгэмж, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, ажлаас халагдсан, орон тооны цомхотгол, ялгаварлан гадуурхалт болон хөдөлмөрийн хүрээний суурь эрхүүдийн зөрчилтэй холбоотой байдаг.

Ажилчид, удирдлагын хооронд харилцан хүндэтгэл, итгэлцэл бий болгох, санал зөрөлдөөн, гомдол гарахаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг хэрэгжүүлснээр ажлын байранд маргаан үүсэх магадлалыг хамгийн бага байлгах боломж талуудын өөрсдийнх нь гарт бий.

Ямар нэгэн гомдол, асуудал гарах нь дамжиггүй боловч олонхийг нь аж ахуйн нэгж, байгууллагынхаа түвшинд шийдвэрлэх боломжтой. Үүний тулд ийнхүү шийдвэрлэх үр дүнтэй механизм бүрдүүлэх, түүнийгээ талууд сайтар ойлгож, хэрэгжүүлдэг байхын зэрэгцээ шийдвэр гаргах үйл явцад сайн засаглалын зарчмуудыг баримталдаг байх шаардлагатай.

Ажлын байран дахь хамтын ажиллагаа нь яг үнэндээ тийм их түвэгтэй зүйл биш. Гэхдээ ийнхүү шийдвэр гаргах эрх мэдлээ хувцаалцахын тулд удирдлагын зүгээс шинэлэг хандлага, ажилчдыг энэхүү үйл явцын болон үр дүнгийнх нь зүй ёсны оролцогч гэж хүлээн зөвшөөрөх хүсэл эрмэлзэл шаардагдана.

Маргааны удирдлагын үндэсний тогтолцоо нь ажлын байран дахь хамтын ажиллагааг дэмжиж бэхжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Энэхүү үүргээ өөрийн (төрийн албан хаагчид) ажилтнууд буюу магадлан итгэмжлэгдсэн агентуудынхаа мэдээлэл, зөвлөгөө, сургалтын үйлчилгээгээр дамжуулан хэрэгжүүлж болно. Ийм үйл ажиллагаа нь маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах механизмыг тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын нөхцөлд тохируулан хамтын хэлэлцээ хийх бүтэц, журмыг нь ашиглан бий болгож хөгжүүлэхэд чиглэх нь зүйтэй

Өөрчлөлт, шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхэд тулгардаг сорилтууд

Одоогийн тогтолцоогоо сэргээн сайжруулахад тулгардаг сорилтууд нь цоо шинэ байгууллага байгуулахад тулгардагаас ялгаатай. Гэхдээ тулгарах сорилтууд нь өөр ч өөрчлөлтийн үйл явц нь ижил дараах зургаан үндсэн үе шатаас бүрдэнэ:

- Өнөөгийн байдлаа тодорхойлох;
- Үйл ажиллагааны дутагдал, доголдлыг олж тодорхойлох;
- Өөрчлөлт, шинэчлэл хийх шаардлагатай байгааг зөвлөх, ойлгуулах;
- Өөрчлөлт, шинэчлэлийн стратегиа боловсруулах;
- Өөрчлөлт, шинэчлэлийн стратегиа хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтийн явцад нь хяналт шинжилгээ хийх;
- Үр дүнг үнэлэх.

Өнөөгийн байдлаа үнэлж тодорхойлох

Үйл ажиллагааны өнөөгийн байдлын үнэлгээ хийх нь өөрөө болзошгүй өөрчлөлтийн дохио гэдэг утгаараа зарим хүн, зарим байгууллагын эсэргүүцэлтэй тулгарах нь олонтаа учраас амаргүй байж болно. Жишээ нь, үйл ажиллагаа нь тааруухан байгаа төрийн хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах тогтолцоог хараат бус комиссын тогтолцоонд шилжүүлэх ажил түүнд өртөж буй төрийн түшмэдийн эсэргүүцэлтэй тулна. Камбожид Арбитрын комисс байгуулах үед яг ийм зүйл тохиолдсон. Засгийн газрын хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан албан хаагчид ингэвэл бидний эрх мэдэл, нөлөөлөл хумигдах юм байна гэж үзээд үнэлгээнийхээ дүгнэлтийг шинэ байгууллага байгуулах биш, одоогийн тогтолцоог бэхжүүлэх шаардлагатай гэж гаргаж байж.

Сорилт

Өнөөгийн байдлаа өөрсдөө үнэлэх нь хараат бус үнэлгээ шиг нарийвчлалтай болж чадахгүй байх магадлалтай. Тиймээс уг үнэлгээг төвийг сахисан, хараат бус этгээдээр хийлгэх нь үйл ажиллагаагаа сайжруулах эхний чухал алхам болохыг шийдвэр гаргах түвшний удирдлагуудад ойлгуулах шаардлагатай.

Үйл ажиллагааны дутагдал, доголдлыг олж тодорхойлоод, хэмжиж тогтоож болно. Гэсэн ч өөрчлөлт, шинэчлэлийг эсэргүүцэгчид угаасаа л үгүйсгэх буюу маргах болно. Энэ нь үнэлгээнд хараат бус, төвийг сахисан байр суурьтай өөр талуудыг татан оролцуулж, статистикийн болон бодит жишээ баримт цуглуулж үйл ажиллагаанд буй дутагдалтай талуудыг нотлох шаардлагатайг улам баталгаажуулж байна. Эвлэрүүлэн/зуучлан зохицуулсан маргааны эзлэх хувь бага, арбитрын хуралдааны үргэлжлэх хугацаа хэт урт, арбитрч нэг талыг өмгөөлдөг, маргаанаас урьдчилан сэргийлэх үйлчилгээ огт байхгүй зэрэг нь ийм дутагдал, доголдлын жишээ юм. Өөрчлөлтийг бүхэлд нь эсэргүүцэж буй албан тушаалтнууд ийм асуудлууд байгаа ч ‘хөрөнгө нөөцийн дутагдал’, ‘сургалт хангалтгүй’, ‘ажилчид, ажил олгогчид хамтран ажилладаггүй’ зэрэг олон шалтаг хэлж маргах магадлалтай.

Ийм хүмүүс үйл ажиллагааны гүйцэтгэлтэй холбоотой асуудлыг шинэ тогтолцоо бий болгох замаар биш харин нэмэлт нөөц хуваарилж шийдвэрлэнэ гэж үзэж болох юм. Тиймээс үнэлгээ хийж буй хүмүүс аливаа доголдол, дутагдал, тэдгээрийн шалтгааныг маш нарийвчлан бодитой авч үзэж, чухам алиныг нь нэмэлт нөөц хуваарилах замаар шийдэж болох вэ гэдгийг тодорхойлбол сайн. Жишээ нь, тогтолцоонд итгэх итгэл сул, ажилтнууд нь төвийг сахих зарчмаа хэрэгжүүлдэггүй, авлигад автсан, үйлчлүүлэгчдээ гэхээс илүү өөртөө үйлчлэх хандлагатайн улмаас үйл ажиллагаа тааруухан байгааг тогтоосон бол нэмэлт нөөц хуваарилснаар энэ зохисгүй байдал улам л газар авахад хүргэнэ.

Сорилт

Үйл ажиллагааны дутагдал, доголдлыг ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчид болон тогтолцоонд ажиллаж буй ажилтнуудтайгаа нягт зөвлөлдөх үндсэн дээр бодитой үнэлж тодорхойлох ёстой. Маргаан зохицуулах байгууллага өөрөө дээрээс доош чиглэсэн арга барилаар үнэлгээг хийвэл үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг бодитой харуулах мэдээлэл олж авч чадахгүй байх магадлалтай.

Өөрчлөлт, шинэчлэл хийх шаардлагатай байгааг зөвлөх, ойлгуулах

Өөрчлөлт, шинэчлэлийг эсэргүүцэгчид одоо байгаа тогтолцоогоо хүчтэй сурталчлагч болж хувирах талтай. Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах тухайд тогтолцооны үйлчлүүлэгчид болох ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчид

бусаддаа өөрчлөлт, шинэчлэл хийх шаардлагыг таниулж ойлгуулахад чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Ажил олгогчид, ажилтнууд болон тэдгээрийн байгууллагууд маргаан зохицуулах хараат бус байгууллага шинээр байгуулахыг хүчтэй дэмжиж байгаа тохиолдолд энэ шинэчлэл хэрэгжих магадлал хамаагүй бодитой болно. Ийм дэмжлэг, дээр нь нэмээд иргэний нийгэм, орон нутгийн манлайлагчдын дэмжлэгийг авахгүй бол шинэ бүтэц бий болгож, төсвөөс хангалттай санхүүжилт авах боломжийг бүрдүүлэхэд хэцүү.

Нөлөөллийн үйл ажиллагаа явуулахдаа зорилгодоо тохирсон мэдээлэл сурталчилгааны аргыг хэрэглэх шаардлагатай байдаг. Илтгэх урлаг хэдий чухал ч өөрчлөлт шинэчлэлийн зорилго, агуулга, үйл ажиллагаа, хүрэх үр дүн, давуу тал зэргийг тодорхой тайлбарлаж өгөх нь хүмүүст итгэл үнэмшил төрүүлнэ.

Сорилт

Хараат бус байгууллага шинээр бий болгох буюу одоогийн тогтолцоогоо өөрчлөн сайжруулах ажилд ажилтны болон ажил олгогчийн дэмжлэгийг авах нь зайлшгүй чухал. Шинэчлэл өөрчлөлтийн үр дүнд бий болох давуу талыг ажил олгогч, ажилтнууд сайтар ойлгож, үйл ажиллагааны дутагдал, доголдлыг засаж сайжруулахад чиглэсэн аливаа стратегийг хэрэгжүүлэхэд идэвхтэй оролцох боломжтой байх ёстой.

Өөрчлөлт, шинэчлэлийн стратегиа боловсруулах

Одоогийн байгаа бүтцээ сэргээн сайжруулахад чиглэсэн стратеги боловсруулахад дараах зүйл шаардлагатай:

- Ямар чиг үүргийг (мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ, эвлэрүүлэх/зуучлах болон түүнтэй холбогдох үйлчилгээ, арбитрын болон түүнтэй холбогдох үйлчилгээ) сайжруулах шаардлагатай байгааг тодорхойлох;
- Чиг үүрэг бүрт тохирох зохион байгуулалтын бүтэц (хэлтэс, алба, нэгж, баг, ажлын хэсэг гэх мэт) бий болгох нөхцөлийг бүрдүүлэх;
- Байгууллагын бүтцийн нэгж, хэсэг бүрийн зорилгыг маш тодорхой тогтоох;
- Гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг тодорхойлж, хүрэх түвшнийг тогтоох;
- Тавьсан зорилго, чиг үүрэг, бүтцүүд нь харилцан уялдаатай зохицож ажиллахад дэмжлэг үзүүлэх механизмыг (түүний дотор мэдээлэл харилцааны систем, кэйс менежментийн систем, тайлангийн систем, хяналт шинжилгээний систем, компьютерийн систем) бий болгох;
- Өөрчлөлтийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах санхүүжилтийг олох, шийдвэрлэх, өөрчлөлт, шинэчлэлийн явцад гарсан үр дүнг тогтвортой үргэлжлүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх.

Маргаан зохицуулах шинэ байгууллага бий болгоход баримтлах стратеги боловсруулах нь илүү нарийн түвэгтэй байдаг. Энэхүү гарын авлагын Бүлэг 4-т дурдсанчлан маргаан зохицуулах хараат бус комисс буюу түүнтэй адилтгах бүтэц бий болгоход тодорхой боловсруулсан бодлого, эрх зүйн үндсийг нь баталгаажуулсан хууль тогтоомж шаардагдана.

Сорилт

Өөрчлөлт, шинэчлэлийн стратеги нь бодлогын зорилтууд болон маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулахтай холбоотой хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд чиглэдэг. Энэ нь зорилт, үйл ажиллагаа хоёрыг холбох замын зураг гэсэн үг. Өөрчлөлт, шинэчлэлийн стратеги нь бие даасан байгууллага шинээр байгуулахад чиглэж байгаа бол уг стратегийг боловсруулахад тухайн байгууллагын удирдах зөвлөл, захирал, удирдах ажилтнууд, түүнчлэн ажил олгогчдын болон ажилтны төлөөлөгчдийг оролцуулах хэрэгтэй. Үүнд байгууллагын чиг үүрэг, зорилтууд, бүтэц, хүний нөөцийн төлөвлөгөө, үйл ажиллагааны механизмуудыг тодорхой тусгаж өгөх шаардлагатай.

Өөрчлөлт, шинэчлэлийн стратеги нь өнөөгийн байдлаа сайжруулахад чиглэж байгаа бол түүнд зорилтуудаа тодорхой заахын зэрэгцээ уг өөрчлөлтөд өртөх хүмүүс, ялангуяа тогтолцооны үйлчлүүлэгчидтэй зөвлөлдөж боловсруулах хэрэгтэй.

Өөрчлөлт, шинэчлэлийн стратегиа хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтийн явцад нь хяналт шинжилгээ хийх

Хөдөлмөрийн маргааны удирдлагын тогтолцооны менежерүүдийн нэг чиг үүрэг нь үйл ажиллагааны гүйцэтгэлд хяналт шинжилгээ хийх явдал юм. Энэхүү чиг үүргээ хэрэгжүүлэхийн тулд холбогдох сургалтад хамрагдаж, өөрийн хариуцсан ажлын хүрээнд гарсан дутагдал, доголдлыг засч залруулах арга хэмжээ авах эрхтэй байх ёстой.

Хяналт шинжилгээний ажилд тухайн асуудалд хамааралтай, сүүлийн үеийн, найдвартай мэдээлэл хэрэгтэй. Ийм мэдээллийн заримыг тодорхой зорилгоор хийсэн түүвэр судалгаагаар авч болно. Гэхдээ ихэнхийг нь захиргааны ердийн журмынхаа хүрээнд цуглуулдаг мэдээллээс авдаг. Дараах нөхцөл бүрдсэн үед захиргааны бүртгэлээс үйл ажиллагааны гүйцэтгэлд хяналт шинжилгээ хийх чухал мэдээллийг авч болно:

(а) зөв мэдээлэл цуглуулсан;

(б) тухайн мэдээлэлд шуурхай нэвтрэх боломжтой;

(в) цаг үеийн шинэчлэгдсэн мэдээлэл;

(г) байгууллага тэрхүү мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж, тайлбарлах чадавхтай.

Мэдээлэл бол шийдвэр гаргахад шаардагдах үндсэн нөөц юм. Тэр ч утгаараа сайн засаглалын нэг урьдач нөхцөл гэж тооцогддог. Кэйс менежметийн мэдээллийн үр дүнтэй систем нэвтрүүлж, ашиглах нь үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг хянах, статистикийн мэдээлэл гаргах, явцын тайлан мэдээ бэлтгэхэд төдийгүй, бас системд бүртгэгдсэн хэрэг маргаан бүрийн шийдвэрлэлтийн явцыг бодит цагийн горимоор хянахад чухал ач холбогдолтой.

Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах тогтолцоог шинэчлэгчдийн тулгардаг нэг томоохон сорилт нь кэйс менежментийн үр дүнтэй систем хөгжүүлж, нэвтрүүлэх явдал байдаг. Байгууллагад хуримтлагдаж буй мэдээлэл бүхэлдээ байгууллагын нийт ажилтны мэдлэгийн сангаас бага байж болохгүй.

Кэйс менежментийн үр дүнтэй систем нь компьютерт суурилсан байх ёстой. Хэрэг маргаан бүрт компьютерийн файл нээж, холбоотой бүх мэдээллийг нь уг файлдаа нэмж байх ёстой. Ингэснээр уг системээс мэдээллийг бодит цагийн горимоор авах, менежерүүд ямар ч хэрэг маргааныг аль шатандаа явааг шуурхай харж хянах боломжтой болно.

Сорилт

Өөрчлөлт шинэчлэлийн стратегийг үр дүнтэй удирдахад тухайн асуудалд хамааралтай, бодитой мэдээллийг бодит цагийн горимоор авдаг байх шаардлагатай. Үүний тулд маргааны удирдлагын тогтолцооны янз бүрийн түвшинд шийдвэр гаргагчид саадгүй орж хэрэглэх боломжтой цаасгүй мэдээллийн системийг сайтар бодож төлөвлөн нэвтрүүлсэн байх шаардлагатай. Менежерүүд мэдээллийг шийдвэр гаргах үйл явцад дэмжлэг үзүүлэх нэг нөөц гэдэг утгаар нь ашигладаг байхыг дэмжихийн зэрэгцээ тэднийг мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх, тайлбарлах ур чадвар, арга зүйд сургах ёстой.

Үр дүнг үнэлэх

Хэмжих ба дүгнэх гэсэн хоёр аргыг хослуулан хэрэглэж, түүнийхээ үндсэн дээр өөрчлөлт, шинэчлэлийн стратеги амжилттай хэрэгжсэн эсэхийг үнэлнэ. Хэмжихийн тулд мэдээлэл цуглуулж, харьцуулалт хийх шаардлагатай бол дүгнэлт хийхэд байгаа мэдээллийг шинжилж, тайлбарлах, шаардлагатай тохиолдолд гүйцэтгэлийн үнэлгээнд тустай нэмэлт мэдээлэл хайх хэрэгтэй болно.

Үнэлгээг аливаа зүйлийн зөв буюу бурууг, сайн буюу мууг, амжилттай болон амжилтгүй болсныг ‘нотлох’ зорилгоор ашиглаж болно. Эсвэл одоогийн нөхцөл байдлыг сайжруулах арга хэрэгсэл болгон ашиглаж болно. Маргааны удирдлагын динамик тогтолцоо нь тасралтгүй ‘сайжруулах’ соёлыг нэвтрүүлж, удирдлага, ажилтнууд нь үнэлгээг сөрөг гэхээсээ илүү эерэг үйл явц гэж үздэг байх нөхцөлийг бүрдүүлэх хэрэгтэй.

Сорилт

Хөдөлмөрийн маргааны удирдлагын тогтолцоо нь үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үнэлгээг нэгдсэн тогтолцооныхоо нэг салшгүй хэсэг болгох, менежерүүд түүний зорилго, үйл явцыг сайн ойлгох, ажилтнууд бүх түвшиндээ үнэлгээг сөрөг гэхээсээ илүү эерэг үйл явц гэж үздэг байх нөхцөлийг бүрдүүлэх ёстой.

Санхүүгийн дэмжлэг

Маргааны удирдлагын тогтолцооны үйл ажиллагааг боловсронгуй болгоход чиглэсэн арга хэмжээ ямар байхаас үл хамааран өөрчлөлт, шинэчлэлийн стратегийг хэрэгжүүлэхэд нэмэлт хөрөнгө нөөц шаардагдана. Одоо байгаа нөөцийнхөө хүрээнд дахин хуваарилалт хийх замаар харьцангуй бага хэмжээний өөрчлөлтийг санхүүжүүлэх боломжтой. Харин томоохон өөрчлөлт хийж, тэр дундаа маргааны удирдлагын хараат бус, бие даасан бүтэц бий болгож, үр ашигтай, үр дүнтэй ажиллах нөхцөлийг нь хангана гэвэл үлэмж хэмжээний хөрөнгө оруулалт шаардагдана.

> Жишээ нь, Гана улсын Хөдөлмөрийн харилцааны комиссын жил жилийн тайланд комиссын үйл ажиллагаанд шаардлагатай нөөц, тэр дундаа улсын төсвөөс хуваарилсан хөрөнгө дутмаг, хүний нөөц болон оффисын байр хүрэлцээгүй, нийслэл хотоос гадна төлөөлөгч ажиллуулах боломжгүй байгаад сэтгэл зовж буйгаа тодорхой тусгасан байна. Санхүүжилт дутмаг явдал нь тус комисс бүрэн хүчин чадлаараа ажиллах боломжийг хязгаарлаж иржээ. Ер нь хөгжиж буй орнууд хараат бус комисс байгуулж, ажиллуулахад тулгардаг хамгийн том саад бэрхшээл бол санхүүгийн асуудал юм.

Хөгжиж буй олон оронд хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага маргааны удирдлагын тогтолцоог хариуцдаг. Энэ байгууллагын бусад чиг үүрэгт хөдөлмөрийн хяналт, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал ч бас багтана. Хөдөлмөрийн чиглэлийн төрийн ийм байгууллагууд улсын төсвөөс төдийлөн хангалттай санхүүжилт авч

чаддаггүй. Энэ нь эдгээр байгууллагын үйл ажиллагааг нийгмийн хамгаалал болон нийгмийн шударга ёсыг хангах хүрээнд хамаардаг, эдийн засгийн хөгжилд оруулах хувь нэмэр бага буюу ач холбогдолгүй гэж үздэгтэй холбоотой байж болох юм. Ийм үзэл бодлыг шийдвэртэй сөрж, өөрчлөлт, шинэчлэлийг дэмжигчид хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах шинэ тогтолцоо, шинэ үйл явцаас үүдэн бий болох эдийн засгийн үр ашгийг бусдад тайлбарлан таниулж, ойлгуулах бэлтгэлтэй байх ёстой.

Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь өөрийн үйлчлүүлэгчид болох ажил олгогч, ажилтнуудын дэмжлэгтэйгээр төсөв хуваарилдаг эрх мэдэлтнүүдэд үйл ажиллагааныхаа эдийн засгийн үр өгөөжийг таниулж ойлгуулах чиглэлд илүү идэвхтэй ажиллах шаардлагатай.

Бүлэг 4-т дурдсан Өмнөд Африкийн Эвлэрүүлэх, зуучлах, арбитрын комиссын эрхэм зорилгод маргааны үр дүнтэй зохицуулалтыг эдийн засгийн хөгжилтэй холбож тусгаснаараа ихээхэн сонирхол татна. Энэхүү холбоог хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах тогтолцооны өдөр тутмын үйл ажиллагааны явцад төдийгүй санхүүгийн дэмжлэг хүсэх үедээ онцолж байх шаардлагатай. Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, сэргийлэх боломжгүй маргааныг шуурхай зохицуулж шийдвэрлэхийн үр ашиг нь ажилтан-удирдлагын харилцааг сайжруулах, хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, хамтын тэмцлийн үйл ажиллагааны улмаас алдагдах ажлын цагийг багасгах, эцсийн дүндээ ашигт ажиллагааг нэмэгдүүлэх хэлбэрээр илэрнэ. Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэх үр дүнтэй тогтолцооны эдийн үр ашгийг идэвхтэй сурталчлан таниулах шаардлагатай.

Хараат бус, төвийг сахисан, талуудын итгэл, хүндэтгэлийг хүлээж чадах шинэ байгууллага байгуулж, үр дүнтэй ажиллуулахын тулд санхүүжилтийн хараат бус эх үүсвэртэй байх ёстой. Ийм байгууллага хувийн хэвшил, ҮЭ-үүд, улс төрийн нам болон аль нэг ашиг сонирхлын бусад этгээдээс санхүүгийн дэмжлэг авч таарахгүй. Зарим оронд ‘хараат бус байдалд нь нөлөөлөхгүй’ нөхцөлд комисс хандив, тусламж буюу өвийн хөрөнгө авахыг хуулиар зөвшөөрсөн байдаг. Гэхдээ хараат бус байдалд нь юу нөлөөлөх, юу нөлөөлөхгүй талаар тодорхой зааж өгөөгүй байна. Бизнесийн байгууллага буюу ҮЭ-ээс санхүүжилт авах нь өндөр эрсдэлтэй алхам юм. Тийм учраас засгийн газар улс орныхоо хөгжил дэвшлийг урагшлуулах үүргийнхээ хүрээнд хараат бус комиссыг төсвөөс тогтвортой санхүүжүүлэх ёстой. Үүнтэй холбоотойгоор дараах хоёр асуудал гарна:

Нэгдүгээрт, шинэ байгууллага байгуулахтай холбоотой болон түүний эхэн үеийн үйл ажиллагааны зардлыг хэрхэн олох вэ?

Энэ нь асуудлаа ойлгуулах чадвар, улс төрийн хүсэл зориг, оролцогч талуудын дэмжлэг, шинэчлэл хэрэгжүүлэх үндэслэл, шаардлага хэр бодитой, шинэчлэлийн

үр ашгийг хэрхэн ойлгож байгаа, тухайн үеийн улс төр, эдийн засгийн нөхцөл байдал зэргээс хамаарна. Камбожид Арбитрын зөвлөл байгуулсан туршлагаас үзэхэд эхний үе шатанд техникийн туслалцааны төслийн хүрээнд донор байгууллагын дэмжлэг авах боломжтой юм. Гэхдээ энд төслийн санхүүжилт дууссаны дараа улсын төсвийн санхүүжилт залгана гэсэн баталгаа байхгүй.

Уг нь иймэрхүү төсөл эхлэхээс өмнө засгийн газраас хараат бус байгууллагыг тогтвортой санхүүжүүлэх урт хугацааны амлалт гаргуулж авсан байх нь чухал. Мэдээж ийм амлалт өглөө гээд санхүүжилт зайлшгүй хийгдэнэ гэсэн баталгаа болохгүй. Донорын санхүүжилттэй техникийн хамтын ажиллагааны төслөөс маргаан зохицуулах тогтолцооны ийм бүтцийн шинэчлэлийг санхүүжүүлэх нь бас л харьцангуй өндөр эрсдэлтэй. Төсөл тавьсан зорилгоо амжилттай хэрэгжүүлж болох ч төсөл дуусаж санхүүжилт нь зогсохоор маргаан зохицуулах тогтолцооны хэвийн ажиллагаа алдагдахад хүрч болзошгүй.

Хоёрдугаарт, хараат бус, хангалттай, урт хугацааны бөгөөд тогтвортой санхүүжилтийг хэрхэн баталгаажуулах вэ?

Эвлэрүүлэх/зуучлах, арбитрын болон эдгээртэй холбоотой үйлчилгээг ажил олгогч, ажилтнуудад үнэ төлбөргүй үзүүлэх ёстой. Гэхдээ зөвлөн туслах болон түүнтэй холбоотой үйлчилгээ, түүний дотор маргаанаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр дэмжлэг хүссэн аж ахуйн нэгж, байгууллагад зориулж холбогдох механизм боловсруулах, сургалт явуулах зэрэгт төлбөр авах боломжтой. Мөн эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитрын ажиллагаа эхлүүлэх хүсэлт гаргах үед тэмдэгтийн буюу захиргааны хураамж авч болно. Гэсэн ч эдгээр үйл ажиллагаанаас олох орлого тогтолцооны нийт санхүүжилтийг багахан хувийг л бүрдүүлэх болов уу.

Улс орныхоо хөгжлийн зорилтын хүрээнд засгийн газар маргааны удирдлагын тогтолцоог шаардлагатай санхүүжилтээр дэмжих үүрэг хүлээх нь тодорхой байна. Ажил олгогчдын байгууллага, ҮЭ-үүд, иргэний нийгэм, нөлөө бүхий хүмүүс уг тогтолцоог төрөөс тасралтгүй санхүүжүүлдэг байлгахын төлөө идэвхтэй тэмцэх ёстой. Эцсийн эцэст энэ бүх лоббиноос үл хамаарч төр өөрөө шаардлагатай хөрөнгө санхүүжилтийг олох үүрэгтэй.

Үүний тулд аж ахуйн нэгжүүдийн төлөх төлбөр, хураамжийн тодорхой хувь, хөдөлмөрийн болон бизнесийн бусад хууль тогтоомж зөрчсөн аж ахуйн нэгжүүдийн төлсөн торгуулийн орлогын тодорхой хувийг маргааны удирдлагын тогтолцоог санхүүжүүлэхэд зарцуулах, эсвэл энэ зорилгоор тусдаа төлбөр, хураамж бий болгох зэргийг авч үзэж болох юм.

Ажлын буюу ажлын бус нөхцөлд бэртэж, гэмтсэн ажилтнуудад нөхөн төлбөр олгох зорилгоор ажилтан болон ажил олгогчоос татвар авдаг, эсвэл ажил олгогчид ийм төрлийн албан журмын даатгалд даатгуулдаг зэрэг бусад орны туршлагаас энд санаа авч болох юм. Ийм татвар буюу даатгалын шимтгэлийн тодорхой хэсгийг үйлдвэрлэлийн ослоос урьдчилан сэргийлэхэд зарцуулах нь бүх талын ашиг сонирхолд нийцнэ. Хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах зорилгоор ийм татвар, хураамж бий болгож, цугларсан орлогоор хараат бус комиссын үйл ажиллагааны зардлыг (буюу зардлын зарим хэсгийг нь) санхүүжүүлэх боломжтой юу? Ийм зохицуулалт нь комиссын хараат бус байдалд нөлөөлөх үү?

Сорилт

Маргаан зохицуулах хараат бус тогтолцоо бий болгоход тулгардаг хамгийн том саад нь шаардагдах санхүүжилт байхгүй байх явдал юм. Шинэчлэлийг санаачлагчид болон маргаан зохицуулах хараат бус бүтэц бий болгохыг дэмжигчид санхүүжилтийн асуудлыг шинэчлэлийн нэг салшгүй бүрэлдэхүүн хэсэг болгон авч үзэх ёстой. Түүнээс биш шинэ байгууллагаа байгуулсны дараа авч үздэг асуудал биш юм.

Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагууд, тэр дундаа маргааны удирдлагын тогтолцооны санаа зовоосон нэг асуудал нь төсвийн хүрэлцээгүй байдал. Тиймээс хуваарилагдсан төсвөө үр ашигтай ашиглахын зэрэгцээ нэмэлт санхүүжилт авахын тулд эдийн засгийн бодитой үндэслэл гаргаж тавих шаардлагатай болно.

Албан бус эдийн засаг

Хөгжсөн болон хөгжиж буй орнуудын аль алинд нь албан бус эдийн засаг өргөн цар хүрээтэй байна. Гэхдээ хөгжиж буй орнуудад илүү өргөн буюу зарим оронд нийт ажиллах хүчний 80 гаруй хувь нь албан бус эдийн засагт ажиллаж буй тохиолдол ч байна. Ийм ажиллагчид үндсэндээ ямар нэгэн хамгаалалт байхгүй, олонх тохиолдолд хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах тогтолцоонд хамрагдах боломжгүй байдаг. Гэтэл эдгээр ажиллагчдын олонх нь бие даасан гэрээт гүйцэтгэгч буюу хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч гэхээсээ илүү хөлсний ажилтнууд байдаг.

Албан бус эдийн засагт ажиллагчид (түүнчлэн бие даасан гэрээт гүйцэтгэгчид болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид) нь ихэвчлэн цалин хөлс багатай, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй хангагдаагүй, нийгмийн даатгалд хамрагддаггүй, дуу хоолойгоо илэрхийлэх боломжгүй нөхцөлд ажилладаг.

Албан бус эдийн засагт буй олон ажилчид ажил олгогч-ажилтны харилцаанд ажилладаг хэдий ч маргаан зохицуулах механизмыг ашиглах боломж хязгаарлагдмал, эсвэл огт боломжгүй байдаг. Боломжтой байсан ч угаасаа огт ажилгүй байснаас тааруухан ч гэсэн ажилтай байх сонголт хийсэн хүмүүс ажил олгогч эргээд арга хэмжээ авахаас, эсвэл ажлаа алдахаас айгаад асуудлаа ярьж, гомдол гаргах, маргаан үүсгэх дургүй байдаг.

Албан болон албан бус эдийн засагт ажилладаг нийт ажилчдыг маргааны удирдлагын тогтолцоонд хамрагдаж үйлчилгээ авах боломж олгох нь тухайн тогтолцооныхоо хувьд ачаалал, дарамт үүсгэж болох ч энэ нь сайн засаглалын нэг суурь үзүүлэлт юм. Уг тогтолцоо төрийн захиргааны бүтцэд байна уу, бие даасан байгууллага байна уу хамаагүй нийт ажилтнуудад нээлттэй үйлчилдэг байх нь чухал.

Сорилт

Ялангуяа хөгжиж буй орнуудад албан бус эдийн засагт ажиллаж буй олонх ажилчид маргаан зохицуулах механизмыг ашиглах боломжгүй байдаг. Мөн олонх тохиолдолд эдгээр хүмүүс гомдлоо хаана ч гаргаж шийдвэрлүүлэх эрх байхгүй. Энэ нь нэг талаар эрх зүйн зохицуулалтын асуудал бөгөөд бүх салбар, хэвшилд, ажил мэргэжилд ажиллаж буй ажилтнууд маргаан зохицуулах тогтолцоонд хандах боломжийг бүрдүүлэхэд хууль тогтоомжид өөрчлөлт оруулах шаардлагатай болно. Энд албан бус эдийн засагт ажиллагчид хариу арга хэмжээнд орох, ажлаа алдах зэргээр аливаа сүрдүүлэг, эрсдэлд өртөлгүй маргаан зохицуулах механизмыг ашиглах боломжийг бүрдүүлэх сорилттой тулгарч байна.

Хуульчдын үүрэг

Хөдөлмөрийн маргааныг шүүхийн журмаар голчлон шийдвэрлэдэг тогтолцоонд маргалдагч талууд шүүхэд төлөөлүүлэх эрхтэй байна. Тиймээс мэргэжлийн хуульч нар талуудыг төлөөлж өмгөөлөл хийх боломжтой.

Хуульч оролцуулах нь заримдаа шүүх хуралдааны явцад мэтгэлцэж тэмцэлдэх уур амьсгал бүрдүүлдэг. Энэ нь ажилтан-ажил олгогчийн харилцаанд сөргөөр нөлөөлж болно. Зарим хуульч маргааны хууль зүйн үндэслэл тайлбарт хэт төвлөрч, завсарлага авах зэргээр маргаан хянан шийдвэрлэх үйл явцыг сунжруулдаг нь зөвхөн зардал нэмэгдэг зогсохгүй, цаг хугацаа алдах, шийдэгдээгүй маргаан хуримтлагдахад ч нөлөөлдөг.

Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах ажиллагаанд эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитрын аргыг түлхүү хэрэглээд ирэхээр хуульч нар энэ үйл явцад өмгөөлөгчийн хувиар оролцох оролцоо багасах болно. Шүүхэд хандах маргааны тоо цөөрч, мэргэжлийн хуульчийн үйлчилгээний эрэлт багасна. Түүнээс гадна эвлэрүүлэх/зуучлах ажиллагааны явцад өмгөөлөгч оролцуулахыг хориглодог. Мөн арбитрын ажиллагаанд ч гэсэн талууд болон арбитрч өмгөөлөгч оролцуулахаар тохиролцоогүй бол хуульчийн оролцоо харьцануй хязгаарлагдмал байна.

Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах ажиллагаанд ‘хуульчирхах явдлыг аль болох багасгах’ гэсэн энэ агуулга нь хуульч-өмгөөлөгчдийн хэрэг огт байхгүй гэсэн үг биш, харин өөр үүрэгтэйгээр оролцож болох тухай юм. Хөдөлмөрийн хуульчид дахин сургалтад хамрагдаж, магадлан итгэмжлэгдсэний дараа хараат бус комисст бүтэн болон бүтэн бус цагаар эвлэрүүлэгч/зуучлагчаар ажиллах, эсвэл хувийн хэвшлийн агент байдлаар энэ чиг үүргийг гүйцэтгэх боломжтой.

Сорилт

Маргаан зохицуулах ажиллагаанд эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитрын аргыг түлхүү хэрэглэж, шүүхээр шийдвэрлүүлэх нь буурвал маргалдагч талуудыг төлөөлөх хуульчдын оролцоо багасна. Үүний үр дүнд маргаан зохицуулах, шийдвэрлэх ажиллагаанд хуульчийн үүрэг өмгөөлөгчөөс эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбитрч болж өөрчлөгдөх боломжтой. Харин хуульчид зохих сургалтад хамрагдаж, магадлан итгэмжлэлийн шаардлагуудыг хангасан байх ёстой.

Хувийн хэвшлийн агентуудын үүрэг

Хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах шинэ тогтолцооны асуудлыг боловсруулахдаа хувийн хэвшлийн агентуудын гүйцэтгэх үүргийг авч үзэх нь зүйтэй.

Ердийн арилжааны гэрээний зохицуулалтаар аж ахуйн нэгжүүд хууль ёсны, ердийн үйл ажиллагаагаа хэвийн явуулахад шаардлагатай үйлчилгээ, тухайлбал хуулийн, нягтлан бодох бүртгэлийн, компьютерийн, инженерийн, хүний нөөц бүрдүүлэлтийн, хоол хүнсний болон бусад үйлчилгээг аутсорсингийн зарчмаар гүйцэтгүүлэх нь нээлттэй байдаг. Аж ахуйн нэгж болон гэрээлэгч хийж гүйцэтгэх ажлын цар хүрээ, төлөх хөлсөө хэлэлцэн тохирч, гэрээлэгч ажлаа гүйцэтгэн төлбөрөө авдаг.

Ажлын байранд хөдөлмөрийн харилцааг боловсронгуй болгох, хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулахтай холбоотой үйлчилгээг ч бусад үйлчилгээнээс ялгавартай авч үзэх шалтгаан байхгүй.
Аж ахуйн нэгж ажлын байран дахь хамтын ажиллагааны талаар зөвлөхүүдээс төлбөртэй зөвлөгөө авах эрхтэй. Ийм зөвлөгөө үзүүлдэг зөвлөхүүд нь нэр хүндтэй, мэргэжлийн, зан үйлийн дүрмийг дагаж мөрддөг, ажилтнуудын эрхийг хүндэтгэн хууль тогтоомжийн дагуу ажилладаг нөхцөлд төрийн байгууллагын ачааллыг бууруулахад нөлөөлнө. Тиймээс аж ахуйн нэгжүүдийг ийм зөвлөх үйлчилгээ авахыг дэмжих нь зүйтэй.

Ийм үйлчилгээ үзүүлдэг хувь хүмүүс буюу байгууллагууд нь улсын төсвөөс дэмжлэг авдаггүй. Гэсэн ч энэ нь төлбөрийн чадвартай томоохон байгууллагууд уг үйлчилгээг авахад саад болохгүй. Түүнчлэн ийм үйлчилгээг түргэн шуурхай, албархаг бус байдлаар, зорилгодоо чиглүүлж, нууцлалыг ханган хүргэж чаддаг нь төлбөр төлөөд үйлчилгээ авахад бэлэн зарим ажил олгогчийн анхаарлыг татдаг байна.

Түүнчлэн зарим хамтын гэрээ, хэлэлцээрт хэлэлцээ мухардалд орвол хувийн эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбитрчид хандахаар заасан байдаг. Ийм тохиолдолд гарах зардлыг холбогдох ажил олгогч, ҮЭ хуваж хариуцдаг.

Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах үйлчилгээг хувийн хэвшил төрийн байгууллагатай (хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага эсвэл хараат бус комисс) зэрэгцэн үзүүлдэг тохиолдолд энэ хоёр тогтолцоог бүр мөсөн салгачихгүй байх, нэг нь нөгөөгөө дордуулахад чиглэхгүй байхад анхаарах нь чухал.

Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага буюу хараат бус комисс нь маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулахтай холбоотой зарим чиг үүргийг магадлан итгэмжлэгдсэн агентуудаар гүйцэтгүүлэх боломжтой. Магадлан итгэмжлэгдэж, эрх авсан агентууд төрийн захиргааны байгууллага буюу хараат бус комиссын өмнөөс маргаанаас урьдчилан сэргийлэх асуудлаар зөвлөх, эвлэрүүлэх/зуучлах болон арибтрын ажиллагаа явуулах боломжтой. Гэхдээ эдгээр агентууд дээрх байгууллагын ажилтан болохгүйгээр уг үйл ажиллагааг явуулна.

Ийм агентууд нь холбогдох төрийн байгууллагатай байгуулсан ажил гүйцэтгэх гэрээгээр (хөдөлмөрийн гэрээнээс ялгаатай) тохиролцсон ажлын төлбөрөө авна. Харин үйлчилгээ авч буй аж ахуйн нэгж, байгууллагатай гэрээний харилцаанд орохгүй, ямар нэгэн төлбөр авахгүй. Тэд ердөө л гэрээнд заасны дагуу тухайн аж ахуйн нэгжид (ажил олгогч, ажилтнууд аль алинд нь) үйлчилгээгээ үзүүлнэ. Гэрээнд эдгээр агентийг төвийг сахисан байр сууринаас, ашиг сонирхлын

зөрчилгүй ажиллахыг онцолж, мэргэжлийн ур чадвар, зан үйлийн хувьд төрийн алба буюу комиссын үндсэн ажилтнуудын (эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбитрчийн) мөрддөг хэм хэмжээг тусгадаг.

Өндөр мэргэшсэн, туршлагатай мэргэжилтнүүдэд л итгэмжлэл олгодог тийм механизм бүрдүүлэх асуудал маргааны удирдлагын тогтолцоонд тулгардаг. Ингэхдээ хангалтгүй үйлчилгээ үзүүлсэн нь нотлогдсон агентуудын итгэмжлэлийг цуцлах, магадлан итгэмжлэлийг шууд сунгадаггүй байх зэргийг тусгах хэрэгтэй. Маргааны удирдлагын байгууллага агентуудыг магадлан итгэмжлэхэд тэдний үйл ажиллагааг удирдах, гүйцэтгэлд нь хяналт шинжилгээ хийх үр дүнтэй механизм шаардагдана. Ингэснээр агентууд байгууллагын зорилтыг хэрэгжүүлэхэд хувь нэмрээ оруулахаас бус түүний нэр хүнд, байр сууринд сөргөөр нөлөөлөхгүй байх баталгаа бүрдэнэ.

Маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах ажилд магадлан итгэмжлэгдсэн агентуудыг оролцуулах нь эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбитрчийг бүтэн бус цагаар ажиллуулахаас өөр. Бүтэн бус цагаар ажилладаг эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбитрчид цалин хөлс олгох зохицуулалт нь бүтэн цагаар ажиллагчийнхаас ялгаатай байж болох ч аль аль нь маргааны удирдлагын тогтолцооны ажилтнууд юм. Тэд арилжааны гэрээгээр ажилладаг ажил гүйцэтгэгч бус хөдөлмөрийн гэрээгээр ажилладаг ажилтнууд.

Маргааны удирдлагын тогтолцоо нь ажил олгогчид болон ажилтнуудад эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитрын үйлчилгээг үнэ төлбөргүй үзүүлэх ёстой. Ажил олгогч болон ҮЭ хамтын гэрээндээ уг гэрээтэй холбоотой үүссэн аливаа маргааныг талуудын тохиролцон сонгосон эвлэрүүлэгч/зуучлагч буюу арбитрчид хандаж зохицуулах, зардлыг маргалдагч талууд хуваан хариуцахаар тусгасан бол үүнийг нь маргааны удирдлагын байгууллага хүндэтгэх үүрэгтэй. Энэ тохиолдолд маргаан зохицуулах үйл ажиллагаа үнэ төлбөргүй биш боловч талуудын хооронд байгуулсан гэрээнд тусгагдсаны дагуу зөвшилцлийн үндсэн дээр ийнхүү шийдэгдсэн байна.

Эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитрын үйлчилгээнд сайн дурын үндсэн дээр хамрагдах ёстой. Гэхдээ энд ‘сайн дурын’ гэсэн нэр томьёог нэмж тайлбарлах нь зүйтэй. Эдгээр үйлчилгээг авах хүсэлт гаргаж буй тал үүнийгээ өөрийн хүсэл зоригийн дагуу чөлөөтэй хийж байгаа боловч маргааны нөгөө тал нь ийм хүсэлгүй байсан ч түүнд нь хариулах үүрэгтэй болдог.

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх өөрчлөлт

Зарим оронд хамтын хэлэлцээ хийх үйл явц суларч, хөдөлмөрийн гэрээнд илүү анхаарах хандлага ажиглагдаж байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд ийнхүү ганцаарчилсан зохицуулалт давамгайлах нь нэгэнт үүссэн эрхийн хэрэгжилтийн хүрээнд олон тооны ганцаарчилсан маргаан гарахын дохио юм.

Энэ нь эрхийн болон сонирхлын асуудлаар хамтын маргаан огт гарахгүй гэсэн үг биш. Харин маргаан голчлон үүсэх болон талууд харилцан ажиллах түвшин өөр чиглэлд шилжиж, түүнийг нь дагаад хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах тогтолцоо эрхийн ганцаарчилсан маргааны тоо нэмэгдэх нөхцөлд зохицон ажиллах шаардлагатай болно.

Сорилт

ҮЭ, ажил олгогчдын хооронд хамтын хэлэлцээ хийх механизм суларсан нь хөдөлмөрийн маргааны удирдлагын тогтолцоо илүү олон тооны эрхийн ганцаарчилсан маргааныг зохицуулахад хүргэж байна. Маргааны удирдлагын тогтолцоо нь хамтын маргаан зохицуулахад өндөр чанартай эвлэрүүлэх/зуучлах болон арбитрын үйлчилгээ үзүүлэхийн зэрэгцээ дээр дурдсан өөрчлөлтөд зохицон ажиллахуйц уян хатан байх шаардлагатай болж байна.

Хувийн хэвшил болон төрийн байгууллагуудад гарч буй маргаан

Хувийн хэвшилд ч бай, төрийн захиргааны буюу үйлчилгээний албанд ч бай ялгаагүй ганцаарчилсан болон хамтын маргаан гарна. Төрийн болон хувийн хэвшилд гарч буй маргааныг тусад нь зохицуулах тогтолцоо бий болгосноор гарах үр дүн талуудад илүү үр өгөөжтэй байх баталгаа байхгүй.

Харин төрийн болон хувийн хэвшилд гарч буй маргааныг нэгэн адил зохицуулж, түүнд шаардагдах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх үүрэгтэй нэг л байгууллага байх нь давуу талтай. Төрийн албанд гарч буй маргаан хувийн хэвшилд гарч буйгаас тодорхой хэмжээнд ‘ялгаатай’ байна гэж үзвэл тодорхой тооны эвлэрүүлэгч/зуучлагч, арбитрчийг төрийн албанд гарч буй маргааны чиглэлээр мэргэшүүлэхээр шийдэж болох юм. Гэхдээ эдгээр мэргэжилтэн зөвхөн төрийн албаны маргаан дээр ажиллана гэсэн үг биш.

Сорилт

Маргааны удирдлагын тогтолцоо нь хувийн хэвшил болон төрийн алба гэж ялгалгүй шаардагдах цогц үйлчилгээг үзүүлэх чадвартай байхын зэрэгцээ ажил эрхэлж буй салбараас үл хамааран маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах мэргэжлийн үйлчилгээг чанарын өндөр түвшинд хүргэх нөхцөлийг бүрдүүлэх нь зүйтэй.

Хөдөлмөрийн яам буюу департаментийн хөдөлмөрийн маргаантай холбоотой үйлчилгээг боловсронгуй болгох зорилгоор одоогийн бүтэц, үйл ажиллагааг нь сэргээн
йжруулахад хэд хэдэн ʻасуудал, сорилт тулгарна. Харин
маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг зохицуулах иж бүрэн үйлчилгээ үзүүлэх чиг үүрэгтэй хараат бус комисс байгуулахад бүр ч олон асуудал хөндөгдөнө.

Өнөөгийн тогтолцоог орлох шинэ байгууллага байгуулахад өөрсдөд нь хохиролтой гэж үзсэн хүмүүсийн эсэргүүцэлтэй тулгарах нь дамжиггүй. Тиймээс өөрчлөлт, шинэчлэлийн үйл явцыг анхаарал, болгоомж, тэвчээртэйгээр удирдаж, зүгээр л нэг өөрчилж шинэчлэхийн төлөө биш уг тогтолцооныхоо үйл ажиллагааны гүйцэтгэл, засаглалыг жинхэнэ утгаар нь сайжруулах итгэл үнэмшил, эрч хүчтэйгээр хэрэгжүүлэх шаардлагатай юм.

Маргааны удирдлагын асуудлаар хараат бус комисс байгуулахад эхлэлийн болон цаашдын үйл ажиллагааны санхүүжилтийг баталгаажуулсан байх шаардлагатай. Ийм комиссын хараат бус, төвийг сахисан байх зарчим нь тогтолцооны үйлчлүүлэгчид болох ажил олгогч, ҮЭ-ээс санхүүгийн дэмжлэг авахгүй байхыг шаарддаг тул засгийн газар парламентаас баталсан төсвийнхөө хүрээнд уг бүтцийг санхүүжүүлэх үүргийг хүлээдэг.

Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгуул- лагаа бэхжүүлэх буюу шинээр хараат бус комисс байгуулах замаар маргааны удирдлагын тогтолцоогоо шинэчлэхийг зорьж буй хөгжиж буй орнууд шинэчлэлд шаардагдах санхүүжилтийг шийдвэрлүүлэхийн тулд хууль тогтоогчид хүлээн зөвшөөрөхүйц хүчтэй үндэслэл, тайлбар гаргах шаардлагатай. Энд маргааны удирдлагын тогтолцоонд шинэ арга хандлага нэвтрүүлснээс үүдэх эдийн засгийн үр ашгийг онцлох нь чухал болно.

Оршил

Зуучлал нь ёс зүйн үүрэг, хариуцлага хүлээдэг мэргэжлийн үйл ажиллагаа юм. Зуучлах ажиллагаа эрхлэгчид нь чөлөөтэй, хариуцлагатай хамтын хэлэлцээ хийх зарчмыг хүндэтгэх ёстой. Зуучлагчид нь хамтын хэлэлцээнд оролцогч талууд, бусад зуучлагчид, зуучлалын ажиллагааг зохицуулах эрх бүхий төрийн байгууллага, олон нийтийн өмнө хүлээсэн үүрэг, хариуцлагаа ухамсарласан байх ёстой.

Хот, муж, холбооны улсын түвшинд үйл ажиллагаа явуулж буй агентлагуудын хуульд заасан чиг үүрэг, хариуцлагыг хүлээн зөвшөөрч байна. Гэхдээ энэхүү дүрэм нь эдгээр үүрэг, хариуцлагыг ямар нэг байдлаар тодорхойлох буюу өөрчлөх, хэзээ, ямар нөхцөлд нэгээс дээш байгууллагын зуучлагч оролцохыг тодорхойлохыг зориогүй болно. Харин энэхүү дүрэм нь зуучлагчийн хувийн зан үйлийн хэм хэмжээг тогтоосон болно.

Энэхүү дүрэм нь хот, муж, холбооны улсын түвшинд үйл ажиллагаа явуулж буй агентлагуудад ажиллаж буй мэргэжлийн зуучлагчид болон талууд хувиараа авсан зуучлагчдын мэргэжлийн үйл ажиллагаандаа дагаж мөрдөх зарчмуудыг тогтоох зорилготой.

Маргаанд оролцогч талуудын өмнө зуучлагчийн хүлээх үүрэг

Хөдөлмөрийн маргааныг зохицуулах үндсэн үүргийг түүнд оролцогч талууд хүлээнэ. Хамтын хэлэлцээний явцад хүрсэн тохиролцоог талууд өөрсдөө сайн дурын үндсэн дээр хийсэн гэдгийг зуучлагчид ямагт санаж хүлээн зөвшөөрч байх ёстой. Талууд маргаанаа шийдвэрлэхэд туслах нь зуучлагчийн үүрэг юм.

Зуучлагчийн туслалцаа авалгүй хамтын хэлэлцээгээр тохиролцоонд хүрэхийг хүсмээр ч шаардлагатай үед төрийн зохистой оролцооны хэлбэр нь зуучлал

болохыг холбогдох төрийн бодлого, хууль тогтоомжоор хүлээн зөвшөөрсөн байна. Зуучлагчид хөндлөнгөөс оролцох хэрэгтэй юу, хэзээ оролцох шаардлагатай вэ гэдгийг талууд ихэвчлэн өөрсдөө шийддэг. Онцгой тохиолдолд л зуучлагч өөрийн санаачилгаар оролцдог байх шаардлагатай.

Зуучлагч өөрийн үүргийг хэлэлцээний ширээнд энхийг сахиулагчаар хязгаарлах ёсгүй. Зуучлагч нь талууд хандаж болох шинжээчийн үүрэг гүйцэтгэх ёстой. Шаардлагатай тохиолдолд талууд хэлэлцээгээ амжилттай хийхэд нь тус дөхөм болох зорилгоор процессын болон материаллаг шинжтэй зөвлөмж өгөх, хувилбарууд санал болгох бэлтгэлтэй байх нь зүйтэй.

Зуучлал нь сайн дурын үйл явц тул талууд зуучлагчийг үнэнч, төвийг сахисан, шударга хүн хэмээн хүлээн зөвшөөрөх нь түүний ажил үүргээ амжилттай гүйцэтгэхэд маш чухал нөлөөтэй. Зуучлагчийн ашиг тусыг мэргэжлийн үүргээ хэрхэн гүйцэтгэж байгаагаар нь үнэлэх болно. Зуучлагчийн хувийн зан чанар, оюуны чадавх, сэтгэлийн болон нийгмийн онцлог, техникийн ур чадвар нь түүний үйл хөдлөл болон талууд, бусад зуучлагч, олон нийттэй амаар болон бичгээр харилцаж буй байдлаас нь илэрхий болно.

Бусад зуучлагчийнхаа өмнө зуучлагчийн хүлээх үүрэг

Зуучлагч нь өөр зуучлагч(ид) ажиллаж буй маргаанд тэдэнтэй урьдчилан ярилцалгүйгээр оролцох ёсгүй. Аливаа маргаанд өөр зуучлагч нэмж оролцож болох юм байна гэсэн ойлголтоор л зуучлагч тухайн маргаанд оролцох ёсгүй. Нэг зуучлагчийн оролцоо дутмаг байгааг өөр зуучлагч нэмж оролцох шаардлагатай гэж шууд дүгнэх ёсгүй.

Нэг тодорхой маргаанд нэгээс дээш зуучлагч оролцож байгаа тохиолдолд зуучлагч бүр хамтран ажиллаж ажлаа уялдуулах үүднээс маргаантай холбоотой нарийвчилсан мэдээллийг бусаддаа өгөх үүрэгтэй бөгөөд хамтран ажиллаж буй зуучлагчдаа бүх талаар дэмжих шаардлагатай.

Зуучлагч нь бусад зуучлагчийнхаа хийж буй зүйлтэй санал нийлэхгүй буюу түүнд нь шүүмжлэлтэй хандаж байгаагаа ямар нэг байдлаар харуулахаас зайлсхийх ёстой. Тодорхой маргааны хувьд зуучлагч нар ямар байр суурьтай, үүрэгтэй оролцох асуудлыг зуучлагчид зөвхөн өөр хоорондоо л ярилцах ёстой.

Байгууллагынхаа болон мэргэжлийнхээ төлөө зуучлагчийн хүлээх үүрэг

Хамтын хэлэлцээнд оролцогч талуудад зуучлан туслах үйлчилгээ үзүүлдэг агентлаг нь төрийн байгууллага байна. Тиймээс зуучлагч өөрийгөө ч төрийн албан хаагч гэдгийг санаж байх ёстой. Зуучлагчийг болон ажлыг нь зөвхөн хувь хүнийх нь түвшинд биш харин байгууллагынхаа төлөөлөгч гэдгээр нь үнэлж цэгнэнэ гэдгийг

байнга санаж байх хэрэгтэй. Аливаа зохисгүй үйлдэл буюу мэргэжлийн алдаа, дутагдал нь тухайн зуучлагч төдийгүй түүний ажил олгогч, улмаар агентлагынх нь болон төрийн бусад байгууллагын ажлын үр дүн, зуучлах ажиллагааны нэр хүндэд бүхэлд нь сөргөөр нөлөөлөх болно.

Зуучлагч албан тушаалаа хувийн буюу хувьдаа ашиг хонжоо олох зорилгоор ашиглах ёсгүй бөгөөд зуучлагчийн хувиар ашиг сонирхлын зөрчил үүсэж болзошгүй аж ахуйн нэгж, байгууллагатай хөдөлмөрийн эрхлэлтийн харилцаанд орох ёсгүй. Зуучлагч нь албан үүргээ гүйцэтгэсний төлөө цалингаас гадна ямар нэгэн байдлаар мөнгөн хөрөнгө, үнэ цэнэ бүхий зүйл авах ёсгүй бөгөөд ажил үүргээ төвийг сахисан байдлаар гүйцэтгэхэд нь харшилж болзошгүй ямар ч этгээдийн өмнө үүрэг хүлээхгүй байх шаардлагатай.

Олон нийтийн өмнө зуучлагчийн хүлээх үүрэг

Хамтын хэлэлцээ нь мөн чанараараа хувийн бөгөөд сайн дурын үйл явц. Зуучлагчийн үндсэн үүрэг бол талуудыг маргаанаа шийдвэрлэхэд нь туслах. Ийм туслалцаа нь талуудын эдийн засгийн болон хууль ёсны хориг арга хэмжээ авах эрхийг нь хориглож чадахгүй. Гэсэн хэдий ч зуучлах ажиллагааны явцад тодорхой маргааныг шийдвэрлэх, аж ахуйн нэгжийн зогссон ажлыг сэргээх, хэвийн үйл ажиллагааг хангах зэрэг нь олон нийтийн эрх ашигт нийцнэ гэдгийг онцолж болох юм. Гэхдээ зуучлагч хамтын гэрээний агуулгыг зохицуулах буюу хянадаггүй гэдгийг ойлгох ёстой.

Талууд нийтийн ашиг сонирхолд харшлах аливаа тохиролцоог хийхдээ зуучлагчийг төрийн албан хаагч гэдгээр нь (төрөөс шууд бусаар хүлээн зөвшөөрсөн гэсэн санаагаар) ашиглах гэж байгаа нь илэрхий тохиолдолд зуучлагч өөрийгөө хэлэлцээнээс гарах шаардлагатай гэж үзэх боломжтой.

Хөдөлмөрийн маргаан хэлэлцээний ширээн дээр шийдвэрлэгддэг гэдэг нь хүлээн зөвшөөрөгдсөн хэдий ч зуучлагч (1) талуудын хүсэлт (2) тухайн мэдээлэл маргааныг шийдвэрлэхэд тус болох уу саад болох уу гэдгийг (3) мэдээлэлтэй нийгмийн/олон нийтийн хэрэгцээ шаардлагыг харгалзан зохих мэдээлэл гаргаж болно.

Хэвлэл мэдээллийг зуучлагч өөрийн буюу байгууллагынхаа байр суурийг бэхжүүлэх зорилгоор ашиглах ёсгүй. Хоёр буюу түүнээс дээш зуучлагч ажиллаж буй маргааны хувьд олон нийтэд хандсан мэдээллийг харилцан тохиролцож хийх шаардлагатай.

Зуучлах ажиллагааныхаа төлөө зуучлагчийн хүлээх үүрэг

Хамтын хэлэлцээ нь хуулиар тогтоосон механизм бөгөөд бидний эдийн засгийн амьдралд чухал үүрэгтэй элемент. Зуучлах ажиллагааны явцад талууд маргаанаа шийдвэрлэхдээ сайн дураар сонгож ашиглах боломжит хувилбаруудыг боловсруулж гаргах шаардлага тавигддаг. Маргалдагч талуудад энэ сайн дурын зарчимд харшлах зүй бус дарам шахалт үзүүлэх явдал зуучлах ажиллагаанд байж таарахгүй.

Зуучлагчийн байр суурь, туршлага, чадвар нь түүний санал, зөвлөмжид итгэх итгэл үнэмшлийг нэмэгдүүлдэг тул санал, зөвлөмжийнхөө үр нөлөөг няхуур үнэлж, түүнийхээ төлөө бүрэн хариуцлага хүлээх ёстой.

Зуучлагч нь хөдөлмөрийн харилцаа, зөрчилдөөнийг шийдвэрлэх арга зүйн талаарх мэдлэгээ байнга дээшлүүлэх, ур чадвар, чадавхаа хөгжүүлэх үүрэгтэй.

Зуучлагч буюу түүний харьяалагддаг агентлагаас маргаанд оролцогч талуудад өгсөн зөвлөмж нь маргаанаа зуучлалын өөр “механизм”-д шилжүүлбэл илүү үр дүнтэй байх юм гэсэн сэтгэгдэл төрүүлэхээр бол үүнийг мэргэжийн бус хандлага гэж үзэж, буруушаах ёстой.

Зуучлагч ажил үүргээ гүйцэтгэх явцдаа олж авсан нууц мэдээллийг задруулах эрхгүй. Ийм мэдээллийг ямар ч зорилгоор, түүний дотор шүүх ажиллагааны явцад ч бусдад задруулах буюу шууд болон шууд бусаар хувьдаа ашиг хонжоо олох зорилгоор ашиглах ёсгүй.

Хэлэлцээний явцад зуучлагчид танилцуулсан талуудын байр суурь, санал зэрэгтэй холбоотой нууцлал бүхий мэдээллийг анх өгсөн талын зөвшөөрлийг авалгүйгээр нөгөө талд задруулах ёсгүй.

Өмнөд Африк – Эвлэрүүлэх, зуучлах, арбитрын комисс (ЭЗАК)

Комиссын гишүүний зан үйлийн дүрэм

Энэхүү дүрмийг Хөдөлмөрийн харилцааны тухай 1995 оны (No. 66) хуулийн 117 дугаар зүйлийн дагуу боловсруулав.

1. ЗОРИЛГО

Энэхүү дүрмийн зорилго нь:

1.1 эвлэрүүлэх, зуучлах болон арбитрын ажиллагааны, ялангуяа ЭЗАК-ын нэр хүндийг өндөрт өргөхөд дэмжлэг үзүүлэх;

1.2 комиссын бүх гишүүдэд мэргэжлийн болон практик үйл ажиллагаандаа баримтлах зөвлөмж өгөхөд оршино.

2. КОМИССЫН ГИШҮҮНИЙ БАРИМТЛАХ ЕРӨНХИЙ ЗАРЧИМ

Эвлэрүүлэх, зуучлах болон арбитрын ажиллагааны шударга, зүйтэй байдлыг хангаж, олон нийтийн итгэлийг олж авахын тулд комиссын гишүүн:

2.1 хуульд заасан албан үүргээ үнэнч шударгаар, төвийг сахисан зарчмаар, няхуур бөгөөд гадны аливаа дарамтаас хараат бусаар гүйцэтгэнэ;

2.2 бүх талд тэгш шударга хандаж, шүүмжлэлээс айж эмээлгүй, хувийн ашиг сонирхолдоо хөтлөгдөхгүй байна;

2.3 өөрийгөө ажилд томилуулах хүсэлт гаргахгүй. Гэхдээ энэ нь комиссын гишүүн ямар нэгэн ажил, албан тушаалд ажиллахад бэлэн байгаагаа илэрхийлэхэд саад болохгүй;

2.4 ажиллагааг шууд эхлүүлэх боломжтой, мэргэжил, ур чадварын хувьд тохирно гэж үзсэн томилгоог л хүлээн авна;

2.5 төвийг сахисан байр сууринд нь нөлөөлж болох буюу энэхүү зарчим нь алдагдсан гэж сэтгэгдэл төрүүлэхүйц санхүүгийн, бизнесийн буюу нийгмийн харилцаанд оролцохоос зайлсхийнэ;

2.6 ЭЗАК-ын албан тушаалтнууд болон ажилтнуудад зүй бусаар, тэр дундаа бэлэг сэлт өгөх буюу бусад урамшууллын аргаар нөлөөлөхгүй.

3. *АШИГ СОНИРХЛЫН ЗӨРЧИЛ БА ТҮҮНИЙГ МЭДЭЭЛЭХ*

3.1 Комиссын гишүүн нь төвийг сахисан байр суурин нь нөлөөлж болох буюу алагчлах байдал гаргасан гэж үзэхэд хүргэж болох аливаа ашиг сонирхол буюу харилцааг мэдэгдэх үүрэгтэй. Ийнхүү мэдээлэх үүргийг комиссын гишүүн өөрөө хүлээнэ.

3.2 Комиссын гишүүн өөрт хуваарилагдсан аливаа хэрэг маргааныг хүлээн авахаас өмнө өөрөө буюу итгэмжлэгдсэн агентаараа дамжуулан дараах мэдээллийг ЭЗАК-т өгнө:

3.2.1 тухайн хэрэгтэй холбоотой шууд буюу шууд бус санхүүгийн буюу хувийн ашиг сонирхол байгаа эсэх;

3.2.2 төвийг сахисан байр суурин нь нөлөөлж болох буюу алагчлах байдал гаргасан гэж үзэхэд хүргэж болох санхүүгийн, бизнесийн, мэргэжлийн, гэр бүлийн буюу нийгмийн харилцаа холбоо байгаа эсэх, өмнө нь байсан эсэх;

3.2.3 ийнхүү мэдэгдвэл зохих нөхцөл байдлыг комиссын гишүүн тухайн ажлыг хүлээн авахаас өмнө мэдэх боломжгүй байсан бол мэдээлэл авсан даруй энэ тухайгаа мэдэгдэх үүрэгтэй. Тухайлбал, арбитрын ажиллагаанд оролцох гэрч комиссын гишүүнтэй танил буюу холбоотой хүн болох нь мэдэгдвэл мэдсэн даруй энэ тухай мэдэгдэнэ;

3.2.4 комиссын гишүүн зохих ёсоор мэдэгдсэний дараа хоёр тал санал нийлж байгаа бол үргэлжлүүлэн ажиллаж болно. Харин талууд юу гэж үзэхээс үл хамааран ашиг сонирхлын зөрчил байна гэж үзэж байгаа бол гишүүн өөрөө уг ажиллагаанаас татгалзах ёстой;

3.2.5 комиссын гишүүн тухайн ажиллагаанаас татгалзах эсэх дээр зөвшилцөлд хүрч чадаагүй ч дараах тохиолдолд комиссын гишүүн ажлаа үргэлжлүүлнэ:

- Ажлын байрны тодорхойлолтод нь комиссын гишүүн ажил үүргээ зохих ёсоор гүйцэтгэхэд нөлөөлөх аливаа асуудлыг шийдвэрлэх журмыг зааж өгсний дагуу тэрхүү журмыг баримталсан;

- Комиссын гишүүн асуудлыг анхааралтай судалж үзээд тухайн асуудал түүнийг ажил үүргээ төвийг сахисан байр сууринаас шударгаар гүйцэтгэхэд нөлөөлөх хэмжээний ноцтой биш, харин уг ажиллагаанаас татгалзах нь түүнийг үндэслэлгүйгээр хойшлуулж сунжруулах буюу зүй ёсонд харш зүйл болно гэсэн дүгнэлтэд хүрсэн.

4. АЖИЛЛАГААНЫ ЯВЦАД БАРИМТЛАХ ЗАРЧИМ

4.1 Комиссын гишүүн ажиллагааг шударга, няхуур, төвийг сахисан байдлаар явуулна.

4.2 Комиссын гишүүн ажиллагааны явцад аль нэг тал буюу тэдгээрийн төлөөлөгчидтэй нөгөө талыг байлцуулалгүйгээр буюу тэдний зөвшөөрөлгүйгээр холбогдох ёсгүй.

4.3 Комиссын гишүүн ажиллагааны явцад талууд, тэдний төлөөлөгчид буюу гэрчүүдэд тэвчээртэй, эелдэг хүндэтгэлтэй хандах бөгөөд уг үйл ажиллагаанд оролцогч нийт хүмүүсийг мөн ийнхүү хандахыг дэмжинэ.

4.4 Арбитрчаар ажиллаж буй комиссын гишүүн хуралдааны явцад бичлэг хийх гэсэн талуудын шийдвэрийг хүндэтгэн хүлээн авна.

4.5 Нэг талт (ex parte) хуралдаан хийх эсэхийг шийдвэрлэхдээ арбитрч холбогдох эрх зүйн, гэрээний болон бусад нөхцөл байдлыг харгалзан үзэх ёстой.

4.6 Хуралдааныг нэг талт журмаар явуулахын өмнө комиссын гишүүн хуралдаанд оролцохоос татгалзсан буюу оролцох боломжгүй байгаа талд уг хуралдаан болох хугацаа, газар болон зорилгыг зохих ёсоор мэдэгдсэн эсэхийг нягтална.

4.7 Нэг ажиллагаанд нэгээс дээш гишүүн эвлэрүүлэгч, зуучлагч буюу арбитрчийн үүрэг гүйцэтгэн оролцож байгаа тохиолдолд харилцан бие биеэ уг ажиллагаанд бүрэн дүүрэн оролцох боломжоор хангана.

4.8 Комиссын гишүүн нь ЭЗАК-т урьдчилан мэдэгдэж зөвшөөрөл авалгүйгээр бусад этгээдэд өөрийг нь төлөөлөн үйл ажиллагаа явуулах эрхийг шилжүүлж болохгүй.

5. АЖИЛЛАГААНЫ ДАРААА БАРИМТЛАХ ЗАРЧИМ

5.1 Комиссын гишүүн нь талуудад нэгэн зэрэг гардуулан өгөх ёстой арбитрын шийдвэрийн агуулгыг аль нэг талд нь урьдчилан задруулах ёсгүй.

5.2 Комиссын гишүүний шийдвэр нь аль болох тодорхой, оновчтой боловсруулагдсан байх ёстой.

5.3 Нэгэнт гарсан шийдвэрийг талуудын зөвшөөрөлгүйгээр тайлбарлаж буюу тодруулга хийж болохгүй.

5 .4 Талууд шийдвэрийн талаар тодруулга, тайлбар хийхээр тохиролцсон бол комиссын гишүүн тал тус бүрт уг боломжийг олгоно.

6. МЭДЭЭЛЛИЙН НУУЦЛАЛЫГ ХАДГАЛАХ

Зуучлах ажиллагааны явцад зуучлагчид танилцуулсан нууцлал бүхий мэдээллийг комиссын гишүүн нууцлалыг алдахгүйгээр хадгалах үүрэгтэй бөгөөд зөвшөөрөл авалгүйгээр уг мэдээллийг нөгөө тал буюу гуравдагч этгээдэд задруулж болохгүй.

7. ЭРХЛЭХ АСУУДЛЫН ХҮРЭЭ

7.1 Комиссын гишүүн нь гэрээ буюу хууль тогтоомжоор тогтоосон хүрээнд үйл ажиллагаагаа явуулах ёстой.

7.2 Ажиллагааны аль ч шатанд талууд маргаантай холбоотой асуудлуудыг бүхэлд нь буюу хэсэгчлэн өөрсдөө шууд тохиролцож шийдвэрлэсэн бол комиссын гишүүн тэрхүү шийдэгдсэн асуудлыг өөрийнхөө ажил үүргээс хасагдсанд тооцно.

8. АРБИТРЧИЙН ҮҮРЭГ ГҮЙЦЭТГЭЖ БУЙ КОМИССЫН ГИШҮҮН ЭВЛЭРҮҮЛЭХ АЖИЛЛАГАА ЯВУУЛАХ

Арбитрчийн үүрэг гүйцэтгэж буй комиссын гишүүн эвлэрүүлэх арга тохиромжтой гэж үзсэн бол талуудад ийнхүү санал болгож болно. Хэрэв талууд уг саналыг хүлээж авахгүй бол комиссын гишүүн уг асуудлыг үргэлжлүүлэхгүй.

9. БУСАД АРБИТРЧИЙН ШИЙДВЭР БОЛОН ХӨНДЛӨНГИЙН СУДАЛГАА АШИГЛАХ

Зөвлөмж буюу заавал биелэгдэх шинжтэй шийдвэр гаргах гэж буй комиссын гишүүн энэ чиглэлээр бусад арбитрчийн гаргасан шийдвэр, шийдвэрлэсэн маргаан буюу хөндлөнгийн судалгаатай танилцаж болно. Гэхдээ ямар ч тохиолдолд комиссын гишүүн гаргасан шийдвэрийнхээ хариуцлагыг өөрөө бүрэн хариуцна.

10. ХҮЛЭЭГДЭЛ СААТАЛ ГАРАХААС СЭРГИЙЛЭХ

10.1 Комиссын гишүүн нь ЭЗАК-ын өмнө хүлээсэн үүргээ цаг хугацаанд нь биелүүлэхээр тооцож ажлаа төлөвлөх үүрэгтэй.

10.2 Ажлын хүлээгдэл саатал гарахаас сэргийлэх зорилгоор комиссын гишүүн нь талууд болон ЭЗАК-тай хамтран ажиллана.

10.3 Хуралдаан дуусаны дараа комиссын гишүүн нь шийдвэрээ гаргах хугацааны хязгаарыг хатуу мөрдөнө.

11. ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ХӨЛС/ТӨЛБӨР БА ЗАРДАЛ

11.1 Бүтэн бус цагаар ажилладаг комиссын гишүүн нь ЭЗАК-ын тогтоосон сүлжээний дагуу үйлчилгээний хөлсөө авах бөгөөд маргаанд оролцогч талуудтай

рийн талаар ямар нэгэн тохиролцоо хийхгүй.

11.2 Комиссын гишүүн нь үйлчилгээ үзүүлэхэд гарч буй зардлын бүртгэлийг зохих ёсоор хийж, хугацаанд нь ЭЗАК-т тайлагнаж байх ёстой.

12. *МЭРГЭШИЛ*

12.1 Комиссын гишүүн нь тухайн асуудлыг өөрийн мэргэшсэн хүрээнээс гадуур байна гэж үзвэл уг маргааныг хариуцахаас татгалзах, гарах буюу техникийн туслалцаа хүсэж болно.

12.2 Эвлэрүүлэгчээр ажиллаж буй комиссын гишүүн нь талуудад маргаанаа шийдвэрлэхэд нь туслах аливаа амлалт өгөхөөсөө өмнө маргаж буй асуудлуудыг судалж ойлгосон байх шаардлагатай. Үүний тулд комиссын гишүүн ажиллагааны бүр эхэнд талуудын байр суурь, хэрэгцээ шаардлага, хүлээлтийг ойлгосон эсэхээ сайтар нягтлах ёстой.

13. *ЭВЛЭРҮҮЛЭХ АЖИЛЛАГААНЫ ҮНДСЭН ЗАРЧИМ*

Эвлэрүүлэгчээр ажиллах гэж буй комиссын гишүүн нь ажиллагааны эхэнд уг ажиллагааг бүрэн нууцлал хангасан байдлаар явуулна гэдгийг мэдэгдэж, талуудын зөвшөөрлийг авсан байх ёстой.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал

ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ОСОЛ, ХУРЦ ХОРДЛОГЫН ТООН ШИНЖИЛГЭЭ

УДИРТГАЛ

Энэ удаагийн тоон шинжилгээнд 2016-2019 оны үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын бүртгэл мэдээллийг хамруулаа. Нийт бүртгэгдсэн үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого 2016-2017 онд жилд 332 тохиолдол бүртгэгдэж байсан бол 2018 онд 283 болж 14.8 хувиар буурсан бол 2019 онд 336 болж 18.7 хувиар өссөн байна. Өсөлтийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар харвал барилгын салбар 21, усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа 14, тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа салбар 12, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбар 12 тохиолдлоор нэмэгдсэн бол төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгааллын салбар 12, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбар 9 тохиолдлоор буурсан байна.

2019 онд бүртгэгдсэн үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын 324 (96.4 хувь) нь үйлдвэрлэлийн осол, 12 (3.6 хувь) нь хурц хордлого байна. Нийт үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогчийн 41.1 хувь нь хөнгөн, 43.5 хувь нь хүнд, 15.5 хувь нь нас барсан байна. Мөн 2019 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдсон 2 хүн тутмын нэг нь 2 хүртэлх жил ажилласан осолдогч байгаа нь туршлагагүй, шинээр ажилд орсон ажилтан осолд орох магадлал өндөртэйг харуулж байна.

2019 онд гарсан үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын 23.8 хувь нь Уул уурхай, олборлолтын салбарт, 11.6 хувь нь Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарт, 11.3 хувь нь Барилгын салбарт, 8.0 хувь нь Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт, 7.1 хувь нь Боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт, 6.8 хувь нь Усан хангамж, бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбарт, 6.5 хувь нь Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгааллын салбарт, үлдсэн 24.7 хувь нь бусад салбарт гарсан байна.

Иймд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тоон мэдээлэл дээр үндэслэн осол гарсан шалтгаан, хүчин зүйлийг тодорхойлж, осолдогчийг нас, хүйс, ажилласан жил, учирсан гэмтлийн төрөл, хэлбэрийг нарийвчлан гаргаж, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг сайжруулах, учирч болох осол, хордлогоос урьдчилан сэргийлэх заавар зөвлөгөөг аль салбарт, ямар насны хүмүүст түлхүү өгөх шаардлагатай байгааг тодорхойлох хэрэгцээ, шаардлага байна.

ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ

Судалгааны зорилго нь үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тоо мэдээлэлд нарийвчилсан дүн шинжилгээ хийж, зонхилон гарч байгаа салбар, шалтгаан, хүчин зүйлийг тодорхойлж, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн урьдчилан сэргийлэх ажил, бодлого, төлөвлөлтийг сайжруулахад шаардлагатай тоон мэдээллийг гаргахад оршино.

Үндсэн зорилгын хүрээнд дараах зорилтыг дэвшүүлж байна.

- Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого гарч байгаа шалтгаан, хүчин зүйлийг салбараар тодорхойлох;
- Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн осолдогчийг хүн ам зүйн хүчин зүйлсээр тодорхойлох;
- Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого гарсан орчин, хэлбэр, салбарыг хугацаагаар тодорхойлох.

АРГА ЗҮЙ

Шинжилгээний ажлыг хоёрдогч мэдээлэлд тулгуурлан гүйцэтгэсэн бөгөөд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлоготой холбоотой албан ёсны болон захиргааны статистик мэдээллийг холбогдох байгууллагаас цуглуулж нэгтгэсэн. Холбогдох тоон мэдээлэл дээр үндэслэн математик статистикийн аргуудыг ашиглаж, мэдээллийг шинжилж, тайланг боловсруулаа.

ОЙЛГОЛТ, ТОДОРХОЙЛОЛТ

Үйлдвэрлэлийн осол гэж хөдөлмөр эрхлэгч иргэн хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх явцад үйлдвэрлэлийн болон түүнтэй адилтгах хүчин зүйлийн үйлчлэлд өртөхийг хэлнэ.

Хурц хордлого гэж цацраг болон биологийн идэвхт бодис, химийн хорт бодисын нөлөөгөөр хурц, цочмог хэлбэрээр богино хугацаанд хордохыг хэлнэ.

Осолдогч гэж үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн ажилтан, иргэнийг ойлгоно.

Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн нэг ажилтан, иргэнийг үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын нэг тохиолдол гэж үзнэ. Хэрвээ нэг осол, хордлогод нэгээс дээш тооны хүн өртсөн бол осолдогч тус бүрээр үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тохиолдол гэж тооцно.

Бүлэг осол, хурц хордлого гэж үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод 2 ба түүнээс дээш тооны ажилтан, иргэн өртөхийг ойлгоно.

Хүснэгт 1. ISIC-4 эдийн засгийн бүх төрлийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал

ISIC	ЭЗҮА-ны салбарын
A	Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур
B	Уул уурхай, олборлолт
C	Боловсруулах үйлдвэрлэл
D	Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт
E	Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа
F	Барилга
G	Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ
H	Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа
I	Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ
J	Мэдээлэл, холбоо
K	Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа
L	Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа
M	Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа
N	Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа
O	Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал
P	Боловсрол
Q	Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа
R	Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам
S	Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа
T	Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа
U	Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа

ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ОСОЛ, ХУРЦ ХОРДЛОГЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого гарах тохиолдол буурахгүй байгаа нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудалд онцгойлон анхаарах шаардлагатай байгааг харуулж байна. 2019 оны жилийн эцсийн байдлаар 336 үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тохиолдол бүртгэгдсэн бөгөөд 324 (96.4 хувь) нь үйлдвэрлэлийн осол, 12 (3.6 хувь) нь хурц хордлого байна. Өмнөх онтой харьцуулахад үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тоо 18.7 хувиар нэмэгдсэн байна.

2019 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогчийн 138 (41.1 хувь) нь хөнгөн, 146 (43.5 хувь) нь хүнд гэмтэл авсан бол 52 (15.5 хувь) нь нас барсан байна. Тоон мэдээллээс харахад сүүлийн 3 жилд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор нас барсан хүний тоо нэмэгдсэн байна.

Хүснэгт 2. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тоо, хэлбэрээр, 2010-2019 он

Он	Үйлдвэрийн осол, хурц хордлого			Осолдогч			
	Өсөлт/Бууралт			Төрлөөр			
	Нийт	Абсолют	Хувь	Нийт	Хөнгөн	Хүнд	Нас барсан
2010	366	-	-	398	177	141	80
2011	403	37	10.1	431	214	142	75
2012	400	-3	-0.7	424	172	165	87
2013	406	6	1.5	425	164	210	51
2014	333	-73	-18.0	363	119	186	56
2015	404	71	21.3	404	147	209	48
2016	332	-72	-17.8	332	142	159	31
2017	332	0	0.0	332	120	185	27
2018	283	-49	-14.8	283	106	147	30
2019	336	53	18.7	336	138	146	52

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

2019 онд гарсан үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар нь авч үзэхэд, 80 (23.8 хувь) нь уул уурхай, олборлолт, 39 (11.6 хувь) нь тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа, 38 (11.3 хувь) нь барилга, 27 (8.0 хувь) нь үйлчилгээний бусад салбарт, 24 (7.1 хувь) нь боловсруулах үйлдвэрлэл, 23 (6.8 хувь) нь усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа, 22 (6.5 хувь) нь төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал, 16 (4.8 хувь) нь хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа, үлдсэн 67 (19.9 хувь) нь бусад салбарт гарсан байна.

Сүүлийн 3 жилийн тоон мэдээллээс үзэхэд уул уурхайн, олборлолт, тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа, барилгын салбарт гарсан үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тоо тогтмол нэмэгдсэн байна. Харин 2019 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого 336 бүртгэгдсэн бөгөөд өмнөх оноос 53 тохиолдлоор нэмэгдсэн. Энэ өсөлтөд эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын өөрчлөлтүүд хэрхэн нөлөөлснийг тооцож үзэхэд, барилгын салбар 21, усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа 14, тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа 12, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбар 12 тохиолдлоор нэмэгдсэн бол төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгааллын салбар 12, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбар 9 тохиолдлоор буурсан байна. Тоон мэдээллээс харахад уул уурхай, олборлолт, барилга, тээврийн болон агуулахын үйл ажиллагааны салбарын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль, дүрэм, журам,

стандартын хэрэгжилтийг цаашид анхаарах шаардлагатай байгаа нь харагдаж байна. Мөн 2019 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор гадаадын харьяат 3 иргэн осолдсон бөгөөд бүгд уул уурхай, олборлолтын салбарт гарсан байна.

Хүснэгт 3. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тоо, ЭЗҮА-ны салбарын ангиллаар, 2016- 2019 он

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	2016	2017	2018	2019
БҮГД	**332**	**332**	**283**	**336**
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	5	2	6	3
Уул уурхай, олборлолт	61	55	73	80
Боловсруулах үйлдвэрлэл	32	62	26	24
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	19	5	7	12
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	5	11	9	23
Барилга	21	15	17	38
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	8	5	7	8
Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа	19	21	27	39
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	5	4	4	11
Мэдээлэл, холбоо	8	4	3	5
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	7	13	7	10
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	-	2	-	3
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	3	2	4	-
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	43	36	34	22
Боловсрол	33	32	16	14
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	36	35	25	16
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	1	1	1	1
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	23	24	15	27
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	-	1	1	-
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	3	2	1	-

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

2019 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого Уул уурхай, олборлолт, тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа, барилгын салбарт хамгийн их гарсан бөгөөд тус салбаруудад гарсан үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогчийн ихэнх нь хүнд гэмтэл авсан байна.

Хөнгөн гэмтэл 2019 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор 138 хүн хөнгөн гэмтэл авсан бөгөөд 27 (19.6 хувь) нь уул уурхай, олборлолтын салбарт, 25 (18.1 хувь) нь тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагааны салбарт, 14 (10.1 хувь) нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт гарсан ослын улмаас хөнгөн гэмтэл авсан байна.

Хүнд гэмтэл 2019 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор 146 хүн хүнд гэмтэл авсан бөгөөд 34 (23.3 хувь) нь уул уурхай, олборлолтын салбарт, 19 (13.0 хувь) нь барилгын салбарт, 13 (8.9 хувь) нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт гарсан ослын улмаас хүнд гэмтэл авсан байна.

Нас барсан 2019 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор 52 хүн нас барсан бөгөөд 19 (36.5 хувь) нь уул уурхай, олборлолтын салбарт, 9 (17.3 хувь) нь барилгын салбарт, 7 (13.5

хувь) нь усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбарт гарсан ослын улмаас нас барсан байна.

Хүснэгт 4. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тоо, гэмтлийн хэлбэр, ЭЗҮА-ны салбарын ангиллаар, 2019 он

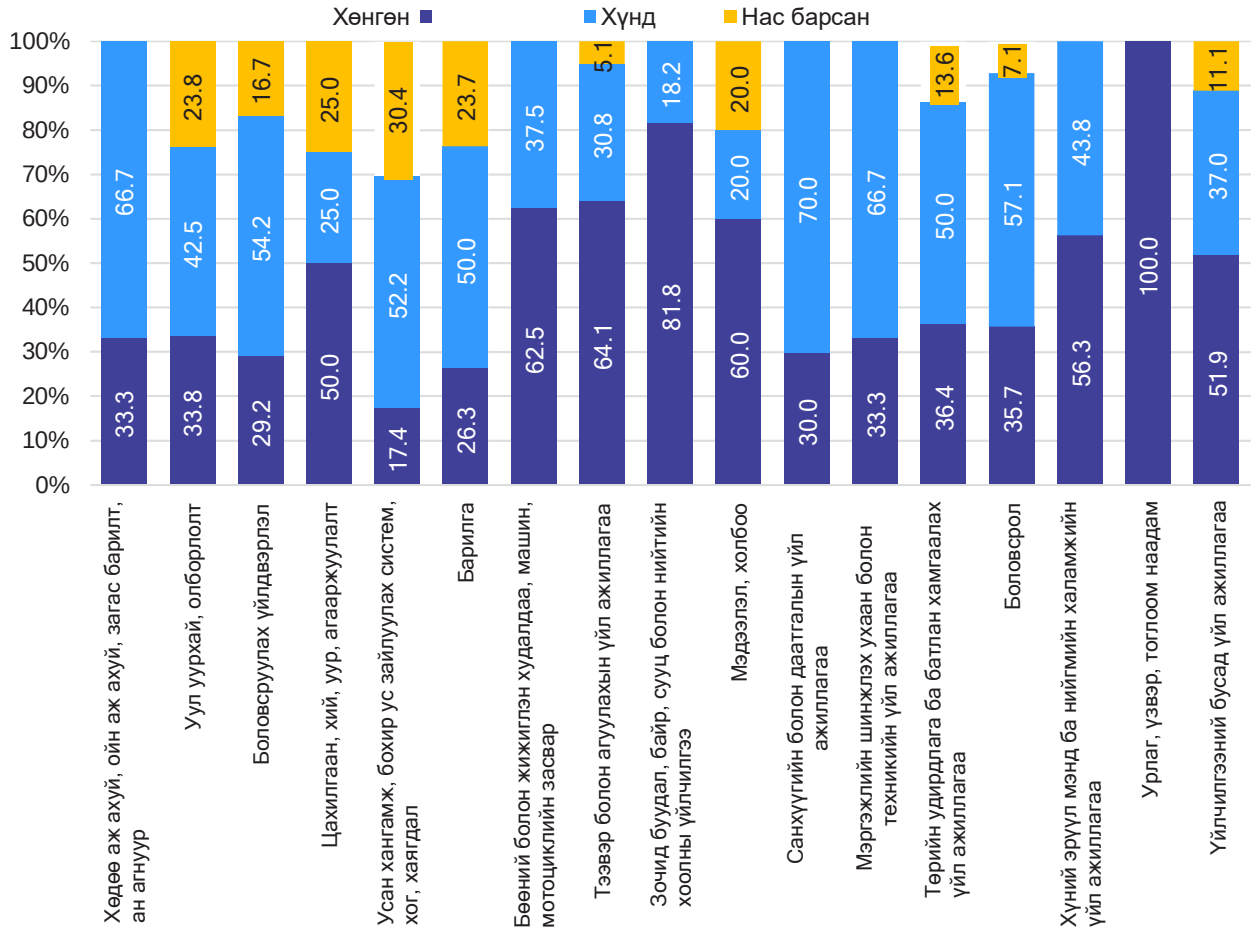
ЭЗҮА-ны салбар	Нийт	Хөнгөн	Хүнд	Нас барсан
БҮГД	**336**	**138**	**146**	**52**
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	3	1	2	-
Уул уурхай, олборлолт	80	27	34	19
Боловсруулах үйлдвэрлэл	24	7	13	4
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	12	6	3	3
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	23	4	12	7
Барилга	38	10	19	9
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	8	5	3	-
Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа	39	25	12	2
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	11	9	2	-
Мэдээлэл, холбоо	5	3	1	1
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	10	3	7	-
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	3	1	2	-
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	22	8	11	3
Боловсрол	14	5	8	1
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	16	9	7	-
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	1	1	-	-
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	27	14	10	3

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

2019 онд уул уурхай, олборлолтын салбарт нийт 80 хүн осолдсон бөгөөд 42.5 хувь нь хүнд, 33.8 хувь нь хөнгөн гэмтэл авсан бол 23.8 хувь нь нас барсан байна. Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагааны салбарт 39 хүн осолдсон бөгөөд 64.1 хувь нь хөнгөн, 30.8 хувь нь хүн гэмтэл авсан 5.1 хувь нь нас барсан байна. Харин барилгын салбарт 38 хүн осолдсон бөгөөд 50.0 хувь нь хүнд, 26.3 хувь нь хөнгөн гэмтэл авсан бол 23.7 хувь нь нас барсан байна.

2019 оны тоон мэдээллээс харахад Уул уурхай, олборлолт, барилгын салбарт осолдсон 10 хүн тутмын 2 нь нас барсан, усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбарт осолдсон 10 хүн тутмын 3 нь нас барсан байна.

Зураг 1. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын хэлбэр, ЭЗҮА-ны салбараар, салбарын дүнд эзлэх хувиар, 2019 он



Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

2019 оны байдлаар бүртгэгдсэн үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын 186 (55.4 хувь) нь хязгаарлагдмал хариуцлагатай компанид, 60 (17.9 хувь) нь төсөвт байгууллагад, 33 (9.8 хувь) нь төрийн өмчит үйлдвэрийн газарт, 27 (8.0 хувь) нь хувьцаат компанид, 21 (6.3 хувь) нь орон нутгийн өмчит үйлдвэрийн газарт, үлдсэн 9 (2.7 хувь) нь бусад газарт гарсан байна. Өөрөөр хэлбэл, 2019 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор бүртгэгдсэн хоёр тохиолдол бүрийн нэг нь хязгаарлагдмал хариуцлагатай компанид гарсан байна.

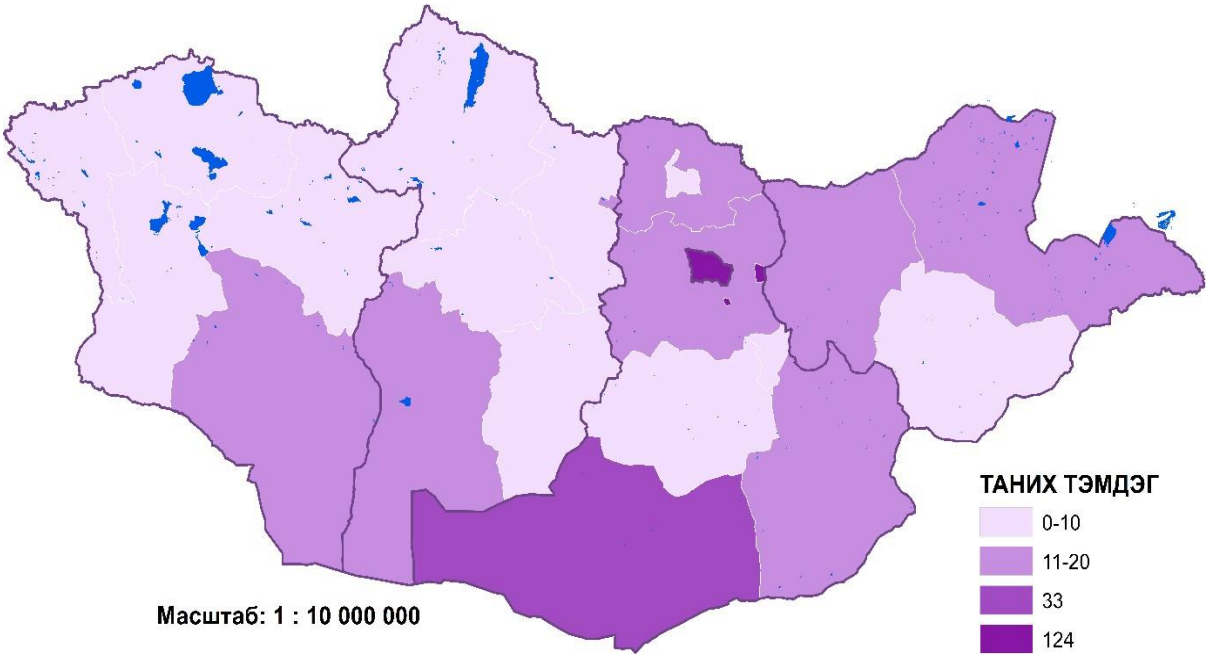
Хүснэгт 5. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тоо, ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэрээр, 2016-2019 он

ААНБ-ын хариуцлагын хэлбэр	2016	2017	2018	2019
БҮГД	**332**	**332**	**283**	**336**
Хувьцаат компани	34	49	18	27
Хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани	134	121	148	186
Бүх гишүүд нь хариуцлагатай нөхөрлөл	8	7	2	1
Зарим гишүүд нь бүрэн хариуцлагатай нөхөрлөл	2	-	-	-
Хоршоо	-	1	-	-
Төрийн өмчит үйлдвэрийн газар	27	28	18	33
Орон нутгийн өмчит үйлдвэрийн газар	11	22	12	21
Төсөвт байгууллага	108	96	78	60
Төрийн бус байгууллага	5	4	1	3
Бусад	3	4	6	5

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

2019 онд бүртгэгдсэн үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг бүсээр авч үзвэл 29 (8.6 хувь) нь Баруун бүс, 39 (11.6 хувь) нь Хангайн бүс, 93 (27.7 хувь) нь Төвийн бүс, 35 (10.4 хувь) нь Зүүн бүс, 124 (36.9 хувь) нь Улаанбаатар хотод, 16 (4.8 хувь) нь бусад газар бүртгэгдсэн байна. Мөн 2019 онд хурц хордлогын 12 тохиолдол бүртгэгдсэн бөгөөд Улаанбаатар хот Сонгинохайрхан дүүрэгт 11 тохиолдол, Баянхонгор аймагт 1 тохиолдол бүртгэгдсэн байна. Харин аймгаар авч үзвэл 2019 онд бүртгэгдсэн үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын 124 (36.9 хувь) нь Улаанбаатар, 33 (9.8 хувь) нь Өмнөговь, 19 (5.7 хувь) нь
Орхон, 17 (5.1 хувь) нь Хэнтий, 16 (4.8 хувь) нь Дорноговь, үлдсэн 127 (37.8 хувь) нь бусад аймгуудад бүртгэгдсэн байна. Тоон мэдээллээс харахад далд уул уурхай, үйлдвэрлэл хөгжсөн аймгуудад үйлдвэрлэлийн ослын тохиолдол их байна.

Зураг 2. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тоо, аймгаар, 2019 он



Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

2018-2019 онд бүртгэгдсэн үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын өөрчлөлтийг аймгаар авч үзэхэд, Улаанбаатар хот 30, Өмнөговь аймаг 10, Баянхонгор аймаг 7 тохиолдлоор нэмэгдсэн бол Ховд аймаг 13, Сэлэнгэ аймаг 5 тохиолдлоор буурсан байна.

Хүснэгт 6. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тоо, аймгаар, 2016-2019 он

Аймаг	2016	2017	2018	2019	Өөрчлөлт /2018-2019/	
					Тоо	Хувь
БҮГД	**332**	**332**	**283**	**336**	**53**	18.7
Баруун бүс	30	28	31	29	-2	-6.5
Баян-Өлгий	8	4	4	4	-	0.0
Говь-Алтай	5	3	7	13	6	85.7
Завхан	11	7	4	6	2	50.0
Увс	3	4	-	3	3	-
Ховд	3	10	16	3	-13	-81.3
Хангайн бүс	43	24	30	39	9	30.0
Архангай	3	5	6	3	-3	-50.0
Баянхонгор	10	1	4	11	7	175.0
Булган	2	1	4	2	-2	-50.0
Орхон	20	11	15	19	4	26.7

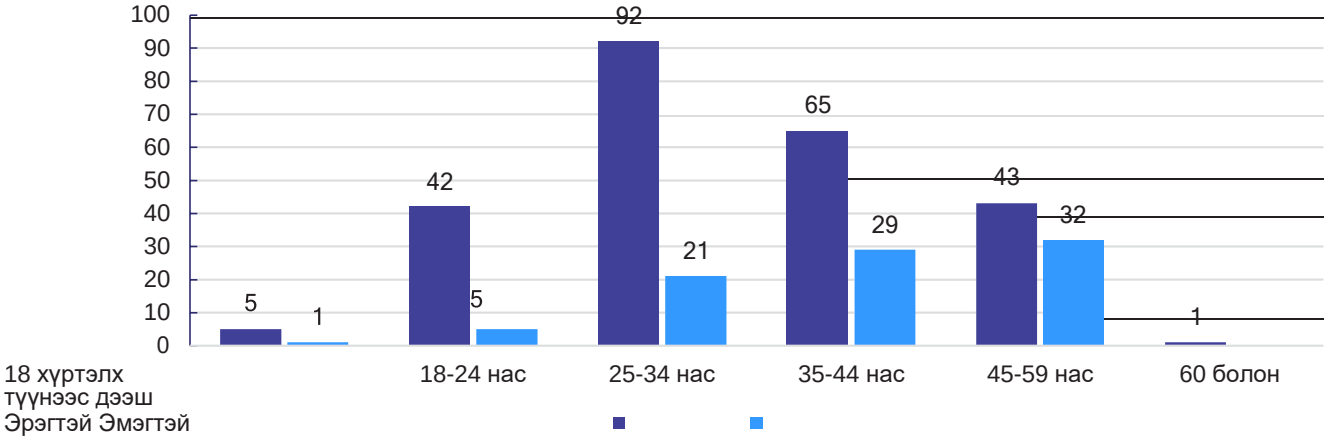
Өвөрхангай	4	3	1	3	2	200.0
Хөвсгөл	4	3	-	1	1	-
Төвийн бүс	70	105	86	93	7	8.1
Говьсүмбэр	5	6	6	6	-	0.0
Дархан-Уул	21	48	14	10	-4	-28.6
Дорноговь	3	2	8	16	8	100.0
Дундговь	3	3	3	4	1	33.3
Өмнөговь	15	26	23	33	10	43.5
Сэлэнгэ	12	10	16	11	-5	-31.3
Төв	11	10	16	13	-3	-18.8
Зүүн бүс	30	27	34	35	1	2.9
Дорнод	6	5	17	13	-4	-23.5
Сүхбаатар	6	6	1	5	4	-
Хэнтий	18	16	16	17	1	6.3
Улаанбаатар	146	135	94	124	30	31.9
Бусад	13	13	8	16	8	-

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ОСОЛ, ХУРЦ ХОРДЛОГООР ОСОЛДОГЧИД

2019 онд нийт үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогчдын 248 (73.8 хувь) нь эрэгтэй, 88 (26.2 хувь) нь эмэгтэй байна. Насны бүлгээр нь авч үзэхэд, 6 (1.8 хувь) нь 0-17 насныхан, 47 (14.0 хувь) нь 18-24 насныхан, 113 (33.6 хувь) нь 25-34 насныхан, 94 (28.0
хувь) нь 35-44 насныхан, 75 (22.3 хувь) нь 45-59 насныхан, 1 (0.3 хувь) нь 60 болон түүнээс дээш насныхан байна.

Зураг 3. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогчид, хүйсээр, 2019 он



Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдсон гурван осолдогчийн нэг нь 25-34 насныхан байна. Тоон мэдээллээс үзэхэд 35-аас дээш насны хүмүүс осолд өртөх тохиолдол нь ихсэж байна. Иймд 35-аас дээш насныхан ажлын дадлага, туршлагатай болохын хэрээр хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрэм журам мөрдөхгүй байна гэж таамаглаж болохоор байна.

2019 оны байдлаар нийт үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогчийн 26.2 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Осолдогчийг насны бүлэг, хүйсээр нь авч үзэхэд 24 хүртэлх насныхны 11.3 хувь нь, 25-34 насныхны 18.6 хувь нь, 35-44 насныхны 30.9 хувь нь, 45-аас дээш насныхны 42.1 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Тоон мэдээллээс харахад нас нэмэх тусам эмэгтэйчүүдийн үйлдвэрлэлийн осолд, хурц хордлогод өртөх магадлал нь ихэссэн байна.

Хүснэгт 7. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогч, насны бүлэг, хүйсээр, 2016- 2019 он

Насны бүлэг	2016	Эмэгтэй	2017	Эмэгтэй	2018	Эмэгтэй	2019	Эмэгтэй
БҮГД	**332**	**115**	**332**	**105**	**283**	**83**	**336**	**88**
18 хүртэлх	2	-	2	1	2	-	6	1
18-24	27	4	22	6	34	9	47	5
25-34	118	28	114	27	95	12	113	21
35-44	70	24	84	20	71	26	94	29
45-59	110	56	108	50	77	34	75	32
60 ба түүнээс дээш	5	3	2	1	4	2	1	-

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар

Уул уурхай, олборлолт, тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа, барилга, усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбаруудын үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогчийн дийлэнх нь эрэгтэйчүүд байгаа бол боловсрол, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарт осолдогчийн ихэнх нь эмэгтэйчүүд байна

2019 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдсон нийт эрэгтэйчүүдийн 78 (31.5 хувь) нь уул уурхай, олборлолтын салбарт, 33 (13.3 хувь) нь барилгын салбарт, 31 (12.5 хувь) нь тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагааны салбарынх байна. Харин үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдсон нийт эмэгтэйчүүдийн 15 (17.0 хувь) нь хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарт, 14 (15.9 хувь) нь үйлчилгээний бусад салбарт, 13 (14.8 хувь) нь боловсролын салбарынх байна.

Хүснэгт 8. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогч, ЭЗҮА-ны салбарын ангилал, хүйсээр, 2016-2019 он

ЭЗҮА-ны салбар	2016	Эмэгтэй	2017	Эмэгтэй	2018	Эмэгтэй	2019	Эмэгтэй
БҮГД	**332**	**115**	**332**	**105**	**283**	**83**	**336**	**88**
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	5	1	2	-	6	1	3	-
Уул уурхай, олборлолт	61	9	55	4	73	7	80	2
Боловсруулах үйлдвэрлэл	32	6	62	9	26	12	24	4
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	19	5	5	2	7	-	12	-
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	5		11	3	9	3	23	3
Барилга	21	2	15	3	17	1	38	5
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	8	1	5	2	7	2	8	2
Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа	19	3	21	5	27	2	39	8
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	5	4	4	2	4	2	11	7
Мэдээлэл, холбоо	8	3	4	2	3		5	1
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	7	5	13	9	7	5	10	3
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	-	-	2	-	-	-	3	2
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	3	-	2	1	4	2	-	-
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	43	18	36	9	34	15	22	9
Боловсрол	33	18	32	20	16	7	14	13
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	36	26	35	24	25	20	16	15
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	1	1	1		1	1	1	
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	23	10	24	8	15	2	27	14
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	-	-	1	1	1	-	-	-
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	3	3	2	1	1	1	-	-

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Тоон мэдээллээс харахад уул уурхай, олборлолт, тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа, барилгын салбарт үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдож байгаа 3 хүн тутмын нэг нь 25-34 насныхан байна. Мөн Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны

үйлчилгээ, Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарт осолдож байгаа 2 хүн тутмын нэг нь 25-34 насныхан байна.

Хүснэгт 9. Үйлдвэрийн осол, хурц хордлогоор осолдогч, ЭЗҮА-ны салбарын ангилал, насны бүлгээр, 2019 он

ЭЗҮА-ны салбар	Нийт	18 хүртэлх	18-24	25-34	35-44	45-59	60+
БҮГД	**336**	**6**	**47**	**113**	**94**	**75**	**1**
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	3	1	1	-	1	-	-
Уул уурхай, олборлолт	80	-	13	29	25	13	-
Боловсруулах үйлдвэрлэл	24	1	4	6	11	2	-
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	12	1	2	3	1	5	-
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	23	1	2	5	11	4	-
Барилга	38	1	7	14	8	8	-
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	8	-	-	3	3	2	-
Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа	39	-	7	14	7	10	1
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	11	-	2	5	3	1	-
Мэдээлэл, холбоо	5	-	1	4	-	-	-
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	10	-	-	5	2	3	-
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	3	1	-	1	1	-	-
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	22	-	2	6	7	7	-
Боловсрол	14	-	-	2	3	9	-
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	16	-	1	4	5	6	-
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	1	-	1	-	-	-	-
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	27	-	4	12	6	5	-

эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар, Мэдээллийн

Ажил мэргэжлийн ангиллаар

Ажил мэргэжлийн ангиллаар харвал 2019 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдсон нийт хүний 142 (42.3 хувь) нь энгийн ажил, мэргэжил, 51 (15.2 хувь) нь үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан, 45 (13.4 хувь) нь суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч, 30 (8.9 хувь) нь мэргэжилтэн, 26 (7.7 хувь) нь техникийн болон туслах, дэд мэргэжилтэн, үлдсэн 42 (12.5 хувь) нь бусад мэргэжлийн хүмүүс байна. 2016-2018 оны хооронд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдсон 10 хүн тутмын гурав нь энгийн ажил, мэргэжлийн ангиллын ажилчин байсан бол 2019 онд осолдсон 10 хүн тутмын дөрөв болж нэмэгдсэн байна. Энгийн ажил, мэргэжлийн ангиллын ажилчид нь ихэнхдээ түр хугацааны ажилчид байдаг тул хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрэм, журам стандартыг танилцуулахгүй ажиллуулах, эсвэл тухайн ажилчид дагаж мөрдөхгүй байх магадлалтай юм.

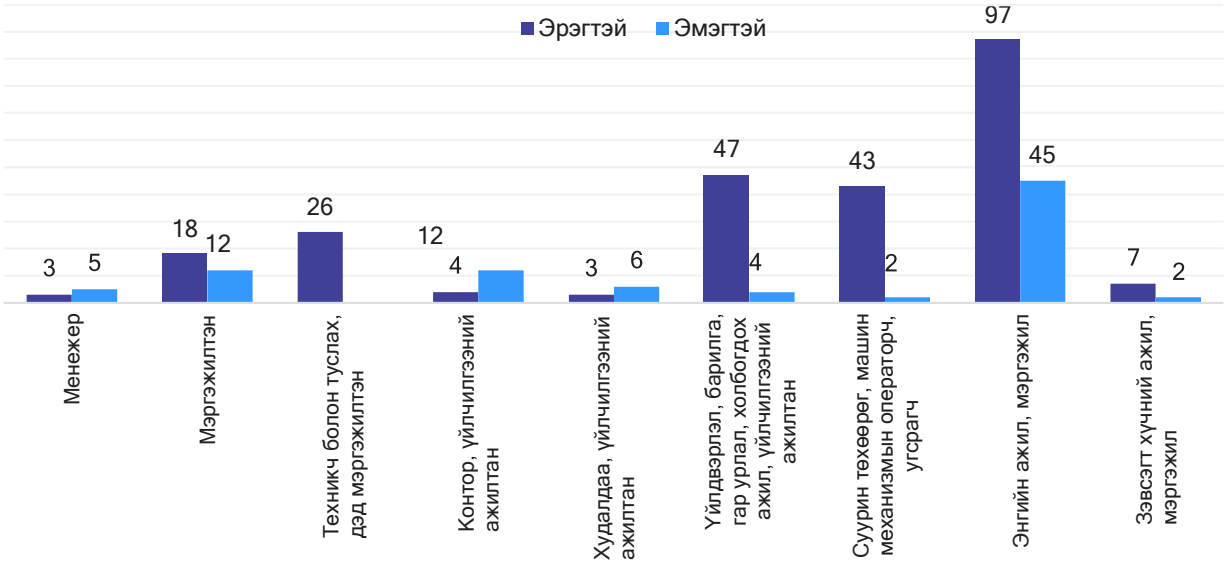
Хүснэгт 10. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогч, ажил мэргэжлийн ангиллаар, 2016-2019 он

Ажил мэргэжлийн ангилал	2016	2017	2018	2019
БҮГД	**332**	**332**	**283**	**336**
Менежер	9	7	5	8
Мэргэжилтэн	46	48	54	30
Техникч болон туслах, дэд мэргэжилтэн	33	28	25	26
Контор, үйлчилгээний ажилтан	21	21	18	16
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	8	2	4	9
ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан	2	-	1	-
Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан	43	26	37	51
Суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагч	36	72	38	45
Энгийн ажил, мэргэжил	111	105	91	142
Зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил	23	23	10	9

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

2019 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдсон энгийн ажил, мэргэжилтэй осолдогчдын 97 (68.3 хувь) нь эрэгтэй, 45 (31.7 хувь) нь эмэгтэй хүн байна. Мөн үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдсон үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтны 47 (92.2 хувь) нь эрэгтэй, 4 нь (7.8 хувь) нь эмэгтэй хүн байна.

Хүснэгт 11. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогч, ажил мэргэжлийн ангилал, хүйсээр, 2019 он



Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогчдыг ажил мэргэжлийн ангилал, насны бүлгээр авч үзвэл 2019 онд осолдсон энгийн ажил, мэргэжилтэй хүний 3.5 хувь нь 18 хүртэлх насны, 12.7 хувь нь 18-24 насны, 35.2 хувь нь 25-34 насны, 25.4 хувь нь 35-44 насны,
22.5 хувь нь 45-59 насны, 0.7 хувь нь 60-аас дээш насны хүн байна.

Хүснэгт 12. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогч, ажил мэргэжлийн ангилал, насны бүлгээр, 2019 он

Ажил мэргэжлийн ангилал	Нийт	18 хүртэлх	18-24	25-34	35-44	45-59	60+
БҮГД	**336**	**6**	**47**	**113**	**94**	**75**	**1**
Менежер	8	-	-	3	1	4	-
Мэргэжилтэн	30	-	4	11	8	7	-
Техникч болон туслах, дэд мэргэжилтэн	26	1	6	12	4	3	-
Контор, үйлчилгээний ажилтан	16	-	-	3	6	7	-
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	9	-	3	2	3	1	-
Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан	51	-	9	14	15	13	-
Суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагч	45	-	7	13	17	8	-
Энгийн ажил, мэргэжил	142	5	18	50	36	32	1
Зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил	9	-	-	5	4	-	-

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Уул уурхай, олборлолтын салбарт осолдогчдын 42.5 хувь нь суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч, 21.3 хувь нь энгийн ажил, мэргэжил, 15.0 хувь нь үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан, 12.5 хувь нь техникч болон туслах, дэд мэргэжилтэн, үлдсэн 8.8 хувь нь бусад мэргэжлийн хүн байна.

Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагааны салбарт осолдогчдын 51.3 хувь нь энгийн ажил, мэргэжил, 15.4 хувь нь техникч болон туслах, дэд мэргэжилтэн, 10.3 хувь нь мэргэжилтэн, үлдсэн 23.1 хувь нь бусад мэргэжлийн хүн байна.

Барилгын салбарт осолдогчдын 44.7 хувь нь энгийн ажил, мэргэжил, 39.5 хувь нь үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан, 7.9 хувь нь суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч, үлдсэн 7.9 хувь нь бусад мэргэжлийн хүн байна.

Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт осолдогчдын 37.0 хувь нь энгийн ажил, мэргэжил, 25.9 хувь нь үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан, 14.8 хувь нь контор, үйлчилгээний ажилтан, 11.1 хувь нь худалдаа, үйлчилгээний ажилтан, үлдсэн 11.1 хувь нь бусад мэргэжлийн хүн байна.

Боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт осолдогчдын 37.5 хувь нь энгийн ажил, мэргэжил, 29.2 хувь нь үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан, 20.8 хувь нь суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч, үлдсэн
12.5 хувь нь бусад мэргэжлийн хүн байна.

Хүснэгт 13. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогч, ЭЗҮА-ны салбар, ажил мэргэжлийн ангиллаар, 2019 он

Салбар	Бүгд	Мэргэжилтэн	Техник болон туслах, дэд мэргэжилтэн	Контор, үйлчилгээний ажилтан	Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан	Суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч	Энгийн ажил, мэргэжил	Бусад
БҮГД	**336**	**30**	**26**	**16**	**51**	**45**	**142**	**26**
Уул уурхай, олборлолт	80	6	10	1	12	34	17	-
Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа	39	4	6	1	2	2	20	4
Барилга	38	2	1	-	15	3	17	-
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	27	-	1	4	7	-	10	5
Боловсруулах үйлдвэрлэл	24	-	1	-	7	5	9	2
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	23	1	1	2	1	-	17	1
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	22	5	-	2	-	-	6	9
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	16	6	-	1	1	-	8	-
Боловсрол	14	-	-	3	-	-	10	1
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	12	-	2	-	6	-	4	-
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	11	-	-	-	-	-	10	1
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	10	5	-	1	-	-	3	1
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	8	-	3	-	-	1	2	2
Мэдээлэл, холбоо	5	1	-	-	-	-	4	-
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	3	-	1	-	-	-	2	-
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	3	-	-	1	-	-	2	-
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	1	-	-	-	-	-	1	-

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Осолдогчдын ажилласан жилээр

2019 онд гарсан үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдсон осолдогчийг ажилласан жилээр нь авч үзэхэд 32 (9.5 хувь) нь 1 сар хүртэлх, 38 (11.3 хувь) нь 1-5 сар, 20 (6.0 хувь) нь 6-11 сар, 83 (24.7 хувь) 1-2 жилийн туршлагатай, 23 (6.8 хувь) нь 3-4 жилийн туршлагатай, 45 (13.4 хувь) нь 5-9 жилийн туршлагатай, 42 (12.5 хувь) нь 10-14 жилийн туршлагатай, 21 (6.2 хувь) нь 15-19 жилийн туршлагатай, 32 (9.5 хувь) нь 20, түүнээс дээш жил ажилласан туршлагатай байна. Эндээс харахад үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдсон 2 хүн тутмын нэг нь 2 хүртэлх жил ажилласан туршлага багатай ажиллагчид байна. Иймд ажил олгогч байгууллагууд ажлын туршлагагүй ажилчдадаа хөдөлмөр аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрэм, журмын талаар мэдээлэл, сургалт явуулах зайлшгүй шаардлагатай байгаа юм.

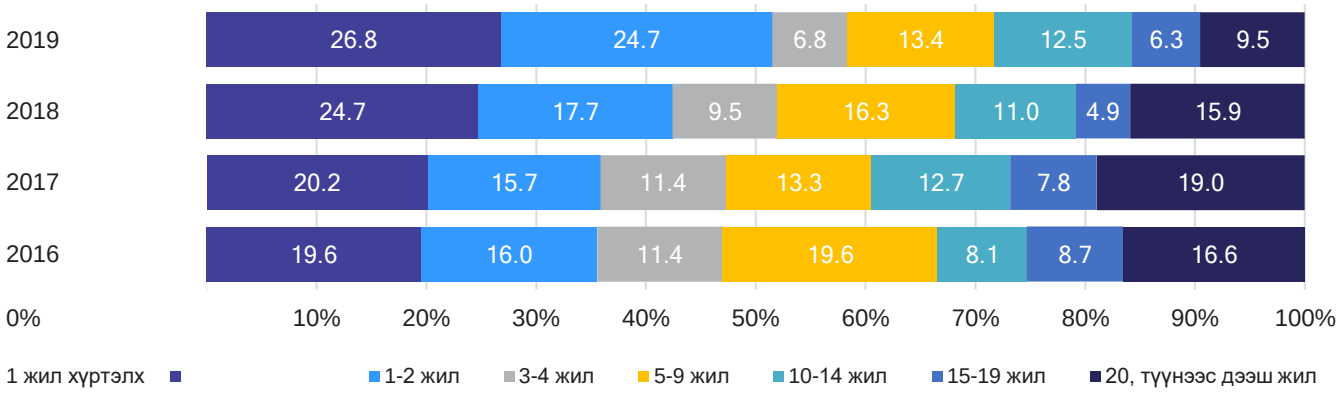
Хүснэгт 14. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогч, ажилласан жил, хүйсээр, 2016-2019 он

Ажилласан хугацаа	2016	Эмэгтэй	2017	Эмэгтэй	2018	Эмэгтэй	2019	Эмэгтэй
БҮГД	**332**	**115**	**332**	**105**	**283**	**83**	**336**	**88**
1 сар хүртэл	32	4	12	2	19	1	32	2
1-5 сар	24	6	40	12	35	6	38	3
6-11 сар	9	1	15	6	16	5	20	5
1-2 жил	53	17	52	12	50	11	83	13
3-4 жил	38	10	38	13	27	5	23	7
5-9 жил	65	18	44	11	46	10	45	15
10-14 жил	27	12	42	12	31	10	42	17
15-19 жил	29	11	26	6	14	8	21	8
20, түүнээс дээш жил	55	36	63	31	45	27	32	18

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Сүүлийн жилүүдэд олон жил ажилласан туршлагатай ажиллагчид үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртөх нь багасаж байгаа бөгөөд 2016 болон 2019 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогчдыг ажилласан жилээр нь харьцуулж үзэхэд 1 хүртэлх жилийн туршлагатай ажиллагчид 7.2 пункт, 1-2 жилийн туршлагатай ажиллагчид 8.7 пункт, 10-14 жилийн туршлагатай ажиллагчид 4.4 пунктээр нэмэгдсэн бол 3-4 жилийн туршлагатай ажиллагчид 4.6 пункт, 5-9 жилийн туршлагатай ажиллагчид 6.2 пункт, 15-19 жилийн туршлагатай ажиллагчид 2.4 пункт, 20, түүнээс дээш жилийн туршлагатай ажиллагчид 7.1 пунктээр тус бүр буурсан байна. Мөн 2016 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдсон осолдогчийн 35.5 хувь нь 2 хүртэлх жил ажилласан туршлагатай байсан бол 2019 онд 51.5 хувь болж 15.9 пунктээр нэмэгдсэн байна. Эндээс үзэхэд ажлын туршлагагүй, цөөн жил ажилласан байх нь үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдох эрсдэлд нөлөөлдөг бол харин удаан жил ажиллаж ажлын туршлага хуримтлуулсан ажиллагчид үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртөх нь бага байдаг байна. Иймд ажил олгогч байгууллагууд шинээр ажилд орсон ажилтнуудад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт зохион байгуулах,мэдээлэл өгөх үйл ажиллагааг тогтмолжуулах шаардлагатай байна.

Зураг 4. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогч, ажилласан жилээр, 2016-2019 он



Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Уул уурхай, олборлолтын салбарт осолдогчдын 45.0 хувь нь 1 хүртэлх жил (үүний 12.5 хувь нь 1 сар хүртэлх, 21.3 хувь нь 1-5 сар, 11.3 хувь нь 6-11 сар), 28.8 хувь нь 1-2 жил, 8.8 хувь нь 3-4 жил, 6.3 хувь нь 5-9 жил, 3.8 хувь нь 10-14 жил, 2.5 хувь нь 15-19 жил, 5.0 хувь нь 20, түүнээс жил ажилласан туршлагатай байна.

Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагааны салбарт осолдогчдын 5.1 хувь нь 1 сар хүртэлх, 2.6 хувь нь 1-5 сар, 33.3 хувь нь 1-2 жил, 7.7 хувь нь 3-4 жил, 10.3 хувь нь 5-9 жил, 17.9 хувь нь 10-14 жил, 7.7 хувь нь 15-19 жил, 15.4 хувь нь 20, түүнээс жил ажилласан туршлагатай байна.

Барилгын салбарт осолдогчдын 34.2 хувь нь 1 сар хүртэлх, 15.8 хувь нь 1-5 сар, 2.6 хувь нь 6-11 сар, 26.3 хувь нь 1-2 жил, 2.6 хувь нь 3-4 жил, 7.9 хувь нь 5-9 жил, 7.9 хувь нь 10-14 жил, 2.6 хувь нь 20, түүнээс жил ажилласан туршлагатай байна.

Эндээс харахад Уул уурхай, олборлолтын салбарт осолдогчдын 73.7 хувь нь, Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагааны салбарт осолдогчдын 41.0 хувь нь, Барилга салбарт осолдогчдын 78.9 хувь нь тухайн салбарт 2 хүртэлх жил ажилласан туршлага багатай ажиллагчид байна. Иймд тухайн салбарын ажил олгогч байгууллагууд нь ажлын туршлага багатай ажилтнууддаа хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт зохион байгуулж, аюулгүй ажиллах дадлыг эзэмшүүлж, осол аваараас урьдчилан сэргийлэх шаардлагатай байна.

Хүснэгт 15. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогч, ЭЗҮА-ны салбарын ангилал, ажилласан жилээр, 2019 он

Салбар	БҮГД	1 жил хүртэлх	1-2	3-4	5-9	10-14	15-19	20+
БҮГД	**336**	**90**	**83**	**23**	**45**	**42**	**21**	**32**
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	3	-	-	-	2	1	-	-
Уул уурхай, олборлолт	80	36	23	7	5	3	2	4
Боловсруулах үйлдвэрлэл	24	9	6	3	4	1	1	-
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	12	4	2	1	1	2	2	-
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	23	2	4	2	5	6	1	3
Барилга	38	20	10	1	3	3	-	1
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	8	-	5	-	2	-	1	-

Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа	39	3	13	3	4	7	3	6
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	11	3	4	1	2	-	1	-
Мэдээлэл, холбоо	5	-	1	-	2	1	-	1
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	10	1	3	-	1	3	-	2
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	3	-	-	1	-	1	-	1
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	22	2	3	2	6	4	2	3
Боловсрол	14	1	1	-	1	4	2	5
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	16	1	1	1	3	3	3	4
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	1	-	-	1	-	-	-	-
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	27	8	7	-	4	3	3	2

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

2019 онд энгийн ажил, мэргэжилтэй 142 хүн осолдсоны 11.3 хувь нь 1 сар хүртэл, 7.7 хувь нь 1-5 сар, 6.3 хувь нь 6-11 сар, 23.9 хувь нь 1-2 жил, 5.6 хувь нь 3-4 жил, 12.7 хувь нь 5-9 жил, 13.4 хувь нь 10-14 жил, 7.7 хувь нь 15-19 жил, 11.3 хувь нь 20, түүнээс дээш жил ажилласан туршлагатай байна. Мөн Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан 51 хүн осолдсоны 11.8 хувь нь 1 сар хүртэл, 21.6 хувь нь 1-5 сар, 5.9 хувь нь 6-11 сар, 27.5 хувь нь 1-2 жил, 3.9 хувь нь 3-4 жил, 13.7 хувь нь 5-9 жил, 7.8 хувь нь 10-14 жил, 2.0 хувь нь 15-19 жил, 5.9 хувь нь 20, түүнээс дээш жил ажилласан туршлагатай байна. Тоон мэдээллээс харахад энгийн ажил, мэргэжилтэй осолдогчийн 49.3 хувь нь, үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан осолдогчийн 66.7 хувь нь, суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагч осолдогчийн 73.3 хувь нь 2 хүртэлх жил ажилласан туршлагатай байна.

Хүснэгт 16. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогч, ажил мэргэжлийн ангилал, ажилласан жилээр, 2019 он

Ажил мэргэжлийн ангилал	Бүгд	1 жил хүртэлх	1-2	3-4	5-9	10-14	15-19	20+
БҮГД	**336**	**90**	**83**	**23**	**45**	**42**	**21**	**32**
Менежер	8	-	1	2	-	3	-	2
Мэргэжилтэн	30	3	7	3	4	8	2	3
Техникч болон туслах, дэд мэргэжилтэн	26	10	7	2	2	3	1	1
Контор, үйлчилгээний ажилтан	16	-	2	3	2	2	2	5
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	9	2	2	2	3	-	-	-
Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан	51	20	14	2	7	4	1	3
Суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагч	45	18	15	1	5	1	3	2
Энгийн ажил, мэргэжил	142	36	34	8	18	19	11	16
Зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил	9	1	1	-	4	2	1	-

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ОСОЛ, ХУРЦ ХОРДЛОГО ГАРСАН ОРЧИН

Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судлахад гарсан орчин, шалтгаан зэрэг нөлөөлөх хүчин зүйлсийг судлах нь чухал бөгөөд нөлөөлөх хүчин зүйлсийг судалснаар тухайн орчин дахь үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг бууруулахад анхаарч ажиллах юм. 2019 онд гарсан үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг гарсан орчноор нь авч үзэхэд, 79 (23.5) нь үйлдвэрлэлийн талбайн орчинд, 78 (23.2 хувь) нь уул, уурхайн орчинд, 33 (9.8 хувь) нь албан газар, конторт, 27 (8.0 хувь) нь үйлдвэрлэлийн гадна орчинд, 22 (6.5 хувь) нь барилга, барилгын талбайд, 17 (5.1 хувь) нь олон нийтийн газарт, 50 (23.8 хувь) нь үйлдвэрлэл, үйлчилгээний бусад талбайд гарсан байна. Үйлдвэрлэлийн талбайн гадна, дотно орчинд осолдсон 5 хүн тутмын дөрөв (81.1) нь эрэгтэйчүүд, уул, уурхай болон барилга, барилгын талбайд осолдсон хүний 98.0 хувь нь эрэгтэйчүүд байна. Харин албан газар, конторт осолдсон 3 хүн тутмын хоёр (66.4 хувь) нь эмэгтэйчүүд байна.

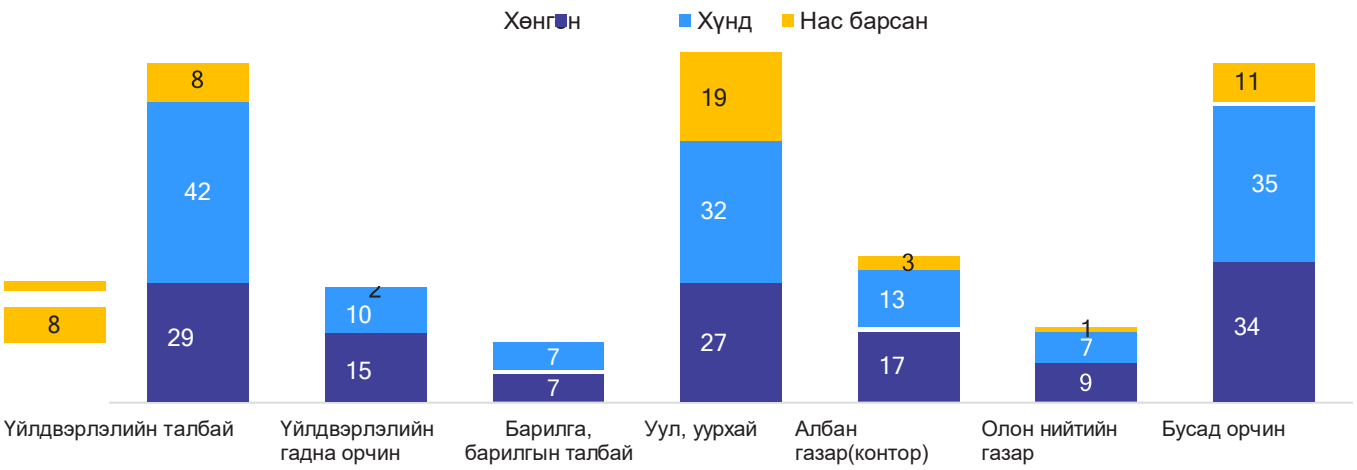
Хүснэгт 17. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, гарсан орчноор, 2016-2019 он

Осол гарсан орчин	2016	Эмэгтэй	2017	Эмэгтэй	2018	Эмэгтэй	2019	Эмэгтэй
БҮГД	**332**	**115**	**332**	**105**	**283**	**83**	**336**	**88**
Үйлдвэрлэлийн талбай	90	18	103	17	75	16	79	12
Үйлдвэрлэлийн гадна орчин	19	7	15	4	16	4	27	8
Барилга, барилгын талбай	15	2	17	1	17	-	22	1
Уул, уурхай	35	3	42	3	36	1	78	1
Албан газар (контор)	50	32	43	23	37	23	33	22
Олон нийтийн газар	31	18	29	14	32	13	17	9
Бусад орчин	92	35	83	43	70	26	80	35

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого гарсан орчинг, хэлбэрээр нь авч үзвэл үйлдвэрлэлийн талбайд гарсан ослын 29 (36.7 хувь) нь хөнгөн, 42 (53.2 хувь) нь хүнд гэмтэл авсан бол 8 (10.1 хувь) нь нас барсан, Уул, уурхайн орчинд гарсан ослын 27 (34.6 хувь) нь хөнгөн, 32 (41.0 хувь) нь хүнд гэмтэл авсан бол 19 (24.4 хувь) нь нас барсан, бусад орчинд гарсан ослын 34 (42.5 хувь) нь хөнгөн, 35 (43.8 хувь) нь хүнд гэмтэл авсан бол 11 (13.8 хувь) нь нас барсан

Зураг 5. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, гарсан орчин, хэлбэрээр, 2019 он



Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Үйлдвэрлэлийн талбайн орчинд 79 хүн осолдсоны 1.3 хувь нь 18 хүртэлх насны, 24.1 хувь нь 18-24 насны, 30.4 хувь нь 25-34 насны, 30.4 хувь нь 35-44 насны, 13.9 хувь нь 45-59 насныхан байна. Харин уул, уурхайн орчинд 78 хүн осолдсоны 17.9 хувь нь 18-24 насны, 38.5 хувь нь 25-34 насны, 29.5 хувь нь 35-44 насны, 14.1 хувь нь 45-59 насныхан байна.

Хүснэгт 18. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, гарсан орчин, насны бүлгээр, 2019 он

Осол гарсан орчин	Нийт	Насны бүлэг					
		18 хүртэлх	18-24	25-34	35-44	45-59	60+
БҮГД	**336**	**6**	**47**	**113**	**94**	**75**	**1**
Үйлдвэрлэлийн талбай	79	1	19	24	24	11	-
Үйлдвэрлэлийн гадна орчин	27	1	4	11	7	4	-
Барилга, барилгын талбай	22	2	5	7	5	3	-
Уул, уурхай	78	-	14	30	23	11	-
Албан газар (контор)	33	1	3	10	7	12	-
Олон нийтийн газар	17	-	-	7	3	7	-
Бусад орчин	80	1	2	24	25	27	1

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Үйлдвэрлэлийн талбайн орчинд 79 хүн осолдсоны 24.1 хувь нь 1 жил хүртэлх (6.3 хувь нь 1 сар хүртэлх, 11.3 хувь нь 1-5 сар, 6.0 хувь нь 6-11 сар), 34.2 хувь нь 1-2 жил, 7.6 хувь нь 3-4 жил, 10.1 хувь нь 5-9 жил, 12.7 хувь нь 10-14 жил, 5.1 хувь 15-19 жил, 6.3 хувь нь 20, түүнээс дээш жил ажилласан туршлагатай байна. Харин уул, уурхайн орчинд 78 хүн осолдсоны 48.7 хувь нь 1 жил хүртэлх (15.4 хувь нь 1 сар хүртэлх, 21.8 хувь нь 1-5 сар, 11.5 хувь нь 6-11 сар), 30.8 хувь нь 1-2 жил, 6.4 хувь нь 3-4 жил, 5.1 хувь нь 5-9 жил, 6.4 хувь нь 10-14 жил, 1.3 хувь 15-19 жил, 1.3 хувь нь 20, түүнээс дээш жил ажилласан туршлагатай байна.

Хүснэгт 19. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, гарсан орчин, ажилласан жилээр, 2019 он

Осол гарсан орчин	Ажилласан жил							
	Нийт	1 жил хүртэлх	1-2	3-4	5-9	10-14	15-19	20+
БҮГД	**336**	**90**	**83**	**23**	**45**	**42**	**21**	**32**
Үйлдвэрлэлийн талбай	79	19	27	6	8	10	4	5
Үйлдвэрлэлийн гадна орчин	27	2	8	3	4	6	1	3
Барилга, барилгын талбай	22	16	3	1	1	1	-	-
Уул, уурхай	78	38	24	5	4	5	1	1
Албан газар(контор)	33	2	7	2	5	7	4	6
Олон нийтийн газар	17	3	3	1	5	1	2	2
Бусад орчин	80	10	11	5	18	12	9	15

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ОСОЛ, ХУРЦ ХОРДЛОГО ГАРСАН ШАЛТГААН

2019 онд гарсан үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг гарсан шалтгаанаар нь авч үзвэл 112 (33.3 хувь) нь унах, бүдрэх, халтирсан, 49 (14.6 хувь) нь эд зүйлд хавчуулагдсан, 31 (9.3 хувь) нь унаж байгаа зүйлд цохигдсон, 25 (7.4 хувь) нь эд зүйл дээр гишгэх, суурин болон хөдөлгөөнт эд зүйлд цохигдсоноос болж осолд орсон байна. Унах, бүдрэх, халтирах шалтгаанаар осолдсон осолдогчийн 45 (40.2 хувь) нь эмэгтэйчүүд байна. Мөн 2019 осолд орсон 2 эмэгтэй тутмын нэг (51.1 хувь) нь унаж, бүдрэх, халтирснаас болж осолд орсон байна.

Хүснэгт 20. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, гарсан шалтгаан, 2016-2019 он

Осол гарсан шалтгаан	2016	Эмэгтэй	2017	Эмэгтэй	2018	Эмэгтэй	2019	Эмэгтэй
БҮГД	**332**	**115**	**332**	**105**	**283**	**83**	**336**	**88**
Унах, бүдрэх, халтирах	141	79	121	52	93	42	112	45
Унаж байгаа эд зүйлд цохигдох	29	2	26	7	32	3	31	7
Эд зүйл дээр гишгэх, суурин болон хөдөлгөөнт эд зүйлд цохигдох	20	3	29	9	21	2	25	5
Эд зүйлд хавчуулагдах	35	6	50	12	48	9	49	5
Хүчилсэн болон хүчтэй хөдөлгөөн	13	4	10	3	8	1	13	3
Халалт, түлэгдэлт, хөлдөлт	7	1	9	2	11	2	10	1
Цахилгаан гүйдэлд цохиулах	8	-	4	-	5	-	9	2
Хортой бодис, цацраг идэвхийн нөлөөнд өртөх	2	-	42	4	4	2	12	1
Гадны халдлагад өртөх	8	4	8	4	15	5	12	4
Живэх	3	-	2	-	1	-	7	-
Бусад	66	16	31	12	45	17	56	15

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Унаж, бүдрэх, халтирах шалтгаанаар 112 хүн осолдсоны 63 (53.3 хувь) нь өндрөөс унасан, 47 (42.0 хувь) нь ижил түвшний өндрөөс унасан байна. Унах, бүдрэх, халтирах шалтгаанаар осолд орсон осолдогчдын 42.9 хувь нь хөнгөн, 47.3 хувь нь хүнд гэмтэл авсан бол 9.8 хувь нь нас барсан байна.

Эд зүйлд хавчуулагдах шалтгаанаар 49 хүн осолдсоны 33 (67.3 хувь) нь суурин болон хөдөлгөөнт эд зүйл дунд, 16 (32.7 хувь) нь хөдөлгөөнт эд зүйлсийн хооронд хавчуулагдсан байна. Эд зүйлд хавчуулагдах шалтгаанаар осолд орсон осолдогчдын 38.8 хувь нь хөнгөн,
53.1 хувь нь хүнд гэмтэл авсан бол 8.2 хувь нь нас барсан байна.

Унаж байгаа эд зүйлд цохигдох шалтгаанаар 49 хүн осолдсоны 33 (67.3 хувь) нь суурин болон хөдөлгөөнт эд зүйл дунд, 16 (32.7 хувь) нь хөдөлгөөнт эд зүйлсийн хооронд хавчуулагдсан байна. Эд зүйлд хавчуулагдах шалтгаанаар осолд орсон осолдогчдын 38.8 хувь нь хөнгөн, 53.1 хувь нь хүнд гэмтэл авсан бол 8.2 хувь нь нас барсан байна.

Хүснэгт 21. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, гарсан шалтгаан, хэлбэрээр, 2019 он

Осол гарсан шалтгаан	Бүгд	Хөнгөн	Хүнд	Нас барсан
БҮГД	**336**	**138**	**146**	**52**
Унах, бүдрэх, халтирах	112	48	53	11
Унаж байгаа эд зүйлд цохигдох	31	11	15	5
Эд зүйл дээр гишгэх, суурин болон хөдөлгөөнт эд зүйлд цохигдох	25	9	14	2
Эд зүйлд хавчуулагдах	49	19	26	4
Хүчилсэн болон хүчтэй хөдөлгөөн	13	9	2	2
Халалт, түлэгдэлт, хөлдөлт	10	8	1	1
Цахилгаан гүйдэлд цохиулах	9	5	3	1
Хортой бодис, цацраг идэвхийн нөлөөнд өртөх	12	0	7	5
Гадны халдлагад өртөх	12	7	4	1
Живэх	7	1	-	6
Бусад	56	21	21	14

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Унах, бүдрэх, халтирах шалтгаанаар 112 хүн осолдсоны 2.7 хувь нь 18 хүртэлх насны, 11.6 хувь нь 18-24 насны, 25.9 хувь нь 25-34 насны, 30.4 хувь нь 35-44 насны, 29.5 хувь нь 45-59 насныхан байна.

Эд зүйлд хавчуулагдах шалтгаанаар 49 хүн осолдсоны 24.5 хувь нь 18-24 насны, 32.7 хувь нь 25-34 насны, 22.4 хувь нь 35-44 насны, 20.4 хувь нь 45-59 насныхан байна.

Унаж байгаа эд зүйлд цохигдох шалтгаанаар 31 хүн осолдсоны 3.2 хувь нь 17 хүртэлх насны, 19.4 хувь нь 18-24 насны, 38.7 хувь нь 25-34 насны, 19.4 хувь нь 35-44 насны, 16.1 хувь нь 45-59 насныхан, 3.2 хувь нь 60 болон түүнээс дээш насныхан байна.

Хүснэгт 22. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, гарсан шалтгаан, осолдогчийн насны бүлгээр, 2019 он

Осол гарсан шалтгаан	Бүгд	Насны бүлэг					
		18 хүртэлх	18-24	25-34	35-44	45-59	60+
Бүгд	**336**	**6**	**47**	**113**	**94**	**75**	**1**
Унах, бүдрэх, халтирах	112	3	13	29	34	33	-
Унаж байгаа эд зүйлд цохигдох	31	1	6	12	6	5	1
Эд зүйл дээр гишгэх, суурин болон хөдөлгөөнт эд зүйлд цохигдох	25	-	3	11	7	4	-
Эд зүйлд хавчуулагдах	49	-	12	16	11	10	-
Хүчилсэн болон хүчтэй хөдөлгөөн	13	-	3	5	4	1	-
Халалт, түлэгдэлт, хөлдөлт	10	-	1	4	1	4	-
Цахилгаан гүйдэлд цохиулах	9	-	3	4	1	1	-
Хортой бодис, цацраг идэвхийн нөлөөнд өртөх	12	-	1	3	8	-	-
Гадны халдлагад өртөх	12	1	-	4	6	1	-
Живэх	7	-	-	6	-	1	-
Бусад	56	1	5	19	16	15	-

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Унах, бүдрэх, халтирах шалтгаанаар 112 хүн осолдсоны 23.2 хувь нь 1 жил хүртэлх (8.9 хувь нь 1 сар хүртэлх, 10.7 хувь нь 1-5 сар, 3.6 хувь нь 6-11 сар), 23.2 хувь нь 1-2 жил,

7.1 хувь нь 3-4 жил, 8.0 хувь нь 5-9 жил, 12.5 хувь нь 10-14 жил, 11.6 хувь нь 15-19 жил, 14.3 хувь нь 20, түүнээс дээш жил ажилласан туршлагатай байна. Харин Эд зүйлд хавчуулагдах шалтгаанаар 49 хүн осолдсоны 36.7 хувь нь 1 жил хүртэлх (12.2 хувь нь 1 сар хүртэлх, 18.4 хувь нь 1-5 сар, 6.1 хувь нь 6-11 сар), 32.7 хувь нь 1-2 жил, 6.1 хувь нь 3-4 жил, 8.2 хувь нь 5-9 жил, 8.2 хувь нь 10-14 жил, 6.5 хувь нь 20, түүнээс дээш жил ажилласан туршлагатай байна. Тоон мэдээллээс харахад унах, бүдрэх, халтирах шалтгаанаар осолдсон 5 хүн тутмын хоёр нь, эд зүйлд хавчуулагдах шалтгаанаар осолдсон 3 хүн тутмын нэг нь 2 хүртэлх жил ажилласан туршлагатай байна.

Хүснэгт 23. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, гарсан шалтгаан, ажилласан жилээр, 2019 он

Осол гарсан шалтгаан	Ажилласан жил							
	Бүгд	1 жил хүртэлх	1-2	3-4	5-9	10-14	15-19	20+
БҮГД	**336**	**90**	**83**	**23**	**45**	**42**	**21**	**32**
Унах, бүдрэх, хальтрах	112	26	26	8	9	14	13	16
Унаж байгаа эд зүйлд цохигдох	31	13	8	-	5	3	-	2
Эд зүйл дээр гишгэх, суурин болон хөдөлгөөнт эд зүйлд цохигдох	25	4	6	2	6	2	1	4
Эд зүйлд хавчуулагдах	49	18	16	3	4	4	1	3
Хүчилсэн болон хүчтэй хөдөлгөөн	13	4	3	3	1	2	-	-
Халалт, түлэгдэлт, хөлдөлт	10	4	2	2	-	2	-	-
Цахилгаан гүйдэлд цохиулах	9	2	6	-	1	-	-	-
Хортой бодис, цацраг идэвхийн нөлөөнд өртөх	12	1	1	2	3	4	1	-
Гадны халдлагад өртөх	12	3	1	-	3	4	-	1
Живэх	7	3	1	-	3	-	-	-
Бусад	56	12	13	3	10	7	5	6

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Уул уурхай, олборлолтын салбарт 80 хүн осолдсоны 20.0 хувь нь унах, бүдрэх, халтирах, 13.8 хувь нь унаж байгаа зүйлд цохигдох, 13.8 хувь нь суурин болон хөдөлгөөнт зүйлд цохигдох, 21.3 хувь нь эд зүйлд хавчуулагдах, үлдсэн 31.3 хувь нь бусад шалтгаанаар осолдсон байна.

Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагааны салбарт 39 хүн осолдсоны 41.0 хувь нь унах, бүдрэх, халтирах, 20.5 хувь нь эд зүйлд хавчуулагдах, үлдсэн 38.5 хувь нь бусад шалтгаанаар осолдсон байна.

Барилгын салбарт 38 хүн осолдсоны 39.5 хувь нь унах, бүдрэх, халтирах, 26.3 хувь нь эд зүйлд хавчуулагдах, үлдсэн 34.2 хувь нь бусад шалтгаанаар осолдсон байна.

Унах, бүдрэх, халтирсан шалтгаанаар 112 хүн осолдсоны 14.3 хувь нь уул уурхай, олборлолт, 14.3 хувь нь тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа, 13.4 хувь нь барилга, 9.8 хувь нь үйлчилгээний бусад салбарт осолдсон байна.

Эд зүйлд хавчуулагдах шалтгаанаар 49 хүн осолдсоны 34.7 хувь нь уул уурхай, олборлолт, 16.3 хувь нь тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа, 20.4 хувь нь барилга, 16.3 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт осолдсон байна.

Унаж байгаа эд зүйлд цохигдох шалтгаанаар 31 хүн осолдсоны 35.5 хувь нь уул уурхай, олборлолт, 9.7 хувь нь тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа, 9.7 хувь нь барилга, 16.1 хувь нь үйлчилгээний бусад салбарт осолдсон байна.

Хүснэгт 24. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, гарсан шалтгаан, ЭЗҮА-ны салбарын ангиллаар, 2019 он

ЭЗҮА-ны салбарын ангилал	Бүгд	Унах, бүдрэх, хаптирах	Унаж байгаа эд зүйлд цохигдох	Хөдөлгөөнт эд зүйлд цохигдох	Эд зүйлд хавчуулагдах	Хүчтэй хөдөлгөөн	Түлэгдэлт, хөлдөлт	Цахилгаан гүйдэлд цохиулах	Хортой бодис	Гадны халдлагад өртөх	Живэх	Бусад
БҮГД	**336**	**112**	**31**	**25**	**49**	**13**	**10**	**9**	**12**	**12**	**7**	**56**
Уул уурхай, олборлолт	80	16	11	11	17	3	1	2	1	-	4	14
Барилга	39	16	3	3	8	3	1	-	-	2	-	3
Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа	38	15	3	-	10	1	-	-	-	-	-	9
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	27	11	5	-	3	-	2	-	-	1	-	5
Боловсруулах үйлдвэрлэл	24	6	1	2	8	1	-	1	-	-	1	4
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	23	3	2	1	1	-	-	2	11	1	1	1
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	22	7	2	2	-	2	-	-	-	5	1	3
Бусад	83	38	4	6	2	3	6	4	-	3	-	17

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ОСОЛ, ХУРЦ ХОРДЛОГО ГАРАХАД НӨЛӨӨЛСӨН ХҮЧИН ЗҮЙЛ

2019 онд гарсан үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого гарахад нөлөөлсөн хүчин зүйлээр нь авч үзэхэд, 141 (42.0 хувь) нь хүний буруутай үйл ажиллагаанаас, 115 (34.2 хувь) нь ажлын байрны орчноос, 54 (16.1 хувь) нь техник технологийн нөхцөлөөс, 26 (7.7 хувь) нь удирдлагын тогтолцооны буруутай үйл ажиллагааны улмаас осолд орсон байна. 2019 осолд орсон 5 эмэгтэй тутмын хоёр (46.6 хувь) нь ажлын байрны орчноос болж осолд орсон байна.

Хүснэгт 25. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого гарахад нөлөөлсөн хүчин зүйл, хүйсээр, 2016-2019 он

Осол гарсан хүчин зүйл	2016	Эмэгтэй	2017	Эмэгтэй	2018	Эмэгтэй	2019	Эмэгтэй
БҮГД	**332**	**115**	**332**	**105**	**283**	**83**	**336**	**88**
Техник технологийн нөхцөлөөс	50	8	76	8	60	10	54	9
Удирдлагын тогтолцооны буруутай үйл ажиллагаа	13	3	20	6	33	9	26	2
Хүний буруутай үйл ажиллагаа	146	43	143	45	114	39	141	36
Ажлын байр, орчинтой холбоотой	123	61	93	46	76	25	115	41

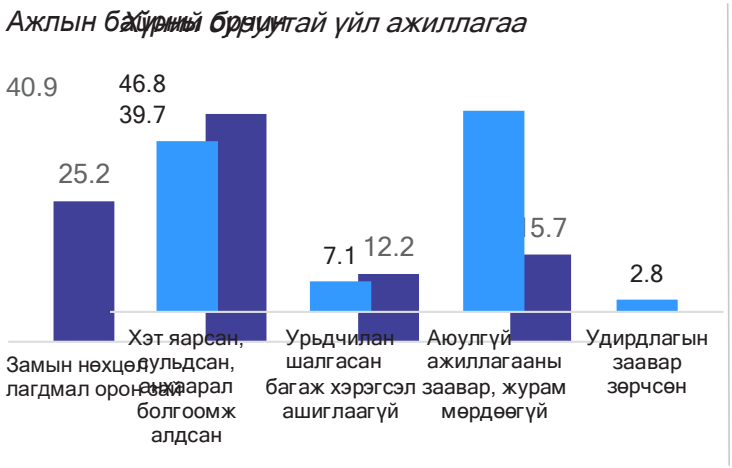
Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Хүний буруутай үйл ажиллагаанаас болж 141 хүн осолдсоны 39.7 хувь нь хэт ядарсан, сульдсан, анхаарал болгоомжоо алдсанаас, 7.1 хувь нь урьдчилан шалгасан багаж

хэрэгсэл ашиглаагүйгээс, 46.8 хувь нь аюулгүй ажиллагааны заавар, дүрэм журам мөрдөөгүйгээс, 2.8 хувь нь удирдлагын заавар зөрчсөнөөс болж осолдсон байна.

Ажлын байрны орчноос болж 115 хүн осолдсоны 25.2 хувь нь замын нөхцөлөөс, 40.9 хувь нь хязгаарлагдмал орон зайнаас, 12.2 хувь нь гэрэл, харагдах орчноос, 15.7 хувь нь цаг агаарын нөлөөллөөс болж осолдсон байна.

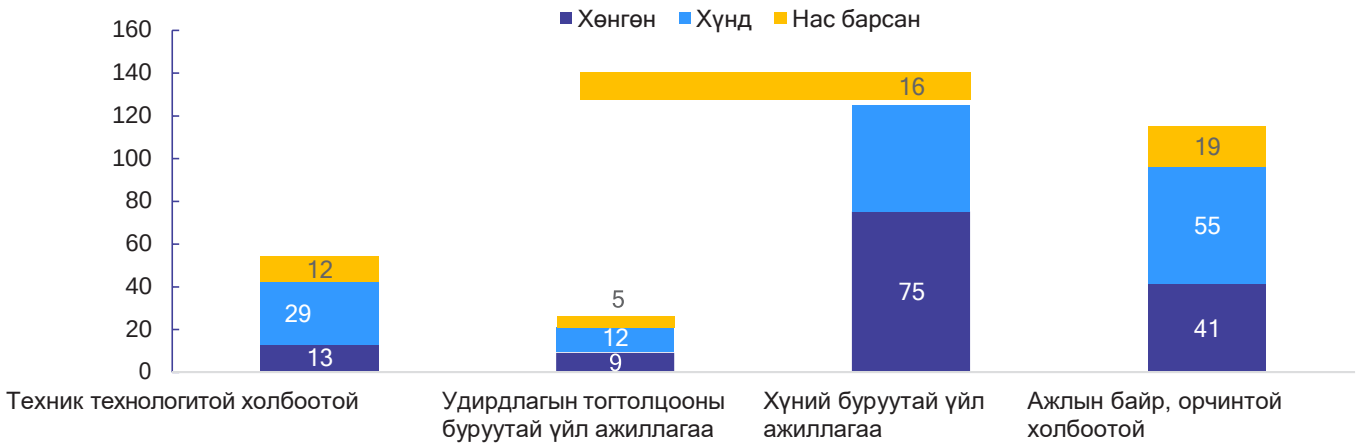
Зураг 6. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого гарахад нөлөөлсөн хүчин зүйлээр, 2019 он



Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Хүний буруутай үйл ажиллагаанаас болж осолдсон 141 осолдогчдын 53.2 хувь нь хөнгөн гэмтэл, 35.5 хувь нь хүнд гэмтэл авсан бол 11.3 хувь нь нас барсан байна. Ажлын байр, орчны нөхцөлөөс болж осолдсон 115 осолдогчдын 37.5 хувь нь хөнгөн гэмтэл, 47.8 хувь нь хүнд гэмтэл авсан бол 16.5 хувь нь нас барсан байна. Мөн техник технологийн нөхцөлөөс 54 хүн осолдсоны 24.1 хувь нь хөнгөн гэмтэл, 53.7 хувь нь хүнд гэмтэл авсан бол
22.2 хувь нь нас барсан байна.

Зураг 7. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого гарахад нөлөөлсөн хүчин зүйл, хэлбэрээр, 2019 он



Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Хүний буруутай үйл ажиллагаанаас болж 141 хүн осолдсоны 2.8 хувь нь 17 хүртэлх насны, 12.1 хувь нь 18-24 насны, 32.6 хувь нь 25-34 насны, 31.2 хувь нь 35-44 насны, 20.6 хувь нь 45-59 насны, 0.7 хувь нь 60, түүнээс дээш насныхан байна.

Ажлын байрны орчноос болж 115 хүн осолдсоны 1.7 хувь нь 17 хүртэлх насны, 13.0 хувь нь 18-24 насны, 33.9 хувь нь 25-34 насны, 20.0 хувь нь 35-44 насны, 31.6 хувь нь 45-59 насныхан байна.

Техник, технологийн нөхцөлөөс болж 54 хүн осолдсоны 14.8 хувь нь 18-24 насны, 38.9 хувь нь 25-34 насны, 37.0 хувь нь 35-44 насны, 9.3 хувь нь 45-59 насныхан байна.

Хүснэгт 26. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого гарахад нөлөөлсөн хүчин зүйл, насны бүлгээр, 2019 он

Осол гарсан хүчин зүйл	Насны бүлэг						
	Бүгд	17 хүртэлх	18-24	25-34	35-44	45-59	60+
БҮГД	**336**	**6**	**47**	**113**	**94**	**75**	**1**
Техник технологитой холбоотой	54	-	8	21	20	5	-
Удирдлагын тогтолцооны буруутай үйл ажиллагаа	26	-	7	7	7	5	-
Хүний буруутай үйл ажиллагаа	141	4	17	46	44	29	1
Ажлын байр, орчинтой холбоотой	115	2	15	39	23	36	-

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Хүний буруутай үйл ажиллагаанаас болж осолдогчдын 22.7 хувь нь 1 жил хүртэлх (5.7 хувь нь 1 сар хүртэлх, 12.1 хувь нь 1-5 сар, 5.0 хувь нь 6-11 сар), 26.2 хувь нь 1-2 жил, 6.4 хувь нь 3-4 жил, 14.2 хувь нь 5-9 жил, 14.2 хувь нь 10-14 жил, 7.8 хувь 15-19 жил, 8.5 хувь нь 20, түүнээс дээш жил ажилласан туршлагатай байна. Харин ажлын байрны нөхцөлөөс болж осолдогчдын 28.7 хувь нь 1 жил хүртэлх (12.2 хувь нь 1 сар хүртэлх, 9.6 хувь нь 1-5 сар, 7.0 хувь нь 6-11 сар), 23.5 хувь нь 1-2 жил, 7.0 хувь нь 3-4 жил, 10.4 хувь нь 5-9 жил, 10.4 хувь нь 10-14 жил, 6.1 хувь нь 15-19 жил, 13.9 хувь нь 20, түүнээс дээш жил ажилласан туршлагатай байна. Тоон мэдээллээс үзэхэд техник технологийн нөхцөлөөс болж осолдогчдын 46.3 хувь нь, удирдлагын тогтолцооны буруутай үйл ажиллагаанаас болж осолдогчдын 73.1 хувь нь, хүний буруутай үйл ажиллагаанаас болж осолдогчдын 48.9 хувь нь, ажлын байрны орчноос болж осолдогчдын 52.2 хувь нь 2 хүртэлх жил ажилласан туршлагатай хүмүүс байна.

Хүснэгт 27. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого гарахад нөлөөлсөн хүчин зүйл, ажилласан жилээр, 2019 он

Осол гарсан хүчин зүйл	Ажилласан жил							
	Бүгд	1 жил хүртэлх	1-2	3-4	5-9	10-14	15-19	20+
БҮГД	**336**	**90**	**83**	**23**	**45**	**42**	**21**	**32**
Техник технологитой холбоотой	54	14	11	5	12	9	1	2
Удирдлагын тогтолцооны буруутай үйл ажиллагаа	26	11	8	1	1	1	2	2
Хүний буруутай үйл ажиллагаа	141	32	37	9	20	20	11	12
Ажлын байр, орчинтой холбоотой	115	33	27	8	12	12	7	16

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Уул уурхай, олборлолтын салбарт 80 хүн осолдсоны 41.3 хувь хүний буруутай үйл ажиллагаанаас, 36.3 хувь нь ажлын байр, орчны нөхцөлөөс, 12.5 хувь нь техник технологийн нөхцөлөөс, 10.0 хувь нь удирдлагын тогтолцооны алдаанаас болж осолдсон байна.

Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагааны салбарт 39 хүн осолдсоны 48.7 хувь хүний буруутай үйл ажиллагаанаас, 25.6 хувь нь ажлын байр, орчны нөхцөлөөс, 12.8 хувь нь

техник технологийн нөхцөлөөс, 12.8 удирдлагын тогтолцооны алдаанаас болж осолдсон байна.

Барилгын салбарт 38 хүн осолдсоны 36.8 хувь хүний буруутай үйл ажиллагаанаас, 26.3 хувь нь ажлын байр, орчны нөхцөлөөс, 23.7 хувь нь техник технологийн нөхцөлөөс, 13.2 удирдлагын тогтолцооны алдаанаас болж осолдсон байна.

Хүний буруутай үйл ажиллагаанаас болж 141 хүн осолдсоны 23.4 хувь нь уул уурхай, олборлолт, 13.5 хувь нь тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа, 9.9 хувь нь барилга, 8.5 хувь нь үйлчилгээний бусад салбарт гарсан байна.

Ажлын байр, орчны нөхцөлөөс болж 115 хүн осолдсоны 25.2 хувь нь уул уурхай, олборлолт, 13.0 хувь нь үйлчилгээний бусад салбарт, 10.4 хувь нь боловсрол, 8.7 хувь нь барилга, 8.7 хувь нь тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагааны салбарт осолдсон байна.

Техник технологийн нөхцөлөөс болж 54 хүн осолдсоны 24.1 хувь нь Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа, 18.5 хувь нь уул уурхай, олборлолт, 16.7 хувь нь барилга, 11.1 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт осолдсон байна.

Хүснэгт 28. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, гарсан хүчин зүйл, ЭЗҮА-ны салбарын ангиллаар, 2019 он

ЭЗҮА-ны салбарын ангилал	Бүгд	Техник технологитой холбоотой	Удирдлагын тогтолцооны буруутай үйл ажиллагаа	Хүний буруутай үйл ажиллагаа	Ажлын байр, орчинтой холбоотой
БҮГД	**336**	**54**	**26**	**141**	**115**
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	3	1	-	2	-
Уул уурхай, олборлолт	80	10	8	33	29
Боловсруулах үйлдвэрлэл	24	6	6	8	4
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	12	-	-	8	4
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	23	13	1	3	6
Барилга	38	9	5	14	10
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	8	-	-	4	4
Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа	39	5	5	19	10
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	11	3	-	7	1
Мэдээлэл, холбоо	5	0	-	5	-
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	10	2	-	4	4
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	3	-	-	3	-
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	22	3	1	10	8
Боловсрол	14	-	-	2	12
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	16	2	-	7	7
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	1	-	-	-	1
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	27	-	-	12	15

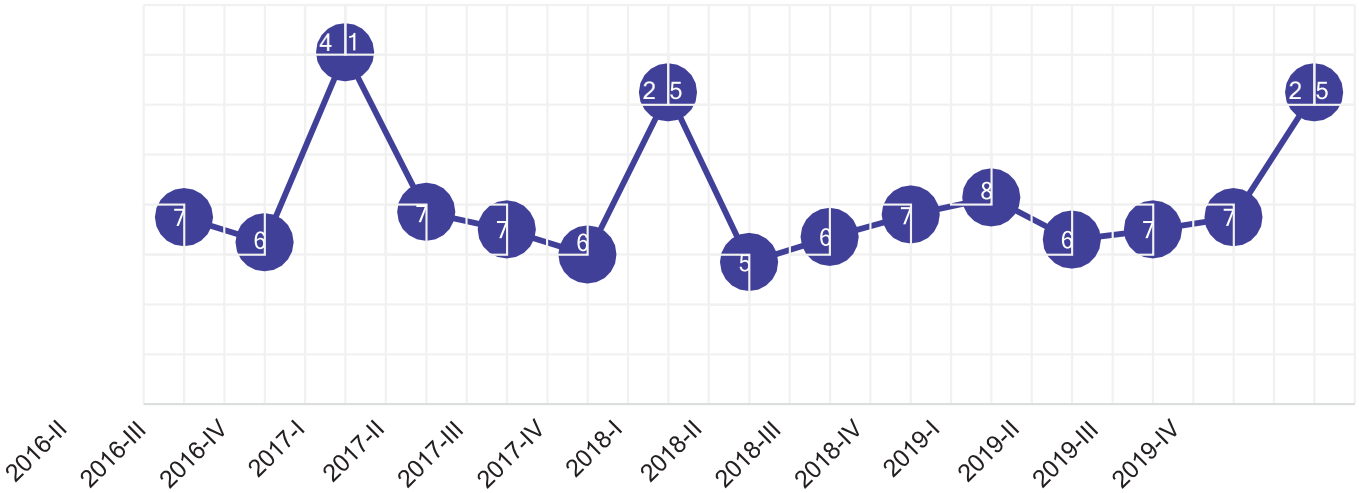
Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ОСОЛ, ХУРЦ ХОРДЛОГО ГАРСАН УЛИРЛААР

2016 оны II-р улирлаас 2019 оны IV улирлын хооронд нийт 1 282 үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого бүртгэгдсэн байна. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг улирлаар авч үзвэл улиралд дунджаар 85 осол бүртгэгдсэн байгаа бөгөөд улирлын дунджаар нь авч үзэхэд, IV- р улиралд хамгийн өндөр буюу 119 осол гарсан бол I-р улиралд 66, II-р улиралд 83, III-р улиралд 69 үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого бүртгэгдэж байна. Нийт бүртгэгдсэн үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг улирлаар нь авч үзэхэд, 200 (15.6 хувь) нь I-р улиралд, 333 (26.0 хувь) нь II-р улиралд, 274 (21.4 хувь) нь III-р улиралд, 474 (37.0 хувь) нь IV-р улиралд гарсан байна. Улирлын чиг хандлагыг нь харахад IV-р улиралд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого гарах хандлага нь их байна.

2019 онд 336 үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого бүртгэгдсэний 66 (19.6 хувь) нь I-р улиралд, 70 (20.8 хувь) нь II-р улиралд, 75 (22.3 хувь) нь III-р улиралд, 125 (37.2 хувь) нь IV- р улиралд гарсан байна. 4 улирилд нийт 125 осол бүртгэгдсэн бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 42 (50.6 хувь)-оор өссөн байна.

Зураг 8. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, улирлаар, 2016-2019 он



Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

2019 оны 4-р улиралд бүртгэгдсэн үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын 51 (40.8 хувь) нь хөнгөн, 53 (42.4 хувь) нь хүнд гэмтэл авсан бол 21 (16.8 хувь) нь нас барсан байна.

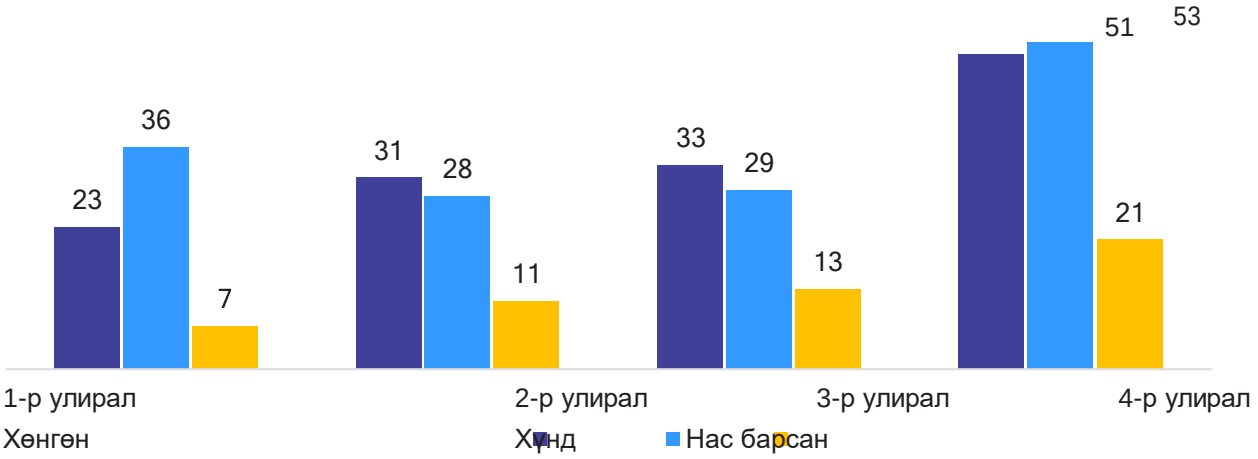
Хөнгөн гэмтэл 2019 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор 138 хүн хөнгөн гэмтсэний 23 (16.7 хувь) нь 1-р улиралд, 31 (22.5 хувь) нь 2-р улиралд, 33 (23.9 хувь) нь 3-р улиралд, 51 (37.0 хувь) нь 4-р улиралд бүртгэгдсэн байна.

Хүнд гэмтэл 2019 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор 146 хүн хүнд гэмтсэний 36 (24.7 хувь) нь 1-р улиралд, 28 (19.2 хувь) нь 2-р улиралд, 29 (19.9 хувь) нь 3-р улиралд, 53 (36.3 хувь) нь 4-р улиралд бүртгэгдсэн байна.

Нас барсан 2019 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор 52 хүн нас барсны 7 (13.5 хувь) нь 1-р улиралд, 11 (21.2 хувь) нь 2-р улиралд, 13 (25.0 хувь) нь 3-р улиралд, 21 (40.4 хувь) нь 4-р улиралд бүртгэгдсэн байна.

Тоон мэдээллээс харахад хөнгөн гэмтэл авсан 3 хүн тутмын нэг (37.0 хувь) нь, хүнд гэмтэл авсан 3 хүн тутмын нэг (36.3 хувь) нь, нас барсан 5 хүн тутмын хоёр (40.0) нь 4-р улиралд осолдсон байна.

Зураг 9. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, хэлбэр, улирлаар, 2019 он



Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

2019 онд бүртгэгдсэн үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг гарсан орчин, улирлаар нь авч үзэхэд үйлдвэрлэлийн талбайн орчинд 79 хүн осолдсоны 10 (12.7 хувь) нь 1-р улиралд, 25 (31.6 хувь) нь 2-р улиралд, 14 (17.7 хувь) нь 3-р улиралд, 30 (38.0 хувь) нь 4-р улиралд бүртгэгдсэн байна. Мөн уул, уурхайн орчинд 78 хүн осолдсоны 19 (24.4 хувь) нь 1-р улиралд, 11 (14.1 хувь) нь 2-р улиралд, 20 (25.6 хувь) нь 3-р улиралд, 28 (35.9 хувь) нь 4-р улиралд бүртгэгдсэн байна.

Хүснэгт 29. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, гарсан орчин, улирлаар, 2019 он

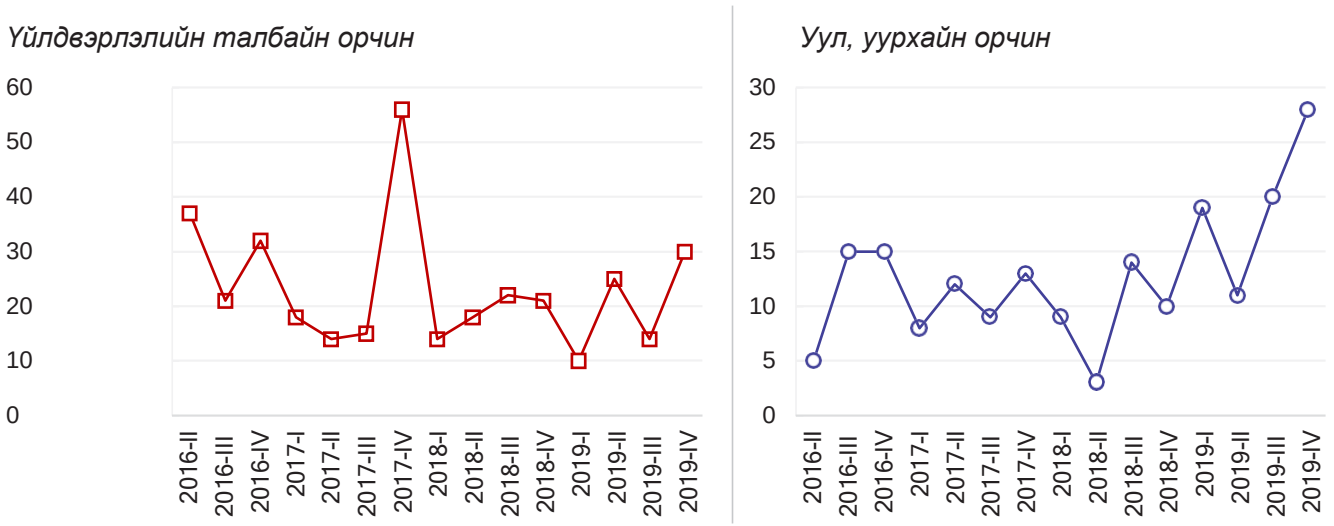
Осол гарсан орчин	Нийт	I-р улирал	II-р улирал	III-р улирал	IV-р улирал
БҮГД	**336**	**66**	**70**	**75**	**125**
Үйлдвэрлэлийн талбай	79	10	25	14	30
Үйлдвэрлэлийн гадна орчин	27	3	8	6	10
Барилга, барилгын талбай	22	1	4	7	10
Уул, уурхай	78	19	11	20	28
Албан газар(контор)	33	7	5	10	11
Олон нийтийн газар	17	4	5	2	6
Бусад орчин	80	22	12	16	30

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Үйлдвэрлэлийн талбайн орчинд улиралд дунджаар 23 осол бүртгэгдэж байгаа бол 1-р улиралд 14, 2-р улиралд 24, 3-р улиралд 18, 4-р улиралд 35 осол бүртгэгдэж байна. 2019 оны 4-р улирлын байдлаар үйлдвэрлэлийн талбайн орчинд 30 осол гарсан бөгөөд өмнөх улирлаас 16-аар нэмэгдсэн байна.

Уул, уурхайн орчинд улиралд дунджаар 13 осол бүртгэгдэж байгаа бол 1-р улиралд 12, 2- р улиралд 8, 3-р улиралд 15, 4-р улиралд 17 осол бүртгэгдэж байна. 2019 оны 4 улирлын байдлаар уул, уурхайн орчинд 28 осол гарсан бөгөөд өмнөх улирлаас 8 (40.0 хувь)-аар нэмэгдсэн.

Зураг 10. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, гарсан орчин, улирлаар, 2016-2019 он



Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Унах, бүдрэх, халтирсан шалтгаанаар 112 хүн осолдсоны 24 (21.4 хувь) нь 1-р улиралд, 20 (17.9 хувь) нь 2-р улиралд, 29 (25.9 хувь) нь 3-р улиралд, 39 (34.8 хувь) нь 4-р улиралд бүртгэгдсэн байна.

Эд зүйлд хавчуулагдах шалтгаанаар 49 хүн осолдсоны 10 (24.4 хувь) нь 1-р улиралд, 8 (16.3 хувь) нь 2-р улиралд, 7 (14.3 хувь) нь 3-р улиралд, 24 (49.0 хувь) нь 4-р улиралд бүртгэгдсэн байна.

Унаж байгаа эд зүйлд цохигдох шалтгаанаар 31 хүн осолдсоны 2 (6.5 хувь) нь 1-р улиралд, 4 (12.9 хувь) нь 2-р улиралд, 10 (32.3 хувь) нь 3-р улиралд, 15 (48.4 хувь) нь 4-р улиралд бүртгэгдсэн байна.

Тоон мэдээллээс үзэхэд унах, бүдрэх халтирах шалтгаанаар осолд орсон 3 хүн тутмын нэг нь, эд зүйлд хавчуулагдах шалтгаанаар осолд орсон 5 хүн тутмын хоёр нь, унаж байгаа эд зүйлд цохигдох шалтгаанаар осолд орсон 5 хүн тутмын хоёр нь 4-р улиралд осолдсон байна.

Хүснэгт 30. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, гарсан шалтгаан, улирлаар, 2019 он

Осол гарсан шалтгаан	Бүгд	Улирал			
		1-р улирал	2-р улирал	3-р улирал	4-р улирал
БҮГД	**336**	**66**	**70**	**75**	**125**
Унах, бүдрэх, халтирах	112	24	20	29	39
Унаж байгаа эд зүйлд цохигдох	31	2	4	10	15
Эд зүйл дээр гишгэх, суурин болон хөдөлгөөнт эд зүйлд цохигдох	25	7	6	4	8
Эд зүйлд хавчуулагдах	49	10	8	7	24
Хүчилсэн болон хүчтэй хөдөлгөөн	13	3	4	2	4
Халалт, түлэгдэлт, хөлдөлт	10	4	2	1	3
Цахилгаан гүйдэлд цохиулах	9	1	2	3	3
Хортой бодис, цацраг идэвхийн нөлөөнд өртөх	12	-	12	-	-
Гадны халдлагад өртөх	12	1	3	2	6
Живэх	7	3	-	2	2
Бусад	56	11	9	15	21

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Уул уурхай, олборлолтын салбарт 80 хүн осолдсоны 18 (22.5 хувь) нь 1-р улиралд, 12 (15.0 хувь) нь 2-р улиралд, 20 (25.0 хувь) нь 3-р улиралд, 30 (37.5 хувь) нь 4-р улиралд бүртгэгдсэн байна.

Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагааны салбарт 39 хүн осолдсоны 6 (15.4 хувь) нь 1- р улиралд, 7 (17.9 хувь) нь 2-р улиралд, 7 (17.9 хувь) нь 3-р улиралд, 19 (48.7 хувь) нь 4-р улиралд бүртгэгдсэн байна.

Барилгын салбарт 38 хүн осолдсоны 4 (10.5 хувь) нь 1-р улиралд, 8 (21.1 хувь) нь 2-р улиралд, 11 (28.9 хувь) нь 3-р улиралд, 15 (39.5 хувь) нь 4-р улиралд бүртгэгдсэн байна.

Тоон мэдээллээс харахад Уул уурхай, олборлолт, тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа, барилгын салбаруудад гарсан үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын дийлэнх нь 4-р улиралд гарсан байна.

Хүснэгт 31. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, ЭЗҮА-ны салбарын ангилал, улирлаар, 2019 он

ЭЗҮА-ны салбарын ангилал	Бүгд	Улирал			
		I	II	III	IV
БҮГД	**336**	**66**	**70**	**75**	**125**
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	3	1	1	1	-
Уул уурхай, олборлолт	80	18	12	20	30
Боловсруулах үйлдвэрлэл	24	3	8	5	8
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	12	6	2	4	-
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	23	3	12	1	7
Барилга	38	4	8	11	15
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	8	2	-	3	3
Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа	39	6	7	7	19
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	11	1	1	4	5
Мэдээлэл, холбоо	5	-	1	2	2
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	10	2	4	-	4
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	3	1	-	2	-
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	22	6	1	2	13
Боловсрол	14	3	3	2	6
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	16	4	5	3	4
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	1	-	1	-	-
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	27	6	4	8	9

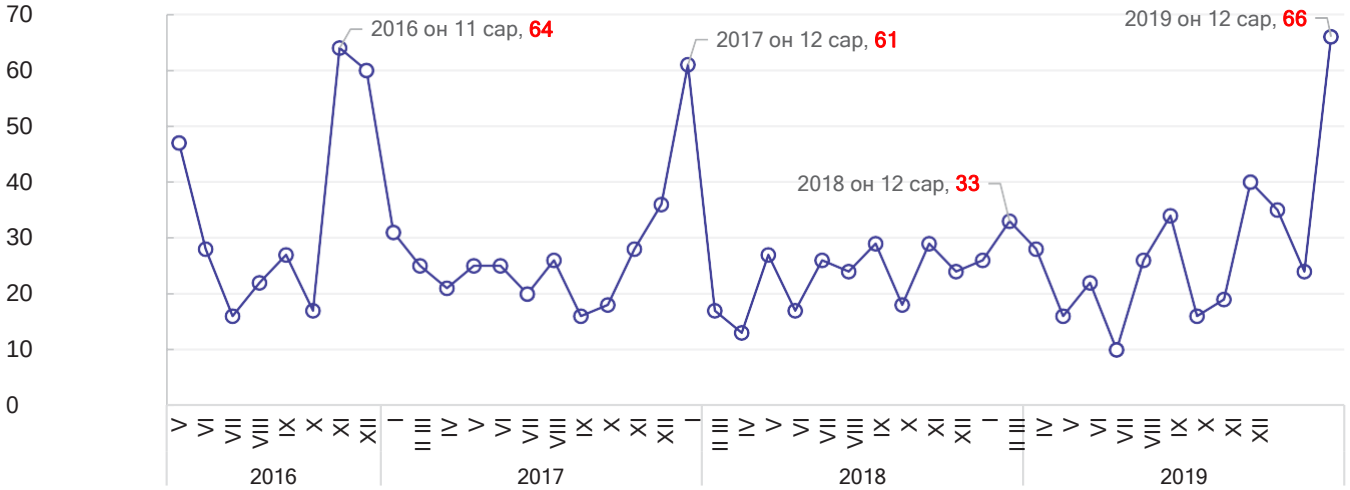
Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ОСОЛ, ХУРЦ ХОРДЛОГО ГАРСАН САРААР

2016-2019 оны тоон мэдээллээс үзэхэд сард дунджаар 28 осол бүртгэгдэж байгаа бөгөөд 1-р сард 25, 2-р сард 18, 3-р сард 23, 4-р сард 17, 5-р сард 31, 6-р сард 27, 7-рсард 22, 8-р сард 19, 9-р сард 29, 10-р сард 26, 11-р сард 38, 12-р сард 55 осол дунджаар бүртгэгдэж байна.

2019 оны 12 сард 66 үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого бүртгэгдсэн бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 2 дахин өссөн байна.

Зураг 11. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, сараар, 2016-2019 он



Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

2019 оны 12-р сард бүртгэгдсэн үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын 26 (39.4 хувь) нь хөнгөн, 30 (45.5 хувь) хүнд гэмтэл авсан бол 10 (15.2 хувь) нас барсан байна. 2018 оны 12-р сард үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор 2 хүн нас барсан байсан бол 2019 оны 12 сард 10 болж даруй 5 дахин нэмэгдсэн байна.

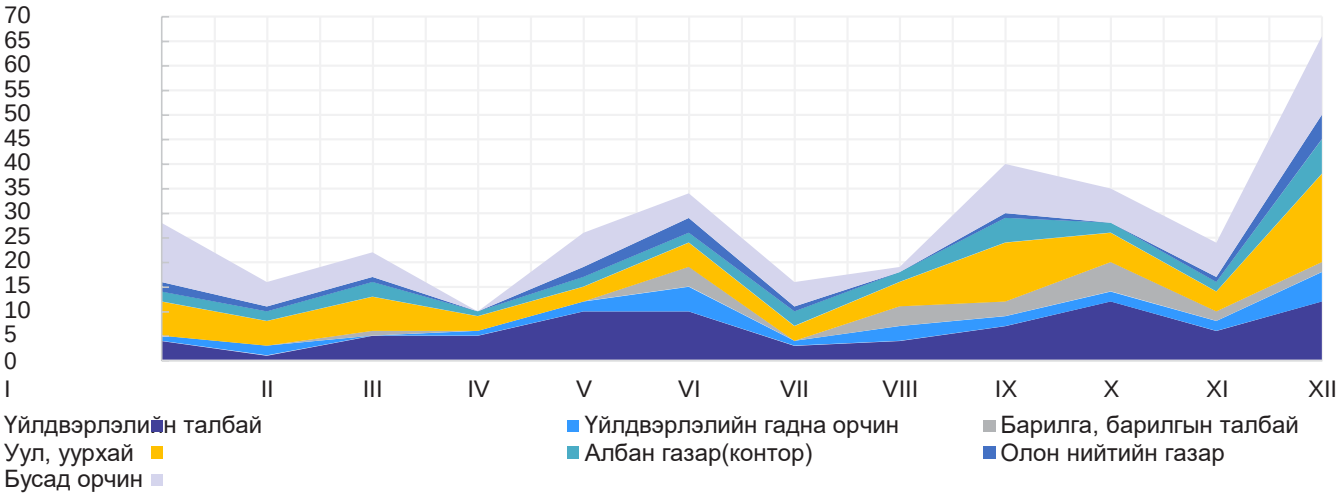
Хүснэгт 32. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, хэлбэр, сараар, 2019 он

Хэлбэр	Бүгд	Сар											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
БҮГД	**336**	**28**	**16**	**22**	**10**	**26**	**34**	**16**	**19**	**40**	**35**	**24**	**66**
Хөнгөн	138	11	4	8	6	10	15	9	8	16	15	10	26
Хүнд	146	17	11	8	3	10	15	6	7	16	15	8	30
Нас барсан	52	-	1	6	1	6	4	1	4	8	5	6	10

Мэдээллийнэх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

2019 оны 12-р сард бүртгэгдсэн үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын 12 (18.2 хувь) нь үйлдвэрлэлийн талбайд, 6 (9.1 хувь) нь үйлдвэрлэлийн гаднах орчинд, 2 (3.0 хувь) нь барилга, барилгын талбайд, 18 (27.3 хувь) нь уул, уурхайн орчинд, 7 (10.6 хувь) нь албан газар, конторт, 5 (18.2 хувь) нь олон нийтийн газарт, 15 (24.2 хувь) нь бусад орчинд гарсан байна.

Зураг 12. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, гарсан орчин, сараар, 2019 он



Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Зургаас харахад үйлдвэрлэлийн талбай, уул, уурхайн орчин, бусад орчинд осол сар бүр тогтмол гарч байгаа бөгөөд цаашид тухайн орчинд гарах ослын буурах тал дээр ААНБ- ууд анхаарч ажиллах хэрэгтэй.

2019 онд унах, бүдрэх, халтирсан шалтгаанаар осолдсон осолдогчийн 46.4 хувь нь, эд зүйлд хавчуулагдах шалтгаанаар осолдсон осолдогчийн 55.1 хувь, унаж байгаа эд зүйлд цохигдох шалтгаанаар осолдсон осолдогчийн 71.0 хувь нь 9-10 сарын хооронд осолдсон байна.

Хүснэгт 33. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, гарсан шалтгаан, сараар, 2019 он

Осол гарсан шалтгаан	Бүгд	Сар											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
БҮГД	**336**	**28**	**16**	**22**	**10**	**26**	**34**	**16**	**19**	**40**	**35**	**24**	**66**
Унах, бүдрэх, халтирах	112	8	7	9	4	7	9	5	11	13	11	12	16
Унаж байгаа эд зүйлд цохигдох	31	2	-	-	1	1	2	2	1	7	6	2	7
Эд зүйл дээр гишгэх, суурин болон хөдөлгөөнт эд зүйлд цохигдох	25	2	1	4	3	1	2	-	2	2	2	-	6
Эд зүйлд хавчуулагдах	49	4	2	4	1	2	5	2	2	3	9	4	11
Хүчилсэн болон хүчтэй хөдөлгөөн	13	3	-	-	1	1	2	-	1	1	1	1	2
Халалт, түлэгдэлт, хөлдөлт	10	4	-	-	-	-	2	-	-	1	2	-	1
Цахилгаан гүйдэлд цохиулах	9	1	-	-	-	-	2	2	1	-	-	-	3
Хортой бодис, цацраг идэвхийн нөлөөнд өртөх	12	-	-	-	-	11	1	-	-	-	-	-	-
Гадны халдлагад өртөх	12	1	-	-	-	1	2	1	-	1	1	1	4
Живэх	7	-	-	3	-	-	-	-	-	2	1	-	1
Бусад	56	3	6	2	-	2	7	4	1	10	2	4	15

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ОСОЛ, ХУРЦ ХОРДЛОГО ГАРСАН ЦАГААР

2019 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор 336 хүн осолдсоны 38 (11.3 хувь) нь 06:00-08:59 цаг, 90 (26.8 хувь) нь 09:00-11:59 цаг, 111 (33.0 хувь) нь 12:00-16:59 цаг, 71 (21.1 хувь) нь 17:00-21:59 цаг, 26 (7.7 хувь) нь 22:00-05:59 цагийн хооронд гарсан байна. үүнээс үзэхэд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдсон 3 хүн тутмын нэг нь 12:00-16:59 цагийн хооронд осолдсон байна. Цайны цагийн дараа ажиллагчдын ажлын бүтээмж, сонор сэргэг байдал буурдаг тул осолд орох магадлал өндөр байдаг.

Хүснэгт 34. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, гарсан цагаар, 2016-2019 он

Он	Бүгд	Осол гарсан цаг				
		06.00-08.59 цаг	09.00-11.59 цаг	12.00-16.59 цаг	17.00-21.59 цаг	22.00-05.59 цаг
2016	**332**	41	75	110	68	38
2017	**332**	49	73	101	72	37
2018	**283**	43	58	84	54	44
2019	**336**	38	90	111	71	26

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

2019 оны 4-р улирлын байдлаар үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор 125 хүн осолдсоны 14 (11.2 хувь) нь 06:00-08:59 цаг, 33 (26.4 хувь) нь 09:00-11:59 цаг, 38 (30.4 хувь) нь 12:00-16:59 цаг, 23 (18.4 хувь) нь 17:00-21:59 цаг, 17 (13.6 хувь) нь 22:00-05:59 цагийн хооронд гарсан байна. Осол гарсан цагийг улирлаар харахад мөн л 12:00-16:59 цагийн хооронд осол их гарсан байна.

Хүснэгт 35. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, улирал, осол гарсан цагаар, 2016-2019 он

Улирал	Бүгд	Осол гарсан цаг									
		06.00-08.59		09.00-11.59		12.00-16.59		17.00-21.59		22.00-05.59	
		Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь
2016-II	**126**	16	12.7	27	21.4	39	31.0	19	15.1	25	19.8
2016-III	**65**	8	12.3	16	24.6	19	29.2	14	21.5	8	12.3
2016-IV	**141**	17	12.1	32	22.7	52	36.9	35	24.8	5	3.5
2017-I	**77**	11	14.3	13	16.9	26	33.8	14	18.2	13	16.9
2017-II	**70**	6	8.6	14	20.0	19	27.1	24	34.3	7	10.0
2017-III	**60**	9	15.0	9	15.0	16	26.7	16	26.7	10	16.7
2017-IV	**125**	23	18.4	37	29.6	40	32.0	18	14.4	7	5.6
2018-I	**57**	15	26.3	7	12.3	13	22.8	13	22.8	9	15.8
2018-II	**67**	5	7.5	12	17.9	31	46.3	9	13.4	10	14.9
2018-III	**76**	12	15.8	25	32.9	18	23.7	14	18.4	7	9.2
2018-IV	**83**	11	13.3	14	16.9	22	26.5	18	21.7	18	21.7
2019-I	**66**	8	12.1	19	28.8	19	28.8	15	22.7	5	7.6
2019-II	**70**	4	5.7	17	24.3	35	50.0	13	18.6	1	1.4
2019-III	**75**	12	16.0	21	28.0	19	25.3	20	26.7	3	4.0
2019-IV	**125**	14	11.2	33	26.4	38	30.4	23	18.4	17	13.6

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Уул уурхай, олборлолтын салбарт 80 хүн осолдсоны 9 (11.3 хувь) нь 06:00-08:59 цаг, 21 (26.3 хувь) нь 09:00-11:59 цаг, 27 (33.8 хувь) нь 12:00-16:59 цаг, 16 (20.0 хувь) нь 17:00-21:59 цаг, 7 (8.8 хувь) нь 22:00-05:59 цагийн хооронд гарсан байна.

Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагааны 39 хүн осолдсоны 5 (12.8 хувь) нь 06:00-08:59 цаг, 11 (28.2 хувь) нь 09:00-11:59 цаг, 12 (30.8 хувь) нь 12:00-16:59 цаг, 4 (10.3 хувь) нь 17:00-21:59 цаг, 7 (17.9 хувь) нь 22:00-05:59 цагийн хооронд гарсан байна.

Барилгын салбарт 38 хүн осолдсоны 2 (5.3 хувь) нь 06:00-08:59 цаг, 13 (34.2 хувь) нь 09:00-11:59 цаг, 7 (18.4 хувь) нь 12:00-16:59 цаг, 13 (34.2 хувь) нь 17:00-21:59 цаг, 3 (7.9 хувь) нь 22:00-05:59 цагийн хооронд гарсан байна.

Хүснэгт 36. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, ЭЗҮА-ны салбарын ангилал, осол гарсан цагаар, 2019 он

ЭЗҮА-ны салбарын ангилал	Бүгд	06.00-08.59	09.00-11.59	12.00-16.59	17.00-21.59	22.00-05.59
БҮГД	**336**	**38**	**90**	**111**	**68**	**29**
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	3	-	1	1	-	1
Уул уурхай, олборлолт	80	9	21	27	16	7
Боловсруулах үйлдвэрлэл	24	5	4	6	8	1
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	12	-	2	2	3	5
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	23	-	7	15	1	-
Барилга	38	2	13	7	13	3
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	8	1	-	4	3	-
Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа	39	5	11	12	4	7
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	11	1	5	3	2	-
Мэдээлэл, холбоо	5	-	-	3	2	-
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	10	1	2	2	5	-
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	3	-	-	3	-	-
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	22	5	5	8	3	1
Боловсрол	14	3	3	3	2	3
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	16	1	5	9	1	-
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	1	-	-	1	-	-
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	27	5	11	5	5	1

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

ЭЗҮА-ны салбарын ангилал	Үйлдвэрлолийн осол, хурц хордлого бүгд				Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын хэлбэр											
					Хөнгөн				Хүнд				Нас барсан			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
БҮГД	**332**	**332**	**283**	**336**	**142**	**120**	**106**	**138**	**159**	**185**	**147**	**146**	**31**	**27**	**30**	**52**
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	5	2	6	3	1	1	3	1	3	1	2	2	1	-	1	-
Уул уурхай, олборлолт	61	55	73	80	21	24	30	27	37	24	31	34	3	7	12	19
Боловсруулах үйлдвэрлэл	32	62	26	24	8	10	12	7	20	48	13	13	4	4	1	4
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	19	5	7	12	7	2	2	6	10	3	2	3	2	-	3	3
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл Ажиллагаа	5	11	9	23	1	7	2	4	3	4	6	12	1	-	1	7
Барилга	21	15	17	38	7	2	1	10	7	7	12	19	7	6	4	9
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	8	5	7	8	3	2	1	5	5	3	5	3	-	-	1	-
Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа	19	21	27	39	12	10	12	25	5	8	12	12	2	3	3	2
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	5	4	4	11	2	1	3	9	3	3	1	2	-	-	-	-
Мэдээлэл, холбоо	8	4	3	5	4	1	1	3	3	3	2	1	1	-	-	1
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	7	13	7	10	5	8	3	3	2	4	4	7		1		
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	-	2	-	3	-	-	-	1	-	1	-	2	-	1	-	-
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	3	2	4	-	1	1	1	-	2	1	3	-	-	-	-	-
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн Хамгаалал	43	36	34	22	17	12	13	8	19	22	18	11	7	2	3	3
Боловсрол	33	32	16	14	19	10	4	5	14	22	11	8	-	-	1	1
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	36	35	25	16	20	17	10	9	15	18	15	7	1	-	-	-
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	1	1	1	1	1	-	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	23	24	15	27	12	11	7	14	9	11	8	10	2	2		3
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	3	2	1	-	1	1	1	-	2	1	-	-	-	-	-	-

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Хавсралт 2. Үйлдвэрлэлийн хөрөнгө, хөрөнгө оруулалтын талаарх мэдээ, 2016-2019 он

ISIC	Үйлдвэрлэлийн талбай				Үйлдвэрлэлийн гадна орчин				Барилга, барилгын талбай				Уул, уурхай				Албан газар /контор/				Олон нийтийн газар				Бусад орчин			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
БҮГД	**90**	**103**	**75**	**79**	**19**	**15**	**16**	**27**	**15**	**17**	**17**	**22**	**35**	**42**	**36**	**78**	**50**	**43**	**37**	**33**	**31**	**29**	**32**	**17**	**92**	**83**	**70**	**80**
A	3	2	2	-	-	-	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	1	-	1	-
B	19	10	20	6	1	-	4	-	-	-	1	-	33	41	34	70	5	1	1	-	-	2	4	-	3	1	9	4
C	18	52	19	18	2	6	1	2	2	1	1	1	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	1	1	8	3	4	1
D	10	3	4	3	3	1	1	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	5	-	1	6
E	1	4	4	9	-	4	1	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	3	2	1	1	-	2	8
F	7	2	2	8	-	-	1	6	11	11	10	20	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	-	2	1	1	4
G	2	1	1	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	1		-	3	-	4	3	3	3
H	12	15	12	21	-	-	3	6	-	-	1	-	1	1	1	1	2	-	3	1	2	-	3	-	2	5	4	10
I	4	2	3	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	4	-	1	-	-	1	-	-	5
J	1	-	-	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2	-	3	2	-	3
K	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	2	3	1	-	3	2	3	11	1	5
M	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-
N	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	4	-
O	5	-	1	3	5	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	1	5	12	11	5	5	6	5	6	23	18	15	6
P	1	4	-	-	-	2	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	17	11	6	3	8	3	-	1	7	10	10	9
Q	-	2	1	1	4	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	10	11	8	8	5	6	5	2	17	15	11	4
R	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	1	-	-	-
S	7	4	5	5	2	1	2	3		1	1				1	2	2	3	2	2	5	3	1	3	7	12	3	12
T	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
U	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	1	1	1	-

Мэдээлийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

ЭЗҮА-ны салбарын ангилал	06.00-08.59				09.00-11.59				12.00-16.59				17.00-21.59				22.00-05.59			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
БҮГД	**41**	**49**	**43**	**38**	**75**	**73**	**58**	**90**	**110**	**101**	**84**	**111**	**68**	**70**	**54**	**68**	**38**	**37**	**44**	**29**
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	1	1	-	-	-	-	1	1	3	1	3	1	-	-	1	-	1	-	1	1
Уул уурхай, олборлолт	3	7	8	9	21	9	15	21	16	13	20	27	17	16	14	16	4	10	16	7
Боловсруулах үйлдвэрлэл	4	9	3	5	6	20	6	4	14	21	8	6	5	9	5	8	3	3	4	1
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	-	1	1	-	7	1	4	2	8	1	1	2	-	1	-	3	4	1	1	5
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	-	1	-	-	3	2	2	7	1	1	2	15	-	2	1	1	1	5	4	-
Барилга	1	2	3	2	6	6	2	13	6	5	4	7	2	2	4	13	6	-	4	3
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	1	1	1	1	-	-	2	-	3	2	1	4	3	1	1	3	1	1	2	-
Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа	2	4	2	5	4	5	5	11	7	6	6	12	2	5	9	4	4	1	5	7
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	1	2	1	1	3	1	2	5	1	2	1	3	-	-	-	2	-	-	-	-
Мэдээлэл, холбоо	1	-	-	-	3	1	3	-	2	-	-	3	2	2	-	2	-	1	-	-
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	2	1	4	1	2	2	2	2	1	3	-	2	2	4		5	-	3	1	-
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	2	-	1	1	2	-	-	-	-	-
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	4	3	8	5	8	9	3	5	9	12	13	8	15	10	8	3	7	-	2	1
Боловсрол	7	3	1	3	3	5	3	3	15	11	7	3	6	13	1	2	2	-	4	3
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	6	10	8	1	3	4	3	5	16	9	11	9	7	1	4	1	4	9	-	-
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1		1	1	-	-	-	-	-
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	6	4	2	5	6	4	5	11	4	11	4	5	6	2	3	5	1	3	-	1
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	2	-	1	-	-	2	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Хавсралт 4. Гидвэрлэлийн осол, хурц хордлого, гэрэн шаардлаан, 2016-2019 он

ЭЗҮА-ны салбарын ангилал	Унаж бэртэх, хальтрах				Эд зүйлд цохигдох				Сурин болон хөдөлгөөнт т/т				Эд зүйлд хавчуулагдах				Хүчтэй хөдөлгөөн				Түлэгдэлт, хөлдөлт			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
БҮГД	**141**	**121**	**93**	**112**	**29**	**26**	**32**	**31**	**20**	**29**	**21**	**25**	**35**	**50**	**48**	**49**	**13**	**10**	**8**	**13**	**7**	**9**	**11**	**10**
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	1	-	3	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-
Уул уурхай, олборлолт	12	11	17	16	11	8	14	11	4	3	6	11	16	18	16	17	3	2	2	1	-	-	3	1
Боловсруулах үйлдвэрлэл	9	6	2	6	2	3	5	1	4	2	2	2	6	11	12	8	2	-	-	-	2	1	2	
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	10	1	2	6	2	-	2	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	4	1	-	1	4
ан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	-	-	2	3	1	1	1	2	-	3	-	1	1	-	3	1	-	-	-	-	-	5	-	-
Барилга	6	7	7	15	2	5	2	3	2	1			4		3	10	1				1			
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар Үйлчилгээ	4	3	4	5	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа	5	5	8	16	5	3	1	3	2	3	5	3	3	8	6	8	-	-	1	1	-	-	2	1
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	2	-	1	2	-	-	-	1	-	1	1	2	1	1	1	-	-	1	-	2	-	1	1	2
Мэдээлэл, холбоо	5	2	1	2	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	2	9	3	3	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	3	1	3	-	-	1		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	18	21	13	7	2	2	2	2	3	4	2	2	-	1	1	-	3	2	2	2	1	-	1	-
Боловсрол	26	17	5	9		1	3			8	2	1	2	4			1		1		2	1		
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	24	23	15	10	-	-	1	2	1	2	1	-	-	2	-	1	1	-	-	1	-	1	-	-
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	10	13	7	11	3	2		5	2		1		2	2	5	3	1	1	-	-	-	-	-	2
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-													
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

ЭЗҮА-ны салбарын ангилал	Цахилгаанд цохиулах				Хортой бодис, цацрагт өртөх				Гадны халдлага				Живэх				Бусад			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
БҮГД	**8**	**4**	**5**	**9**	**2**	**42**	**4**	**12**	**8**	**8**	**15**	**12**	**3**	**2**	**1**	**7**	**66**	**31**	**45**	**56**
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	-	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-
Уул уурхай, олборлолт	3		1	2	1	7	-	1	-	-	-	-	-	-	1	4	11	6	13	14
Боловсруулах үйлдвэрлэл	-	-		1	-	33	1	-	1	-	-	-	1	2	-	1	5	4	2	4
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	-	2	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	1	1	-	2	-	-	2	11	-	-	-	1	-	-	-	1	2	1	1	1
Барилга	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	2	3	9
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	-	2	2
Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа	-	-	-	-	1	-	-	-	1		2	2	1	-	-	-	1	2	2	3
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	3
Мэдээлэл, холбоо	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2			1
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	3	2	2	6
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	4	5	1	-	-	1	13	5	9	3
Боловсрол	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	2	1	3	2
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	1	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3	-	-	-	-	-	8	5	5	2
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	-	1	-	-	-	-	4	2	2	5
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Үргэлжлэл...

ЭЗҮА-ны салбарын ангилал	18 нас хүртэл				18-аас 24 нас				25 -аас 34 нас				35-аас 44 нас				45-аас 59 нас				60, түүнээс дээш			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
БҮГД	**2**	**2**	**2**	**6**	**27**	**22**	**34**	**47**	**119**	**114**	**95**	**113**	**69**	**84**	**71**	**94**	**110**	**108**	**76**	**75**	**5**	**2**	**4**	**1**
дөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	-	-	-	1	-	-	1	1	2	-	1	-	2	1	2	1	1	1	2	-	-	-	-	-
Уул уурхай, олборлолт	-	-	-	-	8	6	6	13	24	23	31	29	13	14	19	25	13	12	16	13	3	-	1	-
Боловсруулах үйлдвэрлэл	-	-	-	1	3	3	9	4	10	23	4	6	9	21	7	11	10	15	5	2	-	-	-	-
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	-	-	1	1	3		1	2	7	3	5	3	3		1	1	6	2	-	5	-	-	-	-
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	-	1	-	1	1	2	-	2	1	1	3	5		4	4	11	3	3	1	4	-	-	1	-
Барилга	-	-	-	1	3	2	3	7	11	7	7	14	3	5	6	8	4	1	1	8	-	-	-	-
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар Үйлчилгээ	-	-	-	-	1	1	-	-	3	1	4	3	2	1	1	3	2	2	2	2	-	-	-	-
Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	1	3	7	7	9	13	14	3	4	1	7	9	7	9	10	-	-	-	1
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	-	-	1	-	-	-	-	2	2	-	1	5	1	2	3	3	2	2	-	1	-	-	-	-
Мэдээлэл, холбоо	-				1	1		1	1	2	2	4	2		1		4	1	-	-	-	-	-	-
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	-	-	-	2	6	3	5	3	3	2	2	2	4	2	3	-	-	-	-
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	2	-	1	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	-	-	-	-	3	1	1	2	17	18	8	6	12	9	12	7	11	8	12	7	-	-	1	-
Боловсрол	1	1	-	-	1	2	2	-	11	6	-	2	3	7	5	3	16	16	8	9	1	-	-	-
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	1	-	-	-	-	1	2	1	9	4	4	4	6	7	3	5	19	21	15	6	1	2	1	-
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	-	-	-	-	3	2	4	4	9	7	6	12	5	4	3	6	6	11	2	5	-	-	-	-
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Хавсралт 6. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, насны ангиллаар, 2016-2019 он

ЭЗҮА-ны салбарын ангилал	Техник технологи				Удирдлагын тогтолцоо				Хүний хүчин зүйл				Ажлын байрны орчин			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
БҮГД	**50**	**76**	**60**	**54**	**13**	**20**	**33**	**26**	**146**	**143**	**114**	**141**	**123**	**93**	**76**	**115**
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	2	1	2	1	1	-	-	-	2	1	2	2	-	-	2	-
Уул уурхай, олборлолт	11	11	18	10	2	4	7	8	33	33	25	33	15	7	23	29
Боловсруулах үйлдвэрлэл	7	43	7	6	-	2	7	6	21	16	11	8	4	1	1	4
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	1	-	2	-	1	-	2	-	15	4	-	8	2	1	3	4
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл Ажиллагаа	2	2	2	13	1	2	-	1	1	5	4	3	1	2	3	6
Барилга	4	1	1	9	2	-	3	5	10	6	9	14	5	8	4	10
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	1	2	1	-	-	-	1	-	3	1	3	4	4	2	2	4
Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа	9	6	7	5	4	7	4	5	3	6	11	19	3	2	5	10
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	2	2	3	3	-	-	-	-	2	-	1	7	1	2	-	1
Мэдээлэл, холбоо	1	-	-	-	-	-	-	-	4	2	1	5	3	2	2	-
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	-	-	-	2	-	1	-	-	2	7	3	4	5	5	4	4
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	2	-	-
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	-	-	1	-	-	-	1	-	2	1	1	-	1	1	1	-
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	5	2	6	3	-	1	1	1	10	15	14	10	28	18	13	8
Боловсрол	2	3	1	-	1	1	5	-	15	17	7	2	15	11	3	12
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	-	1	5	2	-	2	-	-	11	15	12	7	25	17	8	7
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-	1
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	3	2	4		1		1		12	12	8	12	7	10	2	15
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	3	1	-	-

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Хавсралт 6. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, насны ангиллаар, 2016-2019 он

ЭЗҮА-ны салбарын ангилал	1 сар хүртэл				1-5 сар				6-11 сар				1-2 жил				3-4 жил			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
БҮГД	**32**	**12**	**19**	**32**	**24**	**40**	**35**	**38**	**9**	**15**	**16**	**20**	**53**	**52**	**50**	**83**	**38**	**38**	**27**	**23**
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	-	-	1		3	1	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Уул уурхай, олборлолт	9	4	4	10	5	17	13	17	3	4	6	9	11	9	17	23	4	5	9	7
Боловсруулах үйлдвэрлэл	6	1	-	2	3	5	5	5	2	4	4	2	3	10	4	6	7	3	5	3
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	1	-	-	-	1	1	-	3	1	-	-	1	5	-	2	2	2	1	1	1
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	1	2	1	-	-	-	1	1	4	2	4	2	2	1	2
Барилга	10	3	4	13	1	4	4	6	-	-	-	1	4	4	3	10	4	1	1	1
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	2	1	-	5	2	2	-	-
Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа	2	-	3	2	3	2	3	1	1	-	1	-	4	5	3	13	2	2	2	3
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	2	1	-	1	4	-	1	2	1
Мэдээлэл, холбоо	-	-	1	-	2	-	-	-	-	1	-	-	1	1	1	1	-	1	-	-
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1	-	3	-	-	3	1	4	-	-
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	2	4	6	5	3	6	5	1	2
Боловсрол	1	1	-	1	1	5	1	-	-	1	-	-	3	4	3	1	2	2	-	-
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	-	-	2	-	1	-	-	1	1	1	1	-	3	4	3	1	4	5	1	1
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	2	3	1	2	2	1	3	4	1	4	1	2	6	4	4	7	1	4	2	-
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хян алтын ерөнхий газар

Мэдээллийн эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

1967-2020 оны хооронд 10069 иргэн мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр оношлогдсон. Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвар алдсан 9141 үйлчүүлэгч хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл мэндийн төвийн идэвхитэй хяналтанд байна.

2018-2020-онд мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр 138 хүн шинээр оношлогдсон. Сүүлийн 3-н жилийн байдлаар нийт 942 хүн үйлдвэрлэлийн осол хурц хордлогод өртсөн

2020-онд нийт 323 хүн үйлдвэрлэлийн осол хурц хордлогод өртсөн

Үүнээс:

1. Хөнгөн-357
2. Хүнд-463
3. Нас барсан-122

Үйлдэрлэлийн осол, хурц хордлого гарсан шалтгаанаар нь :

1. Унах бүдрэх, хальтрах-116
2. Унаж буй эд зүйлд цохигдох-94
3. Эд зүйл дээр гишгэх, суурийн болон хөдөлгөөнт эд зүйлд цохигдох-61
4. Эд зүйлд хавчуулагдах-146
5. Хүчилсэн болон хүчтэй хөдөлгөөн-36
6. Халалт, түлэгдэлт, хөлдөлт-33
7. Цахилгаан гүйдэлд цохиулах-21
8. Хортой бодис, цацраг идэвхийн нөлөөнд өртөх-33
9. Гадны халдлагад өртөх-35
10. Живэх-12
11. Бусад-172

2020-онд .нийт 942 хүн үйлдвэрлэлийн осол хурц хордлого бүртгэгдсэнийг салбараар нь авч үзвэл:

1. Уул уурхай, олборлолт-223-23.6%
2. Боловсруулах үйлдвэрлэл-86-9.1%
3. Барилга-45-4.7%
4. Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа-85-9%
5. Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа-55-5.8%
6. Бусад-442

2021 оны 1-р улирлын байдлаар хөдөлмөрийн насны хүн амын 54.9 хувь нь ажиллах хүч, 45.1 хувь нь ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам байна. 2021 оны 1-р улиралд ажиллах хүч 1,156.1 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 97.0 мянга буюу 7.7 хувиар, өмнөх улирал буюу 2020 оны 4-р улирлаас 60.6 мянга буюу 5.0 хувиар буурсан байна. Харин ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам 949.7 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 77.7 мянга буюу 8.9

хувиар, өмнөх улирлаас 31.6 мянга буюу 3.4 хувиар өссөн байна.

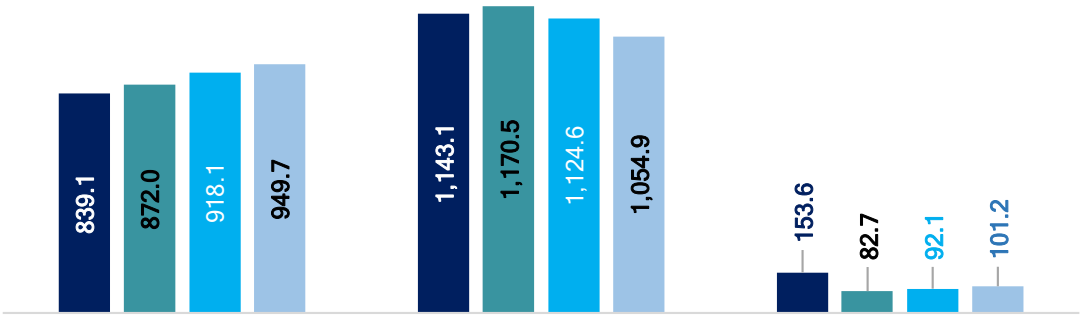
ХҮСНЭГТ 1.1 ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД, мянган хүн

Үзүүлэлт	2019-I	2020-I	2020-IV	2021-I	Өсөлт/Буурал т /өмнөх оны мөн үеэс/	
					Тоо	Хувь
Ажиллах хүч	1 296.7	1 253.1	1 216.7	1 156.1	-97.0	-7.7%
Ажиллагчид	1 143.1	1 170.5	1 124.6	1 054.9	-115.6	-9.9%
Ажилгүй хүн	153.6	82.7	92.1	101.2	18.5	22.4 %
Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам	839.1	872.0	918.1	949.7	77.7	8.9%
Боломжит ажиллах хүч	67.9	82.3	66.1	108.8	26.5	32.2 %
Бусад ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам	771.2	789.7	852.0	840.9	51.2	6.5%

Мэдээллийн эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

2021 оны 1-р улирлын байдлаар ажиллагчид 1,054.9 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 115.6 мянга буюу 9.9 хувиар, өмнөх улирлаас 69.7 мянга буюу 6.2 хувиар буурсан байна. Харин ажилгүй иргэд 101.2 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 18.5 мянга буюу 22.4 хувиар, өмнөх улирлаас 9.1 мянга буюу 9.9 хувиар өссөн байна.

ЗУРАГ 1.1 ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД, мянган хүн



Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам

Мэдээллийн эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

021 оны 1-р улирлын байдлаар ажиллагчдын тоог эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзвэл, 303.1 мянга (28.7 хувь) нь хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур, 139.2 мянга (13.2 хувь) нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар, үйлчилгээ, 86.3 мянга (8.2 хувь) нь боловсрол, 79.2 мянга (7.5 хувь) нь боловсруулах үйлдвэрлэл, 76.3 мянга (7.2 хувь) нь төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал, 60.5 мянга (5.7 хувь) нь барилга, 51.1 мянга (4.8 хувь) нь тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарт ажиллаж байна.

Доорх хүснэгтэд ажиллагчдын өөрчлөлтийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар харууллаа. Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарын ажиллагчид жил бүр буурсаар байгаа боловч 2021 оны 1-р улиралд өмнөх оны мөн үеэс 45.5 мянга буюу 17.7 хувь, өмнөх улирлаас 12.6 хувиар өссөн байна байна. Харин боловсрол, хүний эрүүл мэнд, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоцклийн засвар, төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал үйлчилгээний салбарт ажиллагчид өмнөх оны мөн үе болон өмнөх улирлаас буурсан байна.

ХҮСНЭГТ 1.2 АЖИЛЛАГЧДЫН ТООНЫ ӨӨРЧЛӨЛТ, ЭЗҮА-ны салбарын ангиллаар, 04-р улирал

Өсөлт/Бууралт Салбар	Өмнөх он	Өмнөх улирал
Бүгд	**- 115 568**	**- 69 677**
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	45 486	33 873
Уул уурхай, олборлолт	- 5 344	4 658
Боловсруулах үйлдвэрлэл	- 9 818	- 10 748
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж	2 678	- 478
Усан хангамж; бохир ус, хог,хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	2 871	3 088
Барилга	- 8 974	- 3 950
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	- 23 732	- 26 3
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	- 23 272	- 15 865
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	946	6 911
Мэдээлэл, холбоо	- 11 784	- 6 883
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	- 4 282	- 8 411

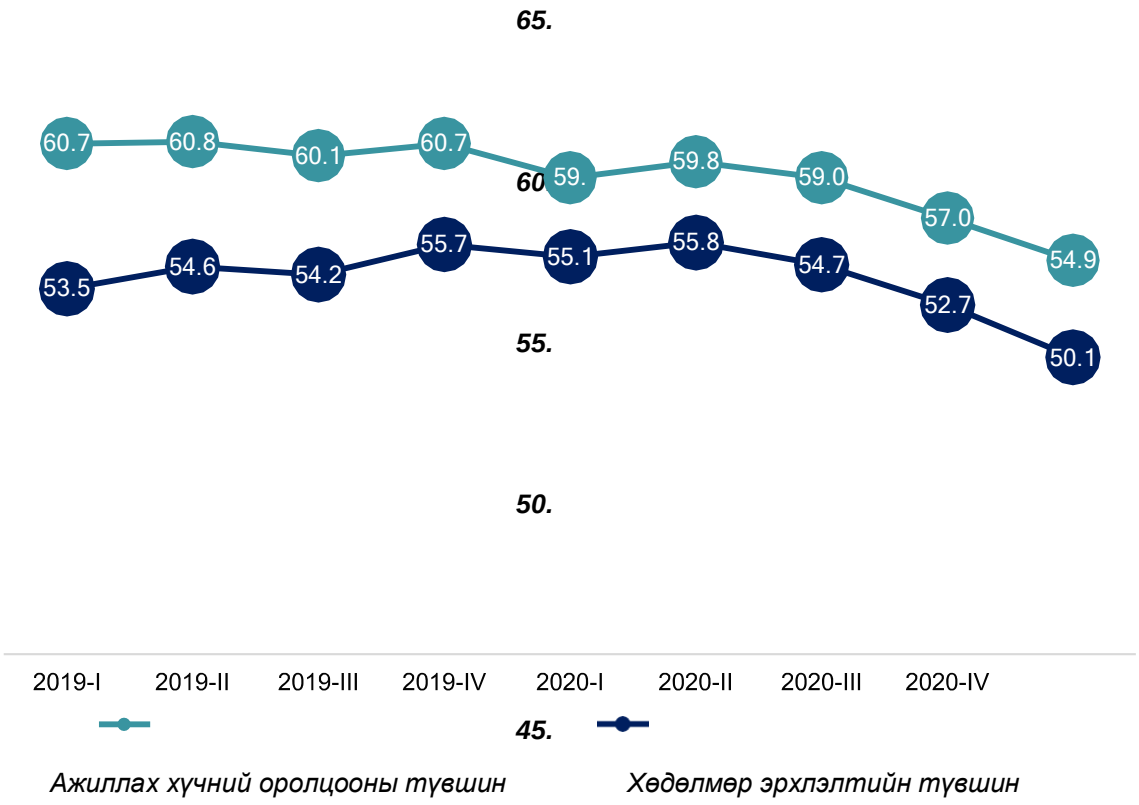
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	*- 3 650*	*- 1 799*
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	*2 059*	*- 7 284*
Захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	*1 094*	*6 220*
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	*- 16 394*	*- 5 425*
Боловсрол	*- 33 756*	*- 20 816*
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	*- 22 249*	*- 8 288*
Урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам	*- 2 840*	*- 3 802*
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	*- 3 893*	*- 1 861*
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	*83*	*- 2 144*
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	*- 792*	*- 194*

Мэдээллийн эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

Ажиллах хүчний оролцооны түвшин 2021 оны 1-р улирлын байдлаар 54.9 хувь болж өмнөх оны мөн үеэс 4.1 пунктээр, өмнөх улирлаас 2.1 пунктээр буурсан байна. Хөдөлмөрийн нөөцөд ажиллагчдын эзлэх хувь буюу хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 2021

оны 1-р улирлын байдлаар 50.1 хувь болж өмнөх оны мөн үеэс 5.0 пунктээр, өмнөх улирлаас 2.6 пунктээр буурсан байна.

ЗУРАГ 1.2 ХӨДӨЛМӨРИЙН ОРОЛЦОО БОЛОН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТҮВШИН,

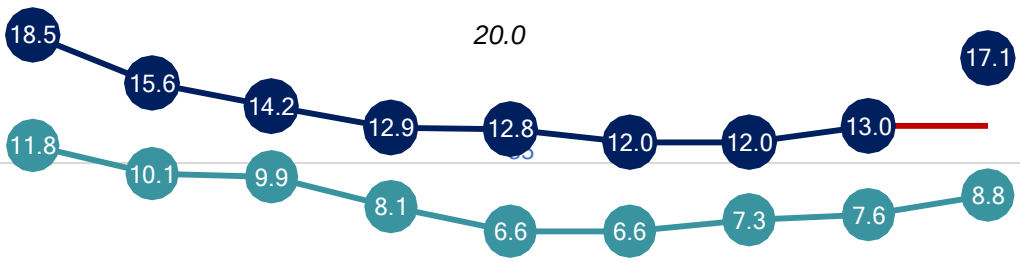


Мэдээллийн эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт буюу хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн хэрэгцээ хангагдахгүй байгаа хүн ам 2021 оны 1-р улирлын байдлаар улсын хэмжээнд 216.3 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 45.9 мянга буюу 26.9 хувиар, өмнөх улирлаас 49.9 мянга буюу 30.0 хувиар өссөн байна.

Ажилгүйдлийн түвшин 2021 оны 1-р улирлын байдлаар 8.8 хувь болж өмнөх оны мөн үеэс 2.2 пунктээр, өмнөх улирлаас 1.2 пунктээр нэмэгдсэн байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин өмнөх оны мөн үеэс 5.0 пунктээр буурсан бол ажилгүйдэл 2.2 хувиар өссөн байна.

ЗУРАГ 1.3 АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТҮВШИН БОЛОН ХӨДӨЛМӨРИЙН ДУТУУ АШИГЛАЛТЫН НИЙЛМЭЛ ТҮВШИН, хувиар



Мэдээллийн эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

БҮЛЭГ 2.ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ӨӨРЧЛӨЛТ

АЖИЛ ХАЙГЧ ИРГЭН

Ажил хайгч иргэний хөдөлгөөний мэдээнээс харахад 2021 оны 1-р сарын эхэнд 29.9 мянган хүн ажил хайж байсан бол тайлант хугацаанд 6.4 мянган хүн нэмэгдэж, 10.4 мянган хүн хасагдаж сарын эцэст 26.0 мянган хүн болж 3.9 мянган хүнээр буурсан байна. 2021 оны 1-р сарын эхний байдлаар ажил хайгч иргэн 2020 оны мөн үеэс 7.1 мянган хүн буюу 19.1 хувиар буурсан байна. 2021 оны 03-р сарын эхэнд ажил хайгч иргэн 23.3 мянган байсан бол тайлант хугацаанд 8.6 мянган хүн нэмэгдэж, 6.8 мянган хүн хасагдаж, сарын эцэст 25.1 мянган хүн болж 1.8 мянган хүнээр нэмэгдсэн байна. 2021 оны 3-р сарын эцсийн байдлаар ажил хайгч иргэн 25.1 мянга байсан бол өмнөх оны мөн үеэс 6.7 мянга буюу 21.0 хувиар буурсан байна.

ХҮСНЭГТ 2.1 АЖИЛ ХАЙЖ БАЙГАА ИРГЭНИЙ ТОО, сарын эцэст, мянган хүн

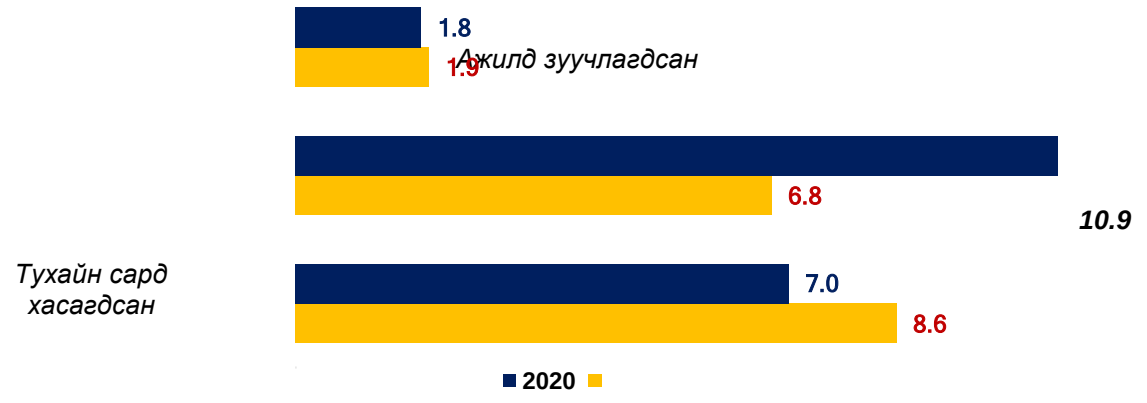
Он сар	Ажил хайгч /сарын эхэнд/	Тухайн сард нэмэгдсэн	Тухайн сард хасагдсан	Ажилд зуучлагдсан	Ажил хайгч /сарын эцэст/
I	29 952	6 446	10 364	1 061	26 034
II	26 034	5 408	8 112	584	23 330
III	23 330	8 573	6 798	1 910	25 105

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2021 оны 3-р сард ажил хайгч иргэн 8.6 мянгаар нэмэгдсэн бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 1.5 мянга буюу 21.8 хувиар буурсан байна. Харин тухайн сард ажил хайгч иргэн 6.8 мянгаар хасагдсан бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 4.1 мянга буюу 37.5 хувиар буурсан байна. Хасагдсан ажил хаагчдаас 1.9 мянган иргэн ажилд зуучлагдсан бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс

0.1 мянга буюу 6.5 хувиар өссөн байна. 2021 оны 3-р сарын эцсийн байдлаар ажил хайгч иргэн өмнөх оны мөн үеэс 21.0 хувиар буурсан боловч ажилд зуучлагдсан иргэн өмнөх оны мөн үеэс 0.1 мянгаар л өссөн байна. Энэ нь тайлант хугацаанд иргэдийн ажил хайх сонирхол бага байгааг харуулж байна.

ЗУРАГ 2.1 АЖИЛ ХАЙЖ БАЙГАА ИРГЭНИЙ ТОО, мянган хүн, 3-р сарын байдлаар



Тухайн сард нэмэгдсэн

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2021 оны 03-р сарын эцэст ажил хайж байгаа иргэдийн 4.0 мянга (15.7 хувь) нь 15-24 насныхан, 9.3 мянга (37.0 хувь) нь 25-34 насныхан, 6.7 мянга (26.5 хувь) нь 35-44 насныхан, 4.2 мянга (16.5 хувь) нь 45-54 насныхан, 0.8 мянга (3.3 хувь) нь 55-59 насныхан, 0.2 мянга (1.0 хувь) нь 60 ба түүнээс дээш насныхан байгаа юм. Ажил хайгч иргэд өмнөх оны мөн үеэс 6.7 мянгаар буурсны 2.9 мянга (43.0 хувь) нь 15-24 насныхан, 1.6 мянга (23.7 хувь) нь 25-34 насныхан, 1.3 мянга (18.7 хувь) нь 35-44 насныхан, 0.7 мянга (11.1 хувь) нь 45-54 насныхан байна..

ХҮСНЭГТ 2.2 АЖИЛ ХАЙГЧ ИРГЭНИЙ ТОО, сарын эцэст, насны бүлгээр, 03-р сарын байдлаар

Насны бүлэг	2020 он	Эзлэх хувь	2021 он	Эзлэх хувь	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
Бүгд	**31785**	**100**	**25105**	**100**	**-6680**	-
15-24	6814	21.4%	3943	15.7%	**-2871**	43.0%
25-34	10880	34.2%	9296	37.0%	**-1584**	23.7%
35-44	7908	24.9%	6658	26.5%	**-1250**	18.7%
45-54	4891	15.4%	4148	16.5%	**-743**	11.1%
55-59	1005	3.2%	818	3.3%	**-187**	2.8%
60+	287	0.9%	242	1.0%	**-45**	0.7%

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2021 оны 03-р сарын эцэст ажил хайгч иргэдийг боловсролын түвшнээр нь авч үзвэл, 0.3 мянга (1.3 хувь) нь боловсролгүй, 0.6 мянга (2.4 хувь) нь бага, 1.6 мянга (6.3 хувь) нь суурь, 13.2 мянга (52.6 хувь) нь бүрэн дунд, 1.7 мянга (6.8 хувь) нь техникийн болон мэргэжлийн, 1.2 мянга (4.8 хувь) нь тусгай мэргэжлийн дунд, 6.3 мянга (25.0 хувь) нь дипломын болон бакалаврын дээд, 0.2 мянга (0.8 хувь) нь магистр, докторын зэрэгтэй байна. Өмнөх оны мөн үеэс ажил хайж байгаа иргэн 6.7 мянгаар буурсны 4.4 мянга буюу

66.1 хувь нь бүрэн дунд, 1.0 мянга буюу 14.5 хувь нь дипломын болон бакалаврын дээд боловсролтой хүмүүс байна.

ХҮСНЭГТ 2.3 АЖИЛ ХАЙГЧ ИРГЭНИЙ ТОО, сарын эцэст, боловсролын түвшин, эзлэх хувиар, 12-р сарын байдлаар

Боловсролын түвшин	2020 он	Эзлэх хувь	2021 он	Эзлэх хувь	Өсөлт/Бууралт Тоо	Хувь
Бүгд	**31 785**	**100**	**25 105**	**100**	**-6 680**	-
Боловсролгүй	458	1.4%	336	1.3%	-122	1.8%
Бага	668	2.1%	593	2.4%	- 75	1.1%
Суурь	1 966	6.2%	1 587	6.3%	-379	5.7%
Бүрэн дунд	17 613	55.4%	13 200	52.6%	-4 413	66.1%
Техникийн болон мэргэжлийн	2 029	6.4%	1 702	6.8%	-327	4.9%
Тусгай мэргэжлийн дунд	1 455	4.6%	1 202	4.8%	-253	3.8%
Дипломын болон бакалаврын дээд	7 244	22.8%	6 278	25.0%	-966	14.5%
Магистр, доктор	352	1.1%	207	0.8%	-145	2.2%

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭН

Бүртгэлтэй ажилгүй иргэний хөдөлгөөний мэдээнээс харахад 2021 оны 03-р сарын эхэнд 15.4 мянган бүртгэлтэй ажилгүй иргэн байсан бол тайлант хугацаанд 5.7 мянган хүнээр нэмэгдэж, 4.4 мянган хүнээр хасагдаж, цэвэр дүнгээр 1.3 мянган хүнээр өссөн байна. 2021 оны 03-р сарын эцэст 16.8 мянган бүртгэлтэй ажилгүй хүн байгаа бөгөөд өмнөх оны мөн үеэтэй харьцуулахад 2.6 мянга буюу 13.5 хувиар буурчээ. Тайлант хугацаанд хасагдсан бүртгэлтэй ажилгүй иргэнээс 24.4 хувь нь ажилд зуучлагдсан байна.

ХҮСНЭГТ 2.4 БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭДИЙН ТОО, мянган хүн

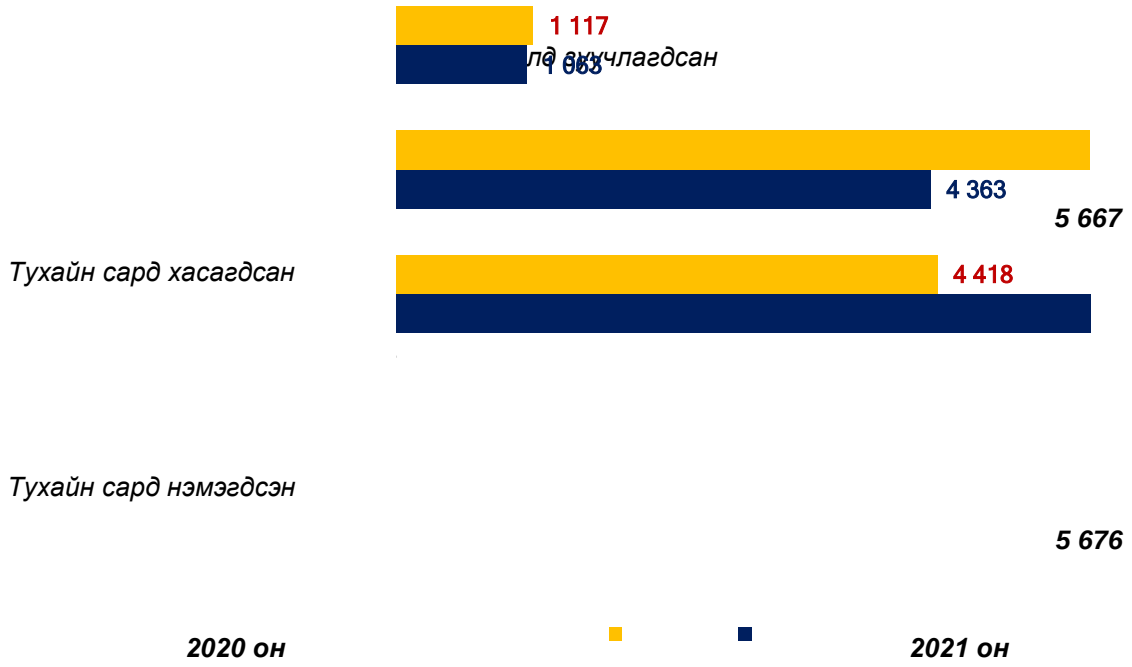
	Бүртгэлтэй ажилгүй иргэн /сарын эхэнд/	Тухайн сард нэмэгдсэн	Тухайн сард хасагдсан	Ажилд зуучлагдсан	Бүртгэлтэй ажилгүй иргэн /сарын эцэст/
I	18 103	4 515	6 146	711	16 472
II	16 472	3 583	4 593	307	15 462
III	15 462	5 676	4 363	1 063	16 775

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2021 оны 03-р сард бүртгэлтэй ажилгүй иргэний тоо 5.7 мянгаар нэмэгдсэн бөгөөд тухайн сард нэмэгдсэн дүн өмнөх оны мөн үеэс 1.3 мянга буюу 28.5 хувиар өссөн байна. Тухайн сард хасагдсан ажил хайгч иргэний тоо 4.4 мянга болж өмнө оны мөн үеэс 1.3 мянга буюу 23.0 хувиар буурсан байна. Тухайн сард 1.1 иргэн мянган иргэн ажилд зуучлагдсан байна. 2021 оны 01-р

сард бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн тоо 18.1 байсан боловч 03-р сарын эцэст 16.8 болж 1.3 мянга буюу 7.3 хувиар буурсан дүнтэй байгаа нь хатуу хөл хорионы дэглэмтэй холбоотой байх магадлалтай юм.

ЗУРАГ 2.2 БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭНИЙ ТОО, мянган хүн, 03-р сар



Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн 2.5 мянга (15.1 хувь) нь 15-24 насныхан, 6.5 мянга (39 хувь) нь 25-34 насныхан, 4.3 мянга (25.8 хувь) нь 35-44 насныхан, 2.7 мянга (16.0 хувь) нь 45-54 насныхан, 0.5 мянга (3.2 хувь) нь 55-59 насныхан, 0.2 мянга (1.0 хувь) нь 60 ба түүнээс дээш насныхан байгаа юм. Бүртгэлтэй ажилгүй иргэн өмнөх оны мөн үеэс 2.6 мянгаар буурсны 0.8 мянга (29.6 хувь) нь 15-24 насныхан, 0.9 мянга (34.1 хувь) нь 25-34 насныхан, 0.6 мянга (22.2 хувь) нь 35-44 насныхан байна.

ХҮСНЭГТ 2.5 БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭДИЙН ТОО, насны бүлгээр, 03-р сар, сарын эцэст

Насны бүлэг	2020 он	Эзлэх хувь	2021 он	Эзлэх хувь	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
Бүгд	19 394	100%	16 775	100%	-2 619	
15-24	3 307	17.1%	2 531	15.1%	- 776	29.6%
25-34	7 431	38.3%	6 539	39.0%	- 892	34.1%
35-44	4 906	25.3%	4 324	25.8%	- 582	22.2%
45-54	2 969	15.3%	2 679	16.0%	- 290	11.1%
55-59	610	3.1%	535	3.2%	- 75	2.9%
60+	171	0.9%	167	1.0%	- 4	0.2%

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2020 оны 03-р сарын эцэст бүртгэлтэй байгаа ажилгүй иргэдийг боловсролын түвшнээр нь авч үзвэл, 0.2 мянга (1.3 хувь) нь боловсролгүй, 0.4 мянга (2.4 хувь) нь бага, 1.0 мянга (6.1 хувь) нь суурь, 8.1 мянга (48.4 хувь) нь бүрэн дунд, 1.3 мянга (7.6 хувь) нь техникийн болон мэргэжлийн, 0.8 мянга (4.8 хувь) нь тусгай мэргэжлийн дунд,

4.8 мянга (28.7 хувь) нь дипломын болон бакалаврын дээд, 0.1 мянга (0.8 хувь) нь магистр, докторын зэрэгтэй байна. Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийг өмнөх оны мөн үеэтэй харьцуулж үзэхэд бүрэн дунд боловсролтой иргэд 1.6 мянгаар буурсан бөгөөд нийт өөрчлөлтийн 60.9 хувийг эзэлж байна. Өөрөөр хэлбэл хөдөлмөр, халамжийн байгууллагад бүртгүүлсэн ажилгүй иргэн хүн хоёроор буурахад нэг нь бүрэн дунд боловсролтой иргэн байна.

ХҮСНЭГТ 2.6 БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭНИЙ ТОО, боловсролын түвшин, эзлэх хувиар, 03-р сар, сарын эцэст

Боловсролын түвшин	2020 он	Эзлэх хувь	2021 он	Эзлэх хувь	Өсөлт/Буурал т	
					Тоо	Хувь
Бүгд	19 394	100.0 %	16 775	100.0 %	-2 619	-
Боловсролгүй	233	1.2%	215	1.3%	- 18	0.7%
Бага	411	2.1%	395	2.4%	- 16	0.6%
Суурь	1 146	5.9%	1 018	6.1%	- 128	4.9%
Бүрэн дунд	9 708	50.1%	8 114	48.4%	-1 594	60.9%
Техникийн болон мэргэжлийн	1 472	7.6%	1 277	7.6%	- 195	7.4%
Тусгай мэргэжлийн дунд	959	4.9%	805	4.8%	- 154	5.9%
Дипломын болон бакалаврын дээд	5 228	27.0%	4 811	28.7%	- 417	15.9%
Магистр, доктор	237	1.2%	140	0.8%	- 97	3.7%

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА

Ажлын байрны захиалга 2021 оны 1-р улиралд 6.4 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс

1.2 мянга буюу 15.6 хувиар буурсан дүнтэй байна. 2021 оны 3-р сард ирсэн ажлын байрны захиалга 1-р сар болон 2-р сард ирсэн захиалгаас 2.9 дахин их буюу 3.8 мянган захиалга ирсэн байна.

ХҮСНЭГТ 2.7 АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА, сараар

Сар	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2021 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	Өсөлт/Бууралт	
					Хувь	Тоо
I	2 795	2 795	1 334	1 334	-1 461	-52.3%
II	5 098	2 303	2 610	1 276	-2 488	-48.8%
III	7 595	2 497	6 413	3 803	-1 182	-15.6%

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2021 оны 1-р улиралд ирсэн ажлын байрны захиалгын 42.1 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбараас, 13.8 хувь нь барилгын салбараас, 7.4 хувь нь уул уурхайн, олборлолтын салбараас, 5.5 хувь нь боловсролын салбараас, 4.8 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн

салбараас ирсэн байна.

Ажлын байрны захиалга өмнөх оны мөн үеэс 1.2 мянгаар буурсны 35.0 хувь нь төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгааллын салбар, 31.6 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа, 14.4 хувь нь боловсролын салбарт гарсан өөрчлөлтөөс шалтгаалсан байна. Өмнөх улирал буюу 2020 оны 4-р улиралд ажлын байрны захиалга өмнөх оны мөн үеэс 22.5 хувь буурсны 50.3 хувь нь уул уурхай, олборлолт, 26.2 хувь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт гарсан өөрчлөлтөөс шалтгаалж байсан бол 2021 оны 1-р улиралд уул уурхайн салбар өмнөх оны мөн үеэс 37 захиалгаар өссөн дүнтэй байна.

ХҮСНЭГТ 2.8 АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА, ЭЗҮА-ны салбарын ангиллаар, 03-р сар

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал	2020 он	2021 он	Өсөлт/ Буурал т
Бүгд	**7 595**	**6 413**	**-1 182**
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	299	108	- 191
Уул уурхай, олборлолт	439	476	37
Боловсруулах үйлдвэрлэл	464	308	-156
Барилга	873	883	10
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар үйлчилгээ	159	229	70
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	94	187	93
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	108	119	11
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	177	245	68
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	703	289	-414
Боловсрол	523	353	-170
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	337	237	-100
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	3 071	2 697	-374
Бусад	348	282	- 66

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2021 оны 1-р улиралд ирсэн ажлын байрны захиалгыг ажил мэргэжлийн ангиллаар нь авч үзвэл, 1.3 мянга (19.6 хувь) нь мэргэжилтэн, 1.1 мянга (16.9 хувь) нь энгийн ажил, мэргэжил, 1.0 мянга (16.2 хувь) нь үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан, 1.1 мянга (16.7 хувь) нь худалдаа, үйлчилгээний ажилтаны захиалга байна. Ажлын байрны захиалга өмнөх оны мөн үеэс 1.2 мянгаар буурсны 40.4 хувь нь мэргэжилтэн, 29.0 хувь нь энгийн ажил мэргэжлийн байна.

ХҮСНЭГТ 2.9 АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА, ажил мэргэжлийн ангиллаар, 03-р сар

	Өсөлт/Буурал т

Ажил мэргэжлийн ангилал	2020 он	2021 он	Тоо	Хувь
Бүгд	7 595	6 413	-1182	100%
Менежер	297	312	15	-1.3%
Мэргэжилтэн	1 736	1 258	-478	40.4%
Техникч болон туслах /дэд мэргэжилтэн	652	503	-149	12.6%
Контор, үйлчилгээний ажилтан	348	404	56	-4.7%
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	1 088	1 072	-16	1.4%
ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан	239	74	-165	14.0%
Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан	1 057	1 037	-20	1.7%
Суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч	574	621	47	-4.0%
Энгийн ажил, мэргэжил	1 427	1 084	-343	29.0%
Зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил	177	48	-129	10.9%

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭН

Ажилд зуучлагдсан иргэд 2021 оны 1-р улиралд 3.1 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 1.4 мянга буюу 31.7 хувиар буурсан байна. 2021 оны 1-р сард ажилд зуучлагдсан иргэн 0.6 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 0.9 мянга буюу 59.1 хувь буурсан байсан бол 3-р сарын байдлаар 31.7 хувиар бага болсон байна.

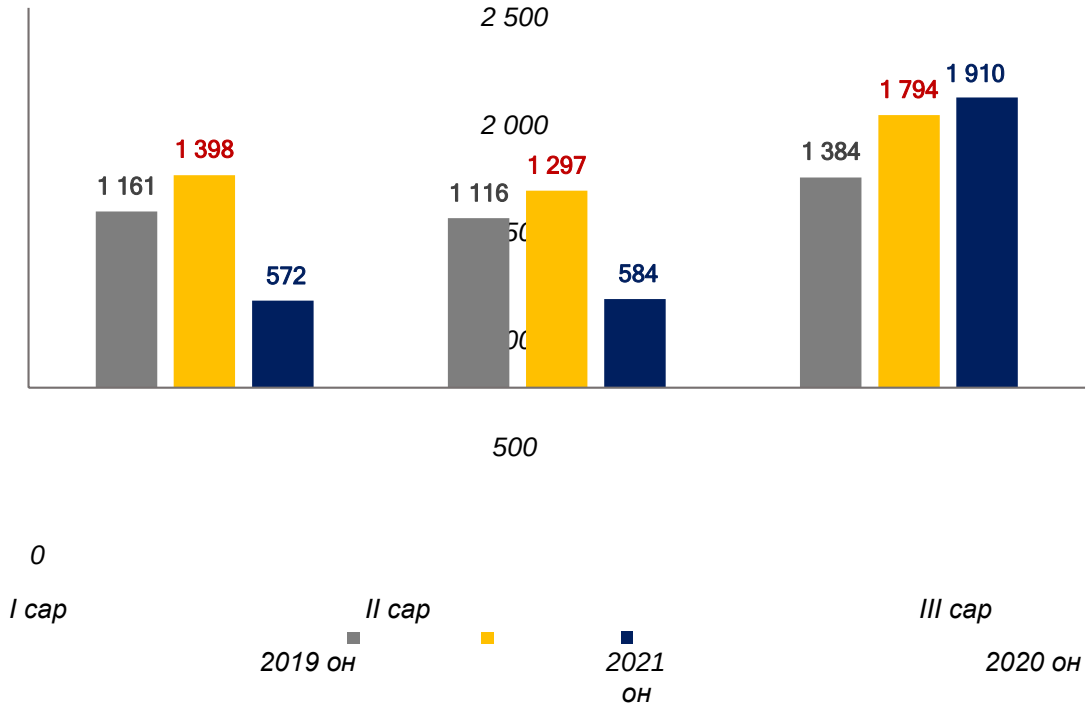
ХҮСНЭГТ 2.10 АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭНИЙ ТОО, сараар

Сар	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2021 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	Өсөлт/Бууралт Тоо	Хувь
I	1 398	1 398	572	572	- 826	-59.1%
II	2 695	1 297	1 156	584	-1 539	-57.1%
III	4 489	1 794	3 066	1 910	-1 423	-31.7%

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2020 оны эхний гурван сард ажилд зуучлагдсан иргэн 2019 оны мөн үеэс өссөн үзүүлэлттэй байсан. Харин 2021 оны нэг болон хоёрдугаар сард ажилд зуучлагдсан иргэн 2020 оны мөн үеэс 1.4 дахин бага байгаа бол 03-р сард ажилд зуучлагдсан иргэн өмнөх оны мөн үеэс өссөн дүнтэй байна. 2021 оны 03-р сард бүх нийт хөл хориог бууруулж бизнес, ААН-ийн үйл ажиллагаа хэвийн үргэлжилсэнтэй хамааралтай байх магадлалтай юм.

ЗУРАГ 2.3 ТУХАЙН САРД АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭН, сараар



Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Ажилд зуучлагдсан иргэдийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзвэл, 38.6 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт, 8.6 хувь нь барилгын салбарт, 8.4 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлийн салбарт, 8.0 хувь нь боловсрол, 6.7 хувь нь төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгааллын салбарт зуучлагдсан байна.

Ажилд зуучлагдсан иргэн өмнөх оны мөн үеэс 1.4 мянгаар буурсны 31.1 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбар, 17.1 хувь нь төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгааллын салбар, 11.4 хувь нь боловсролын салбар, 9.2 хувь нь хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбар, 6.6 хувь нь уул уурхай, олборлолтын салбар бүрдүүлж байна.

ХҮСНЭГТ 2.11 АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭНИЙ ТОО, ЭЗҮА-ны салбарын ангиллаар, 03-р сар

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал	2019 он	2020 он	Өсөлт/ Буурал т
Бүгд	4 489	3 066	-1 423
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур,	233	102	- 131
Уул уурхай, олборлолт	245	151	- 94
Боловсруулах үйлдвэрлэл	305	258	- 47
Барилга	294	264	- 30
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	142	58	- 84
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	86	45	- 41
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	140	176	36
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	449	206	- 243
Боловсрол	407	245	- 162
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	235	159	- 76
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	1 624	1 182	- 442
Бусад	329	220	- 109

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2021 оны 1-р улирлын байдлаар ажилд зуучлагдсан иргэдийг ажил мэргэжлийн ангиллаар нь авч үзвэл, 23.2 хувь нь мэргэжилтэн, 17.9 хувь нь энгийн ажил, мэргэжил, 13.6 хувь нь үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан, 13.6 хувь нь худалдаа, үйлчилгээний ажилтан байна. Ажилд зуучлагдсан иргэн өмнөх оны мөн үеэс

1.4 мянгаар буурсны 28.1 хувь нь энгийн ажил мэргэжил, 17.1 хувь мэргэжилтэн, 14.5 хувь нь худалдаа, үйлчилгээний ажилтан, 12.4 хувь нь техникч болон туслах, 8.5 хувь нь хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын ажилтан байна.

ХҮСНЭГТ 2.12 АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА, ажил мэргэжлийн ангиллаар, 03-р сар

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Ажил мэргэжлийн ангилал	2020 он	2021 он	Өсөлт/Буурал т	
			Тоо	Хувь
	4 489	3 066	-1 423	100%
Менежер	193	127	- 66	4.6%
Мэргэжилтэн	954	710	- 244	17.1%
Техникч болон туслах /дэд мэргэжилтэн	408	232	- 176	12.4%
Контор, үйлчилгээний ажилтан	183	202	19	-1.3%
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	624	417	- 207	14.5%
ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан	195	74	- 121	8.5%
Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан	494	417	- 77	5.4%
Суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч	368	326	- 42	3.0%
Энгийн ажил, мэргэжил	948	548	- 400	28.1%
Зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил	122	13	- 109	7.7%

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ХАРЬЦАА

2020 оны эхний улиралд ажлын байрны захиалгын 59.1 хувийг эрэлтээр хангаж байсан бол 2021 оны эхний улирлын байдлаар 6.4 мянган ажлын байрны захиалга ирсэний

3.1 мянгыг эрэлтээр хангасан байна. Нийт 47.8 хувийг эрэлтээр хангасан бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 11.3 пунктээр бага байна. Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзвэл хөдөө аж ахуй, ой, загас барилт, ан агнуурын салбарын 94.4 хувийн, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын 83.3 хувийн, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарын 71.3 хувийн эрэлтийг хангасан байна.

2020 оны эхний улиралд бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар үйлчилгээний салбарын ажлын захиалгын 89.3 хувийг эрэлтээр хангаж байсан бол 2021 оны эхний улиралд 25.3 хувийг эрэлтээр хангасан байна. Мөн 2020 оны эхний улиралд тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын ажлын байрны захиалгын 91.5 хувийг эрэлтээр хангаж байсан бол 2020 оны эхний улиралд 24.1 хувийг эрэлтээр хангасан байна.

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Хөдөлмөрийн зах зээлийн 2021 оны эхний улирлын эрэлт, нийлүүлэлтийг ажил мэргэжлийн ангиллаар авч үзвэл, мэргэжилтэн мэргэжлийн чиглэлээр ирсэн ажлын байрны захиалгын 56.4 хувийг, контор, үйлчилгээний ажилтан чиглэлээр ирсэн захиалгын 50.0 хувийг, ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан чиглэлээр ирсэн захиалгын 100 хувийг, суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч ажилтан чиглэлээр ирсэн захиалгын

52.5 хувийг, энгийн ажил мэргэжлийн чиглэлээр ирсэн захиалгын 50.6 хувийг эрэлтээр хангасан байна.

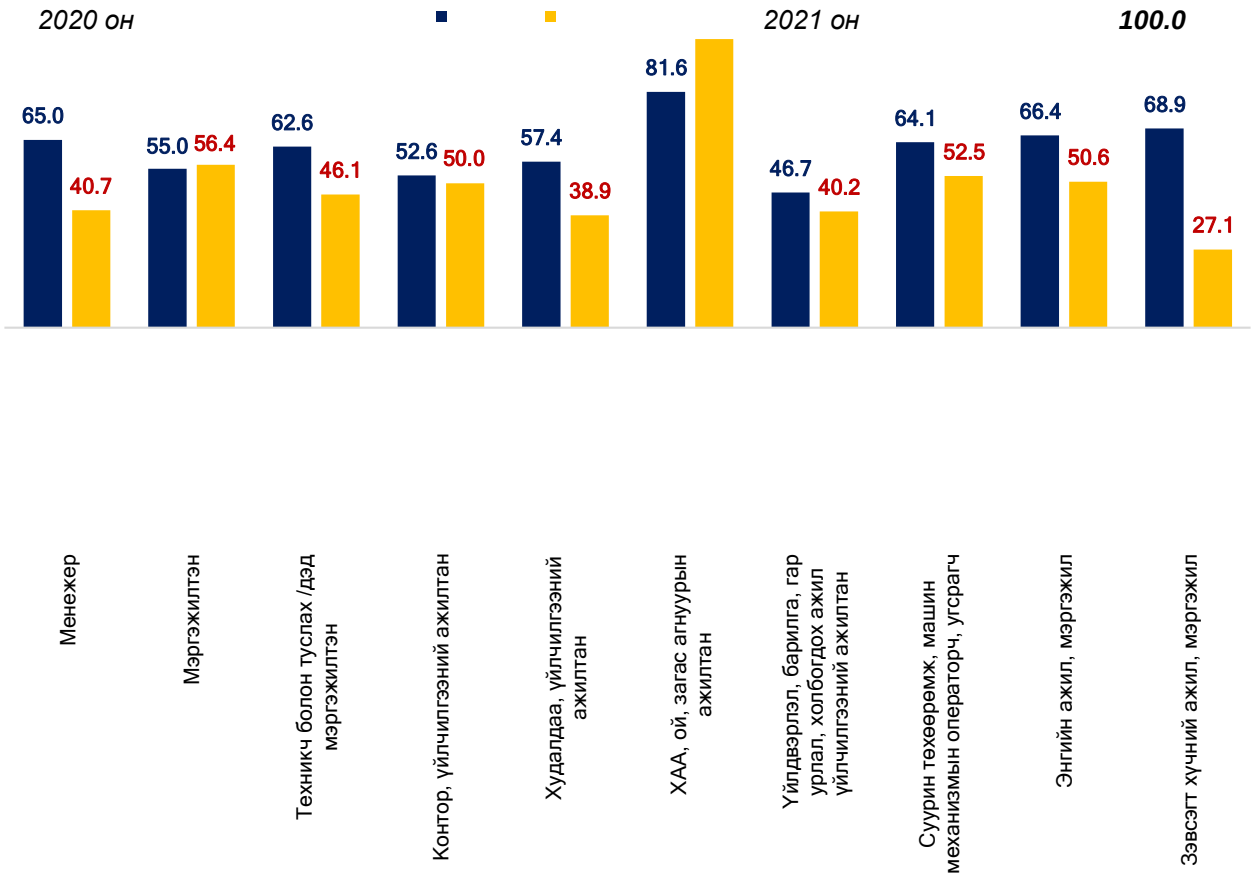
2020 оны эхний улиралд менежер мэргэжлийн чиглэлээр ирсэн захиалгын 65.0 хувийг эрэлтээр хангаж байсан бол 2021 оны эхний улиралд 40.7 хувийг эрэлтээр хангасан байна. Мөн 2020 оны эхний улиралд техникч болон туслах /дэд мэргэжилтэн мэргэжлийн чиглэлээр ирсэн захиалгын

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

62.6 хувийг эрэлтээр хангаж байсан бол 2021 оны эхний улиралд 46.1 хувийг эрэлтээр хангасан байна.

Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан чиглэлээр ирсэн ажлын байрны захиалгын 66.3 хувийг хангаж байсан бол 2020 онд 56.5 хувь болж 9.8 пунктээр буурсан байна. Мөн 2019 онд худалдаа, үйлчилгээний ажилтан чиглэлээр ирсэн ажлын байрны захиалгын 51.6 хувийг хангаж байсан бол 2020 онд 41.9 хувь болж 9.7 пунктээр буурчээ.

ЗУРАГ 2.5 ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ХАРЬЦАА, ажил мэргэжлийн ангиллаар, 03-р сар, хувиар



Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

БҮЛЭГ 3.

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛ ТӨЛӨГЧДИЙН ӨӨРЧЛӨЛТ

Нийгмийн даатгалд шимтгэл төлөгч аж ахуй, нэгж байгууллага, даатгуулагч болон шимтгэлийн орлого, ажилгүйдлийн тэтгэмжид зарцуулсан хөрөнгө, хамрагдсан иргэд гэх мэт хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлтүүдийн өөрчлөлтийг энэ бүлэгт авч үзнэ.

ШИМТГЭЛ ТӨЛӨГЧ БАЙГУУЛЛАГА

2021 оны 1-р улирлын байдлаар шимтгэл төлөгч байгууллагын тоо 46.2 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 3.4 мянга буюу 7.9 хувиар өссөн байна. Нийт шимтгэл төлөгч байгууллагын 90.1 хувь нь хувийн аж ахуй нэгж байгууллага, 9.9 хувь нь төсвийн байгууллага байна.

ХҮСНЭГТ 3

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

1 НИЙГМИЙН ДААТГАЛД ШИМТГЭЛ ТӨЛӨГЧ БАЙГУУЛЛАГЫН ТОО, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2021 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
I	9 692	9 692	2 815	2 815	- 6 877	-71%
II	39 687	29 995	38 631	35 816	- 1 056	-2.7%
III	42 862	3 175	46 242	7 611	3 380	7.9%

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Шимтгэл төлөгч хувийн аж ахуй нэгж байгууллагын тоо 2021 оны 1-р сарын байдлаар

2.5 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 6.0 мянга буюу 2.5 дахин бага байсан боловч 2021 оны 03-р сарын дүнгээр 41.7 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 3.4 мянга буюу 8.8 хувь өссөн байна. Мөн шимтгэл төлөгч төсвийн байгууллагын тоо 4.6 мянга болж өмнөх оны үеэс өөрчлөгдөөгүй байна

ХҮСНЭГТ 3.

2. НИЙГМИЙН ДААТГАЛД ШИМТГЭЛ ТӨЛӨГЧ БАЙГУУЛЛАГЫН ТОО

Сар	2020		2021		Өсөлт/Бууралт	
	Хувийн ААН	Төрийн байгууллага	Хувийн ААН	Төрийн байгууллага	Хувийн ААН	Төрийн байгууллага
I	8 493	1 199	2 459	356	- 6 034	- 843
II	35 303	4 384	34 776	3 855	- 527	- 529
III	38 286	4 576	41 668	4 574	3 382	- 2

ДААТГУУЛАГЧ

Нийгмийн даатгалд даатгуулагчид 2021 оны 1-р сард 91.5 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 92.7 мянга буюу 1 дахин бага байсан бол 3-р сард 845.8 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 13.9 мянга буюу 1.7 хувиар өссөн дүнтэй байна. Нийт даатгуулагчдын 88.1 хувь нь албан журмын, 11.9 хувь нь сайн дурын даатгуулагч бүрдүүлж байна

ХҮСНЭГ 3.3 АЛБАН ЖУРМЫН ДААТГУУЛАГЧИЙН ТОО, өсөн нэмэгдэхээр

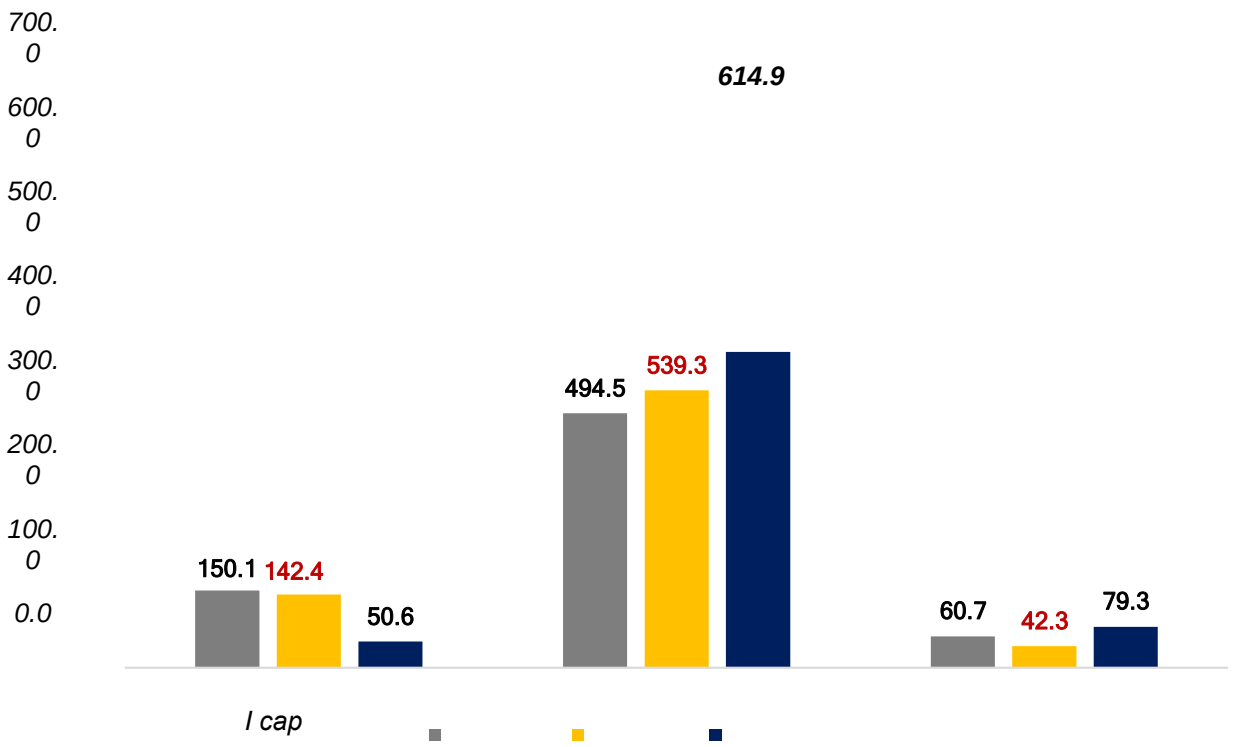
Сар	Нийт даатгуулагч	Албан журмын	Хувийн ААНБ	Төсөвт байгууллага	Сайн дурын	Малчдын тоо	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн тоо
I	91 521	50 617	24 636	25 981	40 904	4 993	4 050
II	738 140	665 503	452 416	213 087	72 637	10 488	6 295
III	845 802	744 846	503 902	240 944	100	18 630	8 218

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

956

Албан журмын даатгуулагчийн тоо 2021 оны 1-р улирлын байдлаар 744.9 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 21.0 мянга буюу 2.9 хувиар өссөн дүнтэй байна. Тухайн сард нэмэгдсэн албан журмын даатгуулагчийн тоо 2021 оны 1-р сард 50.6 мянга болж өмнөх 2 оны мөн үеэс 2 дахин бага байсан бол 2021 оны 2-р сард өмнөх хоёр оны мөн үеэс ихээр нэмэгдсэн буюу 614.9 мянгаар нэмэгдсэн байна. Албан журмын даатгуулагчдын 67.7 хувь нь хувийн аж ахуй нэгж байгууллага, 32.3 хувь нь төсөвт байгууллагын ажиллагчид байна.

ЗУРАГ 3.1 ТУХАЙН САРД НЭМЭГДСЭН АЛБАН ЖУРМЫН ДААТГУУЛАГЧИЙН ТОО, мянган хүн



Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Хувийн аж ахуй нэгж байгууллагын даатгуулагчид 503.9 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 17.0 мянга буюу 3.5 хувиар, төсөвт байгууллагын даатгуулагчид 240.9 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 3.9 мянга буюу 1.7 хувиар өссөн байна.

ХҮСНЭГТ 3.4 АЛБАН ЖУРМЫН ДААТГУУЛАГЧИЙН ТОО, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2020 он			2021 он		
	Нийт	Хувийн ААНБ	Төсөвт байгууллага	Нийт	Хувийн ААНБ	Төсөвт байгууллага
I	142 390	77 979	64 411	50 617	24 636	25 981
II	681 644	455 547	226 097	665 503	452 416	213 087
III	723 901	486 890	237 011	744 846	503 902	240 944

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Сайн дурын даатгуулагч 2021 оны 1-р улирлын байдлаар 101.0 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 7.1 мянга буюу 6.6 хувиар буурсан байна. Эхний улирлын байдлаар сайн дурын даатгуулагчдын тоо буурсан боловч нийт нийгмийн даатгалд даатгуулагчдын тоо өссөн нь зөвхөн албан журмын даатгуулагчдын тоо өссөнтэй холбоотой нь харагдаж байна. Сайн дурын даатгуулагчдын 18.5 хувь нь малчид, 8.1 хувь нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид бүрдүүлж байна.

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

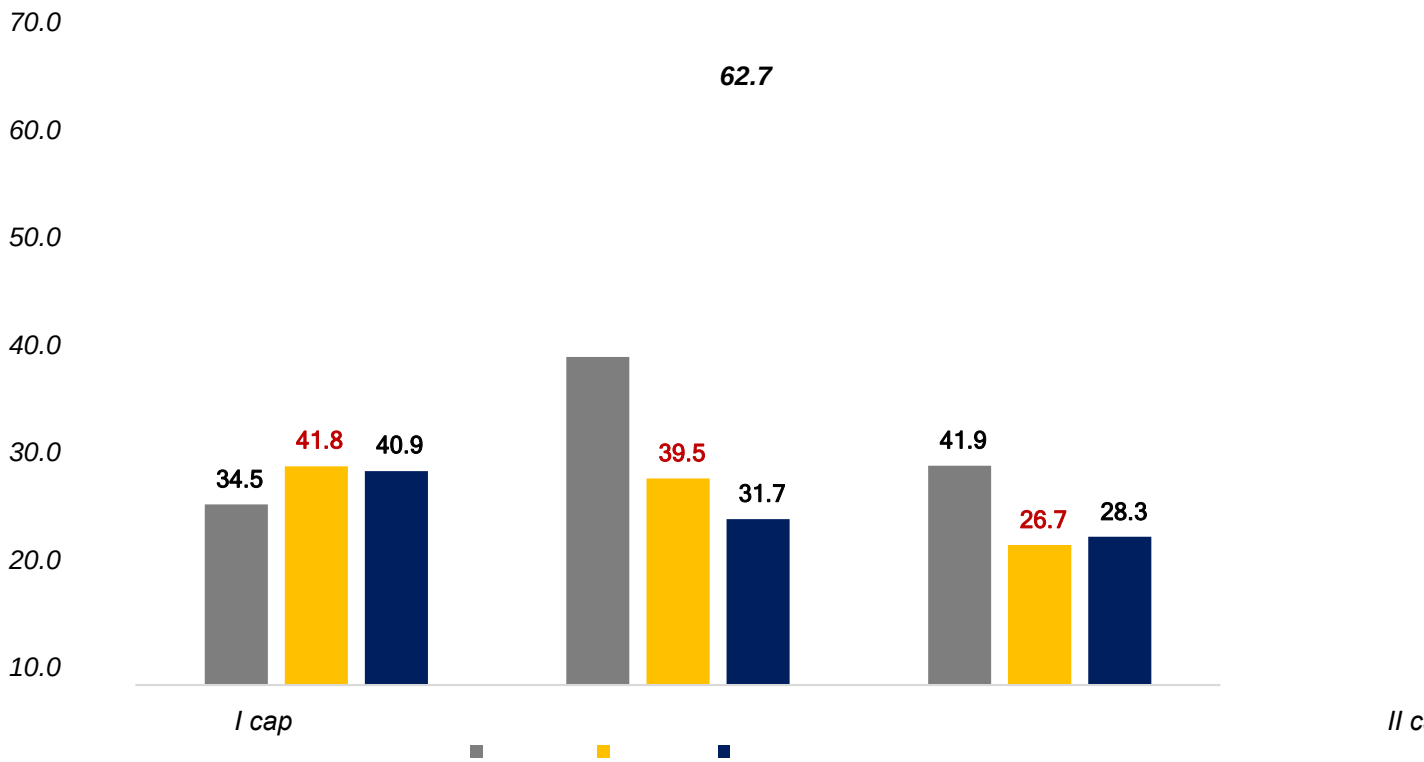
ХҮСНЭГТ 3.5 САЙН ДУРЫН ДААТГУУЛАГЧИЙН ТОО, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2020 он			2021 он		
	Нийт	Малчдын тоо	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн тоо	Нийт	Малчдын тоо	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн тоо
I	41 789	10 549	6 142	40 904	4 993	4 050
II	81 302	18 993	12 273	72 637	10 488	6 295
III	108 042	25 962	16 149	100 956	18 630	8 218

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Доорх зурагт тухайн сард нэмэгдсэн сайн дурын даатгуулагчдын тоог өмнөх хоёр оны мөн үеэтэй харьцуулан харууллаа. 2021 оны эхний гурван сард нэмэгдсэн сайн дурын даатгуулагчдын тоо өмнөх хоёр оны мөн үед нэмэгдсэн дүнгээс бага байгаа нь харагдаж байна.

ЗУРАГ 3.2 ТУХАЙН САРД НЭМЭГДСЭН САЙН ДУРЫН ДААТГУУЛАГЧИЙН ТОО, мянган хүн



Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Малчид: *Сайн дураар даатгуулсан малчид 2021 оны 1-р улирлын байдлаар 18.6 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 7.3 мянга буюу 28.2 хувиар буурсан байна.*

Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч: *Сайн дураар даатгуулсан хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч 2021 оны 1-р улирлын байдлаар 8.2 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 8.0 мянга буюу 49.1 хувиар буурчээ. Нийт нийгмийн даатгалд даатгуулагчдын тоо өссөн боловч сайн дураар даатгуулагчдын тоо буурсан байна. Эндээс үзэхэд COVID-19 цар тахлын улмаас хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн үйлдвэрлэл, үйлчилгээ нь зогссон тул сайн дураар даатгалд хамрагдах нь буурсан байна.*

ШИМТГЭЛИЙН ОРЛОГО

2021 оны 1-р улирлын байдлаар нийгмийн даатгалын шимтгэлийн санд 437.9 тэрбум төгрөгийн орлого төвлөрсөн байна. 2019 оны мөн үеэс 57.6 тэрбум төгрөг буюу 13.2 хувь, өмнөх оны мөн үеэс 17.4 тэрбум төгрөг буюу 4.1 хувиар өссөн дүнтэй байна. Шимтгэлийн орлогын 88.0 хувийг тэтгэврийн, 5.8 хувийг тэтгэмжийн, 5.1 хувийг үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний, 1.1 хувийг ажилгүйдлийн даатгалын сангийн орлого бүрдүүлж байна.

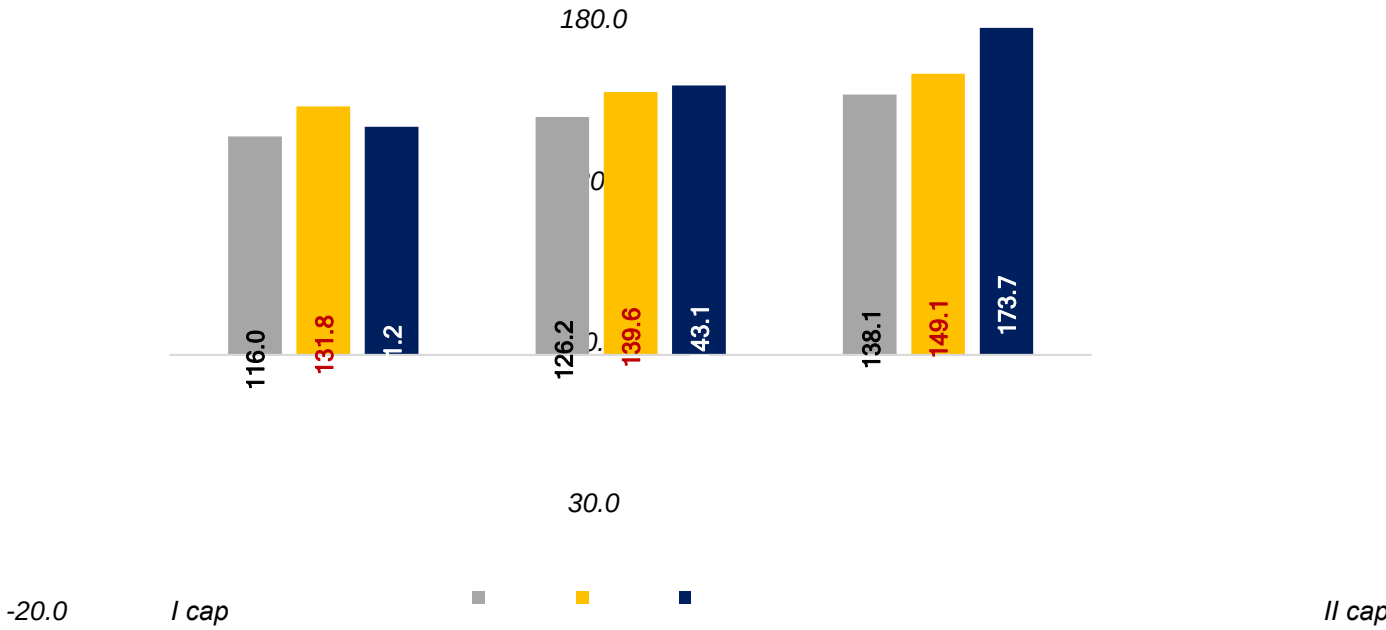
ХҮСНЭГТ 3.6 НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛИЙН ОРЛОГО, тэрбум төгрөг

Сар	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2021 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
I	131.8	131.8	121.2	121.2	-10.6	-8.1%
II	271.4	139.6	264.2	143.1	-7.1	-2.6%
III	420.5	149.1	437.9	173.7	17.4	4.1%

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого 2021 оны 1-р сард 121.2 тэрбум төгрөгөөр нэмэгдсэн бөгөөд өмнөх оны мөн үед нэмэгдсэн орлогоос 10.6 тэрбум төгрөгөөр бага байсан бол 3-р сард 173.7 тэрбум төгрөгөөр нэмэгдсэн бөгөөд өмнөх оны мөн үед нэмэгдсэн орлогоос 24.6 тэрбум төгрөгөөр их байна.

ЗУРАГ 3.3 ТУХАЙН САРД НЭМЭГДСЭН ШИМТГЭЛИЙН ОРЛОГО, тэрбум төгрөг



Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Тэтгэврийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого 2021 оны 1-р улирлын байдлаар 385.5 тэрбум төгрөг болж, өмнөх оны мөн үеэс 53.7 тэрбум төгрөг буюу 16.2 хувиар өссөн байна. Харин өмнөх улирал буюу 2020 оны 4-р улиралд нэмэгдсэн орлогоос 41.5 тэрбум төгрөгөөр их байна.

Тэтгэмжийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого 2021 оны 1-р улирлын байдлаар 25.4 тэрбум төгрөг болж, өмнөх оны мөн үеэс 15.5 тэрбум төгрөг буюу 37.9 хувиар буурсан байна. Харин өмнөх улирал буюу 2020 оны 4-р улиралд нэмэгдсэн орлогоос 10.2 тэрбум төгрөгөөр бага байна.

Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого 2021 оны 1-р улирлын байдлаар 22.2 тэрбум төгрөг болж, өмнөх оны мөн үеэс 16.9 тэрбум төгрөг буюу 43.3 хувиар буурсан байна. Харин өмнөх улирал буюу 2020 оны 4-р улиралд нэмэгдсэн орлогоос 16.3 тэрбум төгрөгөөр бага байна.

Ажилгүйдлийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого 2021 оны 1-р улирлын байдлаар 4.9 тэрбум төгрөг болж, өмнөх оны мөн үеэс 3.9 тэрбум төгрөг буюу 44.6 хувиар буурсан байна. Харин өмнөх улирал буюу 2020 оны 4-р улиралд нэмэгдсэн орлогоос 4.0 тэрбум төгрөгөөр бага байна.

ХҮСНЭГТ 3.7 НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛИЙН ОРЛОГО, сангийн төрлөөр, тэрбум төгрөг

Сар	2020 он				2021 он			
	Тэтгэвэр	Тэтгэмж	ҮОМШӨ	Ажилгүйдэл	Тэтгэвэр	Тэтгэмж	ҮОМШӨ	Ажилгүйдэл
I	104.1	12.8	12.3	2.6	98.3	10.6	10.1	2.2
II	213.9	26.4	25.4	5.6	214.3	23.2	21.9	4.8
III	331.8	40.8	39.2	8.8	385.5	25.3	22.2	4.9

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТЭТГЭМЖ

Ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан хүний тоо 2021 оны 1-р улирлын байдлаар 6.9 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 1.7 мянга буюу 31.7 хувиар өссөн байна. Харин өмнөх улирал буюу 2020 оны 4-р улирлаас 1.4 мянган хүнээр нэмэгдсэн байна. 2020 оны нэгдүгээр улирлын байдлаар сард дунджаар 1.8 мянган хүн нэмж ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамрагдаж байсан бол 2021 оны нэгдүгээр улирлын байдлаар сард дунджаар 2.3 мянган хүн нэмж ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамрагдаж, өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 0.5 мянган хүнээр өссөн байна.

ХҮСНЭГТ 3.8 АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТЭТГЭМЖ АВСАН ХҮНИЙ ТОО, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2021 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
I	2 076	2 076	2 887	2 887	811	39.1%
II	3 662	1 586	4 624	1 737	962	26.3%
III	5 268	1 606	6 938	2 314	1 670	31.7%

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Ажилгүйдлийн тэтгэмжид зарцуулсан хөрөнгө 2021 оны 1-р улирлын байдлаар 13.6 тэрбум төгрөг болж, 2019 оны мөн үеэс 4.5 тэрбум төгрөг буюу 50.3 хувиар, 2020 оны мөн үеэс 0.7 тэрбум төгрөг буюу 5.1 хувиар өссөн байна. 2019 оны эхний гурван сарын байдлаар ажилгүйдлийн тэтгэмжид сард дунджаар 3.0 тэрбум төгрөг, 2020 оны эхний гурван сард дунджаар 4.3 тэрбум төгрөг, 2021 оны эхний гурван сард дунджаар 4.5 тэрбум төгрөг зарцуулсан байна. Ажилгүйдлийн тэтгэмжид зарцуулсан зардал өмнөх онуудаас өссөн дүнтэй байна.

ХҮСНЭГТ 3.9 АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТЭТГЭМЖИД ЗАРЦУУЛСАН ХӨРӨНГӨ, сая төгрөг, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2019 он	2020 он	2021 он	2019-2021		2020-2021	
				Тоо	Хувь	Тоо	Хувь
I	3 427	4 949	4 337	909	26.5%	-612.3	-12.4%
II	6 143	8 751	8 925	2 782	45.3%	174.7	2.0%
III	9 022	12 897	13 556	4 534	50.3%	659	5.1%

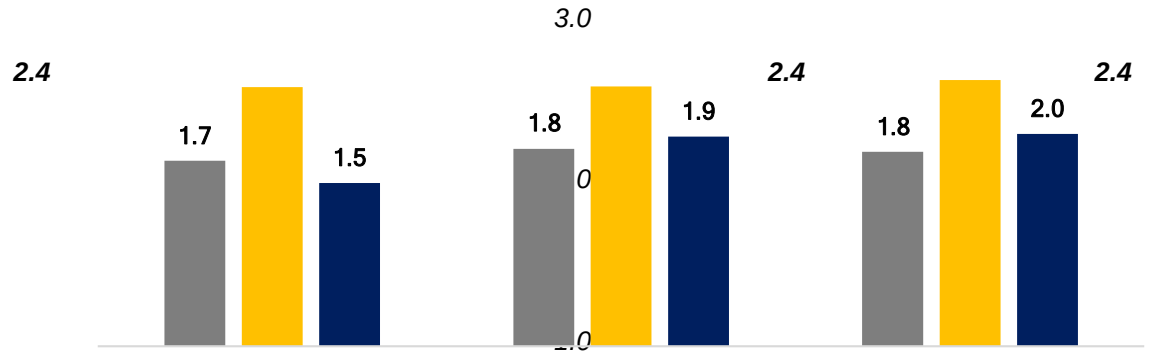
Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

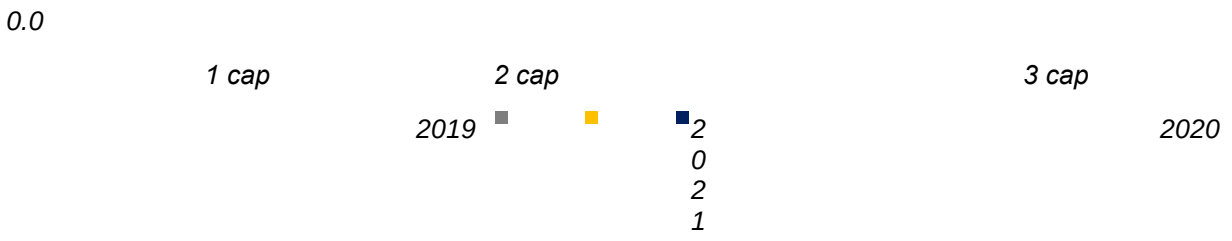
2020 оны эхний гурван сарын байдлаар нэг хүнд сард дунджаар 2.4 сая төгрөгийг ажилгүйдлийн тэтгэмж өгч байсан бол 2021 оны эхний гурван сард нэг хүнд дунджаар 1.8 сая төгрөг зарцуулсан байна. Нэг хүнд зарцуулсан дундаж зардал өмнөх оны мөн үеэс буурсан байна.

2021 оны 1-р улиралд ажилгүйдлийн тэтгэмжид зарцуулсан хөрөнгө 2019 оны мөн үеэс 50.3 хувиар, өмнөх оны мөн үеэс 5.1 хувиар өссөн боловч нэг хүнд зарцуулсан тэтгэмжийн хэмжээ 2019 оны мөн үеэс 0.2 сая төгрөгөөр нэмэгдсэн бол өмнөх оны мөн үеэс

0.4 сая төгрөгөөр буурсан байна. Энэ нь ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан хүний тоо өссөнтэй холбоотой юм.

ЗУРАГ 3.4 НЭГ ХҮНД ЗАРЦУУЛСАН ДУНДАЖ ХӨРӨНГӨ, сая төгрөг, сараар





Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

БҮЛЭГ 1.ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ӨӨРЧЛӨЛТ

АЖИЛ ХАЙЖ БАЙГАА ИРГЭД

2021 оны эхэнд 29.9 мянган хүн ажил хайж байсан боловч 3-р сарын эцсийн байдлаар 25.1 мянга болж 4.8 мянган хүнээр буурсан бол 6-р сарын байдлаар 27.0 мянга болж өмнөх улирлаас 1.9 мянган хүнээр өссөн байна. 2021 оны эхний хагас жилд ажил хайж байгаа иргэд 45.4 хүнээр нэмэгдэж, 48.4 мянган хүнээр хасагдсан байна. Нийт хасагдсан иргэдийн 24.6 хувь нь ажилд зуучлагдсан бөгөөд цэвэр дүнгээр ажил хайгч иргэд оны эхэн үеэс 3.0 мянга буюу 9.9 хувиар буурсан байна.

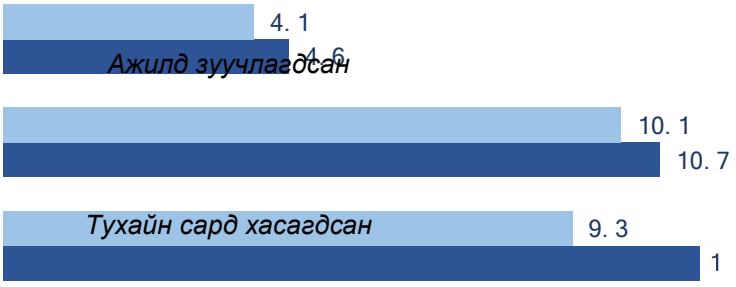
ХҮСНЭГТ 1.1 АЖИЛ ХАЙЖ БАЙГАА ИРГЭДИЙН ТОО, сарын эхэнд болон сарын эцэст

Сар	Ажил хайж байгаа иргэд /сарын эхэнд/	Тайлант хугацаанд нэмэгдсэн иргэд	Тайлант хугацаанд хасагдсан иргэд	Ажилд зуучлагдан орсон иргэд	Ажил хайж байгаа иргэд /сарын эцэст/
I сар	29 952	6 446	10 364	1 061	26 034
II сар	26 034	5 408	8 112	584	23 330
III сар	23 330	8 573	6 798	1 910	25 105
IV сар	25 105	5 730	5 555	1 117	25 280
V сар	25 280	7 956	6 890	2 587	26 346
VI сар	26 346	11 326	10 681	4 646	26 991

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2021 оны 6-р сарын эцэст ажил хайгч иргэний тоо 27.0 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 3.3 мянга буюу 11.0 хувиар буурсан үзүүлэлттэй байна. Харин тухайн сард нэмэгдсэн болон хасагдсан иргэдийг авч үзвэл ажил хайж байгаа иргэд 11.3 мянгаар нэмэгдэж өмнөх оны мөн үеэс 2.1 мянга буюу 22.4 хувиар өссөн байна. Мөн тухайн сард ажил хайж байгаа иргэд 10.7 мянгаар хасагдсан бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 0.6 мянга буюу 6.3 хувиар өссөн байна. Хасагдсан ажил хайж байгаа иргэдээс 4.6 мянган иргэн ажилд зуучлагдсан бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 0.6 мянга буюу 13.9 хувиар өссөн байна. 2021 оны 6-р сарын эцсийн байдлаар ажил хайж байгаа иргэдийн тоо өмнөх оны мөн үеэс буурсан үзүүлэлттэй байгаа боловч тухайн сард нэмэгдсэн, хасагдсан болон ажилд зуучлагдсан иргэд өмнөх оны мөн үеэс өссөн дүнтэй байна. Оны эхэн үеэс иргэдийн ажил хайх сонирхол бага байсан боловч 6-р сарын байдлаар иргэдийн ажил хайх хөдөлгөөн нэмэгдэж байгаа нь харагдаж байна.

ЗУРАГ 1.1 АЖИЛ ХАЙЖ БАЙГАА ИРГЭДИЙН ӨӨРЧЛӨЛТ, 6-р сарын байдлаар, мянган хүн



Тухайн сард нэмэгдсэн

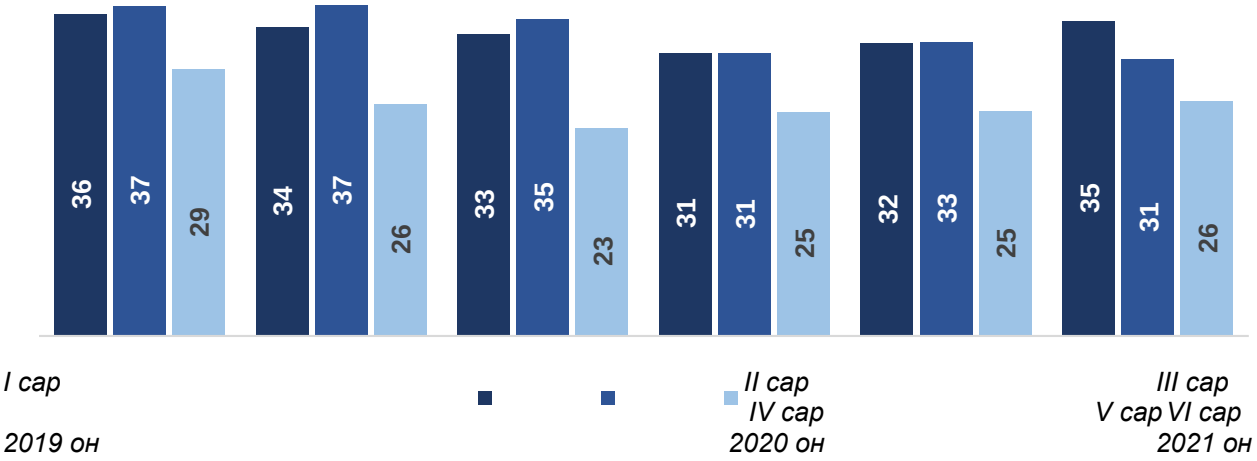
1. 3

2020 он *2021 он*

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Доорх зурагт ажил хайж байгаа иргэдийн тоог 2019 он, 2020 он, 2021 оны эхний зургаан сарын байдлаар харуулсан. 2020 оны эхний зургаан сарын байдлаар ажил хайж байгаа иргэдийн тоо өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад хүчтэй өөрчлөлт ороогүй байна. Харин 2021 оны эхний зургаан сарын байдлаар ажил хайж байгаа иргэдийн тоо өмнөх хоёр оны мөн үеэс дунджаар 23.9 хувиар бага байна.

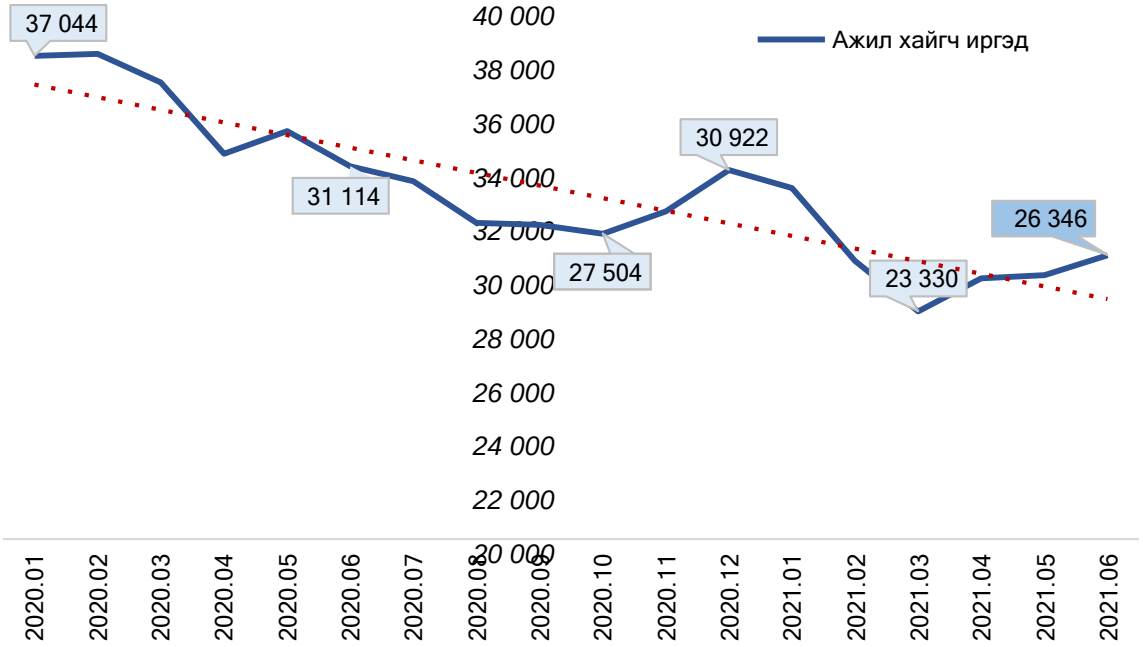
ЗУРАГ 1.2 АЖИЛ ХАЙЖ БАЙГАА ИРГЭДИЙ ТОО, 2019-2021 оныг сараар харьцуулснаар



Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Ажил хайгч иргэдийн тоо өмнөх оны эхэнд буюу 2020 оны 1-р сард 37.0 мянга байсан бөгөөд цаашид буурсаар 2021 оны 6-р сард 26.3 мянга хүрсэн байна. 2020 оны 10-р сараас бага зэрэг өссөн боловч 12-р сараас буцаад буурсан нь Ковид-19 цар тахлыг дотоодод халдварлаж эхэлсэн цаг хугацаатай давхцаж байгаа юм. 2021 оны 3-р сард ажил хайж байгаа иргэд хамгийн багадаа хүрээд өссөн байна.

ЗУРАГ 1.3 АЖИЛ ХАЙЖ БАЙГАА ИРГЭДИЙ ТОО, сар бүрээр



Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Ажил хайгч иргэдийг насны бүлгээр өмнөх оны мөн үетэй харьцуулбал 15-24 насныхан 1.5 мянга буюу 24.7 хувь, 25-34 насныхан 0.8 мянга буюу 7.5 хувиар буурсан байна.

ХҮСНЭГТ 1.2 АЖИЛ ХАЙЖ БАЙГАА ИРГЭДИЙН ТОО, эхний хагас жил, насны бүлгээр

Насны бүлэг	2020 он	Эзлэх хувь	2021 он	Эзлэх хувь	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
Бүгд	**30 320**	**100**	**26 991**	**100**	**-3 329**	**-11.0**
15-24	5 990	19.8	4 510	16.7	-1 480	-24.7
25-34	10 413	34.3	9 637	35.7	-776	-7.5
35-44	7 802	25.7	7 153	26.5	-649	-8.3
45-54	4 856	16.0	4 389	16.3	-467	-9.6
55-59	941	3.1	949	3.5	8	0.9
60+	318	1.0	353	1.3	35	11.0

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Ажил хайгч иргэдийг боловсролын түвшин бүрээр өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад боловсролгүй иргэд 24.3 хувиар, бага боловсролтой иргэд 16.8 хувиар, бүрэн дунд болон техникийн болон мэргэжлийн боловсролтой иргэд 14.1 хувиар буурсан байна.

ХҮСНЭГТ 1.3 АЖИЛ ХАЙЖ БАЙГАА ИРГЭДИЙН ТОО, эхний хагас жил, боловсролын түвшнээр,

Боловсролын түвшин	2020 он	Эзлэх хувь	2021 он	Эзлэх хувь	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
Бүгд	**30 320**	**100**	**26 991**	**100**	**-3 329**	-11.0
Боловсролгүй	469	1.5	355	1.3	- 114	-24.3
Бага	685	2.3	570	2.1	- 115	-16.8
Суурь	2 037	6.7	1 771	6.6	- 266	-13.1
Бүрэн дунд	17 218	56.8	14 783	54.8	-2 435	-14.1
Техникийн болон мэргэжлийн	2 033	6.7	1 744	6.5	- 289	-14.2
Тусгай мэргэжлийн дунд	1 323	4.4	1 187	4.4	- 136	-10.3
Дипломын болон бакалаврын дээд	6 323	20.9	6 352	23.5	29	0.5
Магистр, доктор	232	0.8	229	0.8	- 3	-1.3

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭН

Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн тоон мэдээллээс харахад 2021 оны 6-р сарын эхэнд

17.4 мянган бүртгэлтэй ажилгүй иргэн байсан бол тайлант хугацаанд 7.6 мянган хүнээр нэмэгдэж, 7.3 мянган хүнээр хасагдаж, цэвэр дүнгээр 0.2 мянган хүнээр өссөн байна. 2021 оны 6-р сарын эцэст 17.6 мянган бүртгэлтэй ажилгүй хүн байгаа бөгөөд өмнөх оны мөн үеэтэй харьцуулахад 1.9 мянга буюу 9.8 хувиар буурчээ. Тайлант хугацаанд хасагдсан бүртгэлтэй ажилгүй иргэдээс 41.9 хувь нь ажилд зуучлагдсан байна.

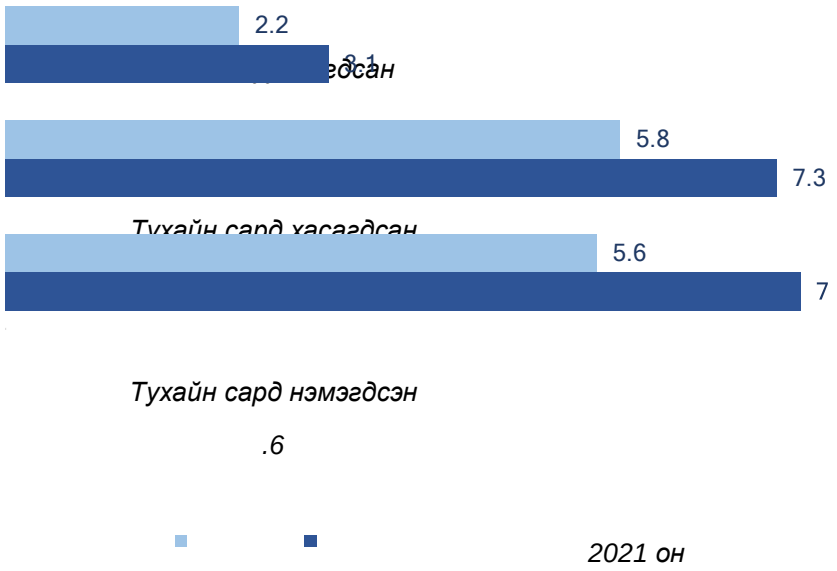
ХҮСНЭГТ 1.4 БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭДИЙН ТОО, сарын эхэнд болон сарын эцэст

Сар	Бүртгэлтэй ажилгүй иргэд /сарын эхэнд/	Тайлант хугацаанд нэмэгдсэн иргэд	Тайлант хугацаанд хасагдсан иргэд	Ажилд зуучлагдан орсон иргэд	Бүртгэлтэй ажилгүй иргэд /сарын эцэст/
I	18 103	4 515	6 146	711	16 472
II	16 472	3 583	4 593	307	15 462
III	15 462	5 676	4 363	1 063	16 775
IV	16 775	3 640	3 726	643	16 689
V	16 689	5 390	4 652	1 618	17 427
VI	17 427	7 556	7 333	3 071	17 650

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2021 оны 6-р сард бүртгэлтэй ажилгүй иргэний тоо 7.6 мянгаар нэмэгдсэн бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 1.9 мянга буюу 34.4 хувиар өссөн байна. Тухайн сард ажил хайж байгаа иргэд 7.3 мянгаар хасагдаж, өмнөх оны мөн үеэс 1.5 мянга буюу 25.4 хувиар өссөн байна. Тухайн сард 3.1 мянган иргэн ажилд зуучлагдсан байна. 2021 оны 1-р сард бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн тоо 18.1 мянга байсан бол 6-р сарын эцэст 17.6 мянга болж 0.4 мянга буюу 2.5 хувиар буурсан дүнтэй байна.

ЗУРАГ 1.4 БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭДИЙН ӨӨРЧЛӨЛТ, 6-р сарын байдлаар, мянган хүн



Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн насны бүлгээр өмнөх оны мөн үеэтэй харьцуулахад 15- 24 насныхан 0.8 мянга буюу 21.5 хувиар, 25-34 насныхан 0.6 мянга буюу 8.3 хувиар, 35-44 насныхан 0.3 мянга буюу 6.3 хувиар буурсан байна.

ХҮСНЭГТ 1.5 БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭДИЙН ТОО, эхний хагас жил, насны бүлгээр

Насны бүлэг	2020 он	Эзлэх хувь	2021 он	Эзлэх хувь	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
Бүгд	**19 563**	**100.0**	**17 650**	**100.0**	**-1 913**	**-9.8**
15-24	3 603	18.4	2 829	16.0	-774	-21.5
25-34	7 222	36.9	6 620	37.5	-602	-8.3
35-44	4 946	25.3	4 632	26.2	-314	-6.3
45-54	3 007	15.4	2 747	15.6	-260	-8.6
55-59	585	3.0	603	3.4	18	3.1
60+	200	1.0	219	1.2	19	9.5

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийг боловсролын түвшнээр өмнөх оны мөн үеэтэй харьцуулж үзэхэд боловсролгүй, бага болон техникийн болон мэргэжлийн боловсролтой иргэд хамгийн их буурсан дүнтэй байна.

ХҮСНЭГТ 1.6 БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭДИЙН ТОО, эхний хагас жил, боловсролын түвшин

Боловсролын түвшин	2020 он	Эзлэх хувь	2021 он	Эзлэх хувь	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
Бүгд	**19 563**	**100.0**	**17 650**	**100.0**	**-1913**	**-9.8**

Боловсролгүй	*276*	*1.4*	*216*	*1.2*	*-60*	*-21.7*
Бага	*454*	*2.3*	*377*	*2.1*	*-77*	*-17.0*
Суурь	*1 299*	*6.6*	*1 113*	*6.3*	*-186*	*-14.3*
Бүрэн дунд	*10 266*	*52.5*	*8 945*	*50.7*	*-1321*	*-12.9*
Техникийн болон мэргэжлийн	*1 544*	*7.9*	*1 246*	*7.1*	*-298*	*-19.3*
Тусгай мэргэжлийн дунд	*923*	*4.7*	*802*	*4.5*	*-121*	*-13.1*
Дипломын болон бакалаврын дээд	*4 644*	*23.7*	*4 775*	*27.1*	*131*	*2.8*
Магистр, доктор	*157*	*0.8*	*176*	*1.0*	*19*	*12.1*

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА

2021 оны эхний хагас жилд нийт 20.3 мянган ажлын байрны захиалга ирсэн бөгөөд өмнөх оны мөн үеэтэй харьцуулахад 7.7 мянга буюу 27.4 хувиар буурсан үзүүлэлттэй байна. 2021 оны 6-р сард 6.8 мянган ажлын байрны захиалга ирсэн нь өмнөх оны мөн үеэс 0.1 мянга буюу 2.0 хувиар өссөн байна.

ХҮСНЭГТ 1.7 АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2021 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
I	2 795	2 795	1 334	1 334	-1 461	-52.3
II	5 098	2 303	2 610	1 276	-2 488	-48.8
III	7 595	2 497	6 413	3 803	-1 182	-15.6
IV	12 055	4 460	9 007	2 594	-3 048	-25.3
V	21 358	9 303	13 538	4 531	-7 820	-36.6
VI	28 036	6 678	20 352	6 814	-7 684	-27.4

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2021 оны эхний хагаст ирсэн ажлын байрны захиалгын 34.0 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбараас, 16.4 хувь нь барилгын салбараас, 8.6 хувь нь уул уурхай, олборлолтын салбараас, 6.2 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбараас ирсэн байна.

Салбар бүрээс ирсэн ажлын байрны захиалгыг өмнөх оны мөн үеэтэй харьцуулж үзвэл ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур, барилга, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа, төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал, боловсрол болон үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбар буурсан дүнтэй байгаа бол уул уурхай, олборлолт, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар үйлчилгээ, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбараас ирсэн ажлын байрны захиалга өмнөх оны мөн үеэс өссөн дүнтэй байна.

Ажлын байрны захиалга өмнөх оны мөн үеэс 7.7 мянгаар буурсны 71.5 хувийг үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбар, 19.2 хувийг төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгааллын салбар эзэлж байна.

ХҮСНЭГТ 1.8 АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА, эхний хагас жил, ЭЗҮА-ны салбарын ангиллаар

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал	2020 он	2021 он	Өсөлт/Бууралт	
			Тоо	Хувь
Бүгд	**28 036**	**20 352**	**-7 684**	**-27.4**
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	1 525	1 012	- 513	-33.6
Уул уурхай, олборлолт	980	1 745	765	78.1
Боловсруулах үйлдвэрлэл	1 349	1 255	-94	-7.0
Барилга	3 860	3 335	-525	-13.6
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар үйлчилгээ	794	1 105	311	39.2
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	388	314	-74	-19.1
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	255	503	248	97.3

Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	*1 375*	*1 103*	*-272*	*-19.8*
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	*2 159*	*686*	*-1473*	*-68.2*
Боловсрол	*875*	*746*	*-129*	*-14.7*
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	*617*	*714*	*97*	*15.7*
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	*12 429*	*6 934*	*-5495*	*-44.2*
Бусад	*1 430*	*900*	*- 530*	*-37.1*

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2021 оны эхний хасагт ирсэн ажлын байрны захиалгыг ажил мэргэжлийн ангиллаар нь авч үзвэл, 3.4 мянга (16.8 хувь) нь мэргэжилтэн, 3.9 мянга (19.2 хувь) нь энгийн ажил, мэргэжил, 3.6 мянга (17.6 хувь) нь үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил

үйлчилгээний ажилтан, 2.8 мянга (14.0 хувь) нь худалдаа, үйлчилгээний ажилтны захиалга байна. Ажлын байрны захиалга өмнөх оны мөн үеэс 27.4 хувиар буурсан бөгөөд ажил мэргэжил бүрээр өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад бүгд буурсан дүнтэй байна.

ХҮСНЭГТ 1.9 АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА, эхний хагас жил, ажил мэргэжлийн ангиллаар

Ажил мэргэжлийн ангилал	2020 он	2021 он	Өсөлт/Бууралт	
			Тоо	Хувь
Бүгд	**28 036**	**20 352**	**-7684**	**-27.4**
Менежер	994	1 245	251	25.3
Мэргэжилтэн	5 467	3 427	-2040	-37.3
Техникч болон туслах /дэд мэргэжилтэн	1 969	1 642	-327	-16.6
Контор, үйлчилгээний ажилтан	1 548	1 068	-480	-31.0
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	4 326	2 845	-1481	-34.2
ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан	878	796	-82	-9.3
Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан	4 838	3 589	-1249	-25.8
Суурин төхөөрөмж, машин механизмын оператор, угсрагч	1 909	1 580	-329	-17.2
Энгийн ажил, мэргэжил	5 643	3 905	-1738	-30.8
Зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил	464	255	-209	-45.0

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭН

2021 оны эхний хагас жилд 11.4 мянган иргэн ажилд зуучлагдсан бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 3.8 мянга буюу 25.1 хувиар буурсан байна. Харин 2021 оны 6-р сард 4.6 мянган иргэн ажилд зуучлагдсан нь өмнөх оны мөн үеэс 0.6 мянга буюу 13.9 хувиар өссөн байна.

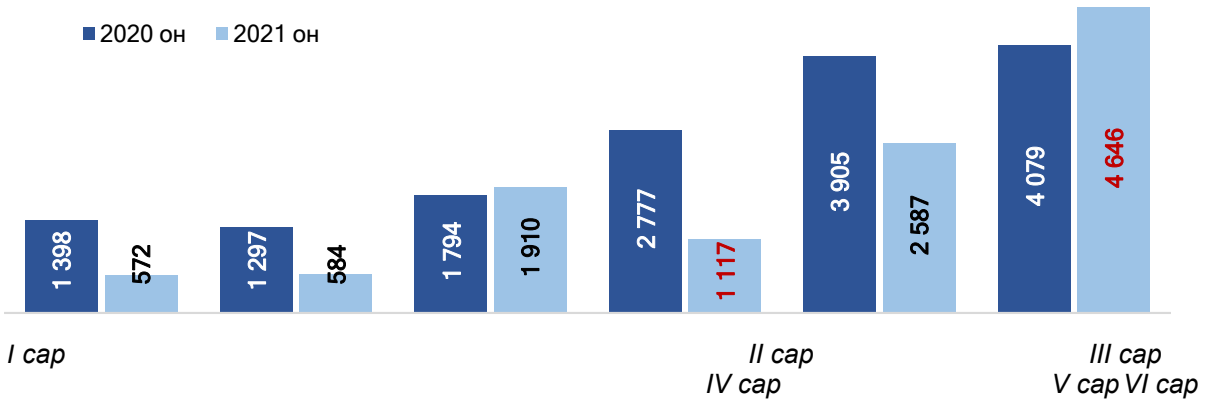
ХҮСНЭГТ 1.10 АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭДИЙН ТОО, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2021 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
I	1 398	1 398	572	572	- 826	-59.1
II	2 695	1 297	1 156	584	- 1 539	-57.1
III	4 489	1 794	3 066	1 910	- 1 423	-31.7
IV	7 266	2 777	4 183	1 117	- 3 083	-42.4
V	11 171	3 905	6 770	2 587	- 4 401	-39.4
VI	15 250	4 079	11 416	4 646	- 3 834	-25.1

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Ажилд зуучлагдсан иргэдийг 2020 он болон 2021 оны эхний зургаан сар бүрээр харьцуулбал 3-р болон 6-р сард өмнөх оны мөн үеэс өссөн дүнтэй байна. 4-р сард ажилд зуучлагдсан иргэний тоо өмнөх оны мөн үеэс 2 дахин бага байгаа нь олон нийтийн хөл хориотой байсантай холбоотой байх магадлалтай юм.

ЗУРАГ 1.5 ТУХАЙН САРД АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭД



Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Ажилд зуучлагдсан иргэдийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзвэл, 30.3 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт, 13.9 хувь нь барилгын салбарт, 9.0 хувь нь уул уурхайн, олборлолтын салбарт, 7.0 хувь нь ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарт, 6.9 хувь нь удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарт зуучлагдсан байна.

Ажилд зуучлагдсан иргэдээс ХАА, ойн аж ахуй, боловсруулах үйлдвэрлэл, барилга, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа, төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, боловсрол, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт зуучлагдсан иргэд өмнөх оны мөн үеэс буурсан байгаа бол уул уурхай, олборлолт, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар үйлчилгээ, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарт ажилд зуучлагдсан иргэд өмнөх оны мөн үеэс өссөн дүнтэй байна.

Ажилд зуучлагдсан иргэд өмнөх оны мөн үеэс 3.8 мянгаар буурсан бөгөөд 19.7 хувийг төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагааны салбар, 42.9 хувийг үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбар эзэлж байна.

ХҮСНЭГТ 1.11 АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭДИЙН ТОО, эхний хагас жил, ЭЗҮА-ны салбарын ангиллаар

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал	2020 он	2021 он	Өсөлт/Буурал	
			Тоо	Хувь
Бүгд	**15 250**	**11 416**	**-3 834**	**-25.1**
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур,	1 123	794	- 329	-29.3
Уул уурхай, олборлолт	616	1 023	407	66.1
Боловсруулах үйлдвэрлэл	865	719	- 146	-16.9
Барилга	2 101	1 590	- 511	-24.3
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	527	560	33	6.3
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	324	139	- 185	-57.1
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	1 201	788	- 413	-34.4
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	1 295	539	- 756	-58.4
Боловсрол	705	570	- 135	-19.1
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	459	505	46	10.0
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	5 103	3 457	-1 646	-32.3

Бусад	*931*	*732*	*- 199*	*- 21.4*

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2021 оны эхний хагаст ажилд зуучлагдсан иргэдийг ажил мэргэжлийн ангиллаар нь авч үзвэл 1769 хүнд нь мэргэжилтэн, 18.9 хүнд нь энгийн ажил, мэргэжил, 17.9 хүнд нь мэргэжилтэн, 17.6 хүнд нь үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан, 12.3 хүнд нь худалдаа, үйлчилгээний ажилтан байна.

Ажилд зуучлагдсан иргэдийг ажил мэргэжлээр өмнөх оны мөн үетэй харьцуулж үзвэл мэргэжилтэн, техникч болон туслах /дэд мэргэжилтэн, контор, үйлчилгээний ажилтан, худалдаа, үйлчилгээний ажилтан, үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан, энгийн ажил, мэргэжлийн чиглэлээр ажилд зуучлагдсан иргэд өмнөх оны мөн үеэс буурсан бол менежер, ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан, зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжлийн чиглэлээр ажилд зуучлагдсан иргэд өмнөх оны мөн үеэс өссөн дүнтэй байна.

Энгийн ажил мэргэжил болон мэргэжилтэн чиглэлээр ирсэн ажлын байрны захиалга хамгийн их буурсан буюу нийт бууралтын 25.5 хувь нь мэргэжилтэн, 69.8 хувь нь энгийн ажил мэргэжил бүрдүүлж байна.

ХҮСНЭГТ 1.12 АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭДИЙН ТОО, эхний хагас жил, ажил мэргэжлийн ангиллаар

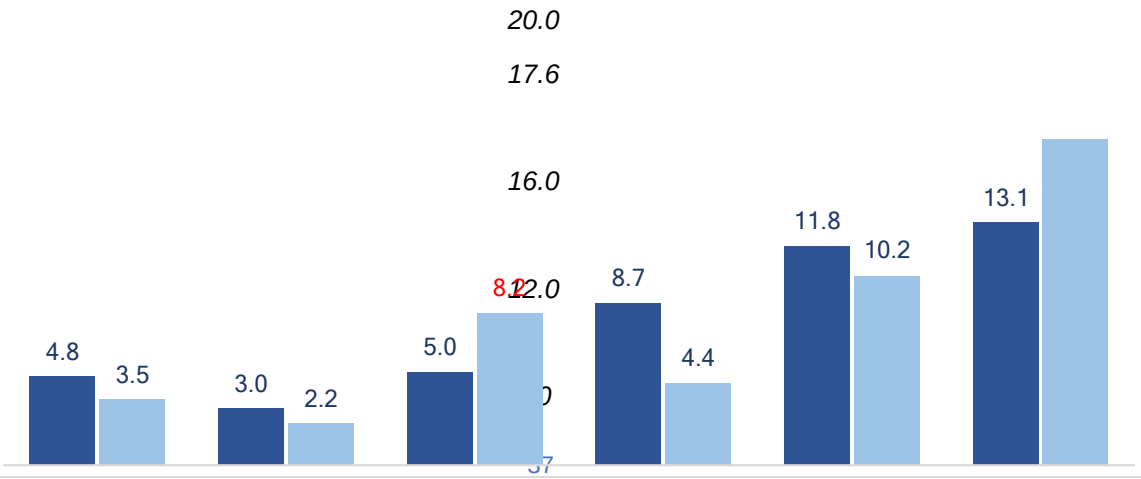
Ажил мэргэжлийн ангилал	2020 он	2021 он	Өсөлт/Буурал	
			Тоо	Хувь
Бүгд	**15 250**	**11 416**	**-3 834**	**-25.1**
Менежер	529	649	120	22.7
Мэргэжилтэн	3 022	2 044	- 978	-32.4
Техникч болон туслах /дэд мэргэжилтэн	1 107	912	- 195	-17.6
Контор, үйлчилгээний ажилтан	896	442	- 454	-50.7
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	1 881	1 406	- 475	-25.3
ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан	688	709	21	3.1
Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан	2 428	2 004	- 424	-17.5
Суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч	944	914	- 30	-3.2
Энгийн ажил, мэргэжил	3 658	2 154	-1 504	-41.1
Зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил	97	182	85	87.6

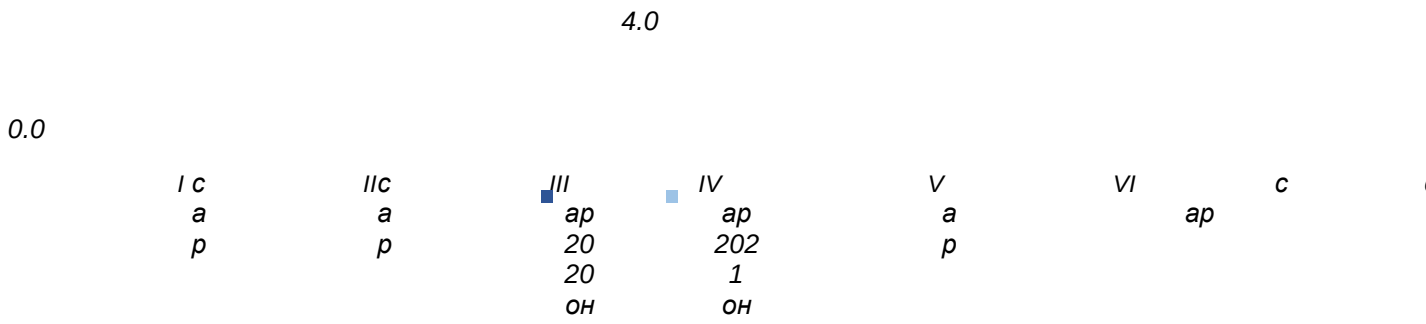
Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ХАРЬЦАА

2021 оны 1-р сард 29.9 мянган иргэн ажил хайж байсны 1.0 мянга буюу 3.5 хувь нь ажилд зуучлагдсан бол 6-р сарын эхэнд 26.3 мянган иргэн ажил хайж байсны 4.6 мянга буюу 17.6 хувь нь ажилд зуучлагдсан байна. Ажил хайж байгаа иргэдийн ажилд орсон хувийг сар бүрээр өмнөх оны мөн үетэй харьцуулж үзвэл 3-р болон 6-р сард өссөн дүнтэй байна.

ЗУРАГ 1.6 АЖИЛ ХАЙЖ БАЙГАА ИРГЭДИЙН АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ХУВЬ,сар бүрээр



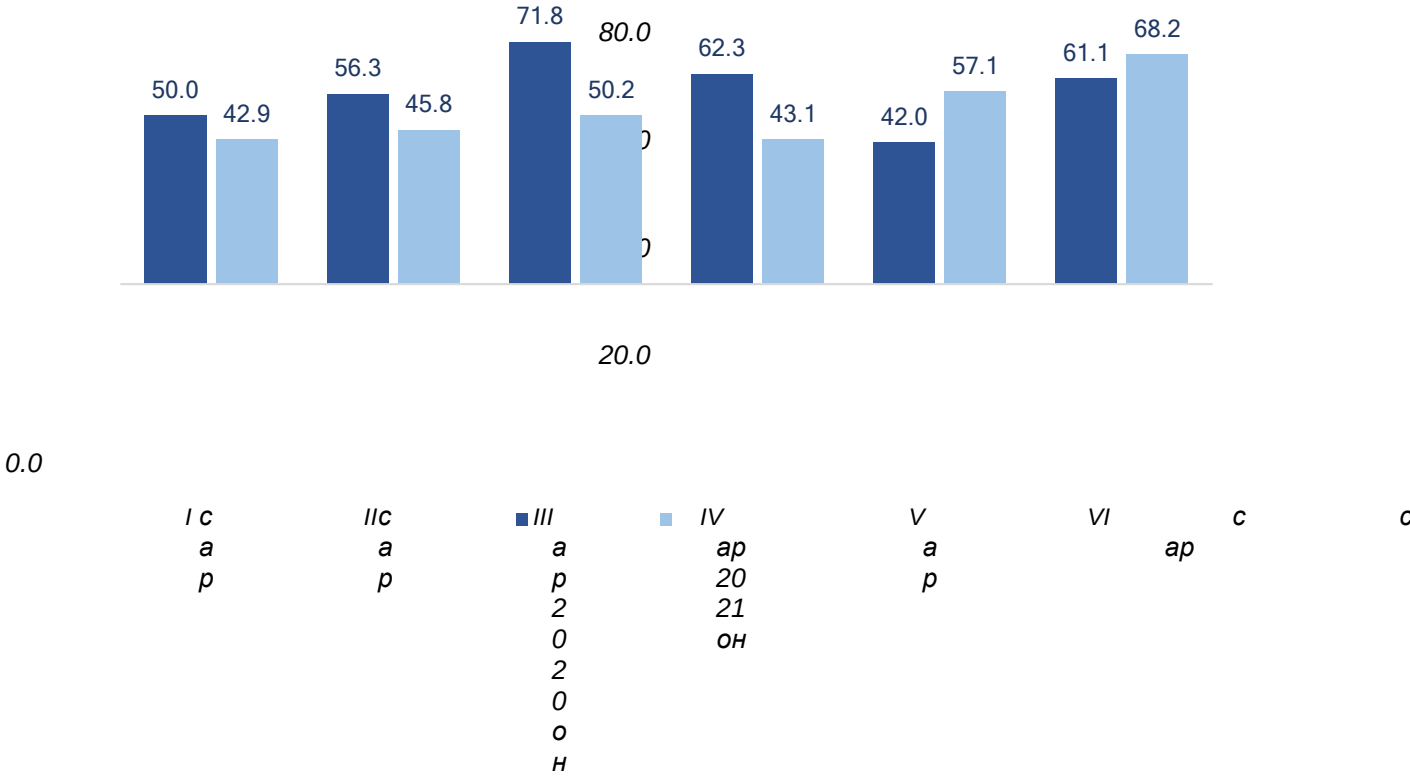


Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2021 оны эхний хагас жилд нийт 20.3 мянган ажлын байрны захиалга ирсний 11.4 мянга буюу 56.0 хувийг эрэлтээр хангаад байгаа бөгөөд өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад

1.7 пунктээр илүү байна. 2021 оны эхний дөрвөн сарын байдлаар ажлын байрны захиалгын эрэлтийг хангасан байдал нь өмнөх оны мөн үеэс бага байсан бол 5-р болон 6-р сард ажлын байрны захиалгын эрэлтийг өмнөх оны мөн үеэс илүү байна.

ЗУРАГ 1.7 АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГЫГ ЭРЭЛТЭЭР ХАНГАСАН ХУВЬ,сар бүрээр

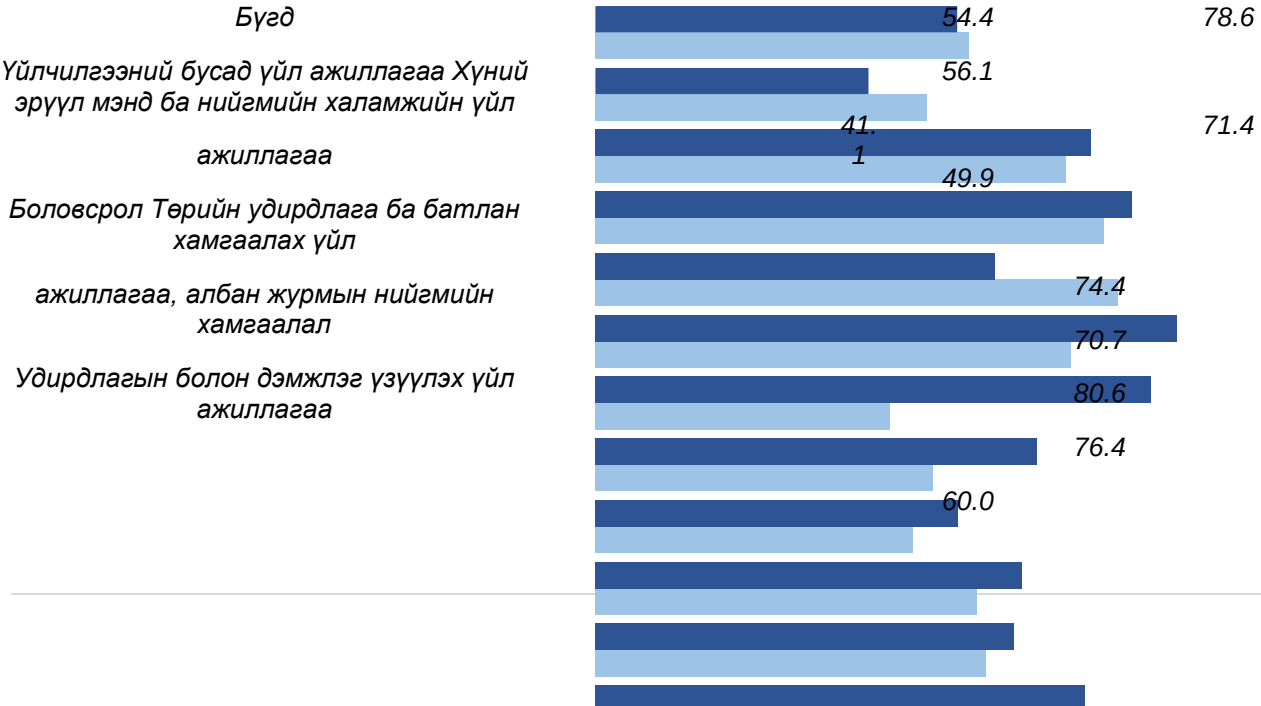


Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2021 оны эхний хагас жилд ирсэн ажлын байрны захиалгыг эрэлтээр хангасан хувийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзвэл хөдөө аж ахуй, ой, загас барилт, ан агнуурын салбарын 78.5 хувь, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын

49.9 хувь, төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгааллын салбарын 78.6 хувийг эрэлтээр хангасан нь өмнөх оны мөн үеэс өссөн дүнтэй байна. Харин хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарын 70.7 хувь, боловсролын салбарын 76.4 хувь, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарын 71.4 хувь, уул уурхай, олборлолт салбарын 58.6 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын 57.3 хувь, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар үйлчилгээний салбарын 50.7 хувийг эрэлтээр хангасан боловч өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад эрэлтийг хангасан хувь нь буурсан байна.

ЗУРАГ 1.8 ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ХАРЬЦАА, эхний хагас жил, ЭЗҮА-ны салбарын ангилал, хувиар



87.3

Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа 83.5

Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар үйлчилгээ 44.3

66.4

50.7

Барилга Боловсруулах үйлдвэрлэл Уул уурхай, олборлолт 54.4

ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур 47.7

Бусад 64.1

57.3

62.9

2020 он 2021 он 58.6

73.6

55.3 78.5

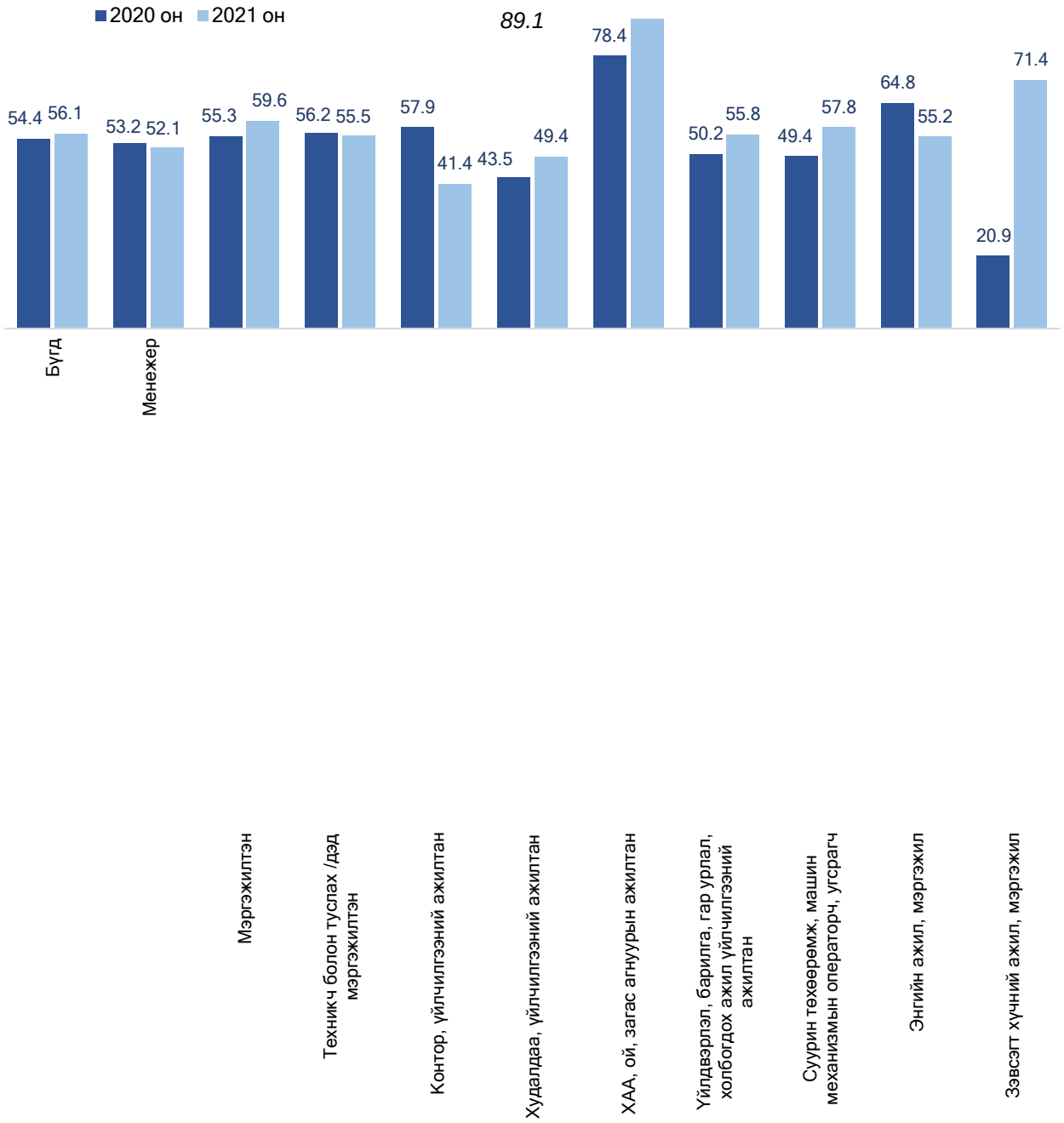
52.2

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Ажлын байрны эрэлтийн захиалгыг эрэлтээр хангасан хувийг ажил мэргэжлийн ангиллаар авч үзвэл, зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил чиглэлээр ирсэн захиалгын 71.4 хувийг, суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч чиглэлээр ирсэн захиалгын 57.8 хувийг, үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан чиглэлээр ирсэн захиалгын 55.8 хувь, ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан чиглэлэр ирсэн захиалгын 89.1 хувь, худалдаа, үйлчилгээний ажилтан чиглэлээр ирсэн захиалгын

49.4 хувь, мэргэжилтэн чиглэлээр ирсэн захиалгын 59.6 хувийг эрэлтээр хангасан бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс өссөн дүнтэй байна. Харин менежер чиглэлээр ирсэн захиалгын 52.1 хувь, контор, үйлчилгээний ажилтан чиглэлээр ирсэн захиалгын 41.4 хувь, энгийн ажил, мэргэжил чиглэлээр ирсэн захиалгын 55.2 хувийг эрэлтээр хангасан боловч өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад эрэлтээр хангасан хувь бага байна.

ЗУРАГ 1.9 ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ХАРЬЦАА, эхний хагас жил, ажил мэргэжлийн ангилал, хувиар



Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

БҮЛЭГ 2.НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛ ТӨЛӨГЧДИЙН ӨӨРЧЛӨЛТ

Нийгмийн даатгалд шимтгэл төлөгч аж ахуй, нэгж байгууллага, даатгуулагч болон шимтгэлийн орлого, ажилгүйдлийн тэтгэмжид зарцуулсан хөрөнгө, хамрагдсан иргэд гэх мэт хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлтүүдийн өөрчлөлтийг энэ бүлэгт авч үзнэ.

ШИМТГЭЛ ТӨЛӨГЧ БАЙГУУЛЛАГА

2021 оны эхний хагас жилийн байдлаар шимтгэл төлөгч байгууллагын тоо 48.7 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 2.0 мянга буюу 4.2 хувиар өссөн байна. Нийт шимтгэл төлөгч байгууллагын 90.6 хувь нь хувийн аж ахуй нэгж байгууллага, 9.4 хувь нь төсвийн байгууллага байна.

ХҮСНЭГТ 2.1 НИЙГМИЙН ДААТГАЛД ШИМТГЭЛ ТӨЛӨГЧ БАЙГУУЛЛАГЫН ТОО, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2021 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
I	9 692	9 692	2 815	2 815	- 6 877	-71.0
II	39 687	29 995	38 631	35 816	- 1 056	-2.7
III	42 862	3 175	46 242	7 611	3 380	7.9
IV	44 636	1 774	47 970	1 728	3 334	7.5
V	46 206	1 570	48 458	488	2 252	4.9
VI	46 762	556	48 738	280	1 976	4.2

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Шимтгэл төлөгч хувийн аж ахуй нэгж байгууллагын тоо 2021 оны эхний хагас жилийн байдлаар 44.1 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 1.9 мянга буюу 4.6 хувь өссөн байна. Мөн даатгал төлөгч төсөвт байгууллагын тоо 4.6 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 24 буюу 0.5 хувиар өссөн байна.

ХҮСНЭГТ 2.2 НИЙГМИЙН ДААТГАЛД ШИМТГЭЛ ТӨЛӨГЧ БАЙГУУЛЛАГЫН ТОО, байгууллагын хэлбэр, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2020		2021		Өсөлт/Бууралт	
	Хувийн ААН	Төсөвт байгууллага	Хувийн ААН	Төсөвт байгууллага	Хувийн ААН	Төсөвт байгууллага
I	8 493	1 199	2 459	356	- 6 034	-843
II	35 303	4 384	34 776	3 855	- 527	-529
III	38 286	4 576	41 668	4 574	3 382	-2
IV	40 069	4 567	43 378	4 592	3 309	25
V	41 632	4 574	43 862	4 596	2 230	22
VI	42 185	4 577	44 137	4 601	1 952	24

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

ДААТГУУЛАГЧ

Нийгмийн даатгалд даатгуулагчид 2021 оны эхний хагас жилийн байдлаар 962.4 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 0.7 мянгаар өссөн байна. Нийт даатгуулагчдын 85.9 хувийг албан журмын даатгуулагч, 14.1 хувийг сайн дурын даатгуулагч бүрдүүлж байна.

ХҮСНЭГТ 2.3 АЛБАН ЖУРМЫН ДААТГУУЛАГЧИЙН ТОО, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	Нийт даатгуулагчид	Албан журмын даатгуулагч	Хувийн ААНБ	Төсөвт байгууллага	Сайн дурын	Малчдын тоо	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн тоо
I	91 521	50 617	24 636	25 981	40 904	4 993	4 050
II	738 140	665 503	452 416	213 087	72 637	10 488	6 295
III	845 802	744 846	503 902	240 944	100 956	18 630	8 218
IV	900 570	777 449	532 103	245 346	123 121	24 860	9 259
V	927 880	799 274	549 683	249 591	128 606	25 453	9 365
VI	962 387	826 246	572 200	254 046	136 141	25 979	9 752

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Албан журмын даатгуулагчийн 69.3 хувь нь хувийн аж ахуй нэгж байгууллага, 30.7 хувь нь төрийн байгууллагын даатгуулагчид байна. Хувийн аж ахуй нэгжийн даатгуулагчид

572.0 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 15.9 мянга буюу 2.9 хувиар, төсөвт байгууллагын даатгуулагчид 254.0 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 5.2 мянга буюу 2.1 хувиар өссөн байна.

ХҮСНЭГТ 2.4 АЛБАН ЖУРМЫН ДААТГУУЛАГЧИЙН ТОО, байгууллагын хэлбэр, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2020 он		2021 он		Өсөлт/Бууралт	
	Хувийн ААНБ	Төсөвт байгууллага	Хувийн ААНБ	Төсөвт байгууллага	Хувийн ААН	Төрийн байгууллага
I	77 979	64 411	24 636	25 981	- 53 343	-38 430
II	455 547	226 097	452 416	213 087	- 3 131	-13 010
III	486 890	237 011	503 902	240 944	17 012	3 933
IV	508 458	239 239	532 103	245 346	23 645	6 107
V	535 898	244 619	549 683	249 591	13 785	4 972
VI	556 274	248 794	572 200	254 046	15 926	5 252

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

2021 оны эхний хагас жилийн байдлаар нийт сайн дурын даатгуулагчийн тоо 136.1 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 20.5 мянга буюу 13.1 хувиар буурсан байна. Эхний хагас жилиийн байдлаар нийт нийгмийн даатгалд даатгуулагчдын тоо өссөн боловч сайн дурын даатгуулагчдын тоо буурсан байна. Сайн дурын даатгуулагчдын 19.1 хувийг малчид, 7.2 хувийг хувиараа хөдөлмөр

эрхлэгчид бүрдүүлж байна.

ХҮСНЭГТ 2.5 САЙН ДУРЫН ДААТГУУЛАГЧИЙН ТОО, өсөн нэмэгдэхээр

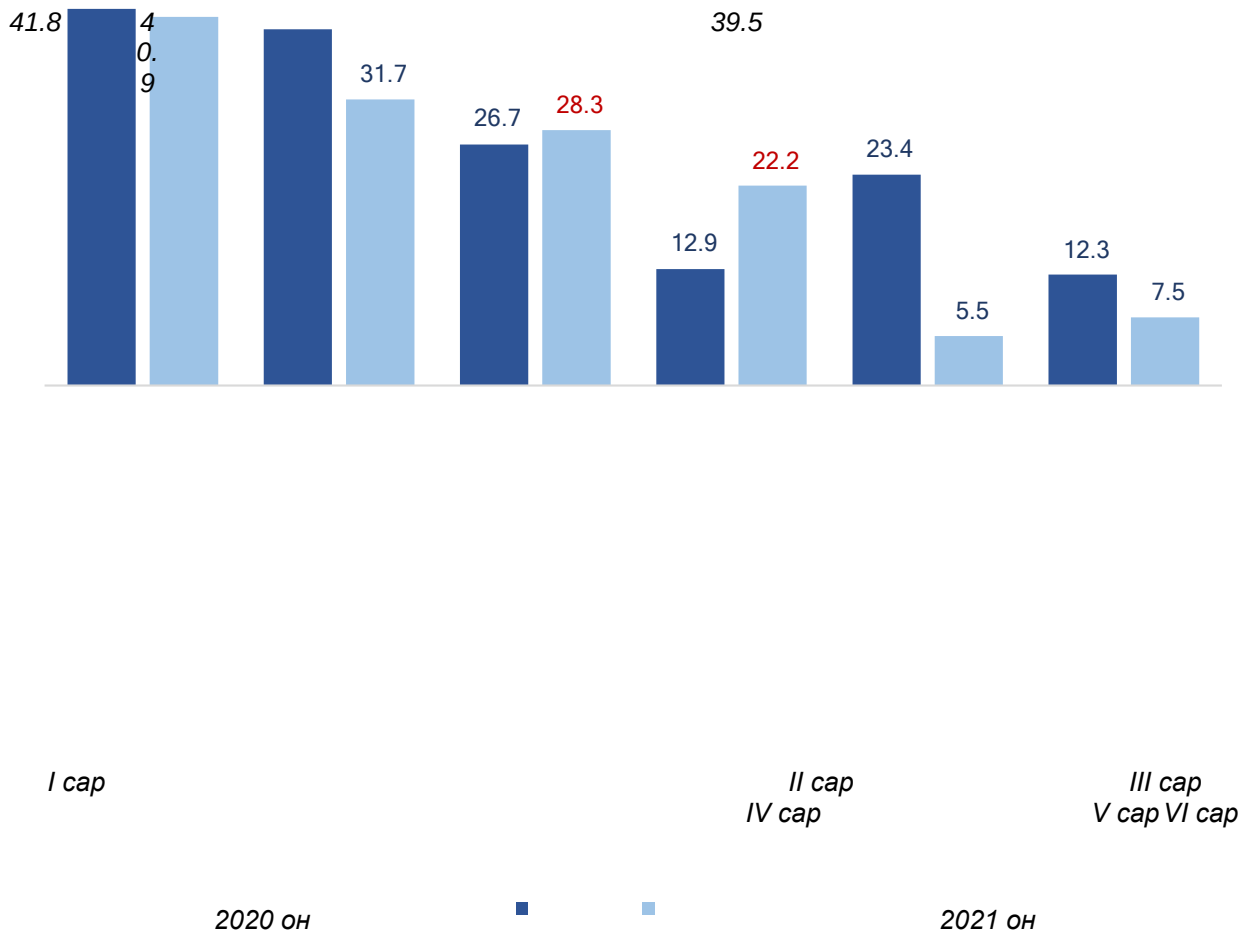
Сар	2020 он			2021 он		
	Нийт	Малчдын тоо	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн тоо	Нийт	Малчдын тоо	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн тоо
I	41 789	10 549	6 142	40 904	4 993	4 050
II	81 302	18 993	12 273	72 637	10 488	6 295
III	108 042	25 962	16 149	100 956	18 630	8 218
IV	120 939	31 050	17 398	123 121	24 860	9 259
V	144 324	40 969	20 084	128 606	25 453	9 365
VI	156 624	46 028	21 002	136 141	25 979	9 752

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

2021 оны эхний хагас жилд нийт сайн дурын даатгуулагчийн тоо өмнөх оны мөн үеэс

13.1 хувиар буурсан байна. Сайн дурын даатгуулагчийг сар бүрээр салгаж үзвэл 3-р болон 4-р сард даатгуулсан сайн дурын даатгуулагчийн тоо өмнөх оны мөн үеэс өссөн байгаа бол бусад саруудад өмнөх оны мөн үеэс буурсан дүнтэй байна.

ЗУРАГ 2.1 ТУХАЙН САРД НЭМЭГДСЭН САЙН ДУРЫН ДААТГУУЛАГЧИЙН ТОО, мянган хүн



Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Малчид: *2021 оны эхний хагас жилийн байдлаар сайн дураар даатгуулсан малчид 26.0 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 20.0 мянга буюу 43.6 хувиар буурсан байна.*

Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч: *Сайн дураар даатгуулсан хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч 2021 оны эхний хагас жилийн байдлаар 9.7 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 11.2 мянга буюу*

53.6 хувиар буурчээ.

ШИМТГЭЛИЙН ОРЛОГО

2021 оны эхний хагас жилийн байдлаар нийгмийн даатгалын шимтгэлийн санд нийт

942.1 тэрбум төгрөгийн орлого төвлөрсөн байна. 2019 оны мөн үеэс 113.2 тэрбум төгрөг буюу 13.7 хувиар, өмнөх оны мөн үеэс 220.5 тэрбум төгрөг буюу 30.5 хувиар өссөн дүнтэй байна. Шимтгэлийн орлогын 87.3 хувийг тэтгэврийн, 6.1 хувийг тэтгэмжийн, 5.2 хувийг үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний, 1.3 хувийг ажилгүйдлийн даатгалын сангийн орлого бүрдүүлж байна.

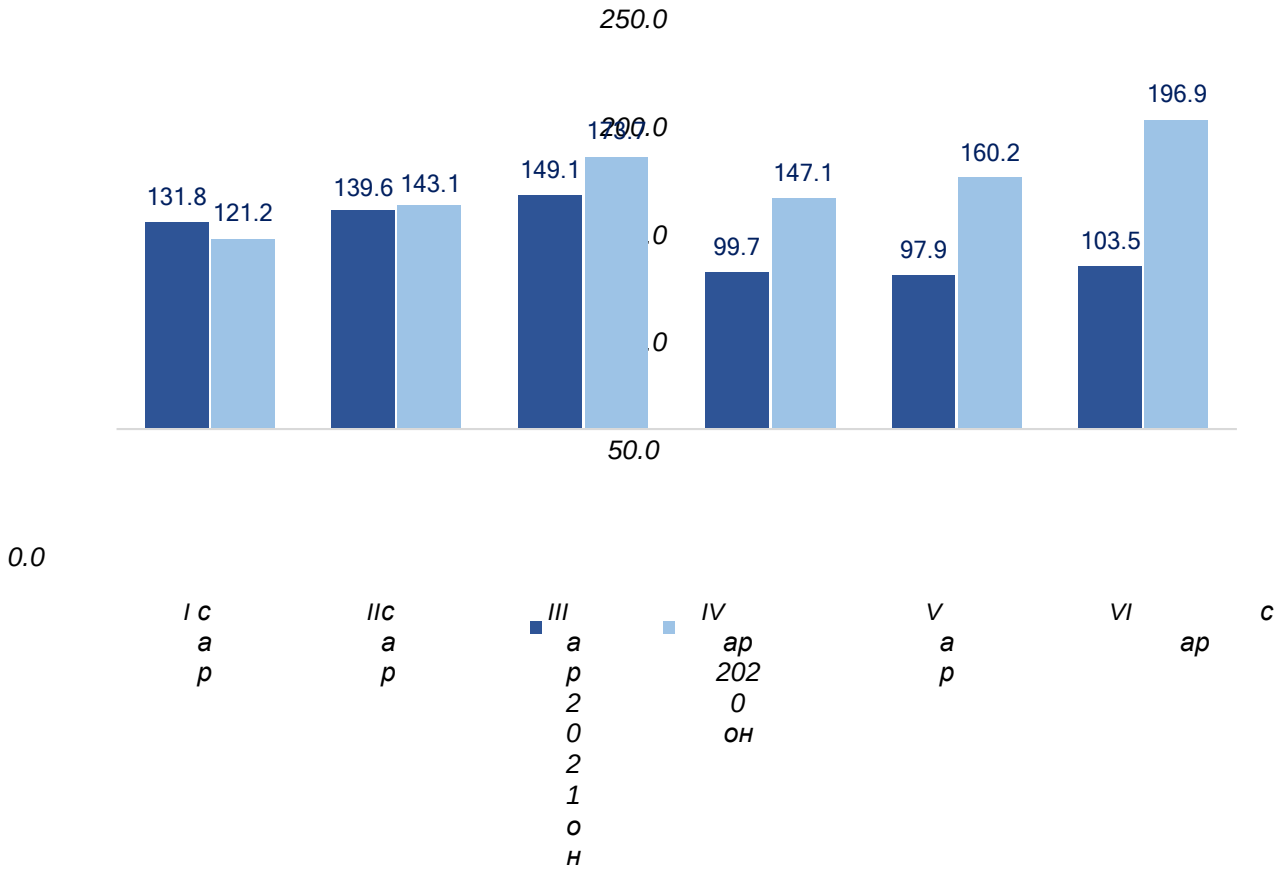
ХҮСНЭГТ 2.6 НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛИЙН ОРЛОГО, тэрбум төгрөг, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2021 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
I	131.8	131.8	121.2	121.2	-10.6	-8.1
II	271.4	139.6	264.2	143.1	-7.1	-2.6
III	420.5	149.1	437.9	173.7	17.4	4.1
IV	520.2	99.7	585.0	147.1	64.8	12.5
V	618.1	97.9	745.2	160.2	127.1	20.6
VI	721.7	103.5	942.1	196.9	220.5	30.5

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого 2021 оны 1-р сард 121.2 тэрбум төгрөгөөр нэмэгдсэн бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 10.6 тэрбум төгрөгөөр бага байсан бол 6-р сард 196.9 тэрбум төгрөгөөр нэмэгдсэн бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 93.4 тэрбум төгрөг буюу 90.2 хувиар өссөн байна.

ЗУРАГ 2.2 ТУХАЙН САРД НЭМЭГДСЭН ШИМТГЭЛИЙН ОРЛОГО, тэрбум төгрөг



Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Тэтгэврийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого 2021 оны эхний хагас жилийн байдлаар

822.6 тэрбум төгрөг болж, өмнөх оны мөн үеэс 254.4 тэрбум төгрөг буюу 44.8 хувиар өссөн байна. Харин өмнөх улирал буюу 2021 оны 1-р улиралд нэмэгдсэн орлогоос 51.5 тэрбум төгрөгөөр их байна.

Тэтгэмжийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого 2021 оны эхний хагас жилийн байдлаар

57.4 тэрбум төгрөг болж, өмнөх оны мөн үеэс 12.9 тэрбум төгрөг буюу 18.3 хувиар буурсан байна. Харин өмнөх улирал буюу 2021 оны 1-р улиралд нэмэгдсэн орлогоос 6.8 тэрбум төгрөгөөр их байна.

Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого 2021 оны эхний хагас жилийн байдлаар 49.4 тэрбум төгрөг болж, өмнөх оны мөн үеэс 18.4 тэрбум төгрөг буюу 27.1 хувиар буурсан байна. Харин өмнөх улирал буюу 2021 оны 1-р улиралд нэмэгдсэн орлогоос 5.0 тэрбум төгрөгөөр их байна.

Ажилгүйдлийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого 2021 оны эхний хагас жилийн байдлаар 12.7 тэрбум төгрөг болж, өмнөх оны мөн үеэс 2.7 тэрбум төгрөг буюу 17.6 хувиар буурсан байна. Харин өмнөх улирал буюу 2021 оны 1-р улиралд нэмэгдсэн орлогоос 3.0 тэрбум төгрөгөөр бага байна.

ХҮСНЭГТ 2.7 НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛИЙН ОРЛОГО, сангийн төрлөөр, тэрбум төгрөг, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2020 он				2021 он
	Тэтгэвэр	Тэтгэмж	ҮОМШӨ	Ажилгүйдэл	Тэтгэвэр

I	*104.1*	*12.8*	*12.3*	*2.6*	*98.3*	*10.6*	*10.1*	*2.2*
II	*213.9*	*26.4*	*25.4*	*5.6*	*214.3*	*23.2*	*21.9*	*4.8*
III	*331.8*	*40.8*	*39.2*	*8.8*	*385.5*	*25.3*	*22.2*	*4.9*
IV	*410.6*	*50.4*	*48.4*	*10.9*	*523.5*	*29.8*	*26.1*	*5.6*
V	*488.6*	*59.7*	*57.0*	*12.9*	*664.9*	*37.4*	*35.9*	*7.0*
VI	*568.1*	*70.3*	*67.8*	*15.4*	*822.6*	*57.4*	*49.4*	*12.7*

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТЭТГЭМЖ

2021 оны эхний хагас жилд нийт 12.2 мянган иргэн ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 1.6 мянга буюу 15.0 хувиар өссөн байна. 2020 оны эхний хагас жилд сард дунджаар 1.8 мянган хүн ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамрагдаж байсан бол 2021

оны эхний хагас жилд сард дунджаар 2.0 мянган хүн ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамрагдаж байна.

ХҮСНЭГТ 2.8 АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТЭТГЭМЖ АВСАН ХҮНИЙ ТОО, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2021 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
I	2 076	2 076	2 887	2 887	811	39.1
II	3 662	1 586	4 624	1 737	962	26.3
III	5 268	1 606	6 938	2 314	1 670	31.7
IV	7 498	2 230	8 323	1 385	825	11.0
V	9 376	1 878	10 246	1 923	870	9.3
VI	10 622	1 246	12 216	1 970	1 594	15.0

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Ажилгүйдлийн тэтгэмжид зарцуулсан хөрөнгө 2021 оны эхний хагас жилийн байдлаар 26.6 тэрбум төгрөг болж, 2019 оны мөн үеэс 7.4 тэрбум төгрөг буюу 38.8 хувиар, 2020 оны мөн үеэс 0.6 тэрбум төгрөг буюу 2.2 хувиар өссөн байна. 2019 оны эхний хагас жилд сард дунджаар 3.2 тэрбум төгрөг, 2020 оны эхний хагас жилд сард дунджаар 4.3 тэрбум төгрөг, 2021 оны эхний хагас жилд сард дунджаар 4.4 тэрбум төгрөг ажилгүйдлийн тэтгэмжид зарцуулсан байна. Ажилгүйдлийн тэтгэмжид зарцуулсан зардал өмнөх онуудаас өссөн дүнтэй байна.

ХҮСНЭГТ 2.9 АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТЭТГЭМЖИД ЗАРЦУУЛСАН ХӨРӨНГӨ, сая төгрөг, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2019 он	2020 он	2021 он	2019-2021		2020-2021	
				Тоо	Хувь	Тоо	Хувь
I	3 427	4 949	4 337	909	26.5	- 612	-14.1
II	6 143	8 750	8 925	2 782	45.3	175	2.0
III	9 022	12 897	13 556	4 534	50.3	659	4.9
IV	12 258	17 040	18 203	5 944	48.5	1 162	6.4
V	16 183	21 629	22 745	6 562	40.5	1 115	4.9
VI	19 188	26 055	26 632	7 444	38.8	576	2.2

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

2020 оны эхний хагас жилийн байдлаар нэг хүнд сард дунджаар 2.5 сая төгрөгний ажилгүйдлийн тэтгэмж өгч байсан бол 2021 оны эхний хагас жилийн байдлаар сард дунджаар нэг хүнд 2.3 сая төгрөг зарцуулсан байна. Нэг хүнд зарцуулсан дундаж зардал өмнөх оны мөн үеэс буурсан байна.

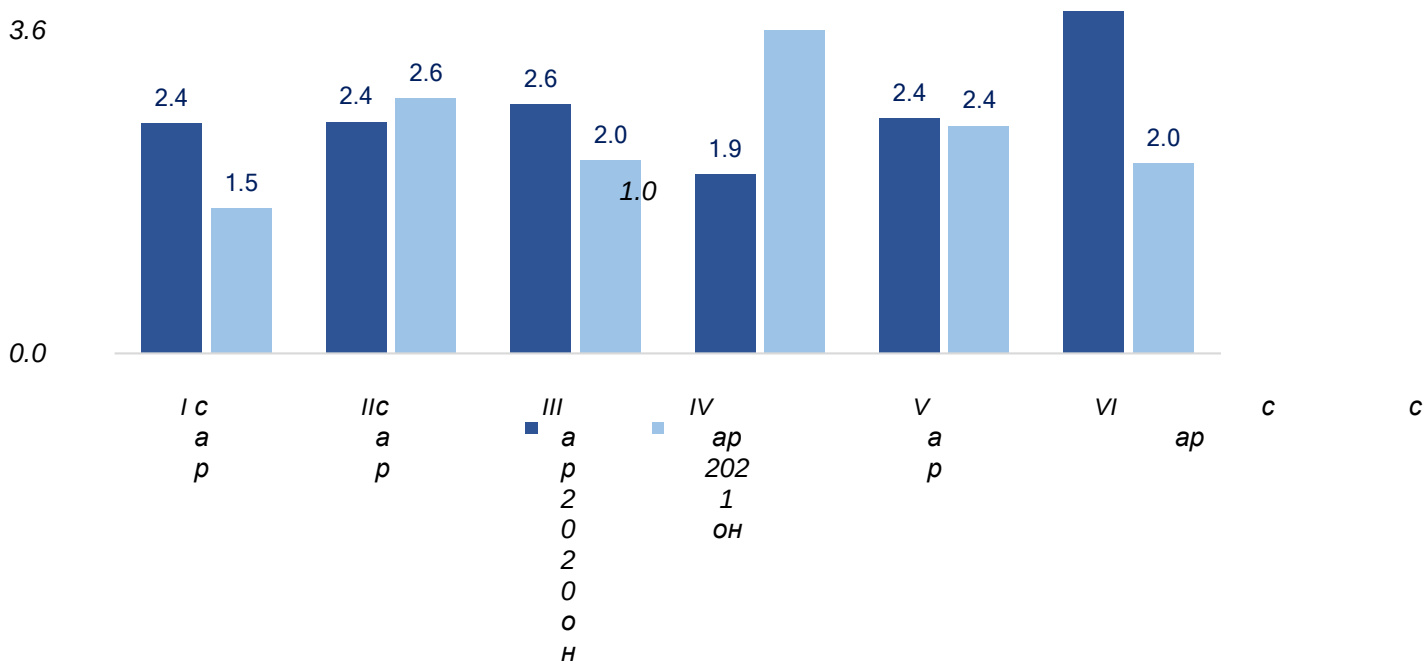
ЗУРАГ 2.3 НЭГ ХҮНД ЗАРЦУУЛСАН ДУНДАЖ ХӨРӨНГӨ, сая төгрөг, сараар

4.0

2.0

3.4

3.0



Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

Үндэсний статистикийн хорооноос 2021 оны 3-р улирлын хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлтүүдийн мэдээг зарлаагүй байгаа тул энэ бүлэгт хөдөлмөр эрхлэлтийн 2-р улирлын мэдээг ашиглалаа.

2021 оны 2-р улирлын байдлаар хөдөлмөрийн насны хүн амын 56.8 хувь нь ажиллах хүч, 43.2 хувь нь ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам байна. 2021 оны 2-р улиралд ажиллах хүч

1.2 сая болж өмнөх оны мөн үеэс 61.9 мянга буюу 4.9 хувиар буурсан бол өмнөх улирлаас

50.9 мянга буюу 4.4 хувиар өссөн байна. Харин ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам 916.9 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 62.4 мянга буюу 7.3 хувиар өссөн бол өмнөх улирлаас 32.7 мянга буюу 3.4 хувиар буурсан байна.

ХҮСНЭГТ 1.1 ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД, мянган хүн

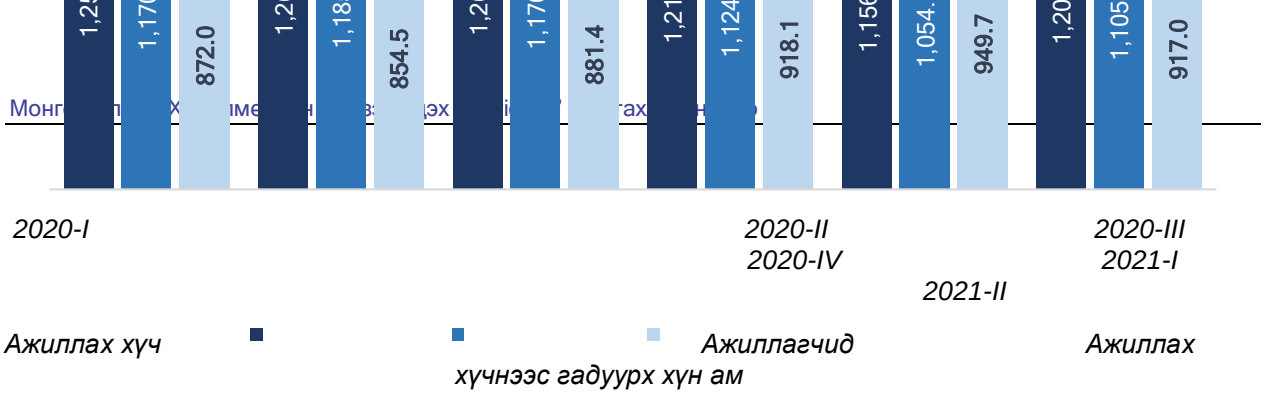
Үзүүлэлт	2020-II	2021-I	2021-II	Өсөлт/Бууралт /өмнөх оны мөн үеэс/	
				Тоо	Хувь
Ажиллах хүч	1 268.9	1 156.1	1 206.9	-61.9	-4.9
Ажиллагчид	1 185.2	1 054.9	1 105.7	-79.5	-6.7
Ажилгүй хүн	84.7	101.2	101.3	17.6	21.0
Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам	855.5	949.7	916.9	62.4	7.3
Боломжит ажиллах хүч	74.7	108.8	71.8	-2.0	-2.7
Бусад ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам	781.7	840.9	845.1	64.4	8.2

Мэдээллийн эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

2021 оны 2-р улирлын байдлаар ажиллагчид 1105.7 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс

79.5 мянга буюу 6.7 хувиар буурсан бол өмнөх улирлаас 50.8 мянга буюу 4.8 хувиар өссөн байна. Харин ажилгүй иргэд 101.3 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 17.6 мянга буюу 21.0 хувиар, өмнөх улирлаас 0.1 мянгаар өссөн байна.

ЗУРАГ 1.1 ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД, мянган хүн, сараар



Мэдээллийн эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

Доорх хүснэгтэд ажиллагчдын өөрчлөлтийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар харууллаа. 2021 оны 2-р улирлын байдлаар ажиллагчид өмнөх оны мөн үеэс

79.4 мянгаар буурсны 23.0 мянга (29.0 хувь) нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин,мотоциклын засвар, үйлчилгээний салбар, 24.7 мянга (31.2 хувь) нь хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагааны салбар, 17.3 мянга (21.8 хувь) нь боловсролын салбар, 14.7 мянга (18.5 хувь) нь тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбар, 12.9 мянга (16.3 хувь) нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбар байна. Харин хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарын ажиллагчид өмнөх оны мөн үеэс 21.4 мянгаар өссөн дүнтэй байна.

ХҮСНЭГТ 1.2 АЖИЛЛАГЧДЫН ТООНЫ ӨӨРЧЛӨЛТ, ЭЗҮА-ны салбарын ангиллаар, 2-р улирал

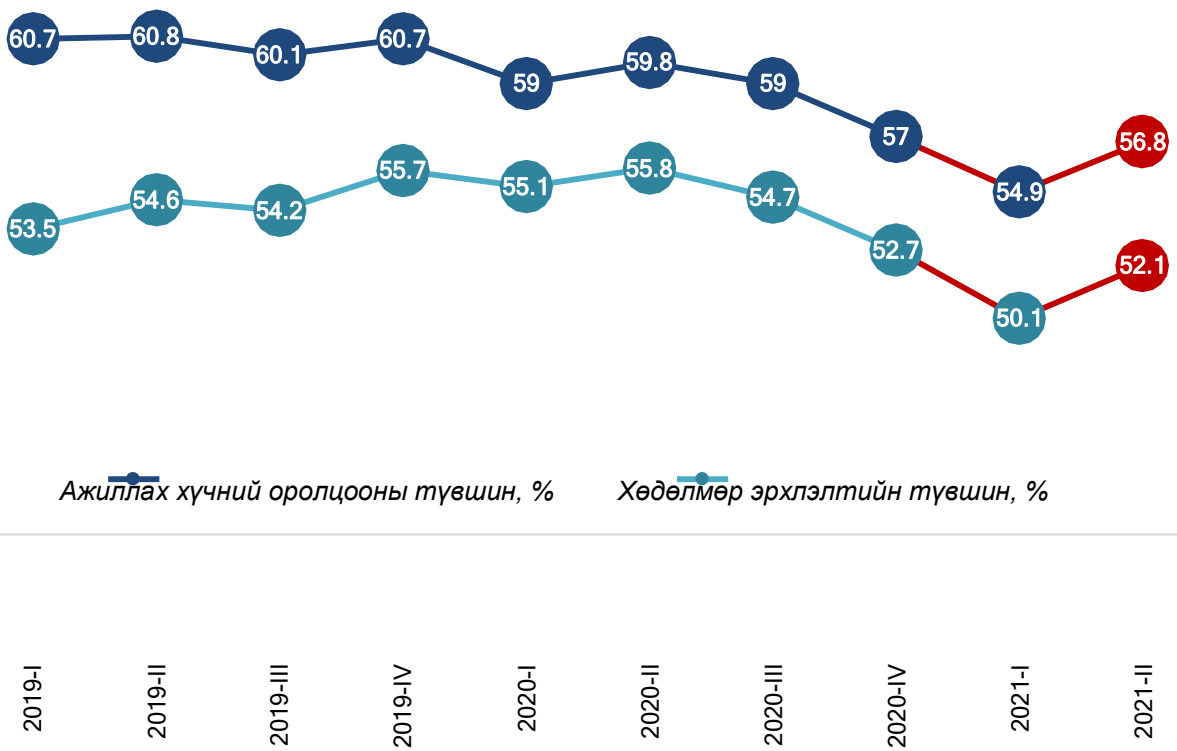
Салбар	Өсөлт/Бууралт	
	Өмнөх улирал	Өмнөх он
Бүгд	**50 824**	**- 79 489**
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	- 12 423	21 374
Уул уурхай, олборлолт	8 446	2 305
Боловсруулах үйлдвэрлэл	8 473	- 835
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж	2 338	6 950
Усан хангамж; бохир ус, хог,хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	- 4 562	- 1 570
Барилга	24 975	- 6 510
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	13 333	- 23 038
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	- 370	- 14 685
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	5 339	11 303
Мэдээлэл, холбоо	6 892	- 2 500
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	818	- 3 971
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	670	- 1 994
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	- 3 455	- 4 292
Захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	- 6 110	- 1 630
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын	6 857	1 110

нийгмийн хамгаалал		
Боловсрол	*6 898*	*- 17 345*
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	*- 3 555*	*- 24 771*
Урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам	*190*	*34*
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	*- 421*	*- 12 924*
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	*- 1 821*	*- 2 725*
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	*- 1 688*	*- 3 775*

Мэдээллийн эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

Ажиллах хүчний оролцооны түвшин 2021 оны 2-р улирлын байдлаар 56.8 хувь болж өмнөх оны мөн үеэс 3.0 пунктээр буурсан бол өмнөх улирлаас 1.9 пунктээр өссөн байна. Хөдөлмөрийн нөөцөд ажиллагчдын эзлэх хувь буюу хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 2021 оны 2-р улирлын байдлаар 52.1 хувь болж өмнөх оны мөн үеэс 3.7 пунктээр буурсан бол өмнөх улирлаас 2.0 пунктээр өссөн байна.

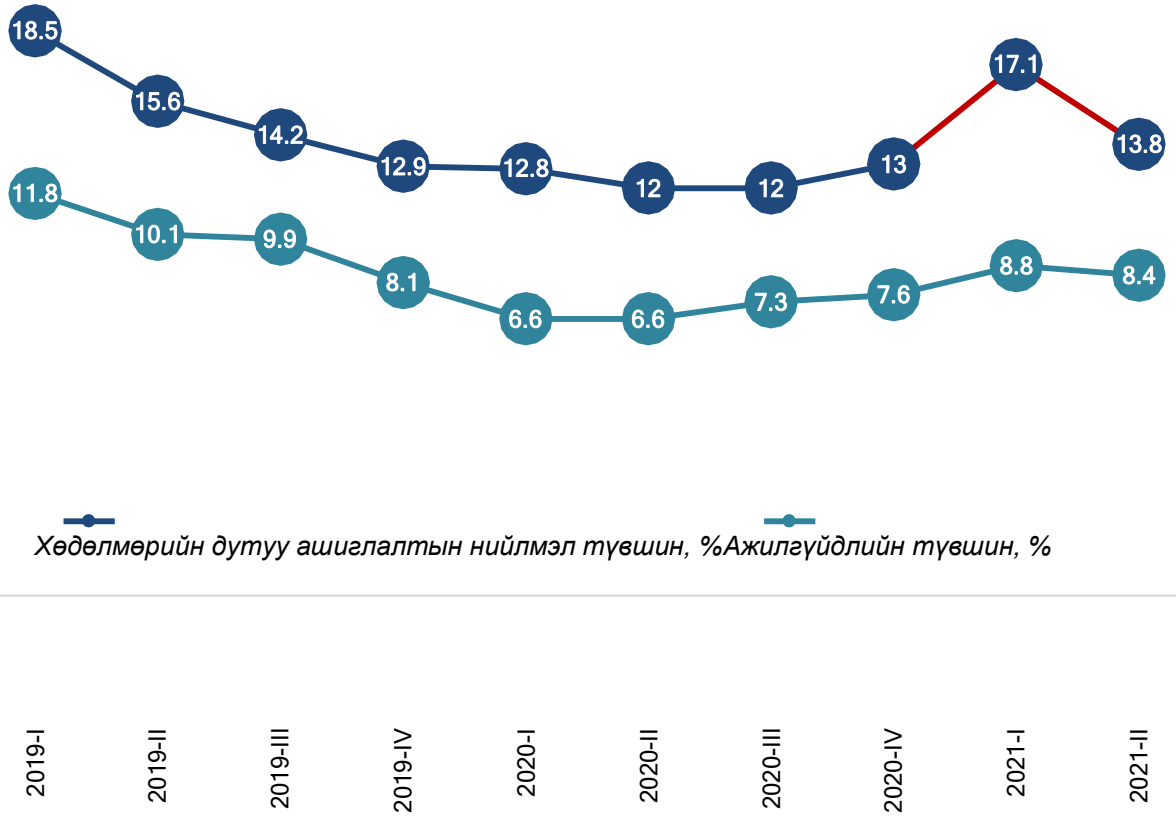
ЗУРАГ 1.2 ХӨДӨЛМӨРИЙН ОРОЛЦОО БОЛОН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТҮВШИН, хувь, улирлаар



Мэдээллийн эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

Ажилгүйдлийн түвшин 2021 оны 2-р улирлын байдлаар 8.4 хувь болж өмнөх оны мөн үеэс 1.8 пунктээр, өмнөх улирлаас 0.4 пунктээр нэмэгдсэн байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин өмнөх оны мөн үеэс 3.7 пунктээр буурсан бол ажилгүйдэл 1.8 пунктээр өссөн байна.

ЗУРАГ 1.3 АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТҮВШИН БОЛОН ХӨДӨЛМӨРИЙН ДУТУУ АШИГЛАЛТЫН НИЙЛМЭЛ ТҮВШИН, хувь, улирлаар



Мэдээллийн эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

2. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ӨӨРЧЛӨЛТ

АЖИЛ ХАЙЖ БАЙГАА ИРГЭН

Ажил хайж байгаа иргэдийн хөдөлгөөний тоо мэдээнээс харахад 2021 оны 9-р сарын эхэнд 22.6 мянган иргэн ажил хайж байсан бол тайлант хугацаанд 9.4 мянгаар нэмэгдэж,

10.2 мянгаар хасагдаж, сарын эцэст 21.8 мянган иргэн болж, цэвэр дүнгээр 0.8 мянгаар буурсан байна.

ХҮСНЭГТ 2.1 АЖИЛ ХАЙЖ БАЙГАА ИРГЭДИЙН ТОО, сарын эцэст, эхэнд

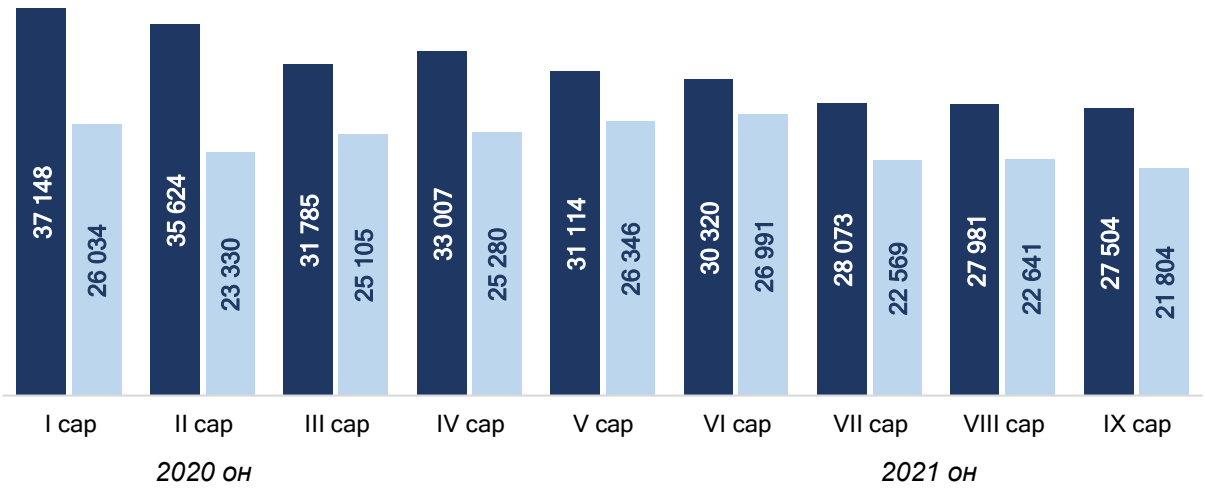
Он сар	Ажил хайгч /сарын эхэнд/	Тухайн сард нэмэгдсэн	Тухайн сард хасагдсан	Ажилд зуучлагдсан	Ажил хайгч /сарын эцэст/
I	29 952	6 446	10 364	1 061	26 034
II	26 034	5 408	8 112	584	23 330
III	23 330	8 573	6 798	1 910	25 105
IV	25 105	5 730	5 555	1 117	25 280
V	25 280	7 956	6 890	2 587	26 346
VI	26 346	11 326	10 681	4 646	26 991

VII	*26 991*	*5 027*	*9 449*	*1 543*	*22 569*
VIII	*22 569*	*8 006*	*7 934*	*2 310*	*22 641*
IX	*22 641*	*9 405*	*10 242*	*2 367*	*21 804*

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Ажил хайж байгаа иргэдийн тоо 2021 оны 9-р сарын эцэст 21.8 мянга болж өмнөх улирлын эцсээс 5.2 мянга буюу 19.2 хувь, оны мөн үеэс 5.7 мянга буюу 20.7 хувиар буурсан байна.

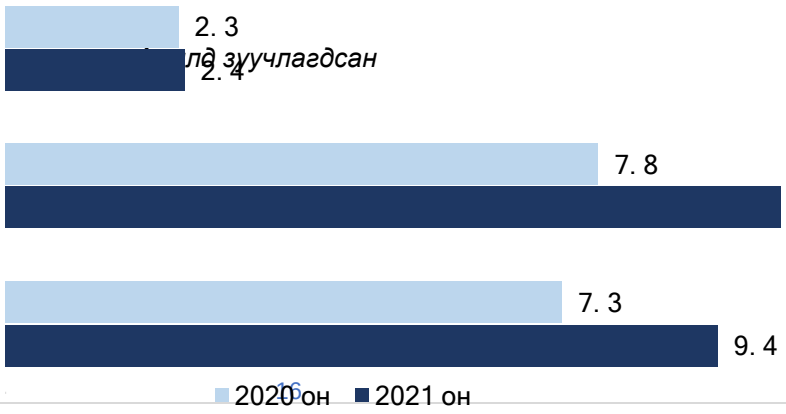
ЗУРАГ 2.1 АЖИЛ ХАЙЖ БАЙГАА ИРГЭДИЙН ТОО, сарын эцэст, өмнөх оны мөн үеэтэй харьцуулсан



Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Тухайн сард нэмэгдсэн болон хасагдсан иргэдийг авч үзвэл 9-р сард ажил хайж байгаа иргэд 9.4 мянгаар нэмэгдсэн бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 2.1 мянга буюу 28.0 хувиар өссөн байна. Мөн тухайн сард ажил хайж байгаа иргэд 10.2 мянгаар хасагдсан бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 2.4 мянга буюу 30.9 хувиар өссөн байна. 2020 оны 9-р сард хасагдсан иргэдийн 29.3 хувь нь ажилд зуучлагдаж байсан бол 2021 оны 9-р сард 23.1 хувь нь ажилд зуучлагдаж 6.2 пунктээр буурсан байна. 9-р сарын эцсийн байдлаар ажил хайж байгаа иргэдийн тоо өмнөх оны мөн үеэс буурсан боловч тухайн сар доторх хөдөлгөөн өмнөх оны мөн үеэс өссөн байгаа нь ажил хайж байгаа иргэдийн хөдөлгөөн тогтворгүй байгааг харуулж байна.

ЗУРАГ 2.2 АЖИЛ ХАЙЖ БАЙГАА ИРГЭДИЙН ӨӨРЧЛӨЛТ, мянган хүн, 9-р сарын байдлаар



Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭД

2021 оны 9-р сарын эхэнд 15.3 мянган бүртгэлтэй ажилгүй иргэн байсан бол тайлант хугацаанд 6.5 мянган хүнээр нэмэгдэж, 6.8 мянган хүнээр хасагдаж, цэвэр дүнгээр 263 хүнээр өссөн байна. 2021 оны 9-р сарын эцэст 15.0 мянган бүртгэлтэй ажилгүй иргэн байгаа бөгөөд өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 2.8 мянга буюу 15.6 хувиар буурчээ. Тайлант хугацаанд хасагдсан бүртгэлтэй ажилгүй иргэдээс 22.3 хувь нь ажилд зуучлагдсан байна.

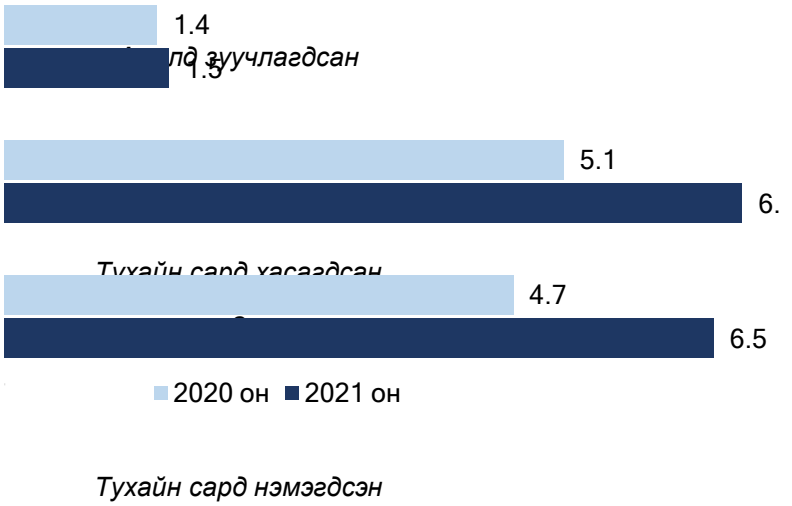
ХҮСНЭГТ 2.2 БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭДИЙН ТОО, сарын эцэст, сарын эхэнд

Сар	Бүртгэлтэй ажилгүй иргэн /сарын эхэнд/	Тайлант хугацаанд нэмэгдсэн иргэн	Тайлант хугацаанд хасагдсан иргэн	Ажилд зуучлагдан орсон иргэн	Бүртгэлтэй ажилгүй иргэн /сарын эцэст/
I	18 103	4 515	6 146	711	16 472
II	16 472	3 583	4 593	307	15 462
III	15 462	5 676	4 363	1 063	16 775
IV	16 775	3 640	3 726	643	16 689
V	16 689	5 390	4 652	1 618	17 427
VI	17 427	7 556	7 333	3 071	17 650
VII	17 650	3 458	5 876	1 011	15 232
VIII	15 232	5 271	5 184	1 263	15 319
IX	15 319	6 520	6 786	1 515	15 053

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн тухайн сард нэмэгдсэн болон хасагдсан дүнг авч үзвэл, 2021 оны 9-р сард бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн тоо 6.5 мянгаар нэмэгдсэн бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 1.8 мянга буюу 39.3 хувиар өссөн байна. Мөн тухайн сард ажил хайж байгаа иргэд 6.8 мянгаар хасагдаж, өмнөх оны мөн үеэс 1.6 мянга буюу 32.0 хувиар өссөн. Тухайн сард хасагдсан бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн 3.1 мянган буюу 22.3 хувь нь ажилд зуучлагдсан . 2021 оны 1-р сард бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн тоо 18.1 мянга байсан бол 6-р сарын эцэст 17.6 мянга болж 0.4 мянга буюу 2.5 хувиар буурсан дүнтэй байна.

ЗУРАГ 2.3 БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭДИЙН ӨӨРЧЛӨЛТ, мянган хүн, 9-р сарын байдлаар



Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА

2021 оны эхний гурван улирлын байдлаар нийт 32.7 мянган ажлын байрны захиалга ирсэн бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 9.8 мянга буюу 23.0 хувиар буурсан байна. 2021 оны 3-р улиралд 12.3 мянган ажлын байрны захиалга ирсэн бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 2.1 мянга буюу 14.5 хувиар буурсан.

ХҮСНЭГТ 2.3 АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2021 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
I	2 795	2 795	1 334	1 334	-1 461	-52.3
II	5 098	2 303	2 610	1 276	-2 488	-48.8
III	7 595	2 497	6 413	3 803	-1 182	-15.6
IV	12 055	4 460	9 007	2 594	-3 048	-25.3
V	21 358	9 303	13 538	4 531	-7 820	-36.6
VI	28 036	6 678	20 352	6 814	-7 684	-27.4
VII	31 216	3 180	25 356	5 004	-5 860	-18.8
VIII	39 115	7 899	28 518	3 162	-10 597	-27.1
IX	42 433	3 318	32 656	4 138	-9 777	-23.0

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2021 оны эхний гурван улиралд нийт ирсэн ажлын байрны захиалга өмнөх оны мөн үеэс 9.8 мянгаар буурсны 88.6 хувийг үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбар, 18.6 хувийг төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгааллын салбар бүрдүүлж байна.

ХҮСНЭГТ 2.4 АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА, ЭЗҮА-ны салбарын ангилал, өсөн нэмэгдсэн дүн

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал	2020 он	2021	Өсөлт/Бууралт

	он		т	
			Тоо	Хувь
Бүгд	42 433	32 656	-9 777	-23.0
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	2 978	1 905	-1 073	-36.0
Уул уурхай, олборлолт	1 235	2 273	1 038	84.0
Боловсруулах үйлдвэрлэл	1 886	2 008	122	6.5
Барилга	5 863	5 576	-287	-4.9
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар үйлчилгээ	1 230	1 627	397	32.3
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	646	616	-30	-4.6
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	836	796	-40	-4.8
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	1 678	1 564	-114	-6.8
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	2 761	944	-1817	-65.8
Боловсрол	1 746	1 406	-340	-19.5
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	1 101	2 503	1402	127.3
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	18 510	9 850	-8660	-46.8
Бусад	1 963	1 588	-375	-19.1

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2021 оны эхний гурван улиралд нийт ирсэн ажлын байрны захиалгыг ажил мэргэжлийн ангиллаар нь авч үзвэл, 6.4 мянга (19.7 хувь) нь мэргэжилтэн, 6.1 мянга (18.8 хувь) нь энгийн ажил, мэргэжил, 5.5 мянга (16.7 хувь) нь үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан, 3.9 мянга (12.0 хувь) нь худалдаа, үйлчилгээний ажилтны захиалга байна.

Ажлын байрны захиалгыг ажил мэргэжлийн ангиллаар өмнөх оны мөн үетэй харьцуулж үзвэл худалдаа, үйлчилгээний ажилтан 44.4 хувь, энгийн ажил мэргэжил 31.3 хувь, ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан 37.6 хувиар буурсан буюу хамгийн их бууралттай байна.

ХҮСНЭГТ 2.5 АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА, ажил мэргэжлийн ангилал, өсөн нэмэгдсэн дүн

Ажил мэргэжлийн ангилал	2020 он	2021 он	Өсөлт/Бууралт	
			Тоо	Хувь

Бүгд	*42 433*	*32 656*	*-9 777*	*-23.0*
Менежер	*1 600*	*1 742*	*142*	*8.9*
Мэргэжилтэн	*7 402*	*6 440*	*- 962*	*-13.0*
Техникч болон туслах /дэд мэргэжилтэн	*3 091*	*2 654*	*-437*	*-14.1*
Контор, үйлчилгээний ажилтан	*2 311*	*1 953*	*-358*	*-15.5*
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	*7 061*	*3 927*	*-3134*	*-44.4*
ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан	*2 125*	*1 325*	*-800*	*-37.6*
Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан	*6 912*	*5 458*	*-1454*	*-21.0*
Суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч	*2 364*	*2 576*	*212*	*9.0*
Энгийн ажил, мэргэжил	*8 958*	*6 154*	*-2 804*	*-31.3*
Зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил	*609*	*427*	*-182*	*-29.9*

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭД

2021 оны эхний гурван улирлын байдлаар нийт ажилд зуучлагдсан иргэдийн тоо 17.6 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 4.0 мянга буюу 18.6 хувиар буурсан байна. Харин 9-р сард 2.4 мянган иргэн ажилд зуучлагдаж, өмнөх оны мөн үеэс 0.1 мянгаар өссөн байна.

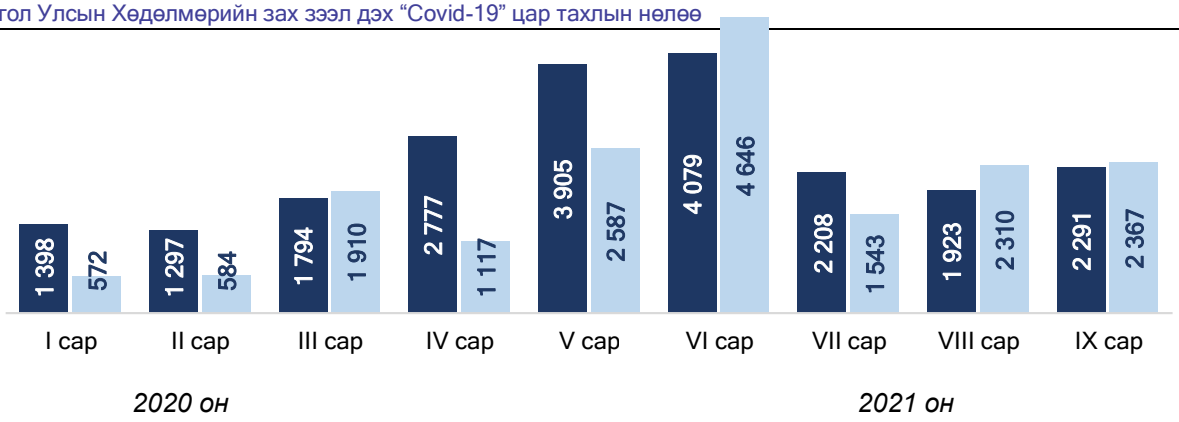
ХҮСНЭГТ 2.6 АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭДИЙН ТОО, III улирлын байдлаар

					Өсөлт/Бууралт	
Сар	*2020 он*	*Тухайн сард нэмэгдсэн*	*2021 он*	*Тухайн сард нэмэгдсэн*	*Тоо*	*Хувь*
I	*1 398*	*1 398*	*572*	*572*	*- 826*	*-59.1*
II	*2 695*	*1 297*	*1 156*	*584*	*-1 539*	*-57.1*
III	*4 489*	*1 794*	*3 066*	*1 910*	*-1 423*	*-31.7*
IV	*7 266*	*2 777*	*4 183*	*1 117*	*-3 083*	*-42.4*
V	*11 171*	*3 905*	*6 770*	*2 587*	*-4 401*	*-39.4*
VI	*15 250*	*4 079*	*11 416*	*4 646*	*-3 834*	*-25.1*
VII	*17 458*	*2 208*	*12 959*	*1 543*	*-4 499*	*-25.8*
VIII	*19 381*	*1 923*	*15 269*	*2 310*	*-4 112*	*-21.2*
IX	*21 672*	*2 291*	*17 636*	*2 367*	*-4 036*	*-18.6*

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Тухайн сар бүрд ажилд зуучлагдсан иргэдийн тоог доорх зурагт үзүүлэв. 3-р улиралд ажилд зуучлагдсан иргэдийн тоо өмнөх улирлаас харьцангуй бага байдаг нь харагдаж байна. 8-р сар болон 9-р сард ажилд зуучлагдсан иргэдийн тоо өмнөх оны мөн үеэс бага зэрэг их боловч тухайн саруудад хасагдсан ажил хайж байгаа иргэдэд эзлэх хувь нь буурсан байна.

ЗУРАГ 2.4 ТУХАЙН САРД АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭД



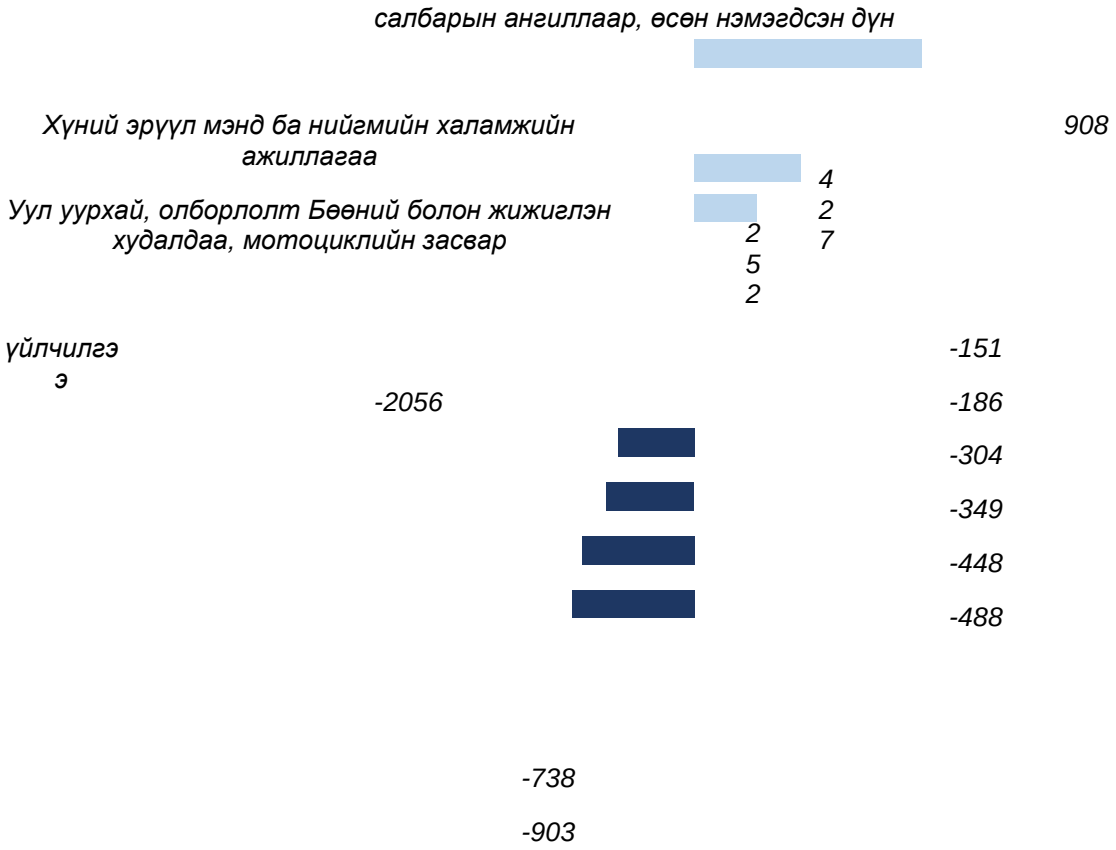
Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

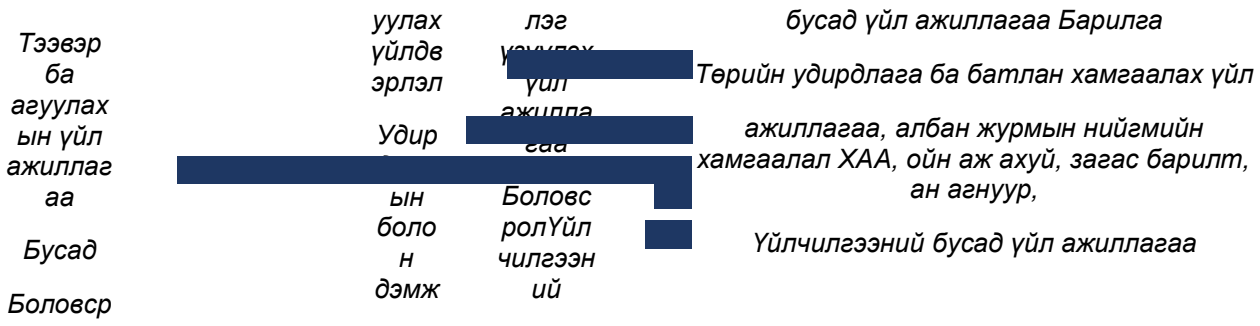
2021 оны 9-р сар хүртэл нийт ажилд зуучлагдсан иргэдийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзвэл, 28.6 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт, 12.5 хувь нь барилгын салбарт, 8.8 хувь нь хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарт, 7.9 хувь нь ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарт, 7.0 хувь нь уул уурхайн, олборлолтын салбарт зуучлагдсан байна.

ХАА, ойн аж ахуй, боловсруулах үйлдвэрлэл, барилга, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа, төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, боловсрол, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт зуучлагдсан иргэд өмнөх оны мөн үеэс буурсан байгаа бол уул уурхай, олборлолт, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар үйлчилгээ, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарт ажилд зуучлагдсан иргэд өмнөх оны мөн үеэс өссөн дүнтэй байна.

Ажилд зуучлагдсан иргэд өмнөх оны мөн үеэс 4.0 мянгаар буурсан бөгөөд 50.9 хувийг үйлчилгээний бусад, 22.4 хувийг ХАА, ойн аж ахуй, 18.3 хувийг төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгааллын салбар бүрдүүлж байна.

ЗУРАГ 2.5 АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭДИЙН ТООНЫ ӨӨРЧЛӨЛТ, өмнөх оны мөн үеэс, ЭЗҮА-ны салбарын ангиллаар, өсөн нэмэгдсэн дүн





Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2021 оны 9-р сар хүртэл нийт ажилд зуучлагдсан иргэдийг ажил мэргэжлийн ангиллаар нь авч үзвэл 21.7 хувь нь мэргэжилтэн, 18.9 хувь нь энгийн ажил, мэргэжил, 16.0 хувь нь үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан байна.

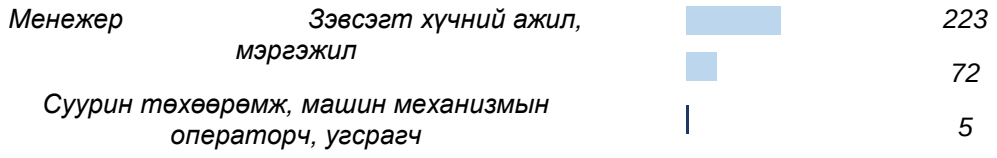
Менежер болон зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил чиглэлээр ажилд зуучлагдсан иргэд оны мөн үеэс бага зэрэг өссөн бөгөөд бусад ажил мэргэжлээр ажилд зуучлгадсан иргэд өмнөх оны мөн үеэс буурсан байгаа нь доорх зурагт харагдаж байна.

Ажилд зуучлагдсан иргэд өмнөх оны мөн үеэс 4.0 мянгаар буурсны 32.2 хувийг энгийн ажил, мэргэжил, 19.1 хувийг үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан, 14.8 хувийг контор, үйлчилгээний ажилтан, 14.7 хувийг худалдаа, үйлчилгээний ажилтан бүрдүүлж байна.

ЗУРАГ 2.6 АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭДИЙН ТООНЫ ӨӨРЧЛӨЛТ,

өмнөх оны мөн үеэс, ажил

мэргэжлийн ангиллаар, өсөн нэмэгдсэн дүн



-1 300

- 769

- 402

- 492

- 592

- 597

- 184

Те Техникч болон туш[redacted]эд мэргэжилтэн

М [redacted]тэн

ХА М АА[redacted]рын ажилтан

Ху Худалдаа, үйлчил[redacted]контор, үйлчилгээний ажилтан

Үй Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил

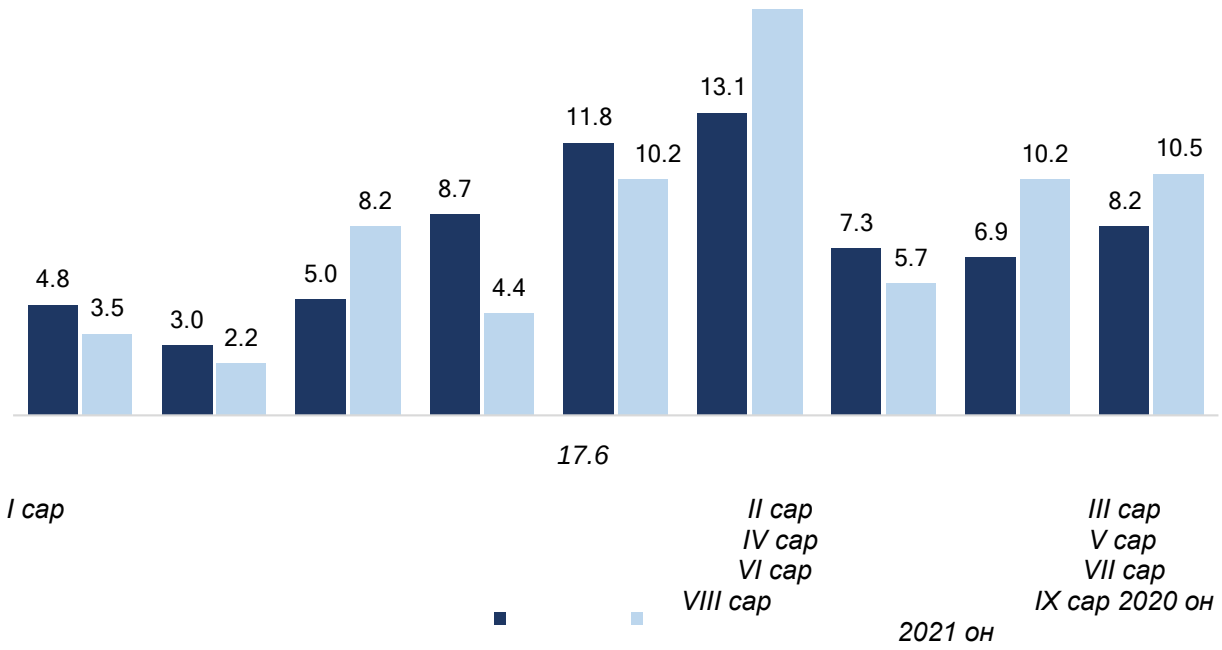
[redacted]н ажил, мэргэжил

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ХАРЬЦАА

2020 оны 9-р сарын эхэнд 28.0 мянган иргэн ажил хайж байсны 2.3 мянга буюу 8.2 хувь нь ажилд зуучлагдсан бол 2021 оны 9-р сарын эхэнд 22.6 мянган иргэн ажил хайж байсны 2.4 мянга буюу 10.5 хувь нь ажилд зуучлагдсан байна. Ажилд зуучлагдсан иргэн өмнөх улирлын төгсгөлөөс 2.2 мянгаар буурсан.

ЗУРАГ 2.7 АЖИЛ ХАЙЖ БАЙГАА ИРГЭДИЙН АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ХУВЬ, сараар

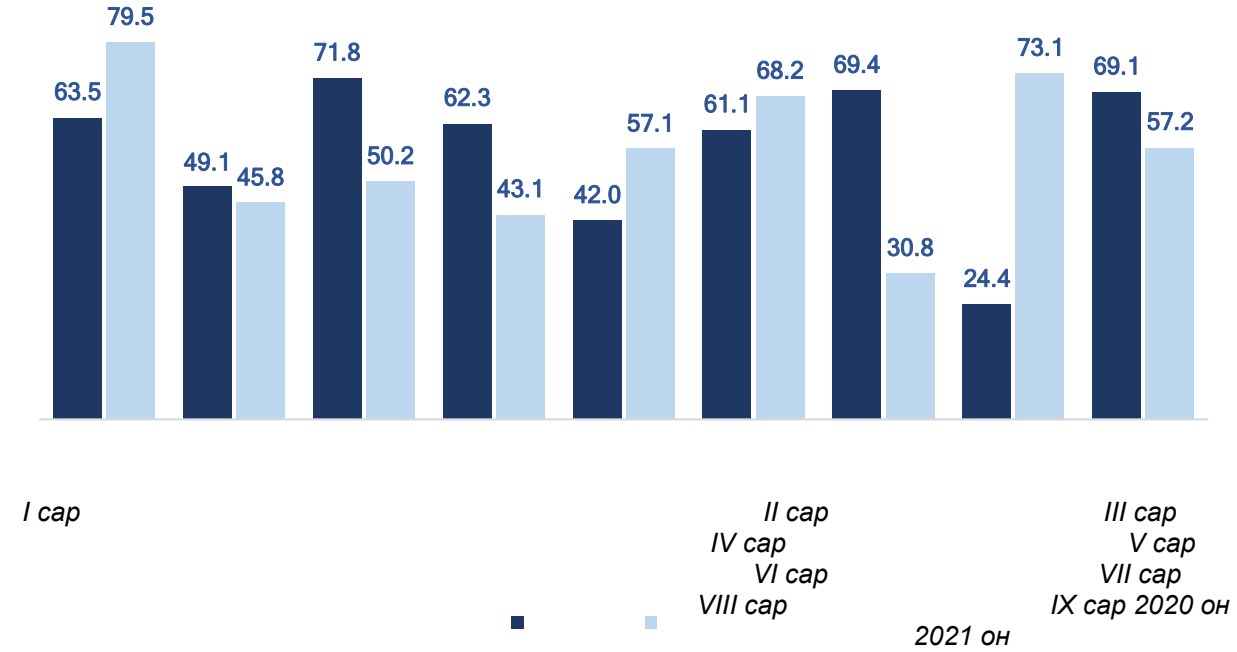


Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2021 оны эхний гурван улиралд нийт 32.7 мянган ажлын байрны захиалга ирсний

18.1 мянга буюу 55.5 хувийг эрэлтээр хангаад байгаа бөгөөд өмнөх оны мөн үеэтэй харьцуулахад 3.9 пунктээр илүү байна. Сар бүрд ирсэн ажлын байрны захиалгыг эрэлтээр хангасан хувийг доорх зурагт үзүүлэв.

ЗУРАГ 2.8 АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГЫГ ЭРЭЛТЭЭР ХАНГАСАН ХУВЬ, сараар

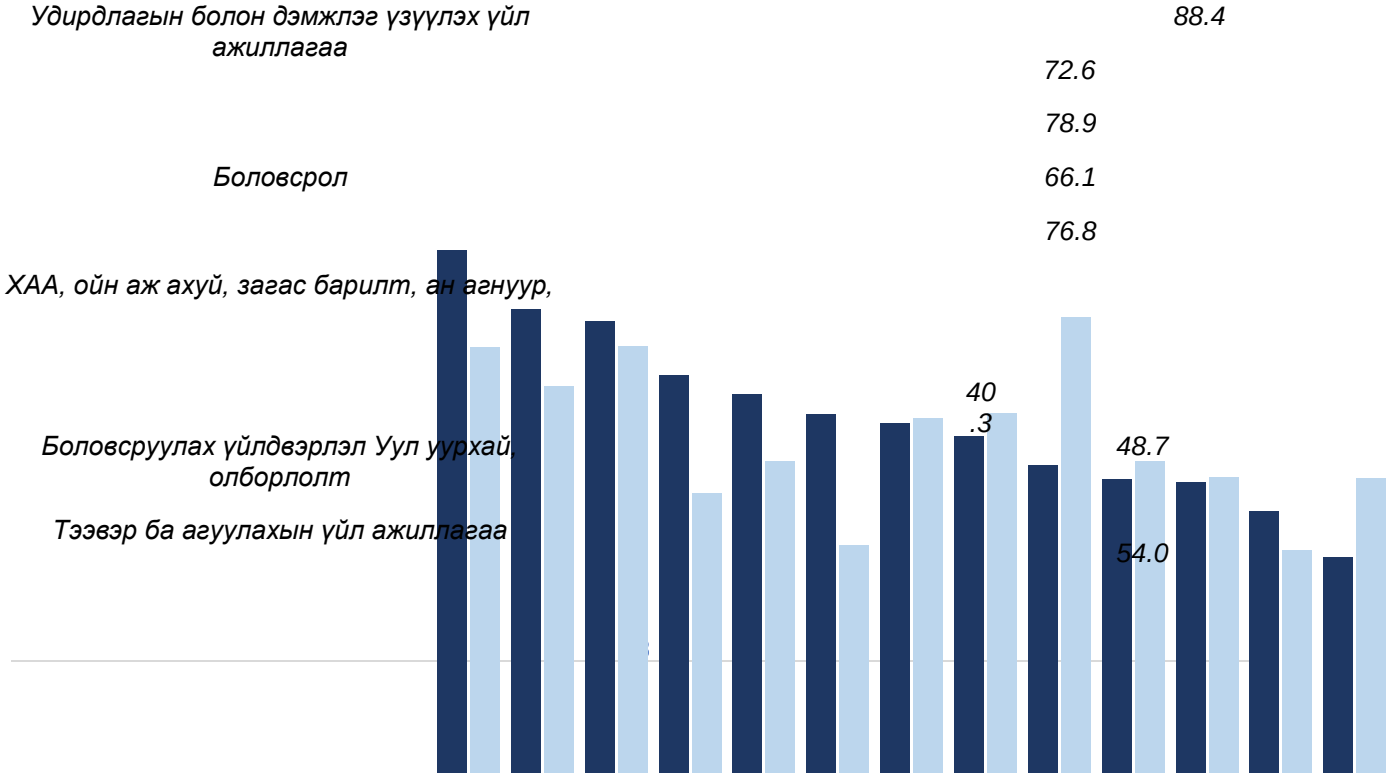


Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2021 оны эхний гурван улиралд нийт ирсэн ажлын байрны захиалгыг эрэлтээр хангасан хувийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзвэл төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгааллын салбарын 77.5 хувь, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарын

61.8 хувь, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар үйлчилгээний салбарын 61.0 хувь, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын 51.2 хувийг эрэлтээр хангасан нь өмнөх оны мөн үеэс өссөн дүнтэй байна. Харин хөдөө аж ахуй, ой, загас барилт, ан агнуурын салбарын 72.7 хувь, боловсролын салбарын 66.1 хувь, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарын 72.6 хувь, уул уурхай, олборлолт салбарын 54.0 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын 48.7 хувь, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын 40.3 хувийг эрэлтээр хангасан боловч өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад эрэлтийг хангасан хувь нь буурсан байна.

ЗУРАГ 2.9 ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ХАРЬЦАА, , өсөн нэмэгдсэн дүн, ЭЗҮА-ны салбарын ангиллаар, хувиар



72.7

68.0

64.9

61.8

ЗУРАГ 2.10 ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ХАРЬЦАА, өссөн нэмэгдсэн дүн, ажил мэргэжлийн ангиллаар, хувиар

3. НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛ ТӨЛӨГЧДИЙН ӨӨРЧЛӨЛТ

Нийгмийн даатгалд шимтгэл төлөгч аж ахуй, нэгж байгууллага, даатгуулагч болон шимтгэлийн орлого, ажилгүйдлийн тэтгэмжид зарцуулсан хөрөнгө, хамрагдсан иргэд гэх мэт хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлтүүдийн өөрчлөлтийг энэ бүлэгт авч үзнэ.

ШИМТГЭЛ ТӨЛӨГЧ БАЙГУУЛЛАГА

2021 оны 3-р улирлын байдлаар шимтгэл төлөгч байгууллагын тоо 50.6 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 2.8 мянга буюу 5.9 хувиар өссөн байна. Нийт шимтгэл төлөгч байгууллагын 90.9 хувь нь хувийн аж ахуй нэгж байгууллага, 9.1 хувь нь төсвийн байгууллага байна.

ХҮСНЭГТ 3.1 НИЙГМИЙН ДААТГАЛД ШИМТГЭЛ ТӨЛӨГЧ БАЙГУУЛЛАГЫН ТОО, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2021 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	Өсөлт/Бууралт Тоо	Хувь
I	9 692	9 692	2 815	2 815	- 6 877	-70.96
II	39 687	29 995	38 631	35 816	- 1 056	-2.66
III	42 862	3 175	46 242	7 611	3 380	7.89
IV	44 636	1 774	47 970	1 728	3 334	7.47
V	46 206	1 570	48 458	488	2 252	4.87
VI	46 762	556	48 738	280	1 976	4.23
VII	47 129	367	49 558	820	2 429	5.15
VIII	47 412	283	50 059	501	2 647	5.58
IX	47 818	406	50 625	566	2 807	5.87

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

2021 оны 3-р улиралд 99.6 мянган иргэн нэмж нийгмийн даатгалд хамрагдаж эхний гурван улирлын байдлаар нийт 1.1 сая иргэн нийгмийн даатгалд даатгуулаад байна. Үүний

60.5 хувь нь хувийн аж ахуй нэгж байгууллагын даатгуулагчид, 25.5 хувь нь төсөвт байгууллагын даатгуулагчид, 13.9 хувь нь сайн дурын даатгуулагчид байна. Нийгмийн даатгалд даатгуулагчдын тоо өмнөх оны мөн үеэс 10.7 мянга буюу 1.0 хувиар өссөн байна.

ХҮСНЭГТ 3.2 ДААТГУУЛАГЧИЙН ТОО, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	Нийт даатгуулагчид	Албан журмын даатгуулагч	Хувийн ААНБ	Төсөвт байгууллага	Сайн дурын
I	91 521	50 617	24 636	25 981	40 904
II	738 140	665 503	452 416	213 087	72 637
III	845 802	744 846	503 902	240 944	100 956
IV	900 570	777 449	532 103	245 346	123 121
V	927 880	799 274	549 683	249 591	128 606

VI	962 387	826 246	572 200	254 046	136 141
VII	997 126	857 236	599 076	258 160	139 890
VIII	1 023 963	880 655	618 681	261 974	143 308
IX	1 062 030	914 203	643 016	271 187	147 827

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Албан журмын даатгуулагчдын тоо 914.2 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 35.8 мянга буюу 4.1 хувиар өссөн байна. Албан журмын даатгуулагчдын 70.3 хувь нь хувийн аж ахуй

нэгж байгууллага, 29.7 хувийг төсөвт байгууллагын даатгуулагчид байна. Хувийн аж ахуй нэгж байгууллага өмнөх оны мөн үеэс 29.8 мянга буюу 4.9 хувиар, төсөвт байгууллага 6.0 мянга буюу 2.2 хувиар өссөн байна.

ХҮСНЭГТ 3.3 АЛБАН ЖУРМЫН ДААТГУУЛАГЧИЙН ТОО, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2020 он		2021 он		Өсөлт/Бууралт	
	Хувийн ААНБ	Төсөвт байгууллага	Хувийн ААНБ	Төсөвт байгууллага	Хувийн ААН	Төрийн байгууллага
I	77 979	64 411	24 636	25 981	- 53 343	-38430
II	455 547	226 097	452 416	213 087	- 3 131	-13010
III	486 890	237 011	503 902	240 944	17 012	3933
IV	508 458	239 239	532 103	245 346	23 645	6107
V	535 898	244 619	549 683	249 591	13 785	4972
VI	556 274	248 794	572 200	254 046	15 926	5252
VII	574 476	252 080	599 076	258 160	24 600	6080
VIII	591 081	258 828	618 681	261 974	27 600	3146
IX	613 189	265 228	643 016	271 187	29 827	5959

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

2021 оны 3-р улиралд 11.7 мянган иргэн сайн дурын нийгмийн даатгалд нэмэгдэж хамрагдсан бөгөөд эхний гурван улирлын байдлаар нийт 147.8 мянган иргэн сайн дурын даатгалд даатгуулсан байна. Сайн дурын даатгуулагчдын 27.8 хувь нь малчид, 12.4 хувь нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид бүрдүүлж байна. Сайн дурын даатгуулагчдын тоо өмнөх оны мөн үеэс 25.1 мянга буюу 14.5 хувиар буурсан байна.

ХҮСНЭГТ 3.4 САЙН ДУРЫН ДААТГУУЛАГЧИЙН ТОО, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2020 он			2021 он		
	Нийт	Малчдын тоо	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн тоо	Нийт	Малчдын тоо	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн тоо
I	41 789	10 549	6 142	40 904	4 993	4 050
II	81 302	18 993	12 273	72 637	10 488	6 295
III	108 042	25 962	16 149	100 956	18 630	8 218
IV	120 939	31 050	17 398	123 121	24 860	9 259

V	144 324	40 969	20 084	128 606	25 453	9 365
VI	156 624	46 028	21 002	136 141	25 979	9 752
VII	161 416	47 483	21 077	139 890	26 202	9 690
VIII	163 968	47 789	21 269	143 308	26 214	9 629
IX	172 892	47 992	21 371	147 827	26 219	9 570

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Малчид: *Сайн дураар даатгуулсан малчид 2021 оны эхний гурван улирлын байдлаар нийт*

26.2 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 21.8 мянга буюу 45.4 хувиар буурсан байна.

Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч: *Сайн дураар даатгуулсан хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн тоо 2021 оны эхний гурван улирлын байдлаар нийт 9.5 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс*

11.8 мянга буюу 55.2 хувиар буурсан байна. ШИМТГЭЛИЙН ОРЛОГО

2021 оны 3-р улиралд нийгмийн даатгалын санд 494.3 тэрбум төгрөг нэмэгдэж, эхний гурван улирлын байдлаар нийт 1,436.4 тэрбум төгрөгийн орлогыг татан төвлөрүүлээд байна. Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого өмнөх оны мөн үеэс 360.1 тэрбум төгрөг буюу 33.5 хувиар өссөн байна.

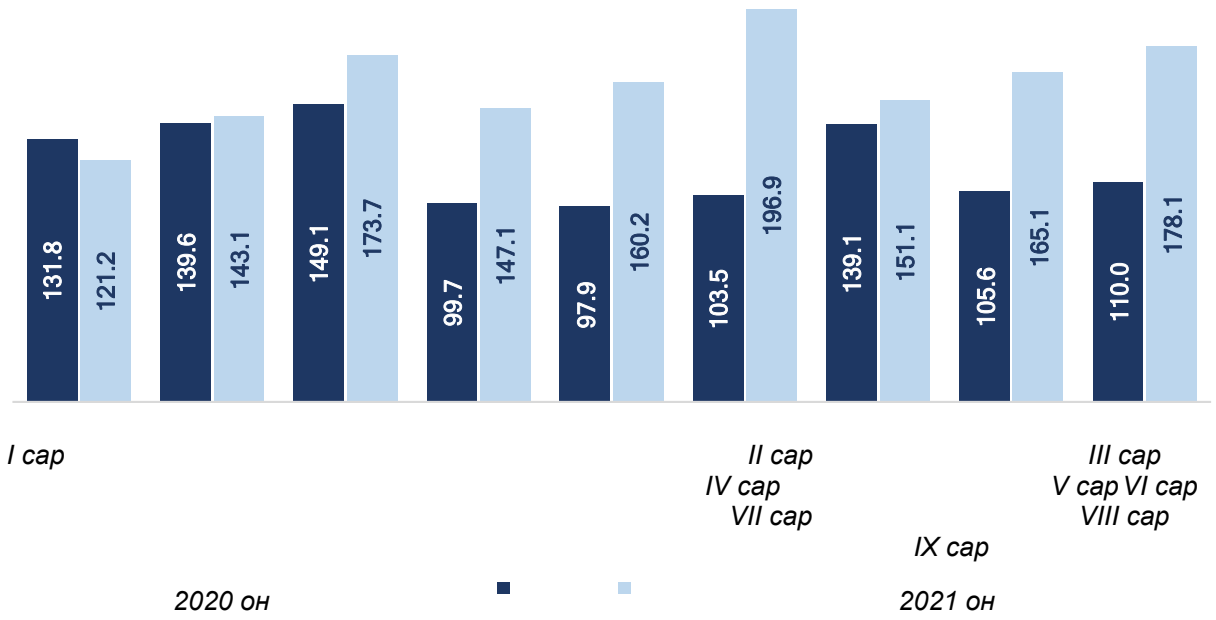
ХҮСНЭГТ 3.5 НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛИЙН ОРЛОГО, тэрбум төгрөг

	Өсөлт/Бууралт					
Сар	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2021 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	Тоо	Хувь
I	131.8	131.8	121.2	121.2	-10.6	-8.1
II	271.4	139.6	264.2	143.1	-7.1	-2.6
III	420.5	149.1	437.9	173.7	17.4	4.1
IV	520.2	99.7	585.0	147.1	64.8	12.5
V	618.1	97.9	745.2	160.2	127.1	20.6
VI	721.7	103.5	942.1	196.9	220.5	30.5
VII	860.8	139.1	1093.2	151.1	232.5	27.0
VIII	966.4	105.6	1258.3	165.1	291.9	30.2
IX	1076.4	110.0	1436.4	178.1	360.1	33.5

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Тухайн сард бүрд нэмэгдсэн шимтгэлийн орлогыг өмнөх оны мөн үетэй нь харьцуулж доор үзүүлэв. 2021 оны 1-р сараас бусад саруудад нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого өмнөх оны мөн үеэс өссөн дүнтэй байна.

ЗУРАГ 3.1 ТУХАЙН САРД НЭМЭГДСЭН ШИМТГЭЛИЙН ОРЛОГО, тэрбум төгрөг



Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Тэтгэврийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого нь нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогын 87.0 хувийг бүрдүүлж байна. 2021 оны 3-р улиралд 427.4 тэрбум төгрөг тэтгэврийн даатгалын санд төвлөрүүлж, эхний гурван улирлын байдлаар нийт 1,250.0 тэрбум төгрөг тэтгэврийн даатгалын санд төвлөрүүлсэн байна. Нийт төвлөрүүлсэн тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого өмнөх оны мөн үеэс 405.8 тэрбум төгрөг буюу 48.1 хувиар өссөн байна.

Тэтгэмжийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого нь нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогын 6.2 хувийг бүрдүүлж байна. 2021 оны 3-р улиралд 31.7 тэрбум төгрөг тэтгэмжийн даатгалын санд төвлөрүүлсэн бол эхний гурван улирлын байдлаар нийт 89.1 тэрбум төгрөгийг тэтгэмжийн даатгалын санд төвлөрүүлсэн байна. Нийт төвлөрүүлсэн тэтгэмжийн даатгалын сангийн орлого өмнөх оны мөн үеэс 2.0 тэрбум төгрөг буюу 2.2 хувиар буурсан байна.

Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого нь нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлогын 5.2 хувийг бүрдүүлж байна. 2021 оны 3-р улиралд 24.7 тэрбум төгрөгийг төвлөрүүлж, эхний гурван улирлын байдлаар нийт 71.1 тэрбум төгрөгийн орлогыг үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын санд төвлөрүүлсэн байна. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого өмнөх оны мөн үеэс 45.3 тэрбум төгрөг буюу 38.0 хувиар буурсан байна.

Ажилгүйдлийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого нь нийгмийн даатгалын сангийн орлогын 1.6 хувийг бүрдүүлж байна. 2021 оны 3-р улиралд 10.6 тэрбум төгрөгийн орлого ажилгүйдлийн даатгалын санд төвлөрүүлж, эхний гурван улирлын байдлаар нийт 23.3 тэрбум төгрөг ажилгүйдлийн даатгалын санд төвлөрсөн байна. Нийт ажилгүйдлийн даатгалын сангийн орлого өмнөх оны мөн үеэс 1.6 тэрбум төгрөг буюу 7.4 хувиар өссөн байна.

ХҮСНЭГТ 3.6 НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛИЙН ОРЛОГО, сангийн төрлөөр, тэрбум төгрөг

Сар	2020 он				2021 он			
	Тэтгэвэр	Тэтгэмж	ҮОМШӨ	Ажилгүйдэл	Тэтгэвэр	Тэтгэмж	ҮОМШӨ	Ажилгүйдэл
I	104.1	12.8	12.3	2.6	131.8	10.6	10.1	2.2

II	213.9	26.4	25.4	5.6	271.4	23.2	21.9	4.8
III	331.8	40.8	39.2	8.8	420.5	25.3	22.2	4.9
IV	410.6	50.4	48.4	10.9	520.2	29.8	26.1	5.6
V	488.6	59.7	57.0	12.9	618.1	37.4	35.9	7.0
VI	568.1	70.3	67.8	15.4	721.7	57.4	49.4	12.7
VII	653.9	80.8	105.9	20.1	860.8	71.9	59.0	21.4
VIII	756.8	81.8	108.0	19.7	966.4	87.1	72.0	22.7
IX	844.1	91.1	119.4	21.7	1076.4	89.1	74.1	23.3

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТЭТГЭМЖ

2021 оны эхний гурван улирлын байдлаар нийт 19.2 мянган иргэн ажилгүйдлийн тэтгэмж хамрагдаж, өмнөх оны мөн үеэс 3.5 мянган иргэн буюу 22.0 хувиар өссөн байна. 2020 оны 3-р улиралд сар дунджаар 1.7 мянган иргэн ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамрагдаж байсан бол 2021 оны 3-р улиралд сард дунджаар 2.3 мянган иргэн ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамрагдаж байна. 2021 оны 9-р сард 2.9 мянган иргэн ажилгүйдлийн тэтгэмж авч байгаа бөгөөд 2-р улирлын төгсгөл буюу 6-р сараас 890 иргэн буюу 45.2 хувиар, өмнөх оны мөн үеэс 807 буюу 39.3 хувиар өссөн байна.

ХҮСНЭГТ 3.7 АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТЭТГЭМЖ АВСАН ХҮНИЙ ТОО, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2021 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
I	2 076	2 076	2 887	2 887	811	39.1
II	3 662	1 586	4 624	1 737	962	26.3
III	5 268	1 606	6 938	2 314	1 670	31.7
IV	7 498	2 230	8 323	1 385	825	11.0
V	9 376	1 878	10 246	1 923	870	9.3
VI	10 622	1 246	12 216	1 970	1 594	15.0
VII	12 075	1 453	14 123	1 907	2 048	17.0
VIII	13 735	1 660	16 403	2 280	2 668	19.4
IX	15 788	2 053	19 263	2 860	3 475	22.0

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Ажилгүйдлийн тэтгэмжид 2021 оны 3-р улиралд 12.7 тэрбум төгрөг зарцуулсан бөгөөд эхний гурван улирлын байдлаар нийт 39.4 тэрбум төгрөгийг ажилгүйдлийн тэтгэмжид зарцуулсан байна. Ажилгүйдлийн тэтгэмжид зарцуулсан хөрөнгө өмнөх оны мөн үеэс 1.7 тэрбум төгрөг буюу 4.3 хувиар өссөн байна. 2021 оны 9-р сард ажилгүйдлийн тэтгэмжид 5.0 тэрбум төгрөг зарцуулсан буюу бусад саруудаас хамгийн өндөр байна.

ХҮСНЭГТ 3.8 АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТЭТГЭМЖИД ЗАРЦУУЛСАН ХӨРӨНГӨ, сая төгрөг, өсөн

Нэмэгдэхээр

Сар	2020 он	2020-2021	2021 он			
		Тухайн сард нэмэгдсэн		Тухайн сард нэмэгдсэн	Тоо	Хувь
I	4 949	4 949	4 337	4 337	- 612	-14.1
II	8 750	3 802	8 925	4 589	175	2.0
III	12 897	4 147	13 556	4 631	659	4.9
IV	17 040	4 143	18 203	4 647	1 162	6.4
V	21 629	4 589	22 745	4 542	1 115	4.9
VI	26 055	4 426	26 632	3 887	576	2.2
VII	30 115	4 060	30 199	3 567	84	0.3
VIII	33 775	3 660	34 365	4 166	590	1.7
IX	37 657	3 882	39 367	5 002	1 710	4.3

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Нэг хүнд зарцуулсан дундаж ажилгүйдлийн тэтгэмжийн зардлыг сар бүрээр өмнөх оны мөн үеэтэй харьцуулж үзвэл сүүлийн 4 сард өмнөх оны мөн үеэс буурсан дүнтэй байгаач энэ нь тухайн саруудад ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан иргэд өмнөх оны мөн үеэс өссөн дүнтэй байгаа учир нэг хүнд ногдох дундаж зардал буурсан харагдаж байна.

ЗУРАГ 3.2 НЭГ ХҮНД ЗАРЦУУЛСАН ДУНДАЖ ХӨРӨНГӨ, сая төгрөг, сараар

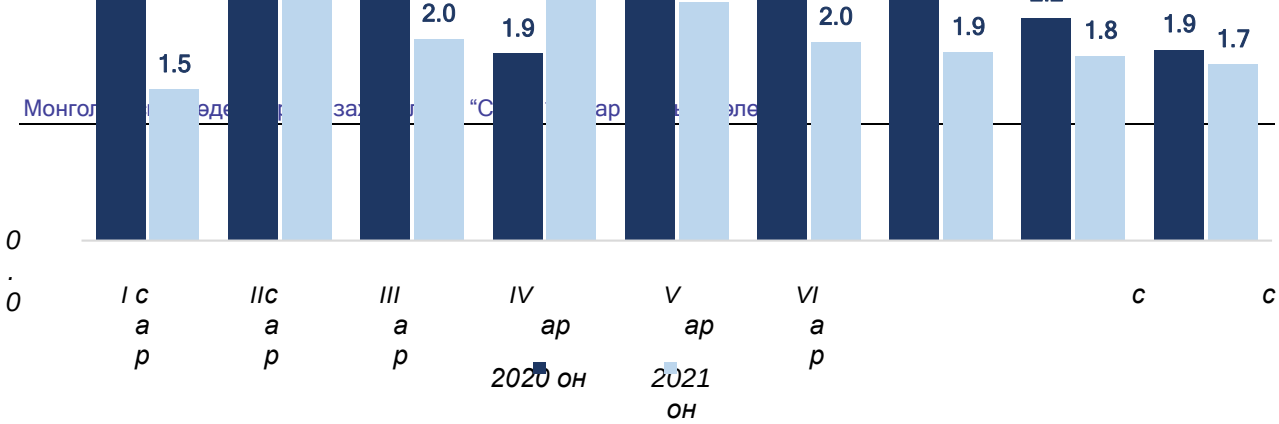
4.0

3 4 ***3.6***

3 0

2 . 0

1.0


1.5
2.0
1.9
2.0
1.9
1.8
1.9
1.7
0
.
0
I сар
IIсар
III сар
IV сар
V сар
VI сар
2020 он
2021 он

Үндэсний статистикийн хорооноос 2020 оны 4-р улирлын хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлтүүдийн мэдээг зарлаагүй байгаа тул 3-р улирлын мэдээг тайланд ашигласан.

2020 оны 3-р улирлын байдлаар арван тав, түүнээс дээш насны хүн амын 59.0 хувь нь ажиллах хүч, 41.0 хувь нь ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам байна. 2020 оны 3-р улирлын байдлаар ажиллах хүч 1 286.6 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 13.9 мянга буюу 1.1 хувиар буурсан байна. Харин ажиллагчдын тоо 1 176.0 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 20.4 мянга буюу 1.8 хувиар нэмэгдсэн байна.

Ажиллах хүч буурсан нь СОVID-19 цар тахлаас үүдэлтэй гэж таамаглаж болохоор байна. Тухайлбал ажилгүйчүүдийн тоо өмнөх оны мөн үеэс 34.0 мянга буюу 26.8 хувиар буурч, боломжит ажиллах хүч 11.2 мянга буюу 21.8 хувиар өссөн байна. Эндээс харахад СОVID-19 цар тахлын үеийн хөл хорионы нөлөөгөөр ажилгүй хүмүүсийн ажил хайх болон ажил хийх оролдлого нь хязгаарлагдсан нь харагдаж байна. Өөрөөр хэлбэл хөдөлмөрийн насны хүн ам цар тахлаас болгоомжлон ажил хийх, хайхаас илүү гэртээ байх шийдвэр гаргаж байх магадлалтай юм. Мөн сургууль, цэцэрлэгийн үйл ажиллагааг түр зогсоосонтой холбоотойгоор хүүхэд асрах шаардлага гарсан нь хөдөлмөрийн зах зээлээс гарах шалтгаан болсон байх магадлалтай.

ХҮСНЭГТ 1.1 ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД, мянган хүн

Үзүүлэлт	2019-111	2020-1	2020-11	2020-111	Өсөлт/Буурал т /өмнөх оны	
					Тоо	Хувь
Ажиллах хүч	1282.5	1253	1268.	1268.6	-13.9	-1.1
Ажиллагчид	1155.6	1170	1185	1176.0	20.4	1.8
Ажилгүй хүн	126.6	82.7	83.7	92.6	-34.0	-26.8
Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам	851.0	872	854.5	881.4	30.4	3.6
Боломжит ажиллах хүч	51.4	82.3	73.8	62.6	11.2	21.8
Бусад ажиллах хүчнээс гадуурх	799.6	789.7	780.7	818.8	19.2	2.4

Мэдээллийн эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

2020 оны 3-р улирлын байдлаар ажиллагчдын тоог эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзвэл, 288.9 мянга (24.6 хувь) нь хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур, 168.5 мянга (14.3 хувь) нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар, үйлчилгээ, 105.2 мянга (8.9 хувь) нь боловсрол, 94.3 мянга (8.0 хувь) нь боловсруулах үйлдвэрлэл, 86.9 мянга (7.4 хувь) нь барилга, 78.6 мянга (6.7 хувь) нь төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал, 61.5 *мянга (5.2 хувь) нь тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарт ажиллаж байна.*

Ажиллагчдын тоо өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 1.8 хувиар өссөн боловч уг өсөлтийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар авч үзвэл салбар бүрт харилцан адилгүй байна. Тухайлбал, ажиллагчдын тоо хамгийн их өссөн нь хүний эрүүл ба нийгмийн үйл ажиллагаа (16.9 мянга), бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар, үйлчилгээ (14.9 мянга), үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа (13.5 мянга) зэрэг салбарууд байсан бол хамгийн их буурсан нь зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ (10.0 мянга), урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам (7.4 мянга) салбаруудад гарсан байна.

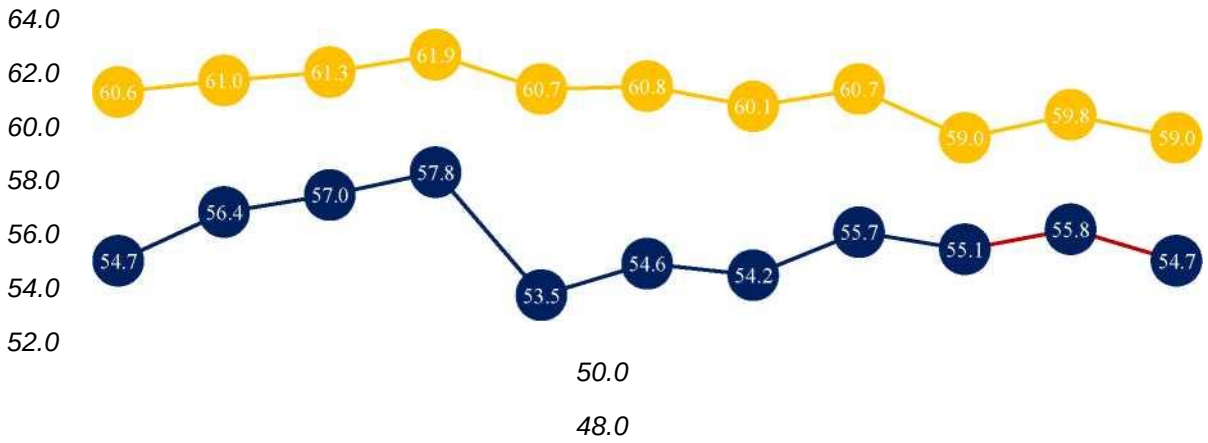
ХҮСНЭГТ 1.2 АЖИЛЛАГЧДЫН ТОО, ЭЗҮА-ны салбарын ангиллаар, мянган хүн

ЭЗҮА-ны салбарын ангилал	2019 -111	2020 -111	Өсөлт/Бүүр	
			Тоо	Хув
Бүгд	**1155**	**1176**	**20.4**	**1.8**
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан амьтан	296.2	288.9	-7.2	-2.5
Хүнд хүрхэй, ялбарлалт	56.0	53.7	-2.1	-5.5
Боловсруулах үйлдвэрлэл	95.6	94.3	-1.3	-1.4
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж	20.1	13.1	-7.0	
Усан хангамж; бохир ус, хог,хаягдлын менежмент болон	9.0	8.4	-0.6	-6.5
Барилга	89.0	86.9	-2.1	-2.3
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын	153.6	168.5	14.9	9.7
Тээвэр ба саатуулах үйл ажиллагаа	58.2	61.5	3.3	5.6
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	40.0	39.0		
Мэдээлэл, холбоо	15.3	17.9	2.6	17
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	21.2	29.2	8.0	38
Хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	0.6	2.8	2.2	363
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл	18.8	12.4	-6.4	
Захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	22.8	19.6	-3.2	
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа,	82.5	78.6	-3.9	-4.7
Боловсрол	94.9	105.2	10.3	10
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	37.9	54.8	16.9	44
Урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам	17.6	10.2	-7.4	
Хүйтнээсний бусад үйл ажиллагаа	20.2	33.7	13.5	66
Хүн хөдөлөн ажилтнуудаа эрхийн үйл ажиллагаа	4.3	3.5	-0.8	
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчдийн үйл	1.3	2.7	1.5	126

Мэдээллийн эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

Ажиллах хүчний оролцооны түвшин 2020 оны 3-р улирлын байдлаар 59.0 хувь болж өмнөх оны мөн үеэс 1.1 пунктээр, өмнөх улирлаас 0.8 пунктээр буурсан байна. Харин хөдөлмөрийн нөөцөд ажиллагчдын эзлэх хувь буюу хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 2020 оны 3-р улирлын байдлаар 54.7 хувь болж өмнөх оны мөн үеэс 0.5 пунктээр өссөн бол өмнөх улирлаас 1.1 пунктээр буурсан байна.

ЗУРАГ 1.1 ХӨДӨЛМӨРИЙН ОРОЛЦОО БОЛОН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТҮВШИН, хувиар



2019-1У 2020-1
2020-11 2020-Ш

—Ажиллах хүчний оролцооны түвшин —•— Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин

Мэдээллийн эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт буюу хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн хэрэгцээ хангагдахгүй байгаа хүн ам 2020 оны 3-р улирлын байдлаар улсын хэмжээнд 159.6 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 29.3 мянга буюу 15.5 хувиар буурсан байна. Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтыг бүтцээр нь авч үзвэл, 92.6 мянга (59.2 хувь) нь ажилгүй, 4.1 мянга (2.6 хувь) нь цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхпэгч,

62.6 *мянга (39.3 хувь) нь боломжит ажиллах хүч байна.*

Ажилгүйдлийн түвшин 2020 оны 3-р улирлын байдлаар 7.3 хувь болж өмнөх оны мөн үеэс 2.6 пунктээр буурч, өмнөх улирлаас 0.7 пунктээр нэмэгдсэн байна. Харин хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын нийлмэл түвшин 2020 оны 3-р улирлын байдлаар 12.0 хувь болж өмнөх оны мөн үеэс 2.2 пунктээр буурсан байна.

ЗУРАГ 1.2 АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТҮВШИН БОЛОН ХӨДӨЛМӨРИЙН ДУТУУ АШИГЛАЛТЫН НИЙЛМЭЛ ТҮВШИН, хувиар

• Ажилгүйдлийн түвшин • Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын нийлмэл түвшин

Мэдээллийн эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо

БҮЛЭГ 2. НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛ ТӨЛӨГЧДИЙН ӨӨРЧЛӨЛТ

Нийгмийн даатгалд шимтгэл төлөгч аж ахуй, нэгж байгууллага, даатгуулагч болон шимтгэлийн орлого, ажилгүйдлийн тэтгэмжид зарцуулсан хөрөнгө, хамрагдсан иргэд гэх мэт хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлтүүдийн өөрчлөлтийг энэ бүлэгт авч үзнэ.

ШИМТГЭЛ ТӨЛӨГЧ БАЙГУУЛЛАГА

Нийгмийн даатгалд шимтгэл төлөгч аж ахуй, нэгж байгууллагын тоо 2020 оны 12-р сарын байдлаар 49 067 болж, өмнөх оны мөн үеэс 1 138 буюу 2.4 хувиар нэмэгдсэн. Тоон мэдээллээс харахад шимтгэл төлөгч байгууллагын тоо өмнөх оны мөн үеэс өссөн дүнтэй байгаа хэдий ч 2020 оны 5-р сараас эхэлж өсөлтийн хувь нь аажмаар буурсан байна. Нийт шимтгэл төлөгч байгууллагын 90.6 хувь нь хувийн аж ахуй нэгж байгууллага, 9.4 хувь нь төсвийн байгууллага байна.

Шимтгэл төлөгч хувийн аж ахуй нэгж байгууллагын тоо 2020 оны 12-р сарын байдлаар 44 442 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 1 089 буюу 2.5 хувиар өссөн байна. Мөн шимтгэл төлөгч төсвийн байгууллагын тоо 4 625 болж өмнөх оны үеэс 49 буюу 1.1 хувиар нэмэгджээ.

ХҮСНЭГТ 2.1 НИЙГМИЙН ДААТГАЛД ШИМТГЭЛ ТӨЛӨГЧ БАЙГУУЛЛАГЫН ТОО, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2019 он		2020 он		Өсөлт/Бууралт	
		Тухайн сард		Тухайн сард нэмэгдсэн	Тоо	Хувь
I	10 987	10 987	9 692	9 692	- 1 295	-11.8
II	37 560	26 573	39 687	29 995	2 127	5.7
III	42 055	4 495	42 862	3 175	807	1.9
IV	43 001	946	44 636	1 774	1 635	3.8
V	43 943	942	46 206	1 570	2 263	5.1
VI	44 844	901	46 762	556	1 918	4.3
VII	45 362	518	47 129	367	1 767	3.9
VIII	45 793	431	47 412	283	1 619	3.5
IX	46 331	538	47 818	406	1 487	3.2
X	46 905	574	48 250	432	1 345	2.9
XI	47 451	546	48 687	437	1 236	2.6
XII	47 929	478	49 067	380	1 138	2.4

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

ДААТГУУЛАГЧ

Нийгмийн даатгалд даатгуулагчид 2020 оны 12-р сарын байдлаар 1 156.8 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 11.5 мянга буюу 1.0 хувиар буурсан. 2020 оны 4-р улиралд албан журмын даатгуулагч өмнөх улирлаас 105.5 мянгаар нэмэгдсэн бөгөөд өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 0.8 хувиар илүү байна. Нийт даатгуулагчдын 83.4 хувь нь албан журмын, 16.6 хувь нь сайн дурын даатгуулагч байна.

Албан журмын даатгуулагчид 2020 оны 12-р сарын байдлаар 964.7 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 17.6 мянга буюу 1.8 хувиар буурчээ. Албан журмын даатгуулагчдын 70.2 хувь нь хувийн аж ахуй, нэгж байгууллагын, 29.8 хувь нь төсөвт байгууллагын ажиллагчид байна.

Хувийн аж ахуй, нэгж байгууллагын даатгуулагчид 676.9 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 23.0 мянга буюу 3.3 хувиар буурсан бол төсөвт байгууллагын даатгуулагчид 287.8 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 5.4 мянга буюу 1.9 хувиар өссөн. Албан журмын даатгуулагч буурахад хувийн аж ахуй, нэгж байгууллагын даатгуулагчид буурсан нь ихээхэн нөлөөлсөн байна.

2019 оны 3-р сараас 12-р сар хүртэл албан журмын даатгуулагч сард дунджаар 30.8 мянгаар нэмэгдэж байсан бол 2020 онд 26.8 мянгаар нэмэгдсэн байна. Тоон мэдээллээс харахад 2020 оны 3-р сараас эхлэн өмнөх оны мөн үеийн өсөлтөөс бага дүнгээр өссөн байна.

ХҮСНЭГТ 2.2 АЛБАН ЖУРМЫН ДААТГУУЛАГЧИЙН ТОО, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2019 он			2020 он		
	Нийт	Хувийн аж ахуй	Төсөвт байгууллага	Нийт	Хувийн аж ахуй	Төсөвт байгууллага
I	150 079	99 392	50 687	142 390	77 979	64 411
II	644 584	429 691	214 893	681 644	455 547	226 097
III	705 243	470 921	234 322	723 901	486 890	237 011
IV	728 484	495 083	233 401	747 697	508 458	239 239
V	766 130	526 071	240 059	780 517	535 898	244 619

VI	801 569	554 546	247 023	805 068	556 274	248 794
VII	832 321	580 593	251 728	826 556	574 476	252 080
VIII	857 533	602 444	255 089	849 909	591 081	258 828
IX	889 767	627 684	262 083	878 417	613 189	265 228
X	923 152	653 995	269 157	909 782	637 657	272 125
XI	956 309	680 060	276 249	936 896	658 559	278 337
XII	982 351	699 970	282 381	964 703	676 938	287 765

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Сайн дурын даатгуулагч 2020 оны 12-р сарын байдлаар 192.1 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 6.1 мянга буюу 3.3 хувиар нэмэгдсэн байна. Сайн дурын даатгуулагчдын 25.5 хувь нь малчид, 11.4 хувь нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид байна.

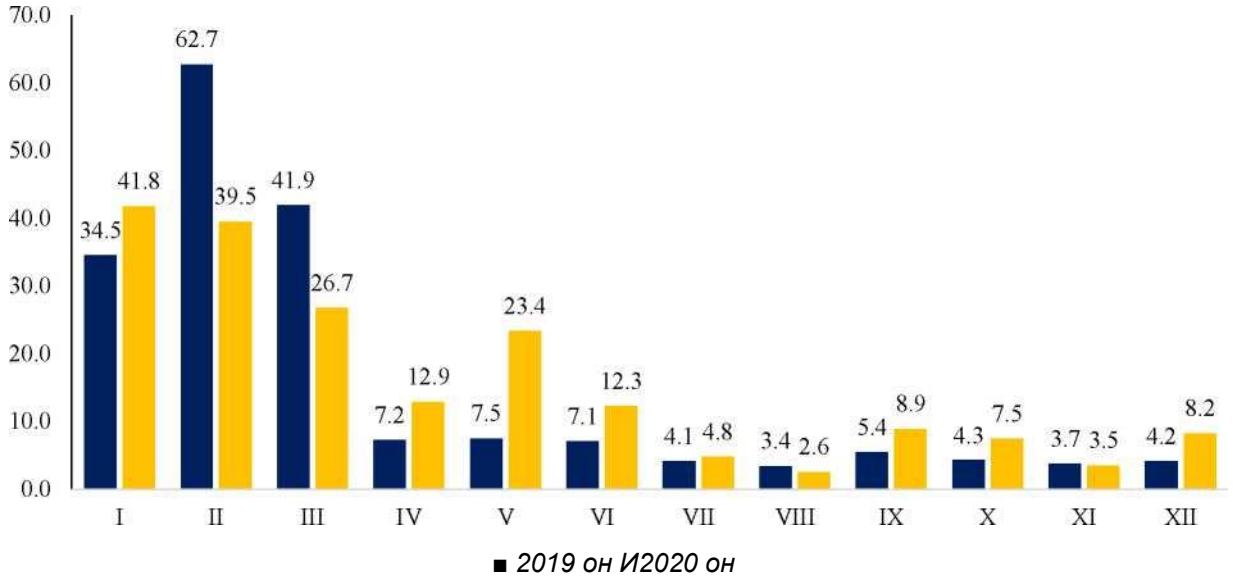
ХҮСНЭГТ 2.3 САЙН ДУРЫН ДААТГУУЛАГЧИЙН ТОО, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2019 он			2020 он		
	Нийт	Малчдын тоо	Хувиараа хөдөлмөр	Нийт	Малчдын тоо	Хувиараа хөдөлмөр
I	34 520	5 518	6 821	41 789	10 549	6 142
II	97 229	24 020	15 876	81 302	18 993	12 273
III	139	33 967	23 007	108	25 962	16 149
IV	146	36 389	23 931	120	31 050	17 398
V	153	38 940	24 556	144	40 969	20 084
VI	160	41 495	25 225	156	46 028	21 002
VII	165	42 808	25 564	161	47 483	21 077
VIII	168	43 012	25 931	163	47 789	21 269
IX	173	43 652	26 813	172	47 992	21 371
X	178	44 034	27 397	180	48 148	21 465
XI	181	44 529	27 779	183	48 217	21 503
XII	185	45 215	28 008	192	49 049	21 962

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

2020 оны 4-р улиралд шинээр 19.2 мянган хүн сайн дурын даатгалд хамрагдсан бол өмнөх оны мөн үеэтэй харьцуулахад 58.7 хувиар нэмэгдсэн байна. Тоон мэдээллээс харахад 2020 оны 4 сараас эхэлж тухайн сард нэмэгдсэн сайн дурын даатгуулагчдын тоо өмнөх оны мөн үеэс өндөр байна.

ЗУРАГ 2.1 ТУХАЙН САРД НЭМЭГДСЭН САЙН ДУРЫН ДААТГУУЛАГЧИЙН ТОО, мянган хүн

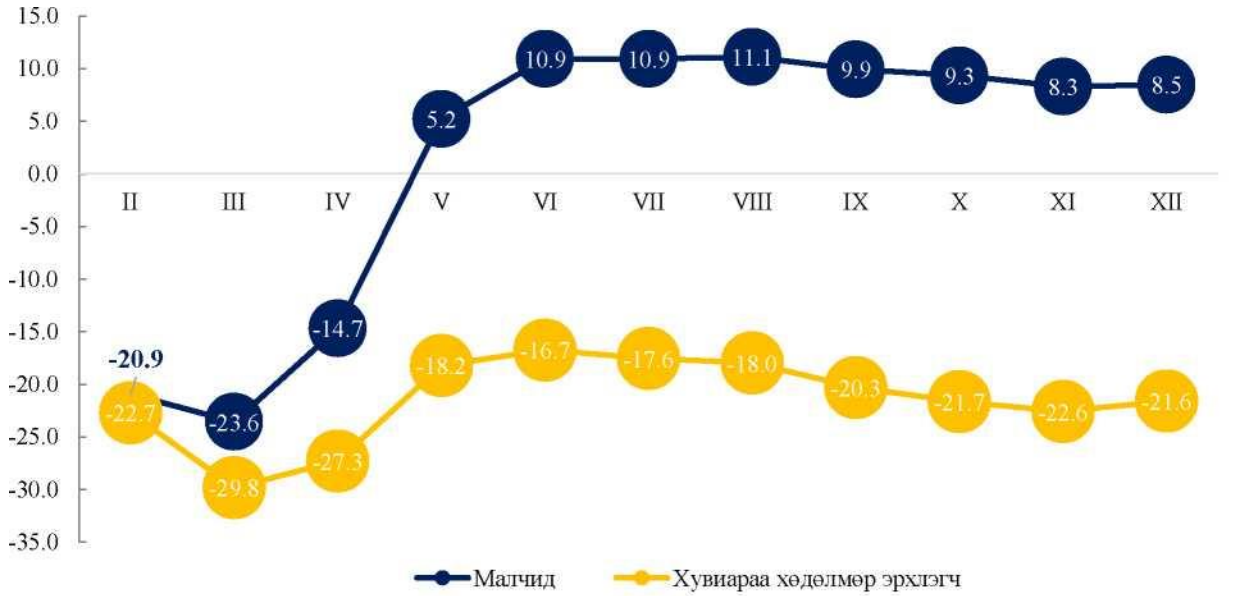


Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Малчид: *Сайн дураар даатгуулсан малчид 2020 оны 12-р сарын байдлаар 49.0 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 3.8 мянга буюу 8.5 хувиар нэмэгдсэн байна. 2020 оны 4-р улиралд 1.06 мянган малчид сайн дурын даатгалд нэмэгдэж хамрагдсан бол өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 32.4 хувиар буурсан байна.*

Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч: *Сайн дураар даатгуулсан хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч 2020 оны 12-р сарын байдлаар 21.9 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 6.1 мянга буюу 21.6 хувиар буурчээ. 2020 оны 4-р улиралд шинээр 0.6 мянган хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч даатгалд хамрагдсан бол өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 50.5 хувиар буурсан байна. Эндээс үзэхэд СО71Э-19 цар тахлын улмаас хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн үйлдвэрлэл, үйлчилгээ нь зогссон тул сайн дураар даатгалд хамрагдах нь буурсан байна.*

ЗУРАГ 2.2 САЙН ДУРЫН ДААТГАЛД ХАМРАГДСАН МАЛЧИД БОЛОН ХУВИАРАА ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭГЧ, өмнөх оны мөн үеэс өсөлт/бууралт хувиар



Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

ШИМТГЭЛИЙН ОРЛОГО

Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого 2020 оны 12-р сарын байдлаар 1 503.2 тэрбум төгрөг болж, өмнөх оны мөн үеэс 233.0 тэрбум төгрөг буюу 13.4 хувиар буурсан. 2020 оны 5-р сараас эхлэн шимтгэлийн орлогын хэмжээ өмнөх оны мөн үеийн хэмжээнээс бага байна. Шимтгэлийн орлогын 79.0 хувийг тэтгэврийн, 8.4 хувийг тэтгэмжийн, 10.2 хувийг үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний, 2.0 хувийг ажилгүйдлийн даатгалын сангийн орлого эзэлж байна.

ХҮСНЭГТ 2.4 НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛИЙН ОРЛОГО, тэрбум төгрөг

Сар	2019 он	Тухайн сард	2020 он	Тухайн сард	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
I	116.0	116.0	131.8	131.8	15.8	13.7
II	242.2	126.2	271.4	139.6	29.2	12.0
III	380.3	138.1	420.5	149.1	40.2	10.6
IV	519.8	139.5	520.2	99.7	0.5	0.1
V	664.6	144.8	618.1	97.9	46.4	7.0
VI	828.9	164.4	721.7	103.5	107.3	12.9
VII	961.6	132.6	860.8	139.1	-100.8	-10.5
VIII	1093.1	131.5	966.4	105.6	126.7	11.6
IX	1241.3	148.2	1076.4	110.0	-165.0	-13.3
X	1384.4	143.1	1201.5	125.1	182.9	13.2
XI	1523.3	138.9	1310.3	108.8	-213.0	-14.0
XII	1736.2	212.9	1503.2	192.9	-233.0	-13.4

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого 2020 оны 4-р улиралд өмнөх улирлаас 426.9 тэрбум төгрөгөөр нэмэгдсэн хэдий ч өмнөх оны мөн үеэтэй харьцуулахад 13.8 хувиар бага байна. 2020 оны 4-р сараас эхлэн тухайн сард нэмэгдсэн шимтгэлийн орлого өмнөх оны мөн үеийн орлогын хэмжээнд хүрэхгүй байгаа доорх графикаас харагдаж байна.

ЗУРАГ 2.3 ТУХАЙН САРД НЭМЭГДСЭН ШИМТГЭЛИЙН ОРЛОГО, тэрбум төгрөг

-[>2019 он “C^2020 он

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Тэтгэврийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого 2020 оны 12-р сарын байдлаар 1 188.2

тэрбум төгрөг болж, өмнөх оны мөн үеэс 179.0 тэрбум төгрөг буюу 13.1 хувиар буурсан байна. 2020 оны 4-р улиралд тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого өмнөх улирлаас 344.0 тэрбум төгрөгөөр нэмэгдсэн хэдий ч өмнөх оны мөн үеэй харьцуулахад 11.7 хувиар бага байна.

Тэтгэмжийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого 2020 оны 12-р сарын байдлаар 126.7 тэрбум төгрөг болж, өмнөх оны мөн үеэс 43.7 тэрбум төгрөг буюу 25.6 хувиар буурсан байна. 2020 оны 4-р улиралд тэтгэмжийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого өмнөх улирлаас 35.5 тэрбум төгрөгөөр нэмэгдсэн хэдий ч өмнөх оны мөн үеэй харьцуулахад 27.0 хувиар бага байна.

Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого 2020 оны 12-р сарын байдлаар 157.9 тэрбум төгрөг болж, өмнөх оны мөн үеэс 3.9 тэрбум төгрөг буюу 2.4 хувиар буурсан байна. 2020 оны 4-р улиралд ҮОМШӨ-ний даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого өмнөх улирлаас 38.5 тэрбум төгрөгөөр нэмэгдсэн хэдий ч өмнөх оны мөн үеэй харьцуулахад 16.5 хувиар бага байна.

Ажилгүйдлийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого 2020 оны 12-р сарын байдлаар 30.5 тэрбум төгрөг болж, өмнөх оны мөн үеэс 6.4 тэрбум төгрөг буюу 17.3 хувиар буурсан байна. 2020 оны 4-р улиралд ажилгүйдлийн даатгалын сангийн шимтгэлийн орлого өмнөх улирлаас 8.8 тэрбум төгрөгөөр нэмэгдсэн хэдий ч өмнөх оны мөн үеэй харьцуулахад 17.0 хувиар бага байна.

ХҮСНЭГТ 2.5 НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИМТГЭЛИЙН ОРЛОГО, сангийн төрлөөр, тэрбум төгрөг

Сар	2019 он				2020 он			
	Тэтгэ	Тэтгэ	ҮОМШ	Ажилгүйд	Тэтгэ	Тэтгэ	ҮОМШ	Ажилгүйд
I	91.6	11.3	10.8	2.3	104.1	12.8	12.3	2.6
II	190.9	23.7	22.7	5.0	213.9	26.4	25.4	5.6
III	299.7	37.2	35.5	8.0	331.8	40.8	39.2	8.8
IV	409.5	50.8	48.5	10.9	410.6	50.4	48.4	10.9
V	523.6	65.0	62.0	14.0	488.6	59.7	57.0	12.9
VI	653.2	81.1	77.2	17.5	568.1	70.3	67.8	15.4
VII	757.5	94.2	89.6	20.3	653.9	80.8	105.9	20.1
VIII	860.9	107.1	102.0	23.1	756.8	81.8	108.0	19.7
IX	977.7	121.7	115.7	26.3	844.1	91.1	119.4	21.7
X	1090.3	135.7	129.1	29.3	943.9	101.7	131.9	24.0
XI	1199.7	149.4	142.0	32.3	1031.9	110.4	141.9	26.0
XII	1267.2	179.2	161.8	36.0	1189.2	126.7	157.0	30.5

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТЭТГЭМЖ

Ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан хүний тоо 2020 оны 12-р сарын байдлаар 21.4 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 7.2 хувиар буурсан. Ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан хүний 2020 оны 4-р улиралд өмнөх улирлаас 5.6 мянгаар нэмэгдэж, өмнөх оны мөн үеэй харьцуулахад 9.3 хувиар буурсан байна. 2019 онд сард дунджаар ажилгүйдлийн даатгалд 1 919 хамрагдаж байсан бол 2020 онд 1 781 болж 138 хүнээр буурсан байна.

ХҮСНЭГТ 2.6 АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТЭТГЭМЖ АВСАН ХҮНИЙ ТОО, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2019 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
I	2010	2010	2076	2076	66	3.3

II	3385	1375	3662	1586	277	8.2
III	5043	1658	5268	1606	225	4.5
IV	6971	1928	7498	2230	527	7.6
V	8886	1915	9376	1878	490	5.5
VI	10728	1842	10622	1246	-106	-1.0
VII	12654	1926	12075	1453	-579	-4.6
VIII	14401	1747	13735	1660	-666	-4.6
IX	16874	2473	15788	2053	-1086	-6.4
X	19230	2356	17851	2063	-1379	-7.2
XI	21105	1875	19414	1563	-1691	-8.0
XII	23033	1928	21374	1960	-1659	-7.2

Мэдээллийн эх уусвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Ажилгүйдлийн тэтгэмжид зарцуулсан хөрөнгө 2020 оны 12-р сарын байдлаар 50.2 тэрбум төгрөг болж, өмнөх оны мөн үеэс 6.7 тэрбум төгрөг буюу 15.3 хувиар нэмэгдсэн байна. Ажилгүйдлийн тэтгэмжид зарцуулсан хөрөнгө 2020 оны 4-р улиралд өмнөх улирлаас

12.6 *тэрбум төгрөгөөр нэмэгдэж, өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 1.8 хувиар буурсан байна. 2019 онд сард дунджаар ажилгүйдлийн тэтгэмжид 3.6 тэрбум төгрөг зарцуулсан бол 2020 онд 4.2 тэрбум төгрөг болж 15.3 хувиар нэмэгдсэн байна.*

АЖИЛГҮЙДЛИЙН ТЭТГЭМЖИД ЗАРЦУУЛСАН ХӨРӨНГӨ, сая төгрөг, өсөн нэмэгдэхээр

Сар	2019 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
I	3427.3	3427.3	4949.0	4949.0	1521.7	44.4
II	6143.2	2715.9	8750.5	3801.5	2607.3	42.4
III	9022.2	2879.1	12897.0	4146.5	3874.8	42.9
IV	12258.4	3236.2	17040.3	4143.3	4781.9	39.0
V	16182.6	3924.2	21629.3	4589.0	5446.7	33.7
VI	19188.0	3005.4	26055.2	4425.9	6867.2	35.8
VII	22816.6	3628.6	30115.3	4060.1	7298.7	32.0
VIII	26020.9	3204.3	33775.1	3659.8	7754.2	29.8
IX	30742.8	4721.9	37656.8	3881.7	6914.0	22.5
X	34570.0	3827.2	41514.4	3857.6	6944.4	20.1
XI	39245.7	4675.7	45502.8	3988.4	6257.1	15.9
XII	43549.8	4304.1	50228.1	4725.3	6678.3	15.3

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан хүний тоо 2020 оны 12-р сарын байдлаар өмнөх оны мөн үеэс 7.2 хувиар буурсан хэдий ч ажилгүйдлийн тэтгэмжид зарцуулсан хөрөнгө 15.3 хувиар нэмэгдсэн байна. 2019 оны 12-р сарын байдлаар сард дунджаар 1.9 сая төгрөгийг ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамрагдсан нэг хүнд зарцуулж байсан бол 2020 оны 12-р сард 2.3 сая болж, 24.3 хувиар нэмэгдсэн байна.

Тухайн сард нэмэгдсэн дүнгээр нэг хүнд зарцуулсан хөрөнгийн хэмжээг авч үзвэл, 2020 оны 4-р улиралд ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамрагдсан нэг хүнд дунджаар 2.3 сая төгрөг зарцуулж байгаа бол өмнөх оны мөн үеэс 8.2 хувиар нэмэгдсэн байна.

БҮЛЭГ 3. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ӨӨРЧЛӨЛТ

АЖИЛ ХАЙГЧ ИРГЭН

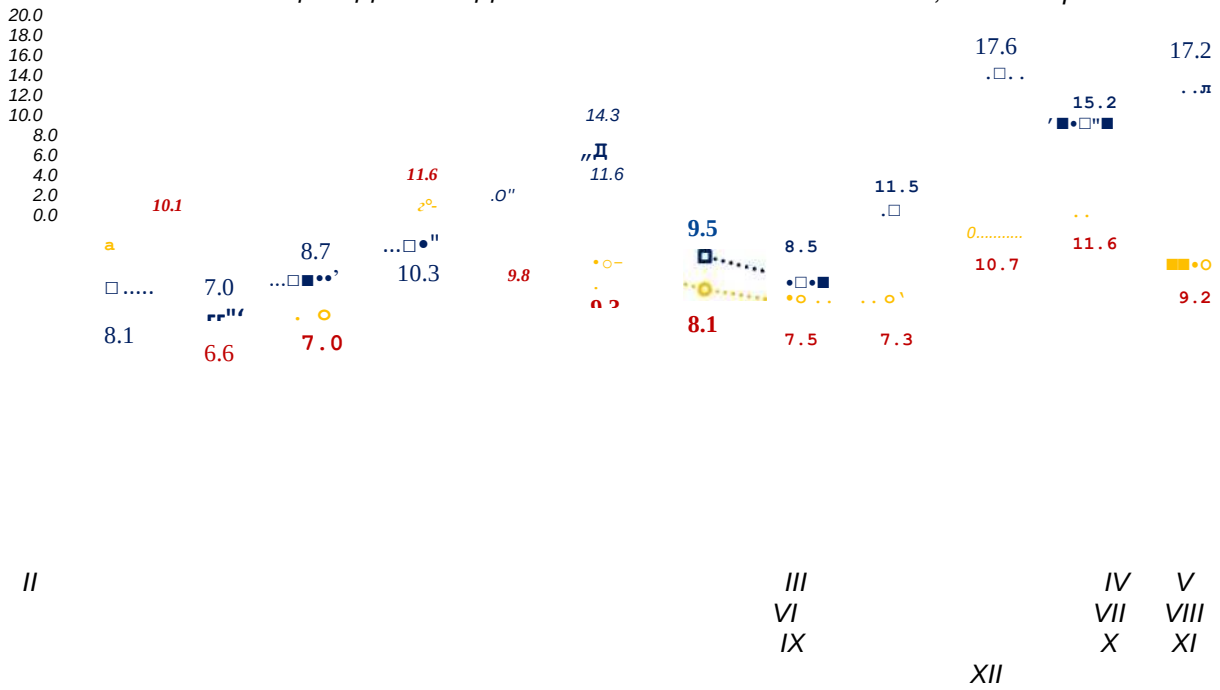
Ажил хайгч иргэний хөдөлгөөний мэдээнээс харахад 2020 оны 12-р сарын эхэнд 30.9 мянган хүн ажил хайж байсан бол тайлант хугацаанд 9.2 мянган хүн нэмэгдэж, 10.1 мянган хүн хасагдсан байна. 2020 оны 12-р сарын эцэст 30.0 мянган хүн ажил хайж байгаа бол өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 7.1 мянга буюу 19.1 хувиар буурчээ. Тоон мэдээллээс харахад 2020 оны 4-р сараас эхлэн ажил хайгч иргэний тоо

тогтмол буурч 10-р сараас аажмаар нэмэгдсэн хэдий ч 12 сард буурсан байна.

ЗУРАГ 3.1 АЖИЛ ХАЙЖ БАЙГАА ИРГЭНИЙ ТОО, сарын эцэст, мянган хүн

Тайлант хугацаанд нэмэгдсэн ажил хайгч иргэдийн тоо 2020 оны 12-р сард 9.2 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 8.1 мянга буюу 46.8 хувиар буурсан байна. 2019 онд сард дунджаар 11.6 мянган ажил хайгч тайлант хугацаанд нэмэгдэж байсан бол 2020 онд 9.1 мянга болж, 22 хувиар буурсан дүнтэй байна. Тайлант хугацаанд нэмэгдсэн ажил хайгч иргэдийн 4.55 мянга (49.7 хувь) эрэгтэйчүүд, 4.61 мянга (50.3 хувь) эмэгтэйчүүд байна

ХУГАЦААНД НЭМЭГДСЭН АЖИЛ ХАЙГЧ ИРГЭНИЙ ТОО, мянган хүн

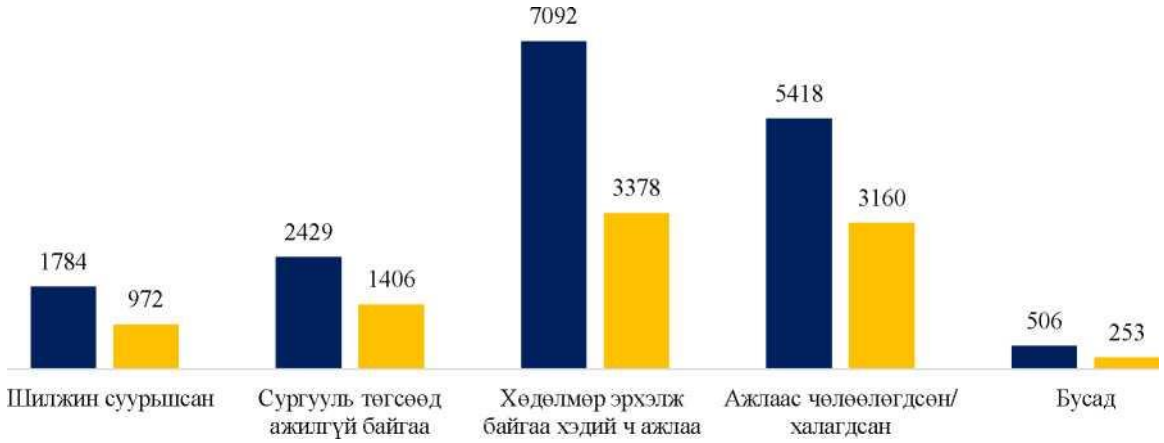


Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2020 оны 12-р сард нэмэгдсэн ажил хайгч иргэдийг ажил хайж байгаа шалтгаанаар нь авч үзвэл, 972 (10.6 хувь) нь шилжин суурьшсан, 1406 (15.3 хувь) нь сургууль төгсөөд ажилгүй байгаа, 3378 (36.8 хувь) нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа хэдий ч ажлаа солих хүсэлтэй, 3160 (34.5 хувь) нь ажлаас чөлөөлөгдсөн/халагдсан, үлдсэн 253 (2.8 хувь) нь бусад шалтгааны улмаас ажил хайж байна.

Хөдөлмөр эрхэлж байгаа хэдий ч ажлаа солих хүсэлтэй иргэдийн 47.9 хувь нь цалин, орлого хүрэлцэхгүй байгаа, 28.0 хувь нь мэргэжил, ур чадвараа ашиглан орлогоо нэмэгдүүлэхээр ажил хайж байна. Тоон мэдээллээс харахад хөдөлмөр эрхэлж байгаа хэдий ч ажлаа солих хүсэлтэй 4 иргэн тутмын гурав нь орлого нь хүрэлцэхгүй байгаа гэсэн шалтгаанаар ажил хайж байна.

ТАЙЛАНТ ХУГАЦААНД НЭМЭГДСЭН АЖИЛ ХАЙГЧ ИРГЭНИЙ ТОО, ажил хайж байгаа шалтгаанаар, 12-р сарын байдлаар

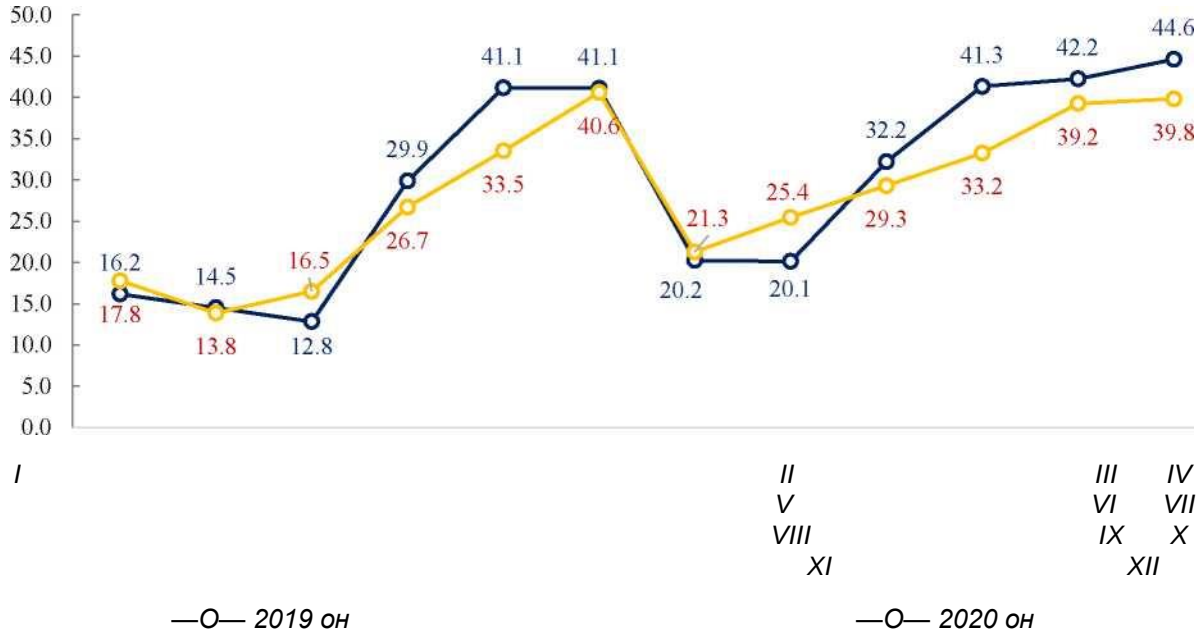


■ *2019 он* *И2020 он*

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Тайлант хугацаанд хасагдсан ажил хайгч иргэдийн тоо 2020 оны 12-р сард 10.1 мянга болж, өмнөх оноос 6.1 мянга буюу 37.6 хувиар буурсан байна. 2019 оны 12-р сард хасагдсан ажил хайгч иргэдийн 44.6 хувь нь ажил зуучлагдаж байсан бол 2020 оны 12-р сарын байдлаар 39.8 хувь болж 4.8 пунктээр буурсан байна. Тайлант хугацаанд хасагдсан ажилд зуучлагдсан ажил хайгч иргэний 53.2 хувь нь эмэгтэйчүүд байна.

ТАЙЛАНТ ХУГАЦААНД ХАСАГДСАН АЖИЛ ХАЙГЧ ИРГЭНД ЭЗЛЭХ АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭДИЙН ХУВЬ, сараар



Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2020 оны 12-р сарын эцэст ажил хайж байгаа иргэдийн 7.4 мянга (24.7 хувь) нь 15- 24 насныхан, 9.5 мянга (31.6 хувь) нь 25-34 насныхан, 7.2 мянга (24.0 хувь) нь 35-44 насныхан, 4.6 мянга (15.4 хувь) нь 45-54 насныхан, 1.0 мянга (3.2 хувь) нь 55-59 насныхан, 0.3 мянга (1.1 хувь) нь 60 ба түүнээс дээш насныхан байгаа юм. Ажил хайгч иргэд өмнөх оны мөн үеэс 7.1 мянгаар буурсны 3.7 мянга (52.8 хувь) нь 15-24 насныхан, 1.8 мянга (25.5 хувь) нь 25-34 насныхан байна.

АЖИЛ ХАЙГЧ ИРГЭНИЙ ТОО, сарын эцэст, насны бүлгээр, 12-р сарын байдлаар

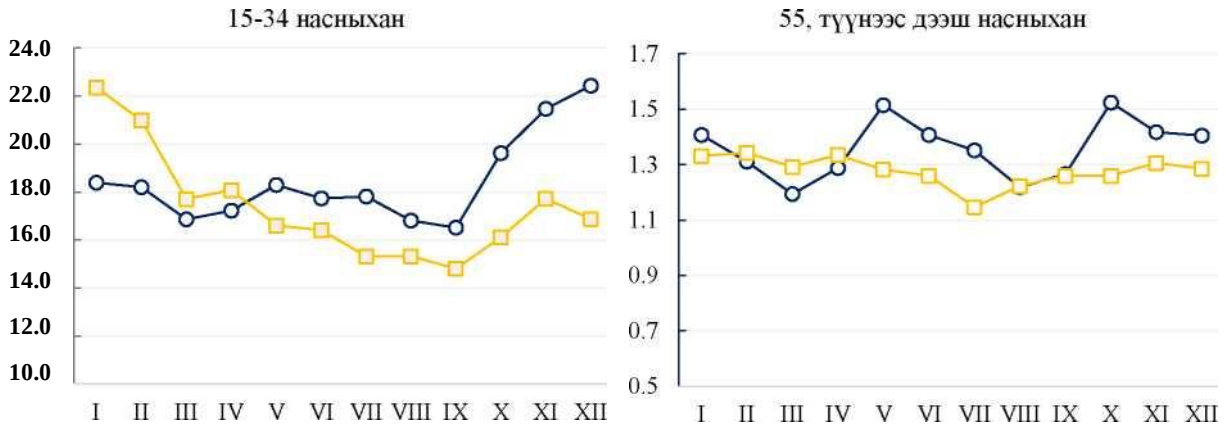
Насны бүлэг	2019 он	Эзлэх хувь	2020 он	Эзлэх хувь	Өсөлт/Бууралт Тоо	Хувь
Бүгд	**37 044**	**100.0**	**29 952**	**100.0**	**- 7 092**	**-**
15-24	11 144	30.1	7 397	24.7	- 3 747	-5.39
25-34	11 282	30.5	9 471	31.6	- 1 811	1.16
35-44	8 194	22.1	7 195	24.0	- 999	1.90
45-54	5 020	13.6	4 604	15.4	- 416	1.82
55-59	1 022	2.8	959	3.2	- 63	0.44
60+	382	1.0	326	1.1	- 56	0.06

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Насны бүлгийн хувьд өөрчлөлт их орсон насны бүлгүүдийг авч үзвэл 2020 оны 12-р сарын байдлаар 15-34 насны ажил хайгч иргэд өмнөх оны мөн үеэс 5.6 мянга буюу 24.8 хувиар буурсан

байна. Тоон мэдээллээс үзэхэд 15-34 насны ажил хайгч иргэдийн тоо 2020 оны 5-р сараас эхлэн буурсан дүнтэй байна.

ЗУРАГ 3.5 АЖИЛ ХАЙГЧ ИРГЭНИЙ ТОО, насны бүлэг, сараар, мянган хүн



—0—2019 он —□— 2020 он —0—2019 он —□— 2020 он

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2020 оны 12-р сарын эцэст ажил хайгч иргэдийг боловсролын түвшнээр нь авч үзвэл, 0.5 мянга (1.5 хувь) нь боловсролгүй, 0.6 мянга (2.1 хувь) нь бага, 1.9 мянга (6.4 хувь) нь суурь, 17.6 мянга (58.7 хувь) нь бүрэн дунд, 1.5 мянга (5.1 хувь) нь техникийн болон мэргэжлийн, 1.1 мянга (3.7 хувь) нь тусгай мэргэжлийн дунд, 6.5 мянга (21.7 хувь) нь дипломын болон бакалаврын дээд, 0.3 мянга (0.9 хувь) нь магистр, докторын зэрэгтэй байна. Өмнөх оны мөн үеэс ажил хайж байгаа бүрэн дунд боловсролтой иргэд 4.5 мянга буюу 20.3 хувиар буурсан нь нийт өөрчлөлтийн 63.3 хувийг эзэлж байна.

АЖИЛ ХАЙГЧ ИРГЭНИЙ ТОО, сарын эцэст, боловсролын түвшин, эзлэх хувиар, 12-р сарын байдлаар

Боловсролын түвшин	2019 он	Эзлэх хувь	2020 он	Эзлэх хувь	Өсөлт/Бууралт Тоо	Хувь
Бүгд	**37 044**	**100.0**	**29 952**	**100.0**	**- 7 092**	**-**
Боловсролгүй	564	1.5	456	1.5	- 108	-
Бага	742	2.0	621	2.1	- 121	0.07
Суурь	2 478	6.7	1 908	6.4	- 570	-0.32
Бүрэн дунд	22 073	59.6	17 581	58.7	- 4 492	-0.89
Техникийн болон	1 943	5.2	1 525	5.1	- 418	-0.15
Тусгай мэргэжлийн дунд	1 487	4.0	1 107	3.7	- 380	-0.32
Дипломын болон	7 469	20.2	6 494	21.7	- 975	1.52
Магистр, доктор	288	0.8	260	0.9	- 28	0.09

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭН

Бүртгэлтэй ажилгүй иргэний хөдөлгөөний мэдээнээс харахад 2020 оны 12-р сарын эхэнд 18.6 мянган бүртгэлтэй ажилгүй иргэн байсан бол тайлант хугацаанд 5.8 мянган хүнээр нэмэгдэж, 6.3 мянган хүнээр хасагдаж, цэвэр дүнгээр 0.5 мянган хүнээр буурсан байна. 2020 оны 12-р сарын эцэст 18.1 мянган бүртгэлтэй ажилгүй хүн байгаа бөгөөд өмнөх оны мөн үеэтэй харьцуулахад 2.7 мянга буюу 12.8 хувиар буурчээ. Тайлант хугацаанд хасагдсан бүртгэлтэй ажилгүй иргэнээс 37.2 хувь нь ажилд зуучлагдсан байна.

ЗУРАГ 3.6 БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭДИЙН ТОО, мянган хүн

—С^2019 он —С^2020 он

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Тайлант хугацаанд нэмэгдсэн бүртгэлтэй ажилгүй иргэний тоо 2020 оны 12-р сард 5.8 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 4.3 мянга буюу 42.8 хувиар буурсан байна. 2019 онд сард дунджаар 7.3 мянган бүртгэлтэй ажилгүй иргэн тайлант хугацаанд нэмэгдэж байсан бол 2020 онд 5.7 мянга болж, 21.8 хувиар буурсан дүнтэй байна. Тайлант хугацаанд нэмэгдсэн ажил хайгч иргэдийн 2.84

мянга (49.0 хувь) эрэгтэйчүүд, 2.95 мянга (51.0 хувь) эмэгтэйчүүд байна. Өмнөх онуудын тоон мэдээллээс харахад жил бүрийн 12-р сард

бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн тоо өмнөх сараас өсөж байсан бол 2020 онд өмнөх сараас 10.0 хувиар буурсан дүнтэй байгаа нь хатуу хөл хорионы дэглэмд шилжсэнтэй холбоотой байх магадлалтай юм.

ЗУРАГ 3.8 ТАЙЛАНТ ХУГАЦААНД НЭМЭГДСЭН БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭНИЙ ТОО, ажил хайж байгаа шалтгаанаар, 12-р сарын байдлаар

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Тайлант хугацаанд хасагдсан бүртгэлтэй ажилгүй иргэний тоо 2020 оны 12-р сард 6.3 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 4.2 мянга буюу 40.1 хувиар буурсан байна. 2019 оны 12-р сард хасагдсан ажил хайгч иргэдийн 44.6 хувь нь ажил зуучлагдаж байсан бол 2020оны 12-р сарын байдлаар 37.2 хувь болж 7.5 пунктээр буурсан байна. Тайлант хугацаанд хасагдсан ажилд зуучлагдсан бүртгэлтэй ажилгүй иргэнийн 53.9 хувь нь эмэгтэйчүүд байна.

ЗУРАГ 3.9 ТАЙЛАНТ ХУГАЦААНД ХАСАГДСАН БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭНД ЭЗЛЭХ АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭДИЙН ХУВЬ, сараар

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2020 оны 12-р сарын эцэст бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн 3.3 мянга (18.2 хувь) нь 15- 24 насныхан, 6.5 мянга (35.6 хувь) нь 25-34 насныхан, 4.6 мянга (25.6 хувь) нь 35-44 насныхан, 2.9 мянга (16.0 хувь) нь 45-54 насныхан, 0.6 мянга (3.3 хувь) нь 55-59 насныхан, 0.2 мянга (1.2 хувь) нь 60 ба түүнээс дээш насныхан байгаа юм. Бүртгэлтэй ажилгүй иргэн өмнөх оны мөн үеэс 2.6 мянгаар буурсны 1.0 мянга (39.2 хувь) нь 15-24 насныхан, 1.1 мянга (42.5 хувь) нь 25-34 насныхан

байна.

БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭНИЙ ТОО, сарын эцэст, насны бүлгээр, 12-р сарын байдлаар

Насны бүлэг	2019 он	Эзлэх хувь	2020 он	Эзлэх хувь	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
Бүгд	**20761**	**100.0**	**18103**	**100.0**	**-2658**	-
15-24	4345	20.9	3303	18.2	-1042	-2.7
25-34	7576	36.5	6447	35.6	-1129	-0.9
35-44	5001	24.1	4641	25.6	-360	1.5
45-54	2993	14.4	2900	16.0	-93	1.6
55-59	624	3.0	595	3.3	-29	0.3
60+	222	1.1	217	1.2	-5	0.1

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2020 оны 12-р сарын эцэст бүртгэлтэй байгаа ажилгүй иргэдийг боловсролын түвшнээр нь авч үзвэл, 0.2 мянга (1.4 хувь) нь боловсролгүй, 0.4 мянга (2.2 хувь) нь бага, 1.1 мянга (6.2 хувь) нь суурь, 9.5 мянга (52.5 хувь) нь бүрэн дунд, 1.1 мянга (6.3 хувь) нь техникийн болон мэргэжлийн, 0.7 мянга (4.1 хувь) нь тусгай мэргэжлийн дунд, 4.8 мянга (23.4 хувь) нь дипломын болон бакалаврын дээд, 0.1 мянга (0.9 хувь) нь магистр, докторын зэрэгтэй байна. Өмнөх оны мөн үетэй харьцуулж үзэхэд бүртгэлтэй ажилгүй байгаа бүрэн дунд боловсролтой иргэд 1.5 мянгаар буурсан нь нийт өөрчлөлтийн 55.8 хувийг эзэлж байна. Өөрөөр хэлбэл хөдөлмөр, халамжийн байгууллагад бүртгүүлж ажилгүй хүн хоёроор буурахад нэг нь бүрэн дунд боловсролтой иргэн байна.

БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭНИЙ ТОО, сарын эцэст, боловсролын түвшин, эзлэх хувиар, 12-р сарын байдлаар

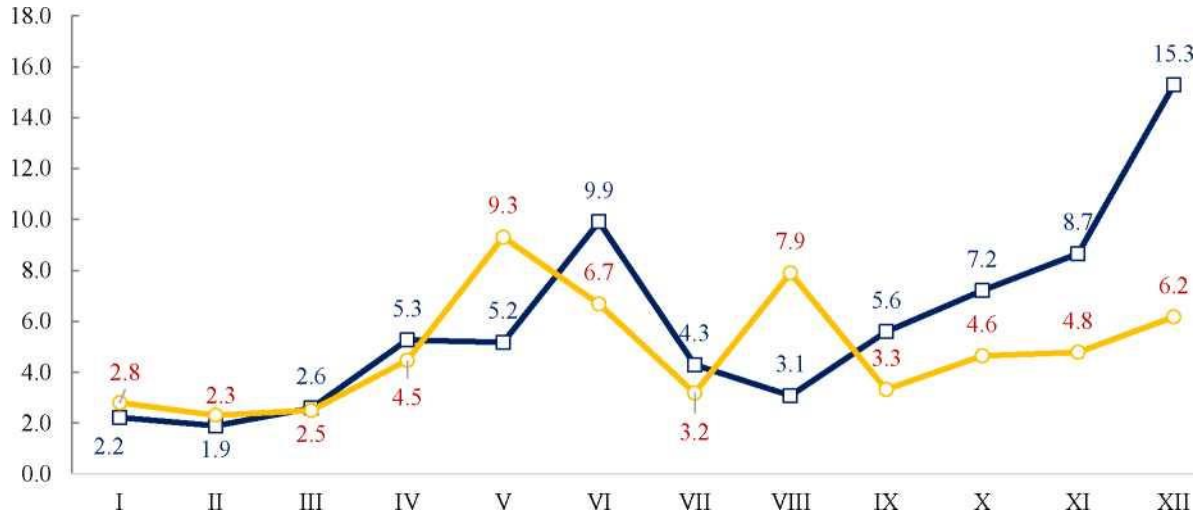
Боловсролын түвшин	2019 он	Эзлэх хувь	2020 он	Эзлэх хувь	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь
Бүгд	**20 761**	**100.0**	**18 103**	**100.0**	**- 2 658**	**-**
Боловсролгүй	286	1.4	248	1.4	- 38	-
Бага	444	2.1	396	2.2	- 48	0.0
Суурь	1 270	6.1	1 129	6.2	- 141	0.1
Бүрэн дунд	10 981	52.9	9 498	52.5	- 1 483	-0.4
Техникийн болон	1 327	6.4	1 139	6.3	- 188	-0.1
Тусгай мэргэжлийн дунд	946	4.6	748	4.1	- 198	-0.4
Дипломын болон	5 329	25.7	4 784	26.4	- 545	0.8
Магистр, доктор	178	0.9	161	0.9	- 17	-

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА

Ажлын байрны захиалга 2020 оны эцэст 58.0 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 13.1 мянга буюу 18.4 хувиар буурсан дүнтэй байна. Мөн 2019 оны 12-р сард 15.3 мянган ажлын байрны захиалга ирж байсан бол 2020 оны 12-р сард 6.2 мянга болж 2.4 дахин буурсан байна.

ТУХАЙН САРД НЭМЭГДСЭН АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА, сараар



“■0^2019 он “C^2020 он

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2020 оны эцэст ирсэн ажлын байрны захиалгын 40.1 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны, 12.0 хувь нь барилгын, 7.6 хувь нь хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын, 6.5 хувь нь боловсролын, 5.7 хувь нь төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгааллын, 5.4 хувь нь уул уурхай, олборлолтын салбарт ирсэн байна. Ажлын байрны захиалга өмнөх оны мөн үеэс буурсны 50.3 хувь нь уул уурхай, олборлолт, 26.2 хувь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт гарсан өөрчлөлтөөс шалтгаалсан байна.

Тоон мэдээллээс харахад төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа, урлаг, үзвэр, тоглоом наадмын үйл ажиллагааны салбарт ирсэн ажлын байрны захиалга өмнөх оны мөн үеэс 64.0-77.0 хувиар өссөн байна.

ХҮСНЭГТ 3.5 АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА, ЭЗҮА-ны салбарын ангиллаар, жилийн эцэст

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал	*2019 он*	*2020 он*	*Өсөлт/ Буурал т*
Бусад	**71 124**	**58**	**-13103**
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын	*3 371*	*1 637*	*- 1 734*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа,	*1 862*	*3 305*	*1 443*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Бусад	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2020 оны 12-р сарын байдлаар ирсэн ажлын байрны захиалгыг ажил мэргэжлийн ангиллаар нь

авч үзвэл, 20.3 хувь нь мэргэжилтэн, 19.4 хувь нь энгийн ажил, мэргэжил, 14.8 хувь нь үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан, 14.6 хувь нь худалдаа, үйлчилгээний ажилтан мэргэжлийн чиглэлээр ирсэн ажлын байрны захиалга байна. Ажлын байрны захиалгыг ажил мэргэжлийн ангиллаар өмнөх оны мөн үетэй харьцуулж авч үзэхэд, контор, үйлчилгээний ажилтан чиглэлээр ирсэн захиалга 53.6 хувиар, техникч болон туслах/дэд мэргэжилтэн чиглэлээр ирсэн захиалга 37.1 хувиар буурсан байна.

ХҮСНЭГТ 3.6 АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА, ажил мэргэжлийн ангиллаар, жилийн эцэст

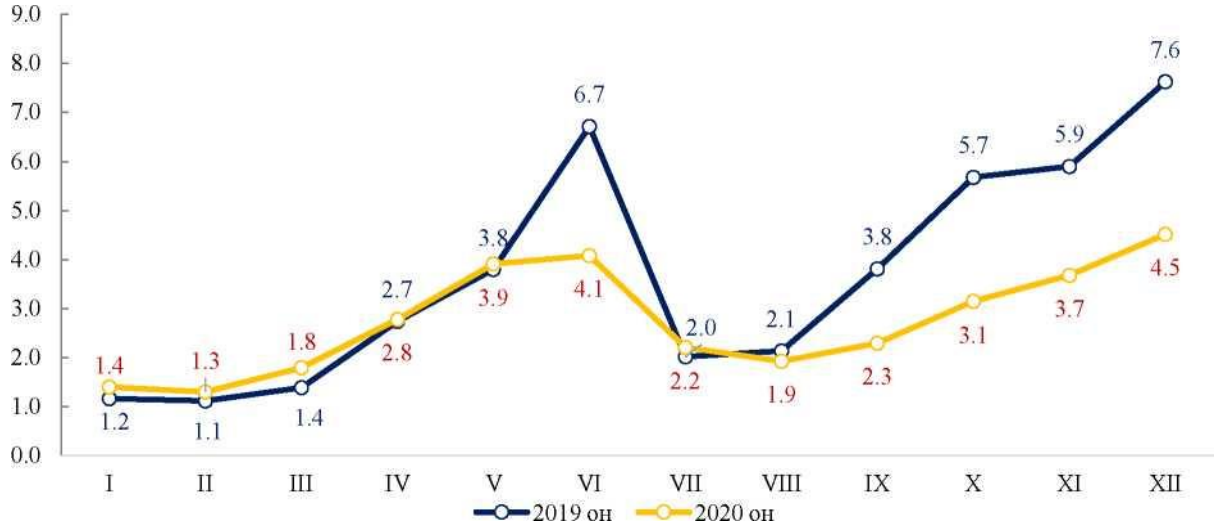
Ажил мэргэжлийн ангилал	2019 он	2020 он	Өсөлт/Бууралт	
			Тоо	Хув
Нэгдэл	71	58		
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Мэргэжилтэн	10	11	[illegible]	[illegible]
Техникч болон туслах/дэд мэргэжилтэн	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
Контор, үйлчилгээний ажилтан	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
ХАА-ын, загас агнуурын ажилтан	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил	9 809	8 616	- 1 193	- [illegible]
Оператор, машин, механизмыг ажиллуулагч	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
Энгийн ажилтан, мэргэжил	15	11	[illegible]	
Зөвшөөрөгдсөн ажилд, мэргэжилд	499	1 013	514	103

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭН

Ажилд зуучлагдсан иргэд 2020 оны эцэст 33.0 болж өмнөх оны мөн үеэс 11.0 мянга буюу 25.1 хувиар буурсан байна. 2019 оны 12-р сард 7.6 мянган иргэн ажилд зуучлагдаж байсан бол 2020 оны 12-р сард 4.5 мянга болж 3.1 мянга буюу 40.8 хувиар буурсан байна. Тоон мэдээллээс харахад 2020 оны 9-р сараас эхлэн тухайн сард нэмэгдсэн ажилд зуучлагдсан иргэд өмнөх оны 37-44 хувиар буурсан дүнтэй байна.

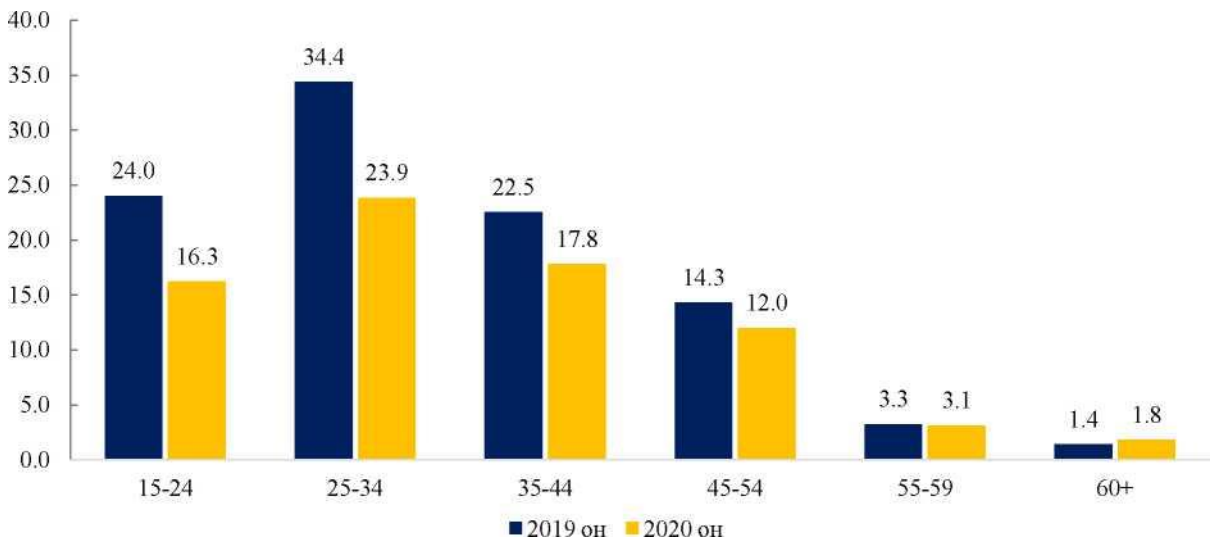
ЗУРАГ 3.11 ТУХАЙН САРД НЭМЭГДСЭН АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭНИЙ ТОО, сараар



Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2020 оны жилийн эцсийн байдлаар ажилд зуучлагдсан иргэдийн 16.3 хувь нь 15-24 насны, 23.9 хувь 25-34 насны, 17.8 хувь нь 35-44 насны, 12.0 хувь нь 45-54 насны, 3.1 хувь нь 55-59 насны, 1.8 хувь 60 түүнээс дээш насныхан байна. Ажилд зуучлагдсан иргэд буурахад 15-34 насны хүмүүст илүү нөлөөлсөн. Өөрөөр хэлбэл өмнөх оны мөн үеэс ажилд зуучлагдсан иргэд 11.0 мянгаар буурсны 73.0 хувь нь 15-34 насанд гарсан өөрчлөлт байна.

ЗУРАГ 3.12 АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭН, насны бүлэг, эзлэх хувиар



Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Ажилд зуучлагдсан иргэдийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзэхэд 32.2 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны, 10.9 хувь нь барилга, 10.4 хувь нь ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын, 9.5 хувь нь боловсролын салбарт зуучлагдсан байна.

АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭНИЙ ТОО, жилийн эцэст

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал	2019 он	2020 он	Өсөлт/ Буурал т
Бүгд	**44 059**	**33**	**- 11**
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	3 137	3 429	292
Хүд хурхай, олборлолт	4 945	1 710	- 3 235
Боловсруулах үйлдвэрлэл	4 702	1 819	- 2 883
Тэжээр ба зуучлахын үйл ажиллагаа	515	488	- 27
Барилга	4 141	3 583	- 558
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын	2 665	970	- 1 695
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	1 139	345	- 794
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	1 369	2 255	886
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа,	1 328	1 868	540
Боловсрол	3 308	3 149	- 159
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	1 497	1 010	- 487
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	12 329	10	- 1 713
Ус хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын	708	442	- 266
Бусад	2 276	1 322	- 954

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2020 оны 12-р сарын байдлаар ажилд зуучлагдсан иргэдийг ажил мэргэжлийн ангиллаар нь авч үзвэл, 23.1 хувь нь мэргэжилтэн, 19.6 хувь нь энгийн ажил, мэргэжил, 14.8 хувь нь үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан, 10.8 хувь нь худалдаа, үйлчилгээний ажилтан мэргэжлийн чиглэлээр ажилд зуучлагдсан байна. Ажилд зуучлагдсан иргэдийг ажил мэргэжлийн ангиллаар өмнөх оны мөн үетэй харьцуулж авч үзэхэд, контор, үйлчилгээний ажилтан чиглэлээр зуучлагдсан иргэд 49.1 хувиар, техникч болон туслах/дэд мэргэжилтэн

зуучлагдсан иргэд 43.7 хувиар, худалдаа, үйлчилгээний ажилтан чиглэлээр зуучлагдсан иргэд 33.9 хувиар буурсан байна.

ХҮСНЭГТ 3.8 АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА, ажил мэргэжлийн ангиллаар, жилийн эцэст

Өсөлт/Бууралт

Ажил мэргэжлийн ангилал	2019	2020	Тоо	%
Бүгд	**44**	**33**	**- 11**	**-**
Менежер	1 221	1 207	- 14	-
Мэргэжилтэн	7 980	7 634	- 346	-
Техникч болон туслах /дэд мэргэжилтэн	3 847	2 164	- 1 683	-
Контор, үйлчилгээний ажилтан	4 087	2 082	- 2 005	-
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	5 371	3 551	- 1 820	-
ХАА, ой, загас аанчуурын ажилтан	2 279	2 521	242	1
Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил	6 505	4 872	- 1 633	-
Суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч,	2 965	2 166	- 799	-
Энгийн ажил, мэргэжил	9 441	6 485	- 2 956	-
Зөөгч хүний ажил, мэргэжил	363	334	- 29	-

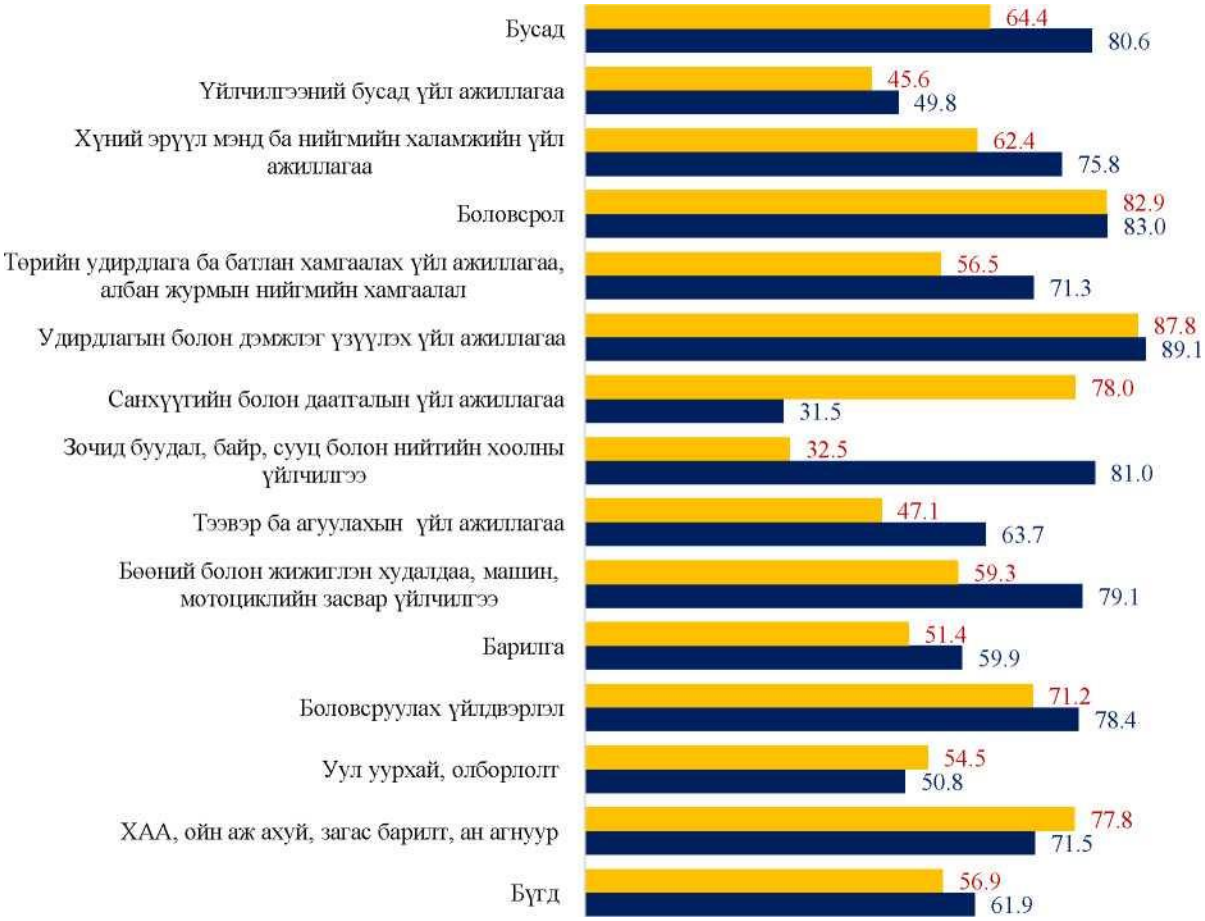
Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ХАРЬЦАА

2020 оны жилийн эцсийн байдлаар 58.0 мянган ажлын байрны захиалга ирсэн бөгөөд 33.0 мянган иргэнийг ажилд зуучилж, 56.9 хувийн эрэлтийг хангасан байна. 2019 он жилийн эцэст ажлын байрны эрэлтийн 61.9 хувийг хангаж байсан бол 2020 онд 56.9 хувь болж 5.0 пунктээр буурсан байна. Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзвэл удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарын 87.8 хувийн, болосролын салбарын 82.9 хувийн, Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарын 78.0 хувийн, ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарын 77.8 хувийн эрэлтийг хангасан байна.

2019 онд зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарын ажлын байрны эрэлтийн 81.0 хувийг хангаж байсан бол 2020 онд 32.5 хувь болж, 48.5 пунктээр, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар үйлчилгээний салбарынх 19.8 пунктээр, тээвэр ба агууллахын үйл ажиллагааны салбарынх 16.5 пунктээр буурсан байна. СО71Э-19 цар тахал дотоодод тархаж хатуу хорио болон бүх нийтийн бэлэн байдлын зэрэгт шилжсэнтэй холбоотойгоор салбаруудын үйл ажиллагаа хэсэгчлэн болон түр хугацаагаар хаасан. Энэ шийдвэрийн нөлөөгөөр тухайн салбаруудаас ирэх ажлын байрны захиалга буурсан байх магадлалтай юм.

ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ХАРЬЦАА, ЭЗҮА-ны салбарын ангиллаар, жилийн эцэст, хувиар



■*2020он И2019он*

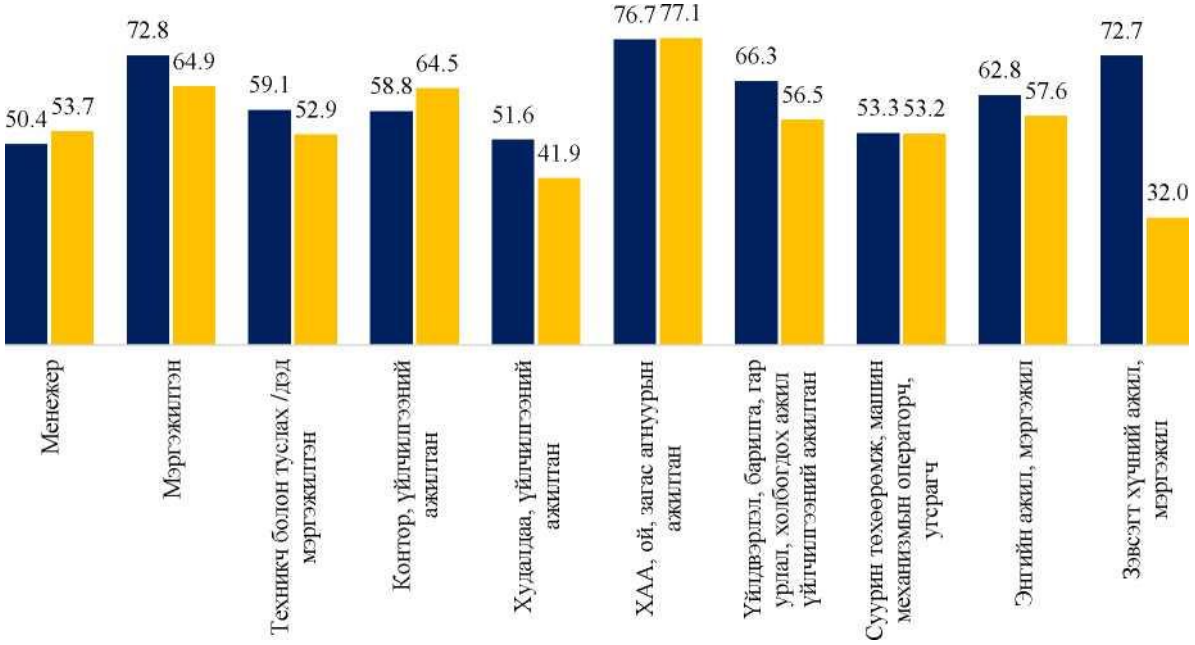
Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2020 оны жилийн эцсийн байдлаар ирсэн менежер мэргэжлийн чиглэлээр ирсэн ажлын байрны захиалгын 64.9 хувийн, Контор, үйлчилгээний ажилтан чиглэлээр ирсэн захиалгын 64.5 хувийн, ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан чиглэлээр ирсэн захиалгын 77.1 хувийн эрэлтийг хангасан байна.

2019 онд үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан чиглэлээр ирсэн ажлын байрны захиалгын 66.3 хувийг хангаж байсан бол 2020 онд 56.5 хувь болж 9.8 пунктээр буурсан байна. Мөн 2019 онд худалдаа, үйлчилгээний ажилтан чиглэлээр ирсэн ажлын байрны захиалгын 51.6 хувийг хангаж байсан бол 2020 онд 41.9 хувь болж 9.7 пунктээр буурчээ.

ЗУРАГ 3.14 ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ХАРЬЦАА, ажил мэргэжлийн ангиллаар, жилийн эцэст, хувиар

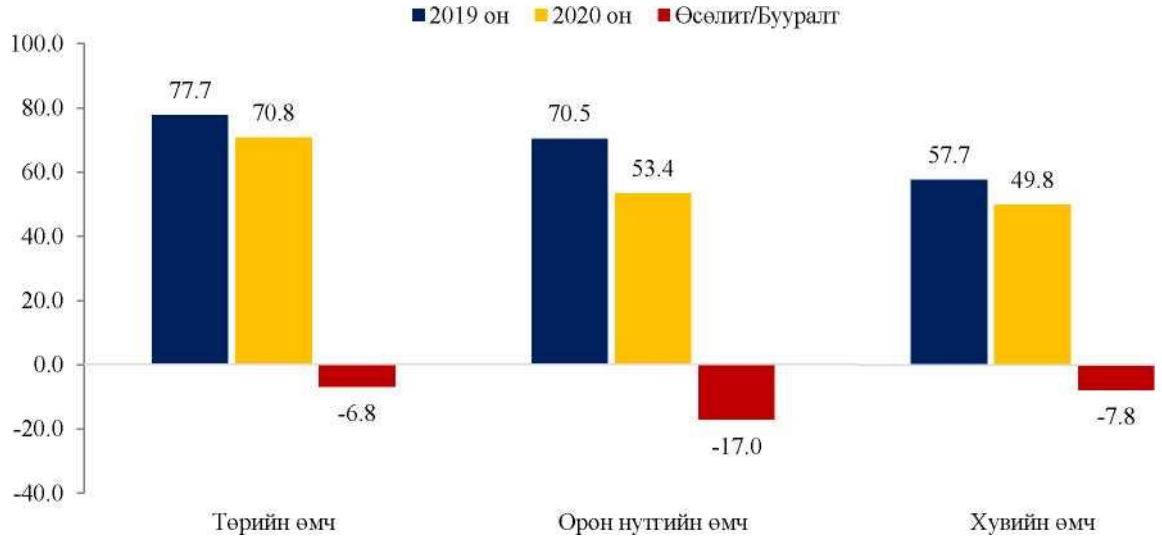
■*2019он И2020он*



Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2020 оны жилийн эцсийн байдлаар төрийн өмчит байгууллагаас ирсэн байрны захиалгын 70.8 хувийн, орон нутгийн өмчит байгууллагаас ирсэн захиалгын 53.4 хувийн, хувийн өмчит байгууллагаас ирсэн захиалгын 49.8 хувийн эрэлтийг хангасан байна.

ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ХАРЬЦАА, байгууллагын өмчийн хэлбэрээр, жилийн эцэст, хувиар



Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

БҮЛЭГ 4. ДҮГНЭЛТ

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллээс харахад 2020 оны 2-р улиралд өмнөх улирлаас ажиллах хүчний оролцооны түвшин, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин нэмэгдэж, хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл байдал сайжирч харагдсан бол 2020 оны 3-р улиралд өмнөх улирлаас буурсан байна.

Ажиллах хүч 2020 оны 3-р улирлын байдлаар 1 286.6 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 13.9 мянга буюу 1.1 хувиар буурсан байна. Ажиллах хүч буурсан нь СОЮ-19 цар тахлаас үүдэлтэй гэж таамаглаж болохоор байна. Тухайлбал ажилгүйчүүдийн тоо өмнөх оны мөн үеэс 34.0 мянга буюу 26.8 хувиар буурч, боломжит ажиллах хүч 11.2 мянга буюу 21.8 хувиар өссөн байна. Эндээс харахад СОЮ-19 цар тахлын үеийн хөл хорионы нөлөөгөөр ажилгүй хүмүүсийн ажил хайх, ажил хийх оролдлого нь хязгаарлагдсан нь харагдаж байна. Өөрөөр хэлбэл хөдөлмөрийн насны хүн ам цар тахлаас болгоомжлон ажил хийх, хайхаас илүү гэртээ байх шийдвэр гаргаснаас үүдэж

боломжит ажиллах хүчийг нэмэгдүүлсэн байна.

Нийгмийн даатгалд шимтгэл төлөгч байгууллагын тоо 2.4 хувиар өссөн хэдий ч даатгуулагчийн тоо 1.0 хувиар буурсан дүнтэй байна. Мөн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого өмнөх оны мөн үеэс 233.0 тэрбум буюу 13.4 хувиар буурсан байна. Тоон мэдээллээс харахад 2020 оны 3-р сараас эхлэн тухайн сард нэмэгдсэн шимтгэлийн орлого өмнөх оны мөн үеийн орлогын хэмжээнээс 9.4-37.0 хүртэлх хувиар бага байна.

Сайн дурын даатгалд хамрагдсан малчдын 2020 оны 4-р улиралд өссөн хэдий ч 4-р улиралд нэмэгдэж хамрагдсан малчдын тоо өмнөх оны мөн үеэс 32.4 хувиар буурсан байна.

Сайн дурын даатгалд хамрагдсан хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч 2020 оны 12-р сарын байдлаар 21.9 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 6.1 мянга буюу 21.6 хувиар буурчээ. Мөн 2020 оны 4-р улиралд 0.6 мянган хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч сайн дурын даатгалд шинээр хамрагдсан бол өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 50.5 хувиар буурсан байна. Тоон мэдээллээс харахад СОVID-19 цар тахлын улмаас хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн үйлдвэрлэл, үйлчилгээ нь зогссон тул сайн дураар даатгалд хамрагдах нь буурсан байх магадлалтай юм.

Ажил хайж байгаа иргэдийн тоо буурсан хэдий ч ажил хайж байгаа гурван иргэн тутмын нэг нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа хэдий ч ажлаа солих хүсэлтэй, мөн гурван хүн тутмын нэг нь ажлаас чөлөөлөгдсөн/халагдсан хүмүүс байна. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа хэдийн ажлаа солих хүсэлтэй ажил хайгч 4 хүн тутмын гурав нь орлого нь хүрэлцэхгүй байгаа гэсэн шалтгаанаар ажил хайж байна.

Мөн бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийг ажил хайж байгаа шалтгаанаар нь авч үзвэл бүртгэлтэй ажилгүй хоёр иргэн тутмын нэг нь ажлаас чөлөөлөгдсөн/халагдсан хүмүүс байна. Ажлаас чөлөөлөгдсөн/халагдсан хүмүүсийн 17.8 хувь нь орон тооны цомхтголд орсон байна.

Улсын онцгой комиссын зүгээс СОVID-19 цар тахлын тархалтын байдлаас шалтгаалж хатуу хөл хорио болон өндөржүүлсэн бэлэн байдлын зэрэгт шилжиж аж ахуй нэгж байгууллагуудын үйл ажиллагааг түр хугацаагаар зогсоосон ажлын байрны захиалга, ажил зуучлагдсан иргэдийн тоо буурахад нөлөөлсөн байх магадлалтай юм. Ажлын байрны захиалга, ажилд зуучлагдсан иргэдийн тоог эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар авч үзэхэд үйл ажиллагааг нь түр хугацаагаар зогсоосон салбаруудад ихээхэн буурсан байна.

ХҮСНЭГТ ШИМТГЭЛ ТӨЛӨГЧ БАЙГУУЛЛАГЫН ТОО, өсөн нэмэгдэхээр, төрлөөр

Сар	2019 он			2020 он		
	Нийт	Хувийн байгууллага	Төсөвт байгууллага	Нийт	Хувийн байгууллага	Төсөвт байгууллага
I	10 987	9 970	1 017	9 692	8 493	1 199
II	27 560	23 283	4 277	29 687	25 303	4 384
III	42 055	37 355	4 700	42 862	38 286	4 576
IV	43 001	38 466	4 535	44 636	40 069	4 567
V	43 943	39 403	4 540	46 206	41 632	4 574
VI	44 844	40 299	4 545	46 762	42 185	4 577
VII	45 362	40 808	4 554	47 129	42 545	4 584
VIII	45 793	41 237	4 556	47 412	42 830	4 582
IX	46 331	41 767	4 564	47 818	43 225	4 593
X	46 905	42 334	4 571	48 250	43 643	4 607
XI	47 451	42 882	4 569	48 687	44 074	4 613
XII	47 929	43 353	4 576	49 067	44 442	4 625

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

ХҮСНЭГТ 2. АЛБАН ЖУРМЫН ДААТГУУЛАГЧИЙН ТОО, өсөн нэмэгдэхээр, төрлөөр

Сар	2019 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	Өсөлт/Бууралт	
					Тоо	Хувь

I	150 079	150 079	142 390	142 390	- 7 689	-5.1
II	644 584	494 505	681 644	539 254	37 060	5.7
III	705 243	60 659	723 901	42 257	18 658	2.6
IV	728 484	23 241	747 697	23 796	19 213	2.6
V	766 130	37 646	780 517	32 820	14 387	1.9
VI	801 569	35 439	805 068	24 551	3 499	0.4
VII	832 321	30 752	826 556	21 488	- 5 765	-0.7
VIII	857 533	25 212	849 909	23 353	- 7 624	-0.9
IX	889 767	32 234	878 417	28 508	- 11 350	-1.3
X	923 152	33 385	909 782	31 365	- 13 370	-1.4
XI	956 309	33 157	936 896	27 114	- 19413	-2.0
XII	982 351	26 042	964 703	27 807	- 17 648	-1.8

Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

ХҮСН ЭГТ . САЙН ДУРЫН ДААТГУУЛАГЧИЙН ТОО, өсөн нэмэгдэхээр, төрлөөр

Сар	2019 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	Өсөлт/Бууралт Тоо	Хувь
I	150 079	150 079	142 390	142 390	- 7 689	-5.1
II	644 584	494 505	681 644	539 254	37 060	5.7
III	705 243	60 659	723 901	42 257	18 658	2.6
IV	728 484	23 241	747 697	23 796	19 213	2.6
V	766 130	37 646	780 517	32 820	14 387	1.9
VI	801 569	35 439	805 068	24 551	3 499	0.4
VII	832 321	30 752	826 556	21 488	- 5 765	-0.7
VIII	857 533	25 212	849 909	23 353	- 7 624	-0.9
IX	889 767	32 234	878 417	28 508	- 11 350	-1.3
X	923 152	33 385	909 782	31 365	- 13 370	-1.4
XI	956 309	33 157	936 896	27 114	- 19413	-2.0
XII	982 351	26 042	964 703	27 807	- 17 648	-1.8

ХҮСНЭГТ . АЖИЛ ХАЙГЧ ИРГЭНИЙ ТОО, сараар

Он	Ажил хайгч /сарын эхэнд/		Тайлант нэмэгдсэн иргэн		Тайлант хугацаанд	Ажилд	Ажил хайгч /сарын эцэст/	
2019	36 169	19 035	8 129	4 191	9 620	1 554	34	18 056
II	34 678	18 056	7 005	2 718	7 705	1 116	33	17 724
III	33 978	17 724	8 653	4 451	10	1 284	31	16 466
IV	31 832	16 466	10 306	5 291	9 164	2 736	32	17 100
V	33 974	17 100	11 588	5 328	9 210	3 703	35	18 140
VI	35 243	18 140	14 319	7 783	16	6 712	33	17 255
VII	33 327	17 255	9 546	4 822	9 949	3 013	33	17 075
VIII	33 924	17 075	8 506	4 500	10	3 133	30	16 165
IX	30 831	16 165	11 473	6 357	11	3 812	30	16 250
X	30 467	16 250	17 570	8 993	13	5 540	34	18 388

XI	24 630	18 288	15 210	7 451	13	5 817	26	18 069
XII	26 063	18 069	17 220	8 764	16	7 246	27	19 016
2020	27 044	19 016	10 007	5 256	9 003	1 775	27	19 275
II	27 148	19 275	6 648	3 260	8 172	1 131	25	18 341
III	25 624	18 341	7 040	3 546	10	1 794	21	16 285
IV	21 785	16 285	11 627	5 686	10	2 777	22	16 651
V	22 007	16 651	9 765	4 454	11	2 905	21	15 648
VI	21 114	15 648	9 257	4 656	10	4 027	20	15 267
VII	20 320	15 267	8 133	4 101	10	2 208	28	14 203
VIII	28 073	14 203	7 472	3 886	7 564	1 925	2708	14526
IX	27 081	14 526	7 248	4 099	7 825	2 203	27	14 201
X	27504	14201	10654	5518	9457	2143	2870	15086
XI	28701	15086	11603	5770	9381	2681	3002	16081
XII	30922	16081	9169	4610	1013	4036	2995	15390

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

ХҮСНЭГТ . АЖИЛ ХАЙГЧ ИРГЭНИЙ ТОО, боловсролын түвшнээр, сарын эцэст

Сар	Бүгд	Боловсролгүй	Бага	Суурь	Бүрэн дунд	Техникийн болон мэргэжлийн	Тусгай мэргэжлийн дунд	Дипломын болон бакалаврын дээд	Магистр, доктор
201	34	46	779	2 107	17 760	2 113	1 587	9 477	390
II	33	46	806	2 097	17 196	2 160	1 540	9 315	385
III	31	43	780	1 925	16 067	2 214	1 500	8 539	382
IV	32	43	854	2 053	16 663	2 335	1 577	8 680	378
V	35	47	931	2 266	18 563	2 340	1 656	8 726	370
VI	33	47	879	2 094	17 631	2 210	1 539	8 194	307
VII	33	46	855	2 083	17 278	2 231	1 552	8 164	301
VIII	30	39	707	1 818	15 741	2 098	1 460	8 296	306
IX	30	38	706	1 801	15 713	1 917	1 435	8 163	353
X	34	50	744	2 081	18 951	1 946	1 513	8 549	344
XI	36	54	722	2 283	20 663	1 888	1 499	8 124	338
XII	37	56	743	2 479	22 073	1 943	1 487	7 469	288
202	37	56	749	2 528	21 943	2 103	1 534	7 399	333
II	35	53	721	2 349	20 787	2 131	1 536	7 266	317
III	31	45	668	1 966	17 613	2 039	1 455	7 344	353
IV	33	45	714	2 106	18 533	2 107	1 453	7 335	333
V	31	43	687	2 049	17 354	1 995	1 416	6 901	291
VI	30	46	685	2 037	17 319	2 033	1 333	6 333	333
VII	28	41	653	1 943	15 963	1 875	1 337	5 905	195
VIII	27	45	645	1 933	15 496	1 907	1 307	6 133	319
IX	27	41	571	1 740	14 987	1 757	1 328	6 544	363
X	28	49	573	1 760	16 117	1 734	1 189	6 584	363
XI	30	47	603	1 816	18 107	1 679	1 169	6 794	377
XII	29	45	621	1 908	17 581	1 535	1 107	6 494	360

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

ХҮСНЭГТ . БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭНИЙ ТОО, сараар

Он сар	Бүртгэлтэй ажилгүй иргэн /сарын эхэнд/		Тайлант хугацаанд нэмэгдсэн иргэн		Тайлант хугацаанд хасагдсан иргэн		Бүртгэлтэй ажилгүй иргэн /сарын эцэст/	
						Ажилд зуучлагдса		
	1 Эмэгтэй		1 Эмэгтэй				1 Эмэгтэй	
201	24 964	13	5 690	2 956	6 250	1 030	24	12
II	24 404	12	5 143	2 755	5 524	774	24	12
III	24 022	12	5 255	2 795	7 626	897	21	11
IV	21 752	11	6 996	2 708	6 279	1 767	22	11
V	22 469	11	7 242	2 403	6 202	2 330	23	12
VI	23 509	12	9 110	4 939	9 574	3 487	23	12
VII	23 045	12	6 272	2 242	6 903	1 281	22	11
VIII	22 414	11	5 663	3 079	6 751	1 486	21	11
IX	21 326	11	7 281	4 117	8 194	2 439	20	11
X	20 413	11	10	5 227	8 719	3 628	21	11
XI	21 916	11	7 917	3 871	8 603	3 380	21	11
XII	21 141	11	10	5 391	10	4 699	20	10
202	20 761	10	6 285	3 262	6 434	1 115	20	10
II	20 612	10	4 464	2 340	4 433	799	20	10
III	20 643	10	4 418	2 374	5 667	1 117	19	10
IV	19 394	10	7 739	3 853	6 477	1 763	20	10
V	20 656	10	6 093	3 771	6 959	3 377	19	10
VI	19 789	10	5 621	2 938	5 847	2 221	19	10
VII	19 563	10	5 165	2 667	6 681	1 210	18	9 289
VIII	18 047	9	4 909	2 616	4 666	939	18	9 659
IX	18 290	9	4 681	2 661	5 143	1 403	17	9 446
X	17 829	9	6 471	3 414	5 983	1 853	18	9 819
XI	18 218	9	6 447	3 396	6 179	3 218	18	9 881
XII	18 537	9	5 793	3 059	6 399	3 399	18	9 595

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

ХҮСНЭГТ БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭНИЙ ТОО, боловсролын түвшнээр, сарын эцэст

Сар	Бүгд	Боловсролгүй	Бага	Суурь	Бүрэн дунд	Техникийн болон мэргэжлийн	Тусгай мэргэжлийн дунд	Дипломын болон бакалаврын дээд	Магистр, доктор
201	24	27	505	1 434	11 713	1 630	1 114	7 456	274
II	24	28	546	1 440	11 446	1 654	1 090	7 287	272
III	21	27	495	1 239	10 410	1 544	1 025	6 507	258
IV	22	28	548	1 322	10 699	1 624	1 086	6 644	262
V	23	29	593	1 434	11 653	1 553	1 107	6 619	253
VI	23	29	596	1 403	11 513	1 598	1 044	6 375	219
VII	22	28	575	1 415	11 051	1 608	1 011	6 263	203
VIII	21	25	467	1 226	10 218	1 565	979	6 402	218
IX	20	25	473	1 193	9 873	1 388	921	6 089	229
X	21	29	479	1 276	10 863	1 393	1 026	6 363	218
XI	21	28	461	1 243	10 653	1 313	979	5 989	216
XII	20	28	444	1 279	10 981	1 337	946	5 329	178

2020	20	27	446	1,208	10,822	1,457	958	5,158	202
II	20	27	435	1,270	10,895	1,512	983	5,061	199
III	19	22	411	1,146	9,708	1,472	950	5,228	227
IV	20	25	471	1,203	10,578	1,548	974	5,325	214
V	19	24	446	1,319	10,246	1,483	951	4,912	185
VI	19	27	454	1,299	10,266	1,544	923	4,644	157
VII	18	22	423	1,220	9,296	1,423	873	4,220	139
VIII	18	27	428	1,290	9,223	1,451	850	4,710	157
IX	17	24	371	1,068	8,843	1,298	873	4,948	179
X	18	27	365	1,068	9,292	1,293	823	4,922	180
XI	18	24	369	1,062	9,705	1,254	788	4,987	176
XII	18	24	396	1,129	9,498	1,139	748	4,784	161

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

ХҮСНЭГТ 8. АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА, АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭНИЙ ТОО

	Ажлын байрны захиалга				Ажилд зуучлагдсан иргэн			
Сар	2019 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2019 он	Тухайн сард нэмэгдсэн	2020 он	Тухайн сард нэмэгдсэн
I	2,224	2,224	2,795	2,795	1,161	1,161	1,398	1,398
II	4,119	1,895	5,098	2,303	2,277	1,116	2,695	1,297
III	6,710	2,591	7,595	2,497	3,661	1,384	4,489	1,794
IV	11,964	5,254	12,055	4,460	6,397	2,736	7,266	2,777
V	17,139	5,175	21,358	9,303	10,191	3,794	11,171	3,905
VI	27,037	9,898	28,036	6,678	16,903	6,712	15,250	4,079
VII	31,327	4,290	31,216	3,180	18,916	2,013	17,458	2,208
VIII	34,402	3,075	39,115	7,899	21,048	2,132	19,381	1,923
IX	39,989	5,587	42,433	3,318	24,860	3,812	21,672	2,291
X	47,190	7,201	47,077	4,644	30,537	5,677	24,815	3,143
XI	55,849	8,659	51,852	4,775	36,436	5,899	28,495	3,680
XII	71,124	15,275	58,022	6,170	44,059	7,623	33,006	4,511

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

ХҮСНЭГТ . АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭНИЙ ТОО, насны бүлгээр

Сар	Бүгд	Насны бүлгээр					
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60+
2019 I	1,161	356	423	215	129	34	4
II	2,277	633	853	452	262	68	9
III	3,661	942	1,412	741	444	103	19
IV	6,397	1,542	2,388	1,369	864	191	43
V	10,191	2,348	3,840	2,255	1,385	276	87
VI	16,903	3,917	6,208	3,811	2,295	494	178
VII	18,916	4,371	6,826	4,306	2,621	583	209
VIII	21,048	4,807	7,620	4,810	2,919	649	243
IX	24,860	5,667	8,933	5,651	3,501	776	332
X	30,537	6,903	10,956	6,951	4,319	995	413
XI	36,436	8,192	12,974	8,265	5,234	1,181	490
XII	44,059	10,588	15,153	9,935	6,314	1,437	632

2020 I	1 298	227	506	206	100	45	14
II	2 695	629	1 010	576	361	87	32
III	4 489	911	1 632	1 031	674	157	84
IV	7 266	1 416	2 521	1 722	1 177	294	136
V	11 171	2 222	3 642	2 685	1 864	506	251
VI	15 250	3 368	4 836	3 593	2 437	685	331
VII	17 458	3 907	5 491	4 034	2 787	789	450
VIII	19 381	4 242	6 016	4 561	3 171	874	517
IX	21 672	4 739	6 775	5 112	3 528	962	556
X	24 815	5 616	7 778	5 767	3 976	1 073	605
XI	28 495	6 377	8 952	6 688	4 576	1 214	688
XII	33 006	7 163	10 511	7 857	5 291	1 385	799

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

ХҮСНЭГТ 10. АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА, ажил мэргэжлийн ангиллаар, сарын эцэст

Бүгд	Менежер	Мэргэжилтэн	Техникч болон туслах /дэд мэргэжилтэн	Контор, үйлчилгээний ажилтан	Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан	Үйлдвэрлэл, барилга, гар	Суурин төхөөрөмж, машин механизм	Энгийн ажил, мэргэжилгүй
2 224	109	402	230	141	779	12	247	86	207
4 110	193	737	397	225	1 073	51	525	275	614
6 710	299	1 137	585	425	1 541	122	1 058	427	970
11 064	555	1 843	1 165	772	2 200	213	1 811	938	2 376
17 139	695	2 564	1 536	1 017	2 792	381	2 501	1 337	4 178
27 037	872	3 800	2 858	2 550	3 583	826	3 736	2 143	5 463
31 327	1 215	4 583	3 154	3 687	3 938	1 030	4 465	2 386	6 606
34 402	1 345	5 238	3 448	3 896	4 344	1 119	4 985	2 560	7 193
39 980	1 447	6 370	3 760	4 216	4 977	2 252	5 662	2 832	8 181
47 190	1 613	7 902	4 518	4 492	5 941	2 567	6 619	3 324	9 875
55 849	1 935	9 687	5 194	4 762	7 064	2 722	7 928	4 084	11 121
71 124	2 422	10 964	6 508	6 955	10 405	2 973	9 809	5 565	15 024
2 795	141	601	280	110	418	50	304	275	403
5 098	215	1 220	455	201	755	85	754	430	822
7 595	297	1 736	652	348	1 088	239	1 057	574	1 427
12 055	439	2 663	875	425	1 788	397	1 813	903	2 496
21 358	799	4 043	1 457	999	2 534	646	3 391	1 663	4 370
28 036	994	5 467	1 969	1 548	4 326	878	4 838	1 909	5 643
31 316	1 116	5 828	2 133	1 824	4 683	1 131	5 550	2 039	6 425
39 115	1 509	6 484	2 736	2 177	6 585	2 039	6 442	2 317	8 355
42 433	1 600	7 402	3 091	2 311	7 061	2 125	6 913	2 364	8 958
47 077	1 736	8 456	3 388	2 707	7 669	2 436	7 270	3 045	9 738
51 852	1 884	10 149	3 647	2 888	7 973	2 845	7 943	3 439	10 349
58 022	2 248	11 755	4 093	3 226	8 466	3 268	8 616	4 074	11 263

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

ХҮСНЭГТ . АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭНИЙ ТОО, ажил мэргэжлийн ангиллаар, сарын эцэст

Бүгд	Менежер	Мэргэжилтэн	Техникч болон туслах /дэд мэргэжилтэн	Контор, үйлчилгээний ажилтан	Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан	Үйлдвэрлэл, барилга, гар	Суурин төхөөрөмж, машин механизм	Энергийн ажил, мэргэжилт
1 161	47	253	103	151	253	12	142	65	130
2 277	81	467	205	200	456	50	289	199	311
3 661	156	825	303	289	673	101	503	296	493
6 307	251	1 273	551	525	981	157	884	445	1 291
10 101	344	2 024	813	658	1 408	277	1 372	701	2 502
16 903	446	3 114	1 418	2 407	2 103	642	2 212	1 027	3 404
18 916	488	3 384	1 551	2 471	2 200	805	2 609	1 166	4 104
21 048	561	3 676	1 873	2 563	2 401	862	3 133	1 291	4 536
24 860	624	4 546	2 270	2 833	2 721	1 538	3 520	1 473	5 158
30 537	723	5 706	2 789	3 034	3 495	1 933	4 328	1 833	6 505
36 436	933	6 833	3 321	3 290	4 360	2 074	5 229	2 558	7 518
44 059	1 221	7 980	3 847	4 087	5 371	2 279	6 505	2 965	9 441
1 298	43	278	127	53	188	23	181	143	255
2 695	112	605	246	102	388	53	308	248	533
4 480	193	954	408	183	634	105	404	368	948
7 266	293	1 488	598	264	1 033	278	961	609	1 601
11 171	437	2 107	873	501	1 468	474	1 667	825	2 650
15 250	539	3 033	1 107	806	1 881	688	2 428	944	3 658
17 458	634	3 276	1 225	1 274	2 067	878	2 798	1 057	4 140
19 381	721	3 517	1 289	1 340	2 243	1 490	3 243	1 121	4 300
21 673	810	4 221	1 516	1 436	2 506	1 606	3 589	1 226	4 633
24 815	900	5 017	1 709	1 573	2 857	1 840	3 813	1 628	5 338
28 495	1 000	6 174	1 889	1 739	3 150	2 228	4 357	1 868	5 861
33 006	1 207	7 634	2 164	2 082	3 551	2 521	4 872	2 166	6 485

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮЛТ

2021 оны I улирлын байдлаар арван тав, түүнээс дээш насны хүн амын 1 156.1 мянга (54.9 хувь) нь ажиллах хүч, 949.7 мянга (45.1 хувь) нь ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам байна.

Нийт ажиллах хүчний 613.7 мянга (53.1 хувь) нь эрэгтэйчүүд, 542.4 мянга (46.9 хувь) нь эмэгтэйчүүд байна. Мөн нийт ажиллах хүчний 1 054.9 мянга (91.2 хувь) нь ажиллагчид, 101.2 мянга (8.8 хувь) нь ажилгүйчүүд байна. Ажиллах хүч өмнөх оны мөн үеэс 97.1 мянга буюу 7.7 хувиар буурсан байна. Ажиллах хүч буурсан нь корона вируст халдвар (00710-19) цар тахлаас үүдэлтэй гэж таамаглаж болохоор байна. Тухайлбал ажиллагчдын тоо өмнөх оны мөн үеэс 115.6 мянга буюу 9.8 хувиар буурч, боломжит ажиллах хүч 26.5 мянга буюу 32.2 хувиар өссөн байна. Тоон мэдээллээс үзэхэд корона вируст халдвар (00710-19) цар тахлын үеийн хөл хорионы нөлөөгөөр ажилгүй хүмүүсийн ажил хайх болон ажил хийх оролдлого нь хязгаарлагдсан нь харагдаж байна.

Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт буюу хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн хэрэгцээ хангагдахгүй байгаа хүн ам 2021 оны I улирлын байдлаар улсын хэмжээнд 216.3 мянга болж, 2020 оны I улирлаас 45.9 мянга буюу 26.9 хувиар өссөн байна. Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтыг бүтцээр нь авч үзвэл, 101.2 мянга (46.8 хувь) нь ажилгүй хүн, 6.3 мянга (2.9 хувь) нь цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгч, 108.8 мянга (50.3 хувь) нь боломжит ажиллах хүч байна.

Үзүүлэлт	2019	2019-I	2019-II	2019-III	2020	2020-I	2020-II	2020-III	2021	Өөрчлөлт	
										Он	Улир
Ажиллах хүч	1,129	1,293	1,282	1,293	1,253	1,268	1,268	1,216	1,115	-97	-60.6
Үүнээс: эмэгтэй	601	605.8	598.4	594.4	588.7	591.9	609.0	575.1	542	-46	-32.8
Ажиллагчид	1,114	1,163	1,155	1,188	1,179	1,185	1,176	1,124	1,095	-115.6	-69.7
Үүнээс: эмэгтэй	537	549.1	546.1	555.3	556.5	551.4	568.1	529.7	501	-55	-28.6
Ажилгүй хүн	153	131.'	126.6	105.'	82.7	83.7	92.6	92.1	101.	18.5	9.1
Үүнээс: эмэгтэй	64	56	52	39	32	40	40	45	41	9.1	-4.1
Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн	830	832.5	851.0	838.5	872.0	854.5	881.4	918.1	940	77.7	31.6
Үүнээс: эмэгтэй	51	52	51	52	54	54	54	57	58	41.'	13.6
Боломжит ажиллах	72	63	51	58	82	73	62	66	10	26	42.7
Үүнээс: эмэгтэй	40	30.	27.	32.	41.	42.	33.	35.	54	13.	19.7
Бүсад ажиллах	76	77	79	78	78	78	81	85	84	51.	-11.'
Үүнээс: эмэгтэй	47	49	49	49	50	49	51	53	53	28	-6.1
Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт	242	212	188	174	170	160	159	166	216	45.9	49.9

Үүнээс: эмэгтэй	*11*	*97.*	*85.*	*78.*	*77.*	*84.*	*76.*	*83.*	*98*	*21.*	*16.0*

Хүснэгт 1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн үзүүлэлтүү

д, мянган хүн

Зураг 1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн үзүүлэлтүүд, улирлаар

Мэдээллийн эх үүсвэр: mmm.1212.mn, ҮСХ

Ажиллагчдын тоо 2021 оны 1-р улирлын байдлаар 1054.9 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 115.6 мянгаар (5.4 хувь) буурсан бол өмнөх улирлаас 69.7 мянгаар (4.4 хувь) буурчээ. Ажиллагчдын тоог эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзвэл, 303.1 мянга (28.7 хувь) нь хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур, 139.2 мянга (13.2 хувь) нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ, 86.3 мянга (8.2 хувь) нь боловсрол, 79.2 мянга (7.5 хувь) нь боловсруулах үйлдвэрлэл, 76.3 мянга (7.2 хувь) нь төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал, 60.5 мянга (5.7 хувь) нь барилга, 51.1 мянга (4.8 хувь) нь тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарт ажиллаж байна.

Хүснэгт 2. Ажиллагчдын тоо, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар, мянган хүн

		0	0	0	0	0		
	Бүгд	1	1	1	1	1		
	Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	257.6	269.3	288.9	269.2	303.1	45.5	33.9
	Уул уурхай,	54	55	53	44	49	-5	4.7
	Боловсруулах үйлдвэрлэл	89	88	94	90	79	-9	-10
	Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын	14.4	12.4	13.1	17.5	17.0	2.7	-0.5
	Усан хангамж; бохир ус зайлуулах	8.5	8.4	8.4	8.3	11	2.9	3.1
	Барилга	69.5	92.0	86.9	64.4	60.5	-9.0	-4.0
6	худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	162.9	175.5	168.5	165.6	139.2	-23.7	-26.5

Тээвэр ба	7	6	6	6	5	-	-
Зочид буудал,	3	2	3	2	3	0.	6
Санхүүгийн болон	2	2	2	3	2	-	-
Үл хөдлөх	4.	3.	2.	2.	1	-	-
Мэргэжлийн	7.	1	1	1	9	2.	-
Захиргааны	2	1	1	1	2	1.	6
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл	9 2. 7	8 2. 0	7 8. 6	8 1. 7	7 6 .	- 1 6.	- 5 .
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл	6 7.	6 6.	5 4.	5 3.	4 5	- 2	- 8
Урлаг, үзвэр,	1	8.	1	1	8	-	-
Үйлчилгээний	2	3	3	2	2	-	-
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	2. 3	3. 3	3. 5	4. 6	**2 A**	0. 1	- 2 . 1
Олон улсын	2.	3.	2.	1.	1	-	-

ажиллагаа

Мэдээллийн эх үүсвэр: ллл.1212.тп, ҮСХ

Зураг 2. Ажиллагчдын тоо хамгийн их эдийн засгийн үйл ажиллагааны 3 салбар , мянган хүн

Хөдөө аж ахуй, ойн аж	*Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн*

Мэдээллийн эх үүсвэр: ллл.1212.тп, ҮСХ

2021 оны I дүгээр улирлын байдлаар нийт ажиллагчдын 50-иас илүү хувь буюу 528.6 мянга нь ажиллах хүч хамгийн их шингээсэн эдийн засгийн 3 салбарт ажиллаж байна. Эдийн засгийн салбараар авч үзвэл хөдөө аж ахуйн салбарт нийт ажиллагчдын 29%, худалдааны салбарт 13%, боловсролын салбарт 8% нь тус тус ажиллаж байна.

Ажиллагчдын тоо өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 100 гаруй мянгаар буюу 9.9 хувиар буурч уг бууралтыг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар нь харвал салбар бүрт харилцан адилгүй байв. Ажиллагчдын хамгийн их өсөлт нь хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур (45.5 мянга), усан хангамж; бохирз ус, хог,хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа (2.9 мянга), цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж (2.7 мянга) зэрэг салбарууд байсан бол бууралт нь боловсрол (33.8 мянга), бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ (23.7 мянга), тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа (23.3 мянга) салбарт гарсан байна.

Зураг 3. Ажиллагчдын тооны өөрчлөлт, өмнөх оны мөн үетэй харьцуулснаар, мянган хүн

Хөдөө, аж ахуй

Ус хангамж, хог хаягдал I I
Цахилгаан, хий, уур I I
Мэргэжлийн ШУ, техник И **2.1**
Захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээ
Зочид буудал, нийтийн хоол □
Өрхийн үйл ажиллагаа **| 0.1**
(0.8) оу -ын байгууллага
Урлаг, үзвэр, тоглоом

(3.7) Үл хөдлөх

Үйлчилгээний бусад Санхүү, даатгал **(5.3)** Уул уурхай

Барилга Боловсруулах үйлдвэрлэл

(11.8)

(22 .2)

(- -20.0 0.0 3 4

Мэдээллийн эх үүсвэр: ттт.1212.тп, ҮСХ

Зураг 4. Ажиллагчдын тоо, ажил мэргэжлийн ангиллаар, мянгахүн

Ажилгүйчүүдийг бүсээр авч үзвэл 17.4 хувь нь Баруун бүс, 13.7 хувь нь Хангайн бүс, 17.8 хувь нь Төвийн бүс, 5.2 хувь нь Зүүн бүс, 45.9 хувь нь Улаанбаатар хотод байна. Өмнөх оны мөн үетэй харьцуулбал Улаанбаатар 16.3 мянгаар, Төвийн бүс 8.4 мянгаар, Баруун бүс 1.6 мянгаар өссөн бол Зүүн бүс 4.2 мянгаар, Хангайн бүсийн ажилгүйчүүд 3.7 мянгаар буурсан байна.

Мөн ажилгүйчүүдийн тоог насны бүлгээр авч үзвэл 7.9 мянга (7.8 хувь) нь 15-19 насны, 38.7 мянга (38.3 хувь) нь 20-29 насны, 24.1 мянга (23.8 хувь) нь 30-39 насны, 21.4 мянга (21.2 хувь) нь 40-49

насны, 7.9 мянга (7.8 хувь) нь 50-59 насны, 1.1 мянга (1.1 хувь) нь 60, түүнээс дээш насны хүн байна.

Зураг 5. Ажилгүй хүний тоо, 2021-1 улирал, хүйсээр, хот хөдөөгөөр, улирлаар, мянган хүн

Мэдээллийн эх үүсвэр: mmm.1212.mn, ҮСХ

Ажилгүй иргэдийн хувьд 2021 оны I улирлын байдлаар өмнөх улирлаас 9.8 хувиар өссөн байна. Ажилгүй иргэдийн тооны өсөлтөд эрэгтэйчүүдийн (13%) болон хотын (9.8%) ажилгүйдэл голчлон нөлөөлсөн нь харагдаж байна. Эмэгтэйчүүд болон хөдөөгийн иргэдийн тухайд хэдийгээр энэ 2 бүлгийн ажилгүй иргэд ажил хайж байгаа боловч хямралын үед ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амруу шилжих магадлал илүү байгааг харуулж байна.

Хүснэгт 3. Ажилгүй хүний тоо, өөрчлөлт, улирлаар, мянган хүн

Үзүүлэлт		2020 I	2020 II	2019 I	2019 II	2020 I	2020 II	2020 I	2020 II	Өөрчлөлт	
Бүгд		1[illegible]	1[illegible]	1[illegible]	1[illegible]	8[illegible]	8[illegible]	9[illegible]	9[illegible]	1[illegible]	2[illegible]	9[illegible]
Хүйс	Эр	8[illegible]	7[illegible]	7[illegible]	6[illegible]	5[illegible]	4[illegible]	5[illegible]	4[illegible]	5[illegible]	9[illegible]	13[illegible]
	Эм	6[illegible]	5[illegible]	5[illegible]	3[illegible]	3[illegible]	4[illegible]	4[illegible]	4[illegible]	4[illegible]	9[illegible]	-4[illegible]
	Бар	2[illegible]	1[illegible]	1[illegible]	2[illegible]	1[illegible]	1[illegible]	1[illegible]	1[illegible]	1[illegible]	1[illegible]	3.[illegible]

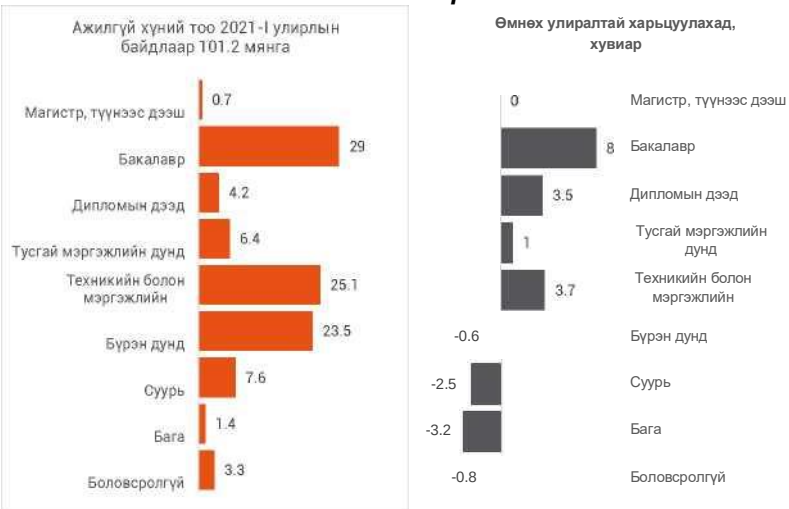
	Хангай	25.3	23.9	19.8	18.7	17.2	16.1	18.8	13.3	-3.3	-4.3	
Бүсэ	Төвөд	20.5	15.6	18.8	9	12.2	15.5	15.8	18	8	2.7	
	Зүүн	13.4	14.2	7	9	4	6	10.5		-4.4		
	УБ	68.8	64.9	30.2	35.4	46.6	118					

	1	6	6	8	7	2	2	6	6	7	5	1
	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	0	2
	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	8	2
	2	2	1	1	1	1	0	1	0	1	2	4
Но	2	2	2	1	1	0	6	8	1	1	1	
бу	4	1	1	1	1	1	0	1	1	1		
	4	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0
	5	1	1	6	6	7	8	7	0	4		
	5	5	4	7	2	2	1	4	1	2	1	1
	6	2	1	2	0	0	0	0	0	1	1	1

Мэдээллийн эх үүсвэр: mmm.1212.mn, YCX

Ажилгүйчүүдийн 3.3 хувь нь боловсролгүй, 24.8 хувь нь техникийн болон мэргэжлийн, 23.2 хувь нь бүрэн дунд, 28.7 хувь нь бакалавр, 7.5 хувь нь суурь, 1.4 хувь нь бага, 6.4 хувь нь тусгай мэргэжлийн дунд, 4.2 хувь дипломын дээд, 0.7 хувь магистр түүнээс дээш боловсролын түвшинтэй байна.

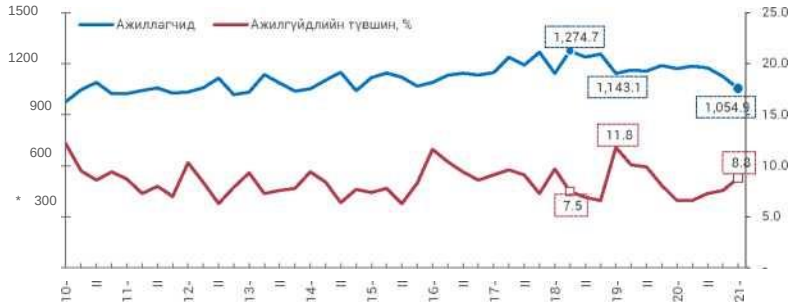
Зураг 6. Ажилгүй хүний тоо, боловсролын түвшнээр, мянган хүн



Мэдээллийн эх үүсвэр: mmm.1212.mn, YCX

2021 оны I улиралд ажиллагчдын тоо өмнөх оны мөн үеэсэ 115.6 мянгаар бууран 1054.9 мянга болж сүүлийн зургаан жилийн хувьд хамгийн бага ажиллагчдын тоонд хүрээнд байна.

Зураг 7. Ажиллагчид, ажилгүйдлийн түвшин, улирлаар



Мэдээллийн эх үүсвэр: ммщ.1212.тп, ҮСХ

Хөдөлмөрийн насны хүн амд ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн эзлэх хувийг илэрхийлэх түвшин бүхий ажиллах хүчний оролцооны түвшинг улирлаар авч үзэхэд 2021 оны I улиралд 54.9 хувь хүртэл буурсан. Хөдөлмөрийн нөөцөд ажиллагчдын эзлэх хувь буюу хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 50.1 хувь болж, өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 5.0 хувиар буурсан байна.

Зураг 8. Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, улирлаар

^^^Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, % 45

^^“Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, %

Мэдээллийн эх үүсвэр: ттт.1212.тп, ҮСХ

САРЫН ЛУНЛАЖ ЦАЛИНГИЙН ҮЗҮҮЛЗЛТҮҮЛ

Аж ахуй нэгж байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин сүүлийн жилүүдэд тогтмол өсч байгаа. 2020 оны IV улиралд ААНБ-ын ажиллагчдын дундаж цалин 1328.1 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 85.4 мянга буюу 6.8 хувиар нэмэгдсэн байна.

Ажиллагчдын сарын дундаж цалинг хүйсээр авч үзвэл, эрэгтэйчүүд 1452.9 мянган төгрөг, эмэгтэйчүүд 1195.3 мянган төгрөгийн дундаж цалинтай байна. Тоон мэдээллээс харахад эрэгтэй ажиллагчдын сарын дундаж цалин эмэгтэй ажиллагчдын сарын дундаж цалингаас илүү байх хандлага хадгалагдсаар байна. Эрэгтэй ажиллагчдын сарын дундаж цалин эмэгтэйчүүдийнхээс 257.6 (21.5 хувь) мянган төгрөгөөр их байна. Мөн эрэгтэйчүүдийн дундаж цалинд эмэгтэйчүүдийн цалингийн эзлэх хувь 2020 оны IV улирлын байдлаар 82.2 болж, өмнөх оноос 0.9 пунктээр нэмэгдсэн байна.

Зураг 9. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин, хүйсээр, 2020-1У

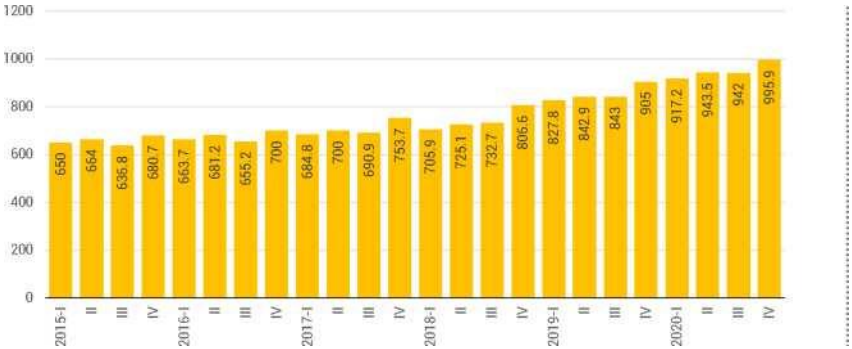
2020 ОНЫ IV УЛИРАЛД ААНБ-ЫН АЖИЛЛАГЧДЫН ДУНДАЖ ЦАЛИН 1 328.1 Т +4.6%

Мэдээллийн эх үүсвэр: ттт.1212.тп, ҮСХ

Зураг 10. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин, хүйсээр, улирлаар

Мэдээллийн эх үүсвэр: mmm.1212.mn, ҮСХ

*Медиан цалин гэдэг нь нийт цалинтай ажиллагчдын авч буй голч цалингийн хэмжээ юм. 2020 оны IV улирлын байдлаар медиан цалин 995.9 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 90.9 мянга буюу 10.0 хувиар нэмэгдсэн. Медиан цалингийн өсөлт нь дундаж цалингийн өсөлтөөс их байгаа нь цалингийн ялгаа багасаж байгааг илэрхийлж байна.**Зураг 11. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын медиан цалин, улирлаар***



Мэдээллийн эх үүсвэр: mmm.1212.mn, ҮСХ

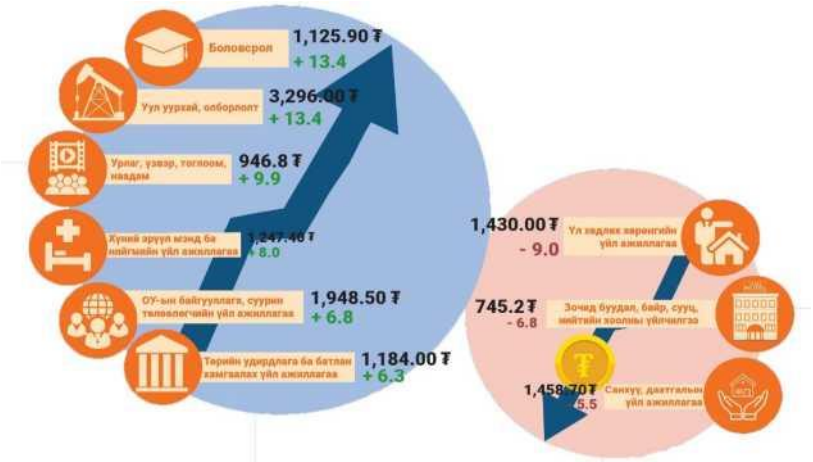
Ажиллагчдын сарын дундаж цалинг эдийн засгийн бүх төрлийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзэхэд уул уурхай, олборлолтын салбарт ажиллагчдын дундаж цалин хамгийн их (3296.0 мянга), Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарт ажиллагчдын дундаж цалин хамгийн бага (745.2 мянга) байна. Уул уурхай, олборлолтын салбарт

ажиллагчдын дундаж цалин улсын дунджаас 2.5 дахин их байгаа юм.

Ажиллагчдын сарын дундаж цалингийн өөрчлөлтийг өмнөх оны мөн үеэй харьцуулж эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзье. Уул уурхай, олборлолт 362.0 мянга (12.3 хувь), боловсрол 133.2 мянга (13.4 хувь), урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам 84.9 мянга (9.9 хувь), хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа 92.7 мянга (8.0 хувь) нэмэгдсэн бол үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа 142.2 мянга (9.0 хувь), зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ 54.5 мянга (6.8 хувь)-аар буурсан дүнтэй байна.

Зураг 12. ААНБ-ын ажиллагчдын сарын дундаж цалин,эдийн засгийн үйл ажиллагааны

орлого өссөн болон буурсан салбарууд



Мэдээллийн эх үүсвэр: mmm.1212.mn, ҮСХ

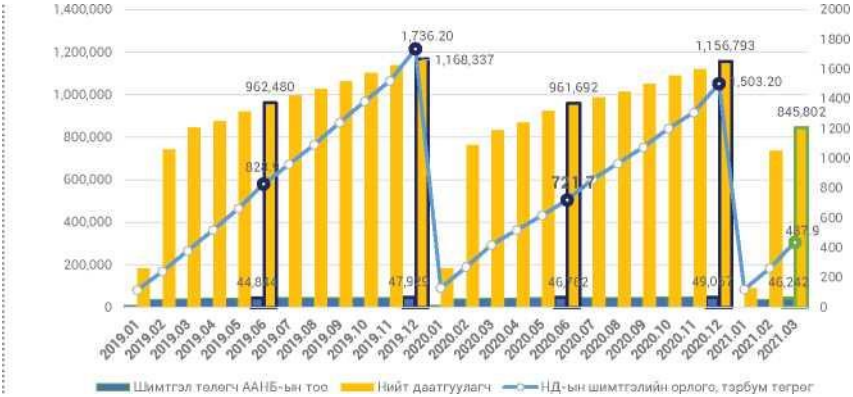
МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛ ДЭХ "00Х10-19" ЦАР ТАХЛЫН НӨЛӨӨ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ҮР ДҮНГЭЭС

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтийн зүгээс Монгол Улсын "Хөдөлмөрийн зах зээл дэх Ковид-19 цар тахлын нөлөө" шинжилгээний ажлыг 2020 он гарснаас хойш улирал тутамд гүйцэтгэж байна. Энэхүү шинжилгээний ажил нь эдийн засаг, хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн байдал, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгчийн мэдээлэл, хөдөлмөр эрхлэлтийн захиргааны мэдээлэл дээр үндэслэж хийгдсэн.

Нийгмийн даатгалд шимтгэл төлөгч аж ахуй, нэгж байгууллагын тоо 2021 оны 03-р сарын байдлаар 46.2 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 3.4 мянга буюу 7.3 хувиар нэмэгдсэн. Мөн даатгуулагчийн тоо 2021 оны 03-р сарын байдлаар 845.8 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 13.9 мянга буюу 1.6 хувь өссөн дүнтэй байна.

Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого 2021 оны 03-р сарын байдлаар 437.9 тэрбум төгрөг болж, өмнөх оны мөн үеэс 17.4 тэрбум төгрөг буюу 4.0 хувиар буурсан. Шимтгэлийн орлогыг сангийн төрлөөр нь авч үзвэл тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого 53.7 (13.9 хувь) тэрбум төгрөгөөр өссөн бол, тэтгэмжийн даатгалын сангийн орлого 15.5 (61.0 хувь) тэрбум төгрөгөөр, ажилгүйдлийн даатгалын сангийн орлого 3.9 (80.4 хувь) тэрбум төгрөгөөр буурсан байна.

Зураг 13. Нийгмийн даатгалын үзүүлэлтүүд, нэмэгдсэн дүнгээр



Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Албан журмын даатгуулагчид 2021 оны 03-р сарын байдлаар 744.9 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 21.0 мянга буюу 2.8 хувиар өссөн боловч сайн дурын даатгуулагч 101.0 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 7.1 мянга буюу 7.0 хувиар өссөн дүнтэй байна.

Сайн дурын даатгуулагч 2021 оны 03-р сарын байдлаар 101.0 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 7.1 мянга буюу 7.0 хувиар буурсан байна. Сайн дурын даатгуулагчдын 18.5 хувь нь малчид, 8.1 хувь нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид байна.

Зураг 14. Даатгуулагчдын тоо, төрлөөр, нэмэгдсэн дүнгээр, 2021 оны 3 сарын байдлаар

Албан	Хуваг	Тусгаа	Сайн	Малч	Хувиар
744	503	240	100	18	8,218
46.0%	31.Ж	14.9%	6.2%	I	0.51%

БҮГД

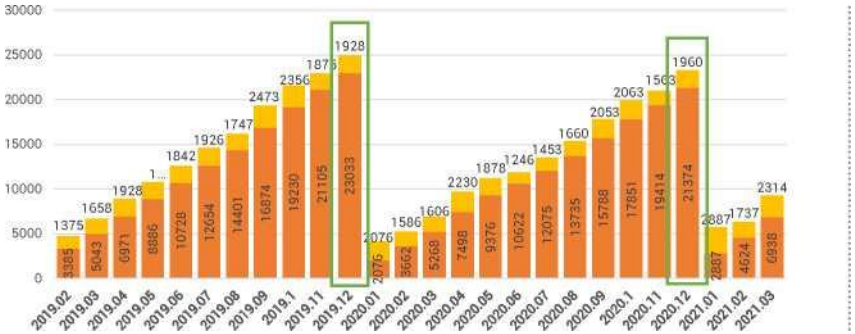
1 617 496

Мэдээллийн эх үүсвэр:Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан хүний тоо 2021 оны 03-р сарын байдлаар 6.9 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 24.1 хувиар өссөн байна. 2020 оны эхний гурвЗан сарын дунджаар ажилгүйдлийн даатгалд 1.8 мянган хүн хамрагдаж байсан бол 2021 оны эхний гурван сард 2.3 мянга болж 0.5 мянган хүнээр нэмэгдсэн байна.

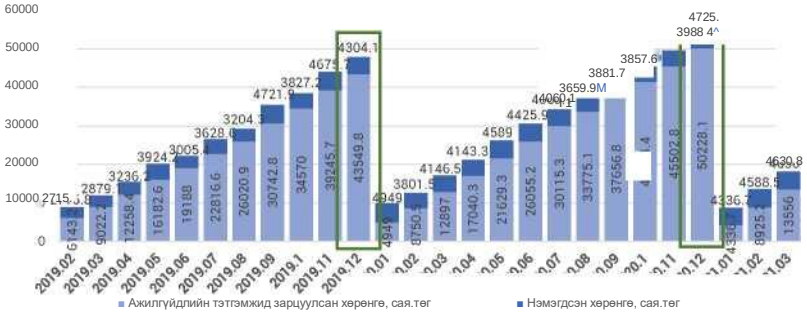
Ажилгүйдлийн тэтгэмжид зарцуулсан хөрөнгө 2021 оны 03-р сарын байдлаар 13.6 тэрбум төгрөг болж, өмнөх оны мөн үеэс 0.7 тэрбум төгрөг буюу 4.9 хувиар нэмэгдсэн байна. 2020 оны эхний гурван сард дунджаар ажилгүйдлийн тэтгэмжид 2.4 тэрбум төгрөг зарцуулсан бол 2021 онд 1.8 тэрбум төгрөг болж 33.3 буурсан нэмэгдсэн байна.

Зураг 15. Ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамрагдсан хүний тоо, нэмэгдсэн дүнгээр



Мэдээллийн эх үүсвэр: Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Зураг 16. Ажилгүйдлийн тэтгэмжид зарцуулсан хөрөнгө, сая.төг, нэмэгдсэн дүнгээр



2021 оны 03-р сарын эхэнд 23.3 мянган хүн ажил хайж байсан бол тайлант хугацаанд 8.6 мянган ажил хайгч нэмэгдэж, 6.8 мянган ажил хайгч хасагдаж, цэвэр дүнгээр 1.8 хүнээр өсжээ. Тайлант хугацаанд хасагдсан ажил хайгчдын 1.9 мянга буюу 28.1 хувь нь ажилд зуучлагдсан байна. 2021 оны 03-р сарын эцэст 25.1 мянган ажил хайгч байгаа бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 6.7 мянга буюу 26.6 хувиар буурсан.

2021 оны 03-р сарын эхэнд 15.5 мянган бүртгэлтэй ажилгүй иргэн байсан бол тайлант хугацаанд 5.7 мянгаар нэмэгдэж, 4.4 мянган хүнээр хасагдаж, цэвэр дүнгээр 1.3 мянган хүнээр нэмэгдсэн. Тайлант хугацаанд хасагдсан бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн 1.1 мянга буюу 24.4 хувь нь ажилд зуучлагджээ. 2021 оны 03-р сарын эцэст 16.8 мянган бүртгэлтэй ажилгүй иргэн байгаа бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 2.6 мянга буюу 15.6 хувиар буурсан.

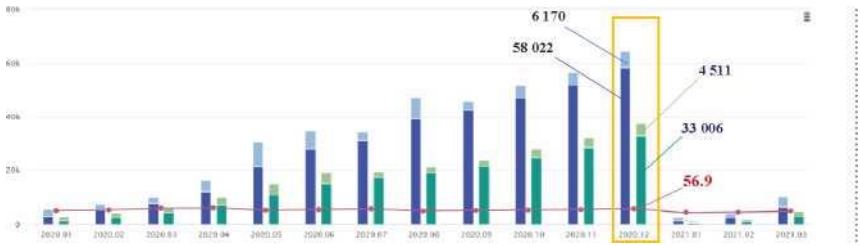
Хүснэгт 4. Ажил хайгч болон бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн тоо

1 Он сар	Аж хайг	Ажилд зуучл	Аж хайгч	Бүртгэлтэй ажилг	Ажилд	Бүртгэлтэй ажилгүй иргэн
2019.01	36	1,554	34	24	1,030	24,404
2019.02	24	1,116	22	24	774	24,022
2019.03	22	1,284	21	24	897	21,752
2019.04	21	2,726	22	21	1,767	22,469
1	22	2,792	25	22	2,220	22,509
2019.06	25	6,712	22	22	2,497	22,945
2019.07	22	2,012	22	22	1,281	22,414
2019.08	22	2,122	20	22	1,486	21,226
2019	20	2,812	20	21	2,420	20,412
201	20	5	24	20,412	2,628	21

201	24	5	26	21 916	2 280	21
201	26	7	27	21 141	4 699	20
202	27	1	27	20 761	1 115	20
202	27	1	25	20 612	799	20
202	25	1	21	20 642	1 117	19
202	21	2	22	19 394	1 762	20
202	22	2	21	20 656	2 277	19
202	21	4	20	19 789	2 221	19
202	20	2	28	19 562	1 210	18
202	28	1	28	18 947	939	18
202	27	2	27	18 290	1 402	17
202	27	214	28	17 820	1 852	18
202	28	268	20	18 218	2 218	18
202	20	402	20	18 587	2 226	18
202	20	1	26	18 102	711	16
202	26	584	22	16 472	207	15
202	22	1	25	15 462	1 062	16

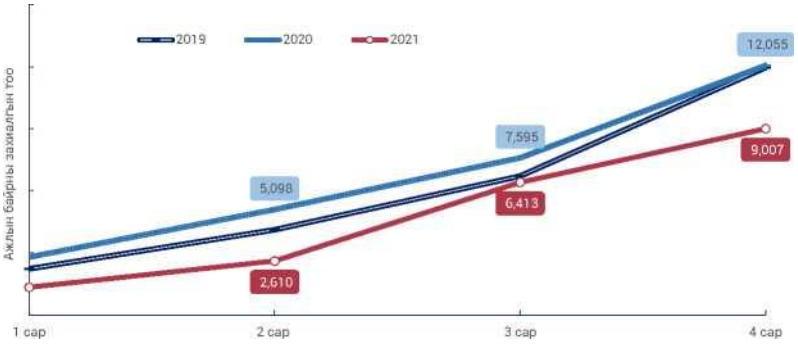
2021 оны 03-р сарын байдлаар 6.4 мянган ажлын байрны захиалга ирсэн бөгөөд, өмнөх оны мөн үеэс 1.2 мянга буюу 18.4 хувиар буурсан байна. Тухайн сард шинээр 3.8 мянган ажлын байрны захиалга ирсэн бол өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 1.3 мянга буюу 34.3 хувиар өссөн байна. Мөн 2021 оны 03-р сарын байдлаар 3.1 мянган иргэн ажилд зуучлагдсан бол, өмнөх оны мөн үеэс 1.4 мянга буюу 46.4 хувиар буурсан. Ажилд зуучлагдсан иргэдийн тухайд 03-р сард 1.9 мянган иргэн зуучлагдсан бол өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 6.1 ХУВИАР ӨССӨН БАЙНА.

Зураг 17. Ажлын байрны захиалга, ажилд зуучлагдсан иргэдийн тооны өөрчлөлт, жилээр

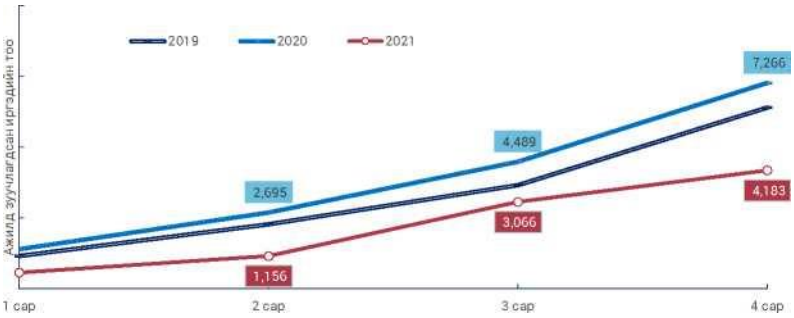


Нэмэгдсэн ааслын байрны захиалга * Ажлын байрны захиалга Нэмэгдсэн ажилд зуучлагдсан иргэн • Ажилд зуучлагдсан и ргэн -9- Эрэлтийгхангасан хувь

Зураг 18. Ажлын байрны захиалга, сараар



Зураг 19. Ажилд зуучлагдсан иргэдийн тоо, сараар



2020 оны 03-р сард 7.5 мянган ажлын байрны захиалга ирж байсан бол 2021 оны 03-р сард 6.4 мянга болж 1.1 мянга буюу 17.2 буурсан байна. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзвэл:

Ажлын байрны захиалгын 42.1 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны, 13.8 хувь нь барилгын, 7.4 хувь нь уул уурхай, олборлолтын, 5.5 хувь нь боловсролын, 4.5 хувь нь төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгааллын, 4.8 боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт ирсэн байна. Ажлын байрны захиалга өмнөх оны мөн үеэс буурсны 31.6 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа, 35.0 хувь нь нь төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал, 16.2 хувь нь ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур салбарт гарсан бууралтаас шалтгаалсан байна.

2021 оны 03-р сарын байдлаар ажилд зуучлагдсан иргэдийг ажил мэргэжлийн

ангиллаар нь авч үзвэл, 23.2 хувь нь мэргэжилтэн, 17.9 хувь нь энгийн ажил,мэргэжил13.6

Салбар	байр	байр	зуучлагдсан	зуучлагд	Өөрч-
БХБП	75	64	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ХАА, ойн аж ахуй, загас	29	10	-233	102	-131
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Цахилгаан, хий, уур	52	22	-33	10	-23
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Бөөний болон жижиглэн	15	22	7	142	58	-84
Зочид буудал, байр, сууц	10	11	1	75	59	-16
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Санхүүгийн болон	81	70	-59	47	-12
	0		0		
Мэргэжлийн ШУ болон	7	8	1	6	6	0
Үйлдвэрлэлийн болон дэмжлэг	17	24	6	140	176	36
Төрийн удирдлага ба	70	28	-449	206	-243
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Эрүүл мэнд ба нийгмийн	33	23	-235	159	-76
Үйлдвэр, үзвэр, тоглоом	51	48	-3	39	24	-15
Хүн хөдөлмөр ажиллуулдаг	41	41	0	35	25	-10
Олон улсын байгууллага.	3	1	-2	3	0	-3

Мэдээллийн эх үүсвэр: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар .'

АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ

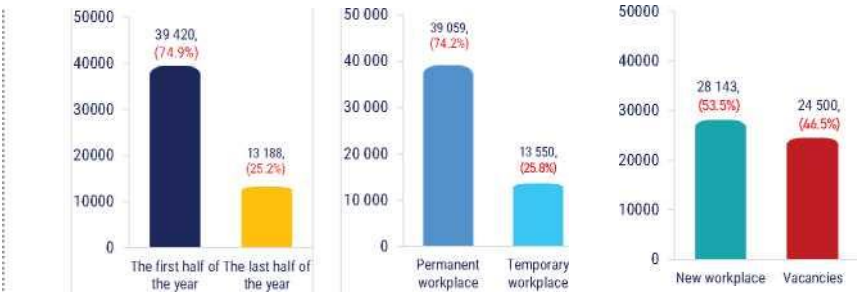
Улсын хэмжээнд 2021 онд 52.6 мянган ажлын байр бий болох ба өмнөх оны судалгааны дүнтэй харьцуулахад 20.0 гаруй мянган ажлын байр буюу 27.7 хувиар буурч хөдөлмөрийн зах зээлийн ерөнхий чиг хандлага өөрчлөгдөх төлөв ажиглагдлаа.

Энэ онд хөдөлмөрийн зах зээлд бий болох ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 39.4 мянга буюу 74.9 хувь нь оны эхний хагаст, 13.2 мянган ажлын байр буюу ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 25.1 хувь нь сүүлийн хагаст бий болох төлөвтэй байна. Энэ хандлага нь манай улсын улирлын онцлог нөхцөл байдлаас шалтгаалдаг.

Оны эхний хагаст бий болох ажиллах хүчний эрэлтийн 12.2 мянга буюу оны эхний хагаст бий болох ажиллах хүчний эрэлтийн 30.8 хувь бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт, 7.8 мянга буюу 19.8 хувь нь барилгын салбарт, 4.4 мянга буюу 11.2 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт хамаарч байгаа бол оны сүүлийн хагаст бий болох ажиллах хүчний эрэлтийн 23.1 хувь нь барилга, 18.0 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэл, 8.8 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээний салбарт, 7.7 хувь нь ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарт бий болох төсөөлөлтэй байна.

Зураг 20. Ажиллах хүчний эрэлт, хугацаа, ажлын байрны төрөл, хэлбэрээр

52 608



Хөдөлмөрийн зэх зээлд 2021 онд бий болох ажиллах хүчний эрэлтийн 74.2 хувь буюу 39.1 мянга нь байнгын ажиллах хүчний эрэлт бол 13.5 мянга буюу 25.8 хувь нь түр ажиллах хүчний эрэлт байна. Мөн 28.1 мянга буюу 53.5 хувь нь шинэ ажлын байранд ажилтан авах эрэлт байгаа бол ы24.5 мянга буюу 46.5 хувь нь сул ажлын байр байна.

ЭДИЙН ЗАСГИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ САЛБАРЫН АНГИЛЛААРХ АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ

Бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт нийт эрэлтийн 25.3 хувь, барилгын салбарт 20.6 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт нийт эрэлтийн 12.9 хувь бий үзүүлэлттэй байна. Харин ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлт өмнөх оноос өсөх хандлагатай байна. Үл [20] *хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбар хурдацтай хөгжиж буй салбар бөгөөд салбарын*

ажил олгогчид үйл ажиллагаагаа өргөтгөх, үүнтэй уялдан хүний нөөцөө нэмэгдүүлэх нь ажиллах хүчний эрэлтэд эерэгээр нөлөөлж байна.

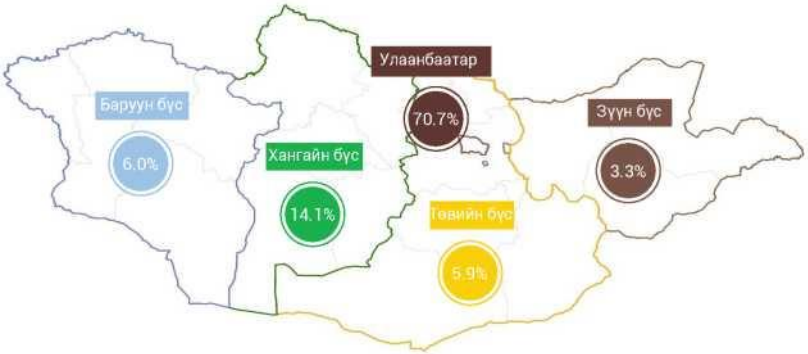
БАЙРШЛААРХ АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ

2021 онд хөдөлмөрийн зах зээлд бий болох ажиллах хүчний эрэлтийг байршлаар тодруулбал, нийт эрэлтийн 70.7 хувь буюу 37.2 мянга нь Улаанбаатар хотод, 14.1 хувь буюу 7.4 мянга нь Хангайн бүсэд, 5.9 хувь буюу 3.1 мянга нь Төвийн бүсэд, үлдсэн хувь нь Баруун болон Зүүн бүсэд бий болох төлөвтэй байна.

Улаанбаатар хотод хамгийн олон тооны ажлын байр буюу 37.2 мянган ажиллах хүчний эрэлт бий болохоос 76.1 хувь нь байнгын ажлын байранд ажиллах хүч авах эрэлт бол 51.7 хувь нь шинэ ажлын байр байна.

Улаанбаатар хотод бий болох ажиллах хүчний эрэлтийн 27.1 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт, 25.0 хувь барилгын салбарт, 10.6 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт үүсэх төлөвтэй бөгөөд мөн Хангайн бүсийн ажиллах хүчний эрэлтэд дээрх гурван салбарын ажиллах хүчний эрэлт өндөр хувийг эзэлж, тухайн бүс нутгийн ажиллах хүчний эрэлтийн 67.9 хувийг бий болгох төлөвтэй.

Зураг 22. Ажиллах хүчний эрэлт, байршлаар

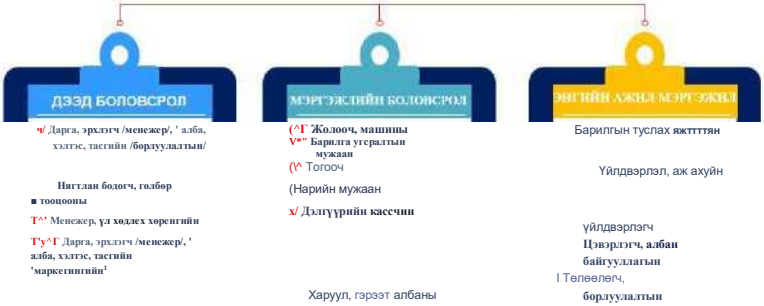


Төвийн бүс нутагт хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбар, боловсруулах үйлдвэрлэл, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлт 61.8 хувийг бүрдүүлж байгаа бол Баруун бүсэд боловсруулах үйлдвэрлэл, хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбар, барилгын салбарын ажиллах хүчний эрэлт өндөр хувийг эзэлж байна. Харин Зүүн бүсэд ажиллах хүчний эрэлт бага байхаар тооцоологдсон ч тухайн бүсийн ажиллах хүчний эрэлтэд бөөний болон жижиглэн худалдааны салбар, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбар, уул уурхайн олборлолтын салбарын ажиллах хүчний эрэлт голлох нөлөө үзүүлэхээр байгаа бөгөөд ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 55.8 хувийг дээрх салбаруудын эрэлт эзэлж байна.

АЖИЛ МЭРГЭЖЛЭЭРХ АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ

Ажил мэргэжлийн хувьд тухайн жилд ажиллах хүчний эрэлт өндөр байх салбарт харьяалагдах ажил мэргэжлээрх эрэлт илүү өндөр байх хандлага өөрчлөгдөөгүй байна. Тухайлбал, ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 5.2 хувийг барилгын туслах ажилтан, 3.5 хувийг барилга угсралтын мужаан, 1.1 хувийг гагнуурчин зэрэг барилгын салбарын ажил мэргэжлийн эрэлт эзэлж байна. Түүнчлэн үйлдвэрлэл, аж ахуйн туслах ажилтан, гэрээт албаны харуул, худалдагч, дэлгүүрийн кассчин, албан байгууллагын цэвэрлэгч зэрэг тусгайлсан мэргэжил шаардахгүй энгийн ажил мэргэжил, мах, цагаан идээ үйлдвэрлэгч, тогооч, нарийн мужаан зэрэг мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагаар бэлтгэдэг ажил мэргэжлийн эрэлт өндөр байна.

ЭРЭЛТТЭЙ АЖИЛ МЭРГЭЖИЛ, 2021 он



Дээд боловсрол шаардах нягтлан бодогч, сувилагч зэрэг ажил мэргэжил сүүлийн жилүүдэд эрэлттэй ажил мэргэжлээр байнга нэрлэгдэж ирсэн.

Улаанбаатар хотын ажиллах хүчний эрэлтэд машин, такси болон бүхээгт тэрэгний жолооч, иргэний барилгын туслах ажилтан, нягтлан бодох бүртгэлийн туслах/дэд мэргэжилтэн, иргэний барилга байгууламжийн инженер гэх мэт чиглэлийн ажил мэргэжлийн эрэлт өндөр хувийг эзэлж буй бөгөөд иргэний барилга байгууламжийн инженер болон туслах ажилтан, жолооч чиглэлийн ажил мэргэжлийн эрэлт бусад бүс нутгийн хувьд ч өндөр байна.

УР ЧАЛЛАРЫН ШААРЛЛАГА

*Ач холбогдлоор нь эрэмбэлэн харвал ажил олгогчид шинэ ажилтан авахдаа ажил горилогчийн найдвартай, хариуцлагатай байдал, эерэг зан чанар, хандлагатай байдал, ажлын туршлагатай, ажлаа сайн мэдэх, ажлаа сайн хийдэг, ажлаа цаг хугацаанд нь гүйцэтгэдэг, ажлаа сайн зохицуулах, ажлаа сайн зохион байгуулах, ажлаа сайн удирдах, ажлаа сайн хянах, ажлаа сайн дүгнэх, ажлаа сайн тайлагнах, ажлаа сайн ... ажилтнуудтай ажлын харилцаа сайтай

■ Огт чухал биш ■ Чухал биш ■ Чухал ■ Маш чухал

/Ач холбогдлын зэргээр, 1- огт чухал биш, 2-чухал биш, 3-чухал, 4-маш чухал/

Эдгээр үзүүлэлтүүд жил бүрийн судалгааны үр дүнгээр тогтмол нэрлэгддэг төдийгүй энэ төрлийн асуултад хамгийн өндөр давтамжтай дурьдагдсаар байна. Мөн ачаалал даах, багаар ажиллах чадвар, бие даан ажиллах чадвар нь ажил олгогчдод чухал ач холбогдолтой, нэн тэргүүнд шаардах ур чадвар байсаар байна.

АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ХОМСДОЛ

Өнгөрөгч онд аж ахуйн нэгж байгууллагын 18.4 хувь нь шаардлагатай мэргэжилтэй ажилтан олдоогүйн улмаас төлөвлөсөн ажилтнаа авч чадаагүй буюу ажиллах хүчний хомсдолд өртсөн гэжээ. Ажиллах хүчний хомсдолыг эх олонлогт тархааж үзвэл жилийн хугацаанд 22.6 мянган ажиллах хүчний хомсдол үүссэн бөгөөд үүний 37.1 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна.

БАЙРШЛААРХ АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ХОМИОЛ

Ажиллах хүчний хомсдолтой байсан ААНБ-ыг байршлаар харвал Улаанбаатар хотын ажил олгогчдын 19.8 хувь нь ажиллах хүчний хомсдолд өртсөн ба эдгээр ААНБ-уудад 17.5 мянган ажлын байр байсан нь нийт хомсдолтой ажиллах хүчний 77.6 хувийг эзэлж байна. Ажиллах хүчний хомсдолд өртсөн эдгээр ААНБ-ын 29.9 хувь нь короновируст халдвар, цар тахлын улмаас нөөц боломжоо алдсан гэж үзжээ.

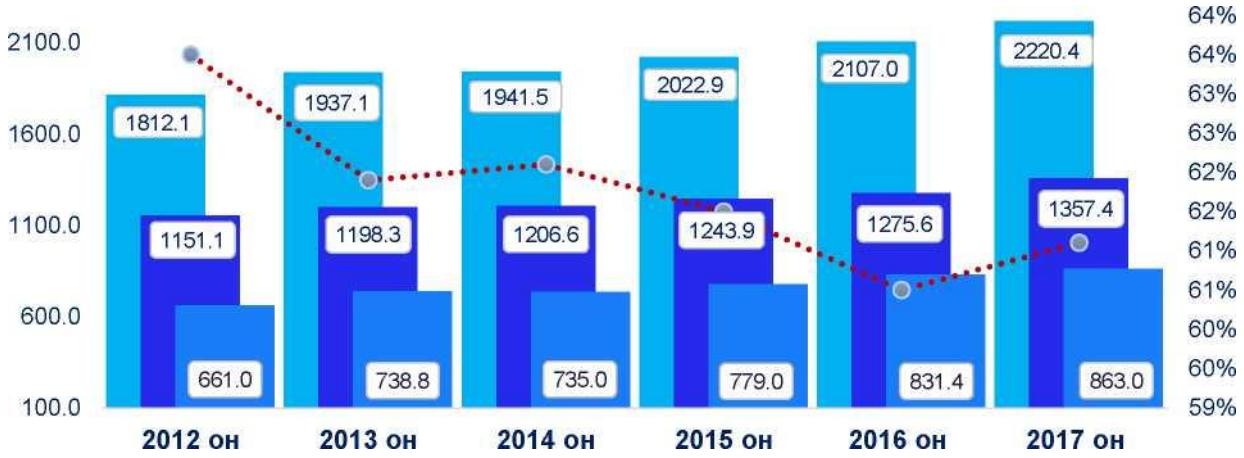
Хангайн бүсийн ажил олгогчдын 17.1 хувь, Төвийн бүсийн 15.9 хувь, Баруун бүсийн 10.6 хувь, Зүүн бүсийн ажил олгогчдын 19.5 хувь нь ажиллах хүчний хомсдолд өртжээ.

Төвийн бүсэд нийт ажиллах хүчний хомсдолын 5.5 хувь буюу 1.2 мянга, Баруун бүсэд 5.1 хувь буюу 1.2 мянга, Зүүн бүсэд 4.0 хувь буюу 0.9 мянган ажиллах хүчний хомсдол байжээ.

Монгол улсын 15 ба түүнээс дээш насны хүн ам 2018 онд 2.2 сая болсон. Тэдний 61.1 хувь нь эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам байгаагаас 91.2 хувь нь ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа нь өнгөрсөн оны мөн үеийнхээс 1.2 пунктээр өссөн үзүүлэлт юм.

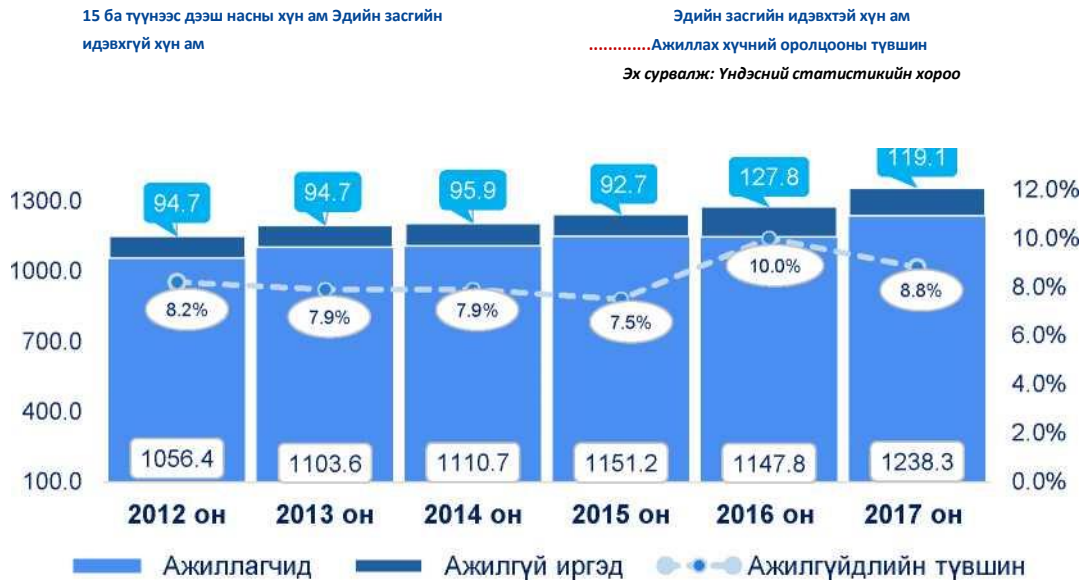
2017 оны жилийн эцсийн байдлаар ажилгүй иргэн 119.1 мянгад хүрсэн нь өмнөх үеийн мөн үеэс 6.8 хувиар буурч, ажилгүйдлийн түвшин 8.8 хувьд хүрсэн. Харин эдийн засгийн идэвхгүй хүн ам 2016 оны мөн үеэс 3.8 хувиар өссөн бол бүртгэлтэй ажилгүй иргэн буюу ажил идэвхтэй хайж буй иргэд 2017 оны мөн үеэс 1.9 хувиар буурсан үзүүлэлттэй байна.

Зураг 2. Хөдөлмөр эрхлэлт, ажиллах хүчний статистик үзүүлэлт /мян.хүн, хувь/



Ажиллах хүчний оролцооны түвшин өмнөх оны мөн үеэс 0.6 пункт, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 1.3 пунктээр тус тус өсөж, ажилгүйдлийн түвшин 1.2 пунктээр буурсан үзүүлэлттэй байна.

Зураг 3. Хөдөлмөр эрхлэлт, ажиллах хүчний статистик үзүүлэлт /мян.хүн, хувь/



Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо

Хүснэгт 3. Ажиллах хүчний зарим статистик үзүүлэлт, бүс, оноор /мян.хүн/

Бүс нутаг	Эдийн засгийн идэвхтэй		Ажиллагчдын тоо		Ажилгүй иргэд		Бүртгэлтэй ажилгүй		Ажилгүйдлийн түвшин /хувь/	
	201	201	201	201	20	20	20	20	2016	2017
Бүгд	**127**	**135**	**114**	**123**	**12**	**11**	**34**	**25**	**10.0**	**8.8**
Баруун бүс	180	194	158	176	21	20	5.5	5.0	12.1	10.7
Хангайн	274	282	245	254	29	27	8.4	5.4	10.6	9.8
Төвийн бүс	215	234	195	215	19	19	5.7	5.3	9.2	8.3
Зүүн бүс	93	92	83.0	83.1	10	9.7	2.8	2.7	11.4	10.4
Улаанбаа	511	553	465	512	46	41	12	7.0	9.1	7.5

Эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын тоо 2017 оны жилийн эцсийн байдлаар 1.4 мянгад хүрч, өмнөх оны мөн үеэс 6.5 хувиар өссөн байна. Баруун бүс, Хангайн бүс, Төвийн бүсийн эдийн засгийн

идэвхтэй хүн амын тоо өссөн бол Зүүн бүсэд буурсан байна.

Нийт ажиллагчдын 41.4 хувь нь Улаанбаатарт ажиллаж байгаа нь өмнөх оны мөн үеэс 0.9 хувиар өссөн бол нийт ажиллагчдын 37.9 хувь нь Төв, Хангайн бүсэд харьяалагдаж байна.

Улсын хэмжээнд 2017 оны жилийн эцсийн байдлаар ажилгүй иргэдийн тоо өмнөх оноос буурсан бөгөөд бүх бүсүүдэд ижил хандлагыг харуулж байна. Үүнтэй холбоотойгоор ажилгүйдлийн түвшин улсын түвшинд буурсан үзүүлэлттэй байна.

Үндэсний статистикийн хорооны мэдээгээр 2017 оны жилийн эцсийн байдлаар нийт 78.6 мянган ААНБ идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байгаа нь 2016 оны мөн үеэс 8.9 хувиар өссөн үзүүлэлт юм. Цахилгаан, дулааны үйлдвэрлэл, усан хангамжийн салбараас бусад салбарт ажил олгогчийн тоо нэмэгдсэн бол бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээний салбарт нийт өсөлтийн 41.6 хувь нь бий болжээ.

Идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж буй ААНБ-ыг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар нь авч үзвэл 37.5 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт, 11.2 хувь нь нийгэм, бие хүнд үзүүлэх бусад үйл ажиллагааны салбарт, 9.6 хувь нь үл хөдлөх хөрөнгө, түрээс, бизнесийн бусад үйл ажиллагааны салбарт, 8.1 хувь нь барилгын салбарт, 7.3 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт, 4.9 хувь нь хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарт тус тус үйл ажиллагаа явуулж байна.

Хүснэгт 4. Идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байгаа ААНБ, эдийн засгийн үйл ажиллагааны үндсэн салбараар /тоо, дүнд эзлэх хувь/

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	[illegible]		[illegible]	
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Уул уурхай, олборлолт	0	1.0	0	1.0
Боловсруулах үйлдвэрлэл	5	7.3	5	7.3
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Бөөний болон жижиглэн худалдаа,машин, мотоциклийн засвар	26	37.	29	37.
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	2.	3.6	2.	3.7
Сонгуулийн ажлаас хийх үйл ажиллагаа	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан	1.	2.0	1.	1.9
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Нийгэм, бие хүнд үзүүлэх бусад үйлчилгээ	7	10	8	11
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо

Хэдийгээр идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж буй ААНБ-ын тоо болон ажиллагчдын тоо өссөн хэдий ч зарим салбарт ажиллагчдын тоо буурсан үзүүлэлттэй байна. Тухайлбал үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа, мэдээлэл, холбоо, усан хангамж, бохир ус, хог,хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбарын ажиллагчдын тоо тус тус буурчээ. Харин удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа, уул уурхай, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын ажиллагчдын тоо тус тус өссөн нь нийт ажиллагчдын тоо өсөхөд голлон нөлөөлжээ.

Хүснэгт 5. Ажиллагчдын тоо, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар /мян.хүн, дүнд

эзлэх хувь/

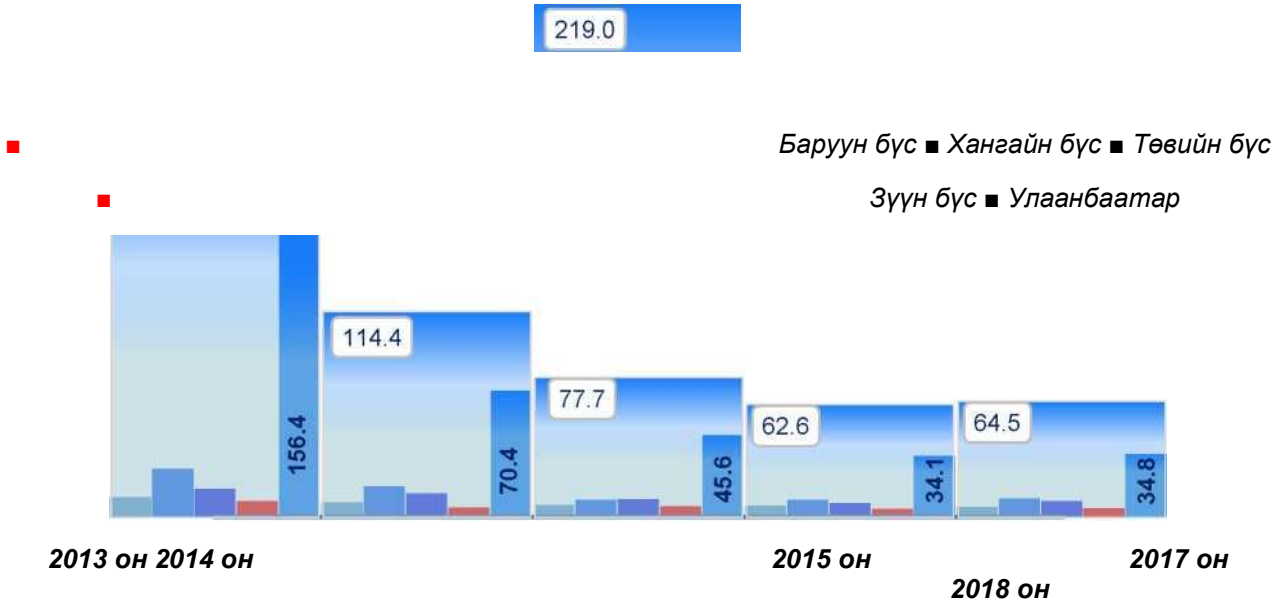
Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Усан хангамж; бохир ус, хог,хаягдлын менежмент	6.0	0.5	4.9	0.4
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Бөөний болон жижиглэн худалдаа,машин, мотоциклийн	172.7	15.	204.5	16.
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны	32.1	2.8	36.4	2.9
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл	12.7	1.1	12.7	1.0
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл	74.2	6.5	82.2	6.6
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл	1.1	0.1	1.5	0.1
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо

Манай байгууллагын өмнөх жилийн судалгааны үр дүнгээс 2018 онд хөдөлмөрийн зах зээлд 74.6 мянган ажиллах хүчний эрэлт үүснэ хэмээн таамагласан. ХХҮЕГ-ын хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ болон хувийн хөдөлмөрийн биржүүдийн хүрээнд 2018 оны ажлын байрны захиалгын мэдээгээр 64.5 мянган ажлын байр нээлттэй зарлагдсан байна.

Жил бүрийн ажлын байрны нийт захиалгын 50.0-аас дээш хувь нь Улаанбаатар хотод бий болдог бөгөөд 2018 оны хувьд энэ үзүүлэлт 54.0 хувь буюу өмнөх оны мөн үеэс 0.5 пунктээр буурсан байна. Мөн ажлын байрны захиалгын багагүй хувь нь Хангай болон Төвийн бүсийн байршилд бий болдог бөгөөд тус үзүүлэлт 2018 оны ажлын байрны захиалгын 29.6 хувийг бүрдүүлж байна.

Зураг 4. Ажлын байрны захиалга, бүс, оноор /мян.хүн/



Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Сүүлийн 5 жилийн ажлын байрны захиалгыг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар тодруулбал барилга болон үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын захиалга жил бүрийн нийт захиалгын ихэнх хувийг бүрдүүлэв.

Хүснэгт 6. Ажлын байрны захиалга, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	201	201	20	20	20
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Ус хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог	1.4	0.9	0.7	1.0	0.6
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Бөөний болон жижиглэн худалдаа: машин,	16.	7.6	4.2	2.5	2.4
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны	8.1	3.5	2.1	1.2	2.0
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл	0.6	0.2	0.1	0.1	0.1
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл	5.9	2.3	2.4	2.8	1.3
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл	2.6	1.8	1.6	1.9	3.6
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2018 онд нийт ажлын байрны захиалгын 34.0 хувийг үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын ажлын байр, 10.8 хувийг барилгын салбарын ажлын байрны захиалга эзэлж байна.

Бид ажлын байрны захиалгыг ажлын байранд шаардаж буй боловсролын түвшнээр ангилан үзлээ. Нийт захиалгын 31.5 хувь нь бүрэн дунд, 23.7 хувь нь дипломын болон бакалаврын дээд боловсрол шаардсан ажлын байр байгаа бол 15.2 хувь нь техникийн болон мэргэжлийн, 12.8 хувь нь тусгай мэргэжлийн боловсрол шаардсан байна.

Хүснэгт 7. Ажлын байрны захиалга, шаардаж буй боловсролын түвшнээр /хувь/

Шаардаж буй боловсролын түвшин	**Ажлын байрны**	
	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Нийт ажлын захиалгын бараг хоёр ажлын байр тутмын нэг нь дээд болон тусгай боловсролын түвшин шаардаагүй, бүрэн дунд түүнээс бага боловсролтой ажил хайгч ажиллах боломжтой ажлын байр байгаа юм.

Ажил мэргэжлийн ангиллын хувьд жил бүрийн мэдээнд нийтлэг ажиглагддаг хандлага нь "Энгийн ажил мэргэжил", "Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан" бүлгийн ажил мэргэжлийн захиалга нийт захиалгад голлох жинтэй буюу 30.0 гаруй хувийг эзэлдэг юм. 2018 онд дээр дурдсан ажил мэргэжлийн чиглэлийн ажлын байрны захиалга нь нийт ажлын байрны захиалгын 36.0 хувийг дангаар бүрдүүлжээ. Түүнчлэн "Мэргэжилтэн" буюу II бүлгийн ажил мэргэжлийн захиалга тодорхой хувийг эзэлдэг хэвээр байна. Тодруулбал, 2018 оны ажлын байрны захиалгын 15.6 хувь буюу 10.1 мянга, 2017 оны захиалгын 17.6 хувь буюу 11.0 мянган ажлын байрны захиалга нь тухайн чиглэлийн ажлын байр байжээ.

Зураг 5. Ажлын байрны захиалга, ажил мэргэжлийн ангиллын үндсэн бүлгээр /мян.хүн/

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Ажил мэргэжил бүрээр харвал мэргэжил шаардахгүй энгийн ажлын байрны захиалга өндөр байсаар байна. Тухайлбал, 2018 оны ажлын байрны захиалгын 6.6 хувийг харуул, манаачийн ажлын байр, 5.1 хувийг үйлчлэгч, 5.0 хувийг худалдагч, кассчин, 2.9 хувийг хамгаалагч, 3.9 хувийг барилгын туслах ажилтны захиалга тус тус эзэлж байна. Дээд боловсрол шаардах ажил мэргэжлийн хувьд 5.1 хувийг багш, 2.0 хувийг менежер, 1.6 хувийг нягтлан бодогч, 1.3 хувийг инженер, 1.1 хувийг эмч мэргэжлийн ажлын байрны захиалга ирсэн байна. Мөн 4.6 хувийг жолооч, 3.9 хувийг тогооч, 2.6 хувийг оёдолчин, 2.4 хувийг зөөгч, 1.5 хувийг мужаан, 1.3 хувийг цахилгаанчин зэрэг мэргэжлийн байгууллага, сургалтын байгууллагаар бэлтгэгддэг ажил мэргэжлийн ажлын байрны захиалга байна.

Харин энэхүү захиалгын дагуу 2018 оны жилийн эцсийн байдлаар 43.1 мянган ажилгүй иргэн зуучлагдан орсон байна.

2018 оны ажилд зуучлагдсан нийт иргэдийн 42.6 хувь буюу 18.4 мянга нь Улаанбаатар хотод, 9.7 хувь буюу 4.2 мянга нь Зүүн бүсэд харьяалагдаж байна.

Хүснэгт 8. Ажилд зуучлагдсан иргэд, бүсээр /мян.хүн/

Бүс	2013	2014	2015	2017	2018
Улс ын дүн	**65.6**	**54.4**	**49.7**	**45.7**	**43.1**
Баруун бүс	8.5	6.9	6.0	6.5	5.6
Хангайн бүс	17.0	13.2	9.1	10.1	8.3
Төвийн бүс	9.3	9.0	7.5	6.6	6.6
Зүүн бүс	6.1	4.5	4.1	4.4	4.2
Улаанбаатар	24.7	20.8	23.0	18.0	18.4

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Ажлын байранд зуучлагдсан иргэдийг өмнөх онтой харьцуулан, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар тодруулбал, төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагааны болон хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарт зуучлагдсан иргэдийн тоо нэлээд буурсан байна.

Хүснэгт 9. Ажилд зуучлагдсан иргэд, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар /мян.хүн/

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	201	201	201	201	201
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Ус хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог,	0.8	0.7	0.6	0.7	0.4
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин,	3.7	3.4	3.0	2.0	2.8
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны	1.2	1.6	1.5	1.0	0.7
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл	4.3	1.7	2.0	2.4	1.1
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл	1.0	1.1	1.2	1.6	1.2
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2018 оны ажилд зуучлагдсан иргэдийн 32.9 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт, 11.3 хувь нь боловсролын салбарт, 8.5 хувь нь барилгын салбарт ажилд зуучлагдан оржээ.

2018 онд ажилд зуучлагдсан иргэдийн 61.4 хувь нь бүрэн дунд, 18.9 хувь нь дипломын болон бакалаврын дээд боловсролтой иргэд байна.

Хүснэгт 10. Ажилд зуучлагдсан иргэд, боловсролын түвшнээр /мян.хүн, хувь/

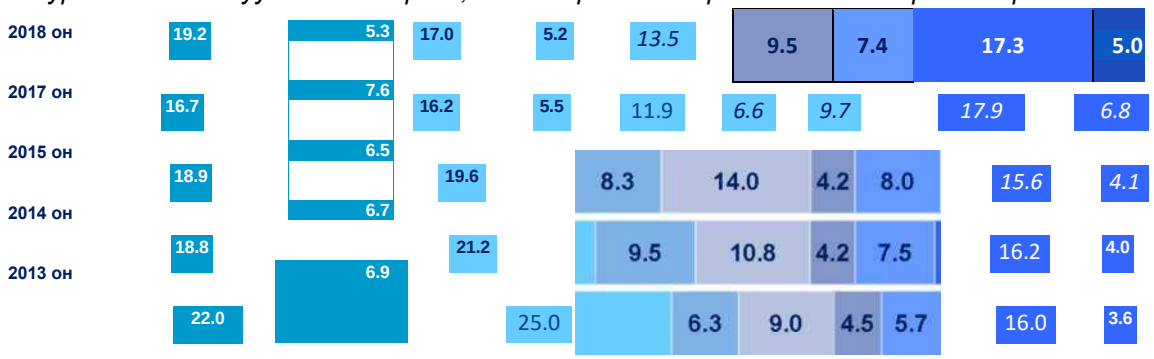
Боловсролын түвшин	Ажилд зуучл иргэд	агдс ан
1	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Ажилд зуучлагдсан иргэдийн 19.2 хувь нь “энгийн ажил мэргэжил”, 17.3 хувь нь “Мэргэжилтэн”, 17.0 хувь нь “Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан” бүлгийн ажил мэргэжлийн ажлын байранд зуучлагдсан байна.

Өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад “Контор, үйлчилгээний ажилтан” бүлгийн ажилд зуучлагдсан иргэдийн тоо 36.8 хувь, “Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан” бүлэг 6.8 хувь, энгийн ажил, мэргэжлийн чиглэлийн ажилд зуучлагдсан иргэдийн тоо 8.6 хувиар тус тус өссөн байна. Харин машин механизм, төхөөрөмжийн операторч, угсрагч ажил мэргэжлийн чиглэл, менежер, техникч болон туслах дэд мэргэжилтэнд зуучлагдсан иргэдийн тоо буурсан үзүүлэлттэй байна.

Зураг 6. Ажилд зуучлагдсан иргэд, ажил мэргэжлийн үндсэн ангиллаар /мян.хүн/



Зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил

Энгийн ажил, мэргэжил

Машин механизм, төхөөргийн оператор, угсрагч

Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан

Хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын мэргэшсэн ажилтан

Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан

Контор, үйлчилгээний ажилтан

Техникч болон туслах/дэд мэргэжилтэн

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийн хүрээнд Монгол Улсад хөдөлмөр эрхэлж буй гадаадын иргэд хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажиллагчдын тодорхой хувийг бүрдүүлж байдаг. Тухайлбал, 2017 онд 16.5 мянга, 2018 онд 10.7 мянган гадаад ажиллах хүч манай оронд хөдөлмөр эрхэлсэн байна.

Манай улсад хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлөөр ажиллаж буй гадаад ажиллагчдын тоо өнгөрсөн жилийнхээс 34.9 хувиар буурсан бөгөөд энэ нь Засгийн газрын 2017 оны 11 дүгээр сарын 24-ний өдрийн 317 дугаар тогтоол гарсантай холбоотой.

2018 онд хөдөлмөр эрхэлсэн гадаадын иргэдийн 27.3 хувь нь барилга, 25.3 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдааны, 22.8 хувь нь уул уурхайн олборлолтын, 6.2 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн, 6.0 хувь нь боловсролын салбарт, үлдсэн хувь нь бусад салбарт тус тус ажиллаж байна

Өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад барилгын салбарт хөдөлмөр эрхэлж буй гадаад ажиллагчдын тоо 4 пунктээр, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын 5.2 пунктээр, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын гадаад ажиллагчдын тоо 11.4 пунктээр тус тус өссөн бол боловсролын салбарын гадаад ажиллагчдын тоо буурсан үзүүлэлттэй байна.

Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлөөр ажиллаж буй гадаад ажиллагчдын 52.0 хувь нь гадаадын хөрөнгө оруулалттай ААНБ-д харьяалагдаж байгаа бол 31.8 хувь нь хязгаарлагдмал хариуцлагатай компанид, 5.8 хувь нь улсын үйлдвэрийн газар, 4.8 хувь нь боловсрол, шинжлэх ухааны байгууллагуудад тус тус ажиллаж байна.

Хүснэгт 11. Гадаад ажиллагчид, байгууллагын өмчийн хэлбэрээр /хувь/

Өмчийн хэлбэр	Дүнд эзлэх
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

СУДАЛГААНЫ ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

Энэ удаагийн "Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаа"-нд Улаанбаатар хотын 9 дүүрэг, 21 аймгийн, 18 салбарын 2616 аж ахуйн нэгж, байгууллагыг хамруулсан бөгөөд судалгааны түүврийн хамрагдалтын түвшин өмнөх жилээс 5.3 хувиар өссөн.

Зураг 8. Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж байгууллага, аймгаар / тоо/

Нийт 2616 аж ахуйн нэгж байгууллага

Дархан

Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж, байгууллагын 64.3 хувь нь буюу 1681 нь Улаанбаатар хот, 935 нь орон нутагт харьяалагдаж байна.

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын 74.2 хувь нь байнгын үйл ажиллагаа явуулдаг бол 19.1 хувь нь улирлын чанартай, 6.7 хувь нь үйл ажиллагаа нь тогтмол бус ААНБ-ууд байна.

Хүснэгт 12. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын тоо, эдийн засгийн үйл ажиллагааны үндсэн салбар,

үйл ажиллагааны хэлбэрээр

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	Ни йт	Үйл ажи	янгаа мы	ЩсЬ Цф^
[illegible]	14	48	81	13
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	14	104	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	67	57	[illegible]
Ус хангамж: Бохир ус зайлуулах систем, хог	10	82	16	6
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Бөөний болон жижиглэн худалдаа: Машин	17	148	13	13
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны	13	113	12	13
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл	13	113	17	9

Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	14	92	35	15
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл	15	151	0	0
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Ажиллагчдын тооны хувьд 51.1 хувь нь 30 хүртэлх ажилтантай ААНБ, 15.7 хувь нь 150 болон түүнээс дээш ажиллагчидтай байна. 150 болон түүнээс дээш ажилтантай гурван аж ахуйн нэгж бүрийн хоёр нь Улаанбаатар хотод үйл ажиллагаа явуулж байгаа ААНБ хамрагдсан байна.

Зураг 9. ААНБ, өмчийн хэлбэр, байршил /хувь/

■ *Төрийн өмчит иХувийн өмч "Хувийн хамтарсан иГадаад улсын*

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ыг өмчийн хэлбэрээр үзвэл нийт аж ахуйн нэгжийн 73.3 хувь нь хувийн өмчийн, 19.9 хувь нь төрийн, 6.8 хувь нь хувийн /хамтарсан/ болон гадаад улсын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгжүүд байна.

Улаанбаатар хотын ААНБ-ын 81.4 хувь нь хувийн, 3.1 хувь нь төрийн өмчийн байгууллага байгаа бол орон нутгийн түвшинд дээрх үзүүлэлт 58.7, 37.0 хувь байна.

Судалгаанд хамрагдсан нийт ААНБ-д 169.8 мянган ажилтан ажиллаж байгаа нь 18 салбарын нийт ажиллагчдын 16.3 хувийг эзэлж байгаа юм.

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар, судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын нийт ажиллагчдын 12.0 хувь нь хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагааны, 10.2 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклын засвар үйлчилгээний, 9.7 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт тус тус харьяалагдаж байна.

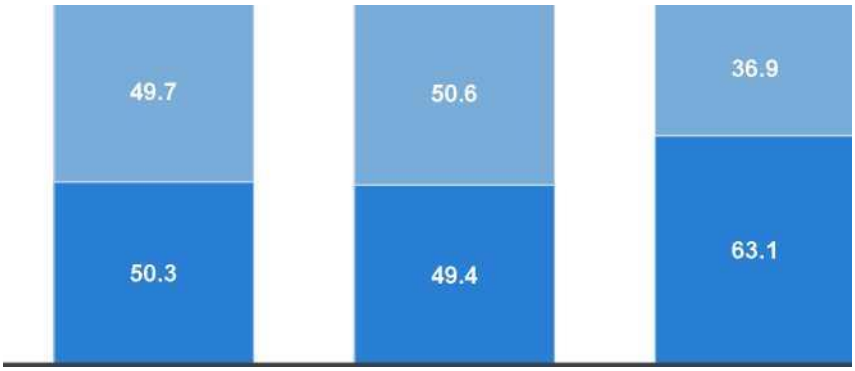
Хүснэгт 13. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажиллагчдын тоо, эдийн засгийн үйл ажиллагааны үндсэн салбараар

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	**Дүн**
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан	300	395	540	564	755	2,554
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Ус хангамж: Бохир ус зайлуулах систем, хог хаягдлын менежмент	458	361	661	1,333	2,545	5,358
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Бөөний болон жижиглэн худалдаа:	*313*	*306*	*444*	*1,42*	*14,82*	*17,31*
Зочид буудал, байр, сууц болон	*221*	*471*	*627*	*2,49*	*2,066*	*5,882*
Санхүүгийн болон даатгалын үйл	*325*	*354*	*214*	*2,63*	*10,16*	*13,69*
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон	*356*	*430*	*419*	*2,42*	*935*	*4,564*
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх	*217*	*688*	*847*	*1,53*	*1,693*	*4,975*
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн	*283*	*358*	*1,01*	*2,95*	*15,69*	*20,30*

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-д ажиллаж буй нийт ажиллагчдын 93.2 хувь нь байнгын ажлын байранд, үлдсэн 6.8 хувь нь түр ажлын байранд ажиллаж байна.

Зураг 10. Ажиллагчдын ажлын байрны хэлбэр, хүйсээр /хувь/



Нийт ажиллагчид ***Байнгын*** ***Түр***

■ *Эрэгтэй* ■ *Эмэгтэй*

Нийт ажиллагчдын 50.3 хувь нь, байнгын ажиллагчдын 49.4 хувь нь эрэгтэй ажилтан байгаа бол түр ажиллагчдын 63.1 хувь нь эрэгтэй ажилтан байна.

Байнгын ажиллагчид боловсролын түвшнээр, 55.7 хувь нь бакалавр болон магистр, 18.1 хувь нь бүрэн дунд боловсролтой ажиллагчид байгаа нь нийт байнгын ажилтны 73.8 хувийг эзэлж байна. Бакалаврын боловсролтой байнгын ажиллагчдын 57.7 хувь нь эмэгтэйчүүд, бүрэн дунд боловсролтой ажиллагчдын 59.7 хувь нь эрэгтэй ажиллагчид байна. Бага боловсролтой болон

Түр ажиллагчдын 4.3 мянга буюу 37.2 хувь нь бүрэн дунд боловсролтой ажиллагчид байгаагийн 67.3 хувь нь эрэгтэй байна. Мөн түр ажиллагчдын 21.9 хувь буюу 2.5 мянга нь бакалавр зэрэгтэй, 27.8 хувь буюу 3.2 мянга нь техник мэргэжлийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой ажиллагчид байна. Түр ажилтнуудын хувьд 72.8 хувь нь бакалавраас доош түвшний боловсролтой, эсвэл боловсролгүй ажиллагчид байв.

Ажлын байран дахь хөдөлгөөн

Сүүлийн 12 сарын хугацаанд аж ахуйн нэгж байгууллагын 31.9 хувь нь шинээр ажилтан авсан бөгөөд нийт шинэ ажиллагчдын 73.8 хувийг үндсэн ажилтнаар авсан байна.

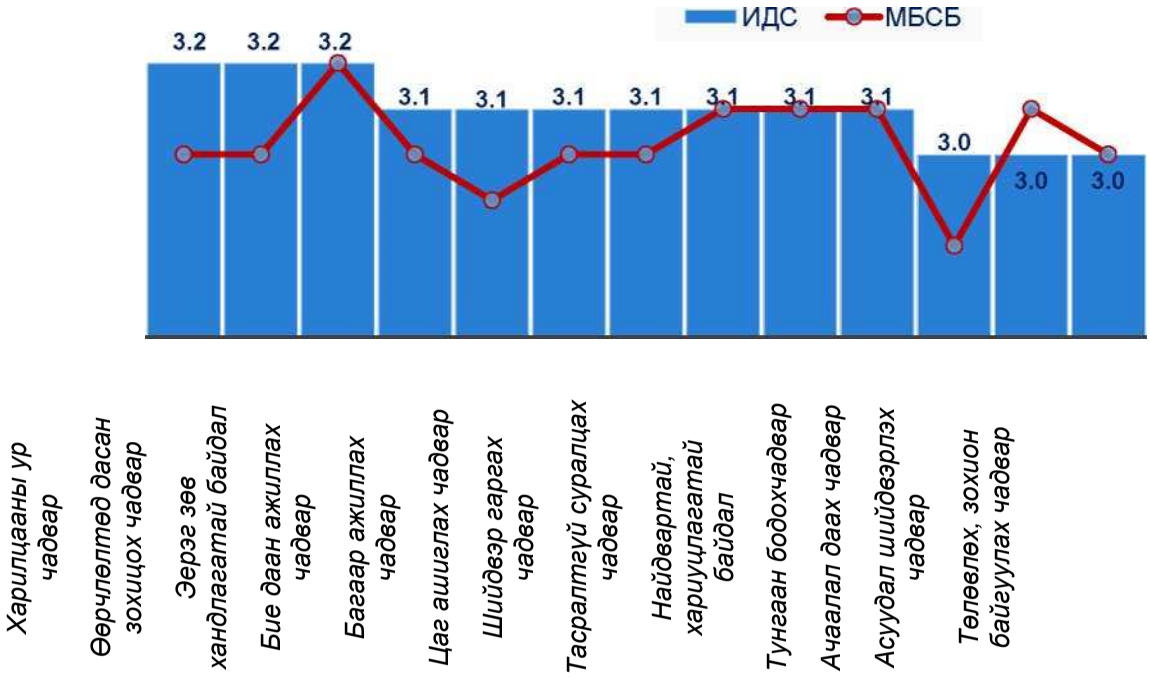
Ажил мэргэжлийн ангиллаар үзвэл нийт шинээр ажилд авсан ажиллагчдын 8.7 хувь нь аж ахуйн туслах ажилтан, 8.6 хувь нь хамгаалагч, 7.9 хувь нь жолооч, 4.1 хувь нь худалдагч байгаа нь хамгийн өндөр хувийг эзэлж байна. Харин ажиллагчдын 2.0 хувийг ерөнхий менежер, 1.8 хувийг нягтлан бодогч, 1.4 хувийг сувилагчийн ажлын байранд тус тус авч ажиллуулсан байна.

Ажиллагчдын мэргэжлийн болон хувь хүний ур чадварыг ажил олгогчдоор үнэлүүлсэн бөгөөд их дээд сургууль төгссөн ажиллагчдын хувьд хувь хүний ур чадвар дутагдах зүйлгүй гэж үзсэн бол мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллага төгсөгчдийн зарим ур чадвар хангалтгүй байдаг гэжээ. Тухайлбал, ачаалал даах чадвар болон багаар ажиллах ур чадвар хамгийн их дутагдалтай байдаг байна.

Зураг 13. Ажиллагчдын мэргэжлийн ур чадварын үнэлгээ, ажил олгогчийн үнэлснээр

ᲝᲘᲣᲠᲐᲒ 1ᲣᲠᲐᲒ 12. Ажиллагчдын хувь хүний ур чадварын үнэлгээ, ажил олгогчийн үнэлснээр

1-4 түвшин/



Харин мэргэжпийн ур чадварын тухайд их дээд сургууль төгсөгчдийн хувьд боломжийн хэмжээнд байна гэж үзсэн бол мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын төгсөгчдөд төдийлөн сайнгүй байдаг гэж үнэлжээ. Тодруулбал, МБСБ төгсөгчдийн баримт бичиг боловсруулах чадвар, гадаад хэл, компьютерын мэдлэг, мэргэжпийн онолын мэдлэг зэрэг ур чадвар хамгийн ихээр дутагдалтай байдаг гэжээ.

Гэхдээ ажил олгогч бүр дээр дурдсан мэргэжлийн болон хувь хүний ур чадварыг бүгдийг нь харгалзан үздэг гэсэн ойлголт биш юм. Ажил олгогчид мэргэжлийн болон хувь хүний зарим ур чадварыг огт шаарддаггүй /харгалзан үздэггүй/ тохиолдол байгаа бөгөөд дээрх үнэлгээ нь ажил олгогчдын дундаж үнэлгээ гэдгийг хэлэх нь зүйтэй юм.

Нэг жил хүртэлх хугацаанд ажиллаж буй шинэ ажиллагчийн зарим нэг ур чадвар нь хангалтгүй байдаг бөгөөд түүнээс олон жил ажиллаж буй тохиолдолд ажиллагчдын ур чадварын дутагдал багасаж, дадлага туршлагажиж, мэргэжлийн ур чадварын хувьд сайжирдаг гэж ихэнх ажил олгогчид онцолсон.

Ажил олгогчдоос судалгааны мэдээлэл цуглуулж буй тухайн хугацаанд нээлттэй зарлагдсан сул ажлын байр байгаа эсэхийг тодрууллаа. ААНБ-ын 15.4 хувь нь 26.2 мянган сул ажлын байранд ажилтан сонгон шалгаруулж авахаар зарласан байв. Нийт нээлттэй зарлагдсан ажлын байрны 9.5 хувь нь худалдааны ажилтан буюу борлуулагч, 8.4 хувь нь жолооч, 5.5 хувь нь засал чимэглэлч, 3.0 хувь тогооч, 2.2 хувь нь сувилагч, 2.0 хувь нь оёдолчны ажлын байр байжээ. Сул ажлын байрыг олон нийтэд нээлттэй зарлах хугацаа хамгийн багадаа 7 хоног, хамгийн ихдээ 36 долоо хоног байгаа бол зарим ажил олгогчдын хувьд тухайн ажлын байранд тохирох ажилтныг авах хүртэл үргэлжлүүлэн зарласаар байна гэжээ.

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, ХЭРЭГЦЭЭ

Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн чиг хандлага, богино хугацааны эрэлтийн төлөв байдлын талаарх мэдээллийг хүргэх зорилгын хүрээнд хийгддэг энэхүү судалгаагаар 2019 онд хөдөлмөрийн зах зээлд үүсэх эрэлтийн мэдээллийг тодрууллаа.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгааны судлах гол асуудал нь ажлын байрны өсөлтийн талаарх ажил олгогчдын төсөөлөл юм. Энэхүү төсөөлөл нь эдийн засгийн салбар, байршил болон цаг хугацаанаас хамааран харилцан адилгүй байдаг хэдий ч жил бүрийн ажиллах хүчний эрэлтийг харахад тодорхой хэд хэдэн салбарын ажиллах хүчний эрэлт тогтмол эерэг өөрчлөлтийг үзүүлж, ажиллах хүчний шингээлт өндөртэй байхаар байна. Эдгээр салбарууд нь жил бүрийн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг нэмэгдүүлэхэд голлон нөлөөлдөг. Харин ус хангамж, бохир ус, хог хаягдлын менежмент, цахилгаан хий, агааржуулалтын үйл ажиллагааны салбаруудад ажиллах хүчний эрэлт хамгийн бага байдаг бөгөөд энэ нь тухайн салбарын цар хэмжээний онцлогоос хамаардаг. Үүний нэгэн адил ажиллах хүчний эрэлт бүс нутгаар харилцан адилгүй байдгийг олон жилийн судалгааны дүнгээс харж болно. Орон нутагт нийслэлтэй харьцуулахад илүү бага ажиллах хүчний эрэлт бий болох төлөвтэй байдаг.

Үндсэн үр дүн

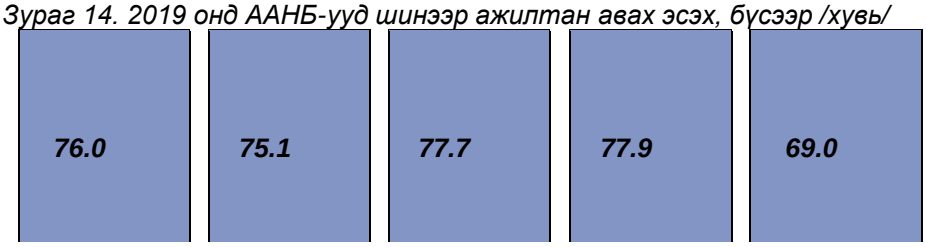
Судалгааны үндсэн үр дүнг өмнөх жилийн судалгааны арга зүйн нэгэн адил түүврийн эх олонлогт тархаан тооцсон болно.

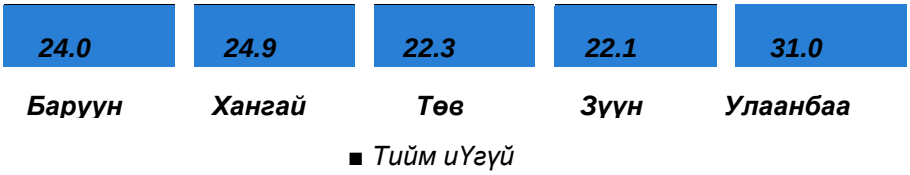
Энэ хэсэгт хөдөлмөрийн зах зээлийн ажиллах хүчний эрэлтийг оны эхний ба сүүлийн хагас жилээр ангилан, ажлын байрны хэлбэр, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, ажил мэргэжлээр задлан харуулах болно.

Энэ жилийн Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгааны дүнгээр ААНБ- ын 27.6 хувь нь шинэ болон сул ажлын байранд ажилтан авахаар төлөвлөсөн нь өмнөх жилийнхээс 6.8 пунктээр буурсан үзүүлэлт юм.

Бүс нутгийн хувьд Хангайн бүсийн ААНБ-ын 24.9 хувь, Баруун бүсийн 24.0 хувь, Төвийн бүсийн 22.3 хувь, Зүүн бүсийн 22.1 хувь нь тус тус шинээр ажилтан авахаар төлөвлөсөн байна. Энэ нь өмнөх онтой харьцуулахад бүх бүсүүдэд ажиллах хүчний эрэлт буурах хүлээлттэй байгааг илтгэнэ. Харин Улаанбаатар хотын ажил олгогчдын 31.0 хувь нь шинээр ажилтан авахаар төлөвлөсөн нь өмнөх оноос 0.3 пунктээр өссөн үзүүлэлт байна.

Зураг 14. 2019 онд ААНБ-ууд шинээр ажилтан авах эсэх, бүсээр /хувь/





Энэ удаагийн судалгаагаар 2019 онд хөдөлмөрийн зах зээлд 69.4 мянган ажиллах хүчний эрэлт, хэрэгцээ бий болох үр дүн гарлаа. Энэ нь ажиллах хүчний эрэлтийн хэмжээ өнгөрсөн оны судалгааны үр дүнгээс 6.9 хувиар буурах хандлагатай байна.

Ажиллах хүчний эрэлтийн 78.1 хувь нь 2019 оны эхний хагаст, үлдсэн 21.9 хувь нь оны сүүлийн хагас жилд бий болох төлөвтэй байна.

***ЭХНИЙ 6 САРЫН АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ** /2019.01 -2019.06/*

Энэ онд хөдөлмөрийн зах зээлд бий болох ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 54.2 мянга буюу 76.4 хувь нь оны эхний хагас /эхний 6 сард/-т бий болох төлөвтэй байна.

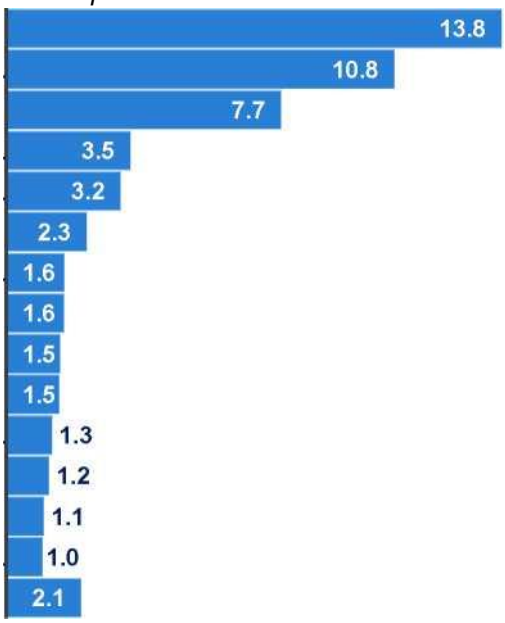
Оны эхний хагаст бий болох ажиллах хүчний эрэлтийг салбараар авч үзвэл барилгын салбарт 13.8 мянга буюу нийт эрэлтийн 25.5 хувь, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт

10.8 *мянга буюу 20.0 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт 7.7 мянга буюу 14.2 хувь, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарт 3.5 мянга буюу 6.4 хувь, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ салбарт 3.2 мянга буюу 5.9 хувийг тус тус эзэлж байна.*

Харин цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж, усан хангамж; бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа, урлаг, үзвэр, тоглоом наадам, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт ажиллах хүчний эрэлт бага байхаар байна.

Оны эхний хагас жилд бий болохоор хүлээгдэж буй ажиллах хүчний эрэлтийн 39.5 мянга буюу 72.9 хувь нь байнгын ажлын байр байна. Мөн эрэлтийн 76.7 хувь нь Улаанбаатар хотод, 8.8 хувь нь Төвийн бүсэд бий болох дүр зураг гарчээ.

Зураг 15. 2019 оны эхний 6 сарын ажиллах хүчний эрэлт, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар /мян.хүн/



Барилга Бөөний болон жижиглэн худалдаа: Машин..

Боловсруулах үйлдвэрлэл Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл. Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн.

Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон. Уул уурхай, олборлолт Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа Боловсрол Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн .. ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур Мэдээлэл, холбоо Санхүүгийн болон даатгалын үйл.

Бусад

***СҮҮЛИЙН 6 САРЫН АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ** /2019.07-2019.12/*

Энэ оны сүүлийн хагаст улсын хэмжээнд 15.2 мянган ажлын байр буюу нийт эрэлтийн 21.9 хувь нь бий болохоор байна.

Сүүлийн хагас жилийн ажиллах хүчний эрэлтийн хүрээнд бий болох ажлын байрны 60.0 хувь нь байнгын, үлдсэн хувь нь түр ажлын байр байна.

Байршлаар харвал оны сүүлийн хагаст бий болох ажиллах хүчний эрэлтийн 73.9 хувь нь Улаанбаатар хотод, 16.4 хувь нь Төвийн бүсэд бий болох хүлээлттэй байна.

Зураг 16. 2019 оны сүүлийн 6 сарын ажиллах хүчний эрэлт, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар /мян.хүн/

Оны сүүлийн хагаст бий болох эрэлтийн 25.5 хувь нь барилгын салбарт, 15.6 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт, 17.1 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт бий болно. Эдгээр нь сүүлийн 6 сарын нийт эрэлтийн 58.1 хувийг эзэлж байна.

2019 оны сүүлийн хагаст бий болох ажиллах хүчний эрэлт өмнөх оны сүүлийн хагасын ажиллах хүчний эрэлттэй харьцуулахад 13.4 хувиар буурах төлөвтэй байна.

2019 ОНЫ АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, ХЭРЭГЦЭЭ

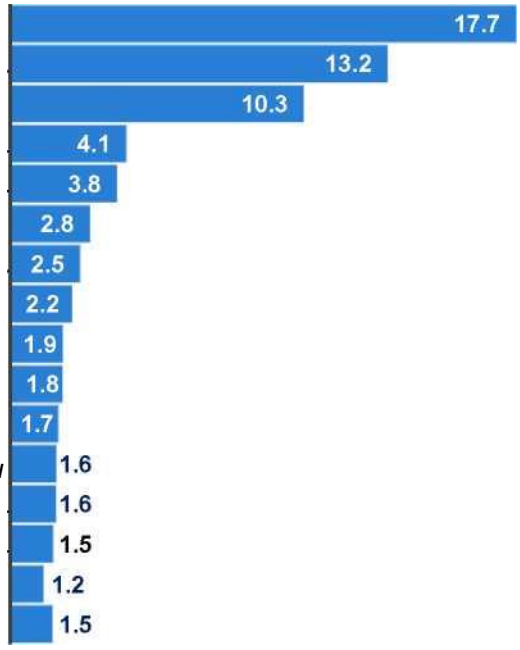
Ажиллах хүчний эрэлтийн жилийн мэдээлэл нь илүү их ач холбогдолтой бөгөөд улирлын чанартай онцлогийг харах боломжтой юм.

Улсын хэмжээнд 2019 онд 69.4 мянган ажлын байр бий болох ч өмнөх оноос 6.9 хувиар буурахаар байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн агшилтын төлөв байдлыг харуулж байна. Гэхдээ энэхүү эрэлт нь нийт ажиллагчдын тоог 5.6 хувиар өсгөх боломж олгох юм.

Энэ /2019/ жилийн хугацаанд ажиллах хүчний эрэлт хамгийн их байх салбар нь барилга, бөөний болон жижиглэн худалдаа, боловсруулах үйлдвэрлэл, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарууд байгаа нь өмнөх жилийн хандлагыг давтсан үзүүлэлт юм.

Гэхдээ барилга болон салбар, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын ажиллах хүчний эрэлт өмнөх оны үр дүнгээс буурахаар харагдаж байна. Тухайлбал, барилгын салбарт 17.7 мянган ажиллах хүчний эрэлт бий болох нь нийт эрэлтийн 25.5 хувийг дангаараа бүрдүүлж байгаа ч өмнөх жилийн судалгааны үр дүнгээс 4.9 хувиар буурсан үзүүлэлт юм. Бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт 13.2 мянга буюу нийт эрэлтийн 19.0 хувь бий болох төсөөлөлтэй байгаа нь өмнөх онтой харьцуулахад 13.0 хувиар буурах төлөвтэй байна. Хэдийгээр дээрх салбаруудын ажиллах хүчний эрэлт өмнөх оноос буурах хэдий ч хөдөлмөрийн зах зээлд голлох эерэг нөлөөг үзүүлэх салбарууд хэвээр байна.

Зураг 17. 2019 оны ажиллах хүчний эрэлт, салбарын ангиллаар /мян.хүн/



Боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт нийт эрэлтийн 14.8 хувь, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарт 5.9 хувь, зочид буудал байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарт 5.4 хувь, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарт 4.0 хувь, мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагааны салбарт 3.6 хувь, уул уурхай, олборлолтын салбарт 3.2 хувь нь тус тус бий болох нь 2019 оны ажиллах хүчний нийт эрэлтийн

36.9

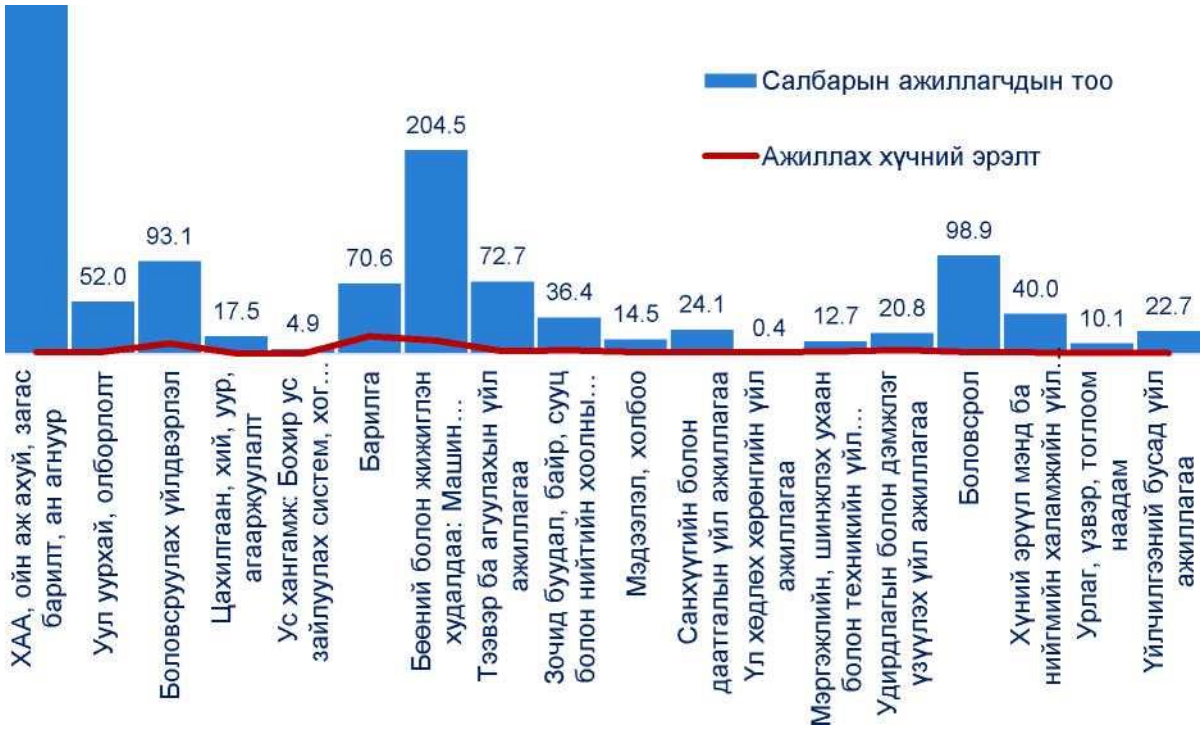
увийг бүрдүүлж байна.

Харин усан хангамж: бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамжийн үйл ажиллагааны салбар, урлаг үзвэр, тоглоом наадам, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа, мэдээлэл, холбоо, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбаруудад ажиллах хүчний эрэлт хамгийн бага байхаар байна. Эдгээр салбарууд нийлээд 7.5 мянган буюу нийт эрэлтийн 10.7 хувийг эзэлж байна.

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбаруудаас хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагааны салбарын эрэлт өмнөх оноос 25.8 хувь, боловсролын салбарын эрэлт 24.4 хувь, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарын эрэлт 24.3 хувь, мэдээлэл, холбооны салбарын эрэлт 15.6 хувиар тус тус буурах хандлагатай байна. Боловсролын салбар болон хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлт 2 жил дараалан буурсан үр дүн гарлаа.

Хэдийгээр 2019 оны ажиллах хүчний эрэлтийн нийт хэмжээ өмнөх онтой харьцуулахад буурах хандлагатай байгаа ч уул уурхайн олборлолтын салбар, боловсруулах үйлдвэрлэл, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа, урлаг, үзвэр, тоглоом наадам зэрэг салбарын ажиллах хүчний эрэлт өмнөх жилийнхээс өсөх төлөвтэй байна. Тухайлбал үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлт өмнөх жилийн эрэлтээс 56.8 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын эрэлт 27.3 хувь, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарын эрэлт 22.0 хувиар тус тус өсөхөөр тооцоологдлоо.

Зураг 18. 2019 оны ажиллах хүчний эрэлт, салбарын ангиллаар /мян.хүн/



Салбарын ажиллах хүчний эрэлтийг 2017 оны ажиллагчдын тоотой харьцуулбал барилгын салбарын ажиллагчдын 25.1 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын 11.0 хувь, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарын 19.6 хувь, мэдээлэл, холбооны салбарын 11.3 хувь, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарын

10.3 *хувь, мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллагчдын 19.4 хувьтай тэнцүү байна.*

Улсын хэмжээнд 2019 онд бий болох ажиллах хүчний эрэлтэд өмнөх жилүүдийн адил улирлын нөлөө ажиглагдсаар байна. Тухайлбал, 2019 оны жилийн эхний 6 сард нийт эрэлтийн

78.1 *хувь нь бий болох нь сүүлийн 6 сарын ажиллах хүчний эрэлтээс 3.6 дахин их байгаа юм. Энэ нь улирлын чанартай, түр ажлын байрнаас хамаардаг болохыг жил бүрийн судалгааны дүнгээс харж болно.*

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар тус бүрээр авч үзвэл цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын салбарт бий болох нийт эрэлтийн 95.7 хувь, боловсролын салбарын эрэлтийн

87.1 *хувь, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарын эрэлтийн 85.3 хувь, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарын эрэлтийн 85.3 хувь, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын эрэлтийн 85.3 хувь, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарын эрэлтийн*

84.8 хувь нь оны эхний хагас жилд бий болох төлөвтэй байгаа нь онцлог юм.

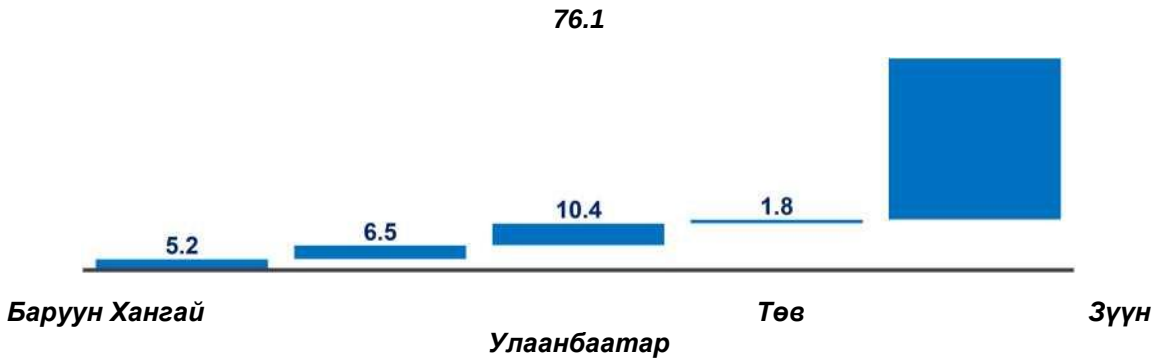
Хүснэгт 14. 2019 оны ажиллах хүчний эрэлт, салбар, хугацаагаар/мян.хүн/

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	Ажиллах хүчний нийт	Эхний 6		Сүүлийн 6	
		Тоо	Хувь	Тоо	Хувь
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Ус хангамж: Бохир ус зайлуулах систем, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл	0.2	0.2	84.7	0	15.3
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Бөөний болон жижиглэн худалдаа: Машин	13.2	10.[illegible]	82	2.4	18
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн	3.8	3.2	85.[illegible]	0.6	14.[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн	2.5	1.6	66.[illegible]	0.8	33.[illegible]
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл	4.1	3.5	85.[illegible]	0.6	14.[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл	1.5	1.3	84.[illegible]	0.2	15.[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Мөн уул уурхай, олборлолт, боловсруулах үйлдвэрлэл, барилга, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 74-80 хувь нь оны эхний хагаст бий болохоор байна.

2019 онд хөдөлмөрийн зах зээлд бий болох ажиллах хүчний эрэлтийг байршлаар тодруулбал, нийт эрэлтийн 76.1 хувь буюу 52.8 мянга нь Улаанбаатар хотод, 10.4 хувь буюу 7.3 мянга нь Төвийн бүсэд, 6.5 хувь буюу 4.5 мянга нь Хангайн бүсэд үлдсэн хувь нь Баруун болон Зүүн бүсэд бий болох төлөвтэй байна.

Зураг 19. 2019 оны ажиллах хүчний эрэлт, бүс нутгаар /хувь/



Улаанбаатар хотод хамгийн олон тооны ажлын байр буюу 52.8 мянган ажиллах хүчний эрэлт бий

болох төлөвтэй байна.

Улаанбаатар хотод бий болох ажиллах хүчний эрэлтэд барилгын салбар, бөөний болон жижиглэн худалдаа, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарууд голлон нөлөө үзүүлсэн хэвээр байна. Тодруулбал барилгын салбарын эрэлтийн 87.8 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын эрэлтийн 79.6 хувь, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын эрэлтийн 71.8 хувь нь Улаанбаатар хотод бий болж ажиллах хүчний өсөлтөд эерэг нөлөө үзүүлнэ. Нийслэлийн ажиллах хүчний нийт эрэлтэд бага хувийг эзэлж байгаа хэдий ч тухайн салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн хувьд өндөр байх салбарууд ч байна. Тухайлбал, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын эрэлтийн 95.1 хувь, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны 93.5 хувь, мэдээлэл, холбооны салбарын эрэлтийн 93.4 хувь, уул уурхай, олборлолтын салбарын эрэлтийн

83.4 *хувь нь мөн Улаанбаатар хотод бий болохоор байна.*

2019 онд бий болох ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 23.9 хувь нь орон нутагт бий болох бөгөөд дараах эдийн засгийн салбарууд гол нөлөөг үзүүлж байна. Үүнд, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт орон нутгийн ажиллах хүчний эрэлтийн 22.4 хувь, барилгын салбарт 13.0 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт 12.6 хувь нь тус тус нь бий болох төлөвтэй байна.

Харин салбарт эзлэх ажиллах хүчний эрэлтээр харвал ус хангамж: бохир ус зайлуулах систем, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбарын эрэлтийн 65.6 хувь, урлаг, үзвэр, тоглоом наадам салбарын эрэлтийн 65.3 хувь, ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарын нийт эрэлтийн 60.5 хувь нь орон нутагт бий болно.

Орон нутгаас Хангай болон Төвийн бүсэд ажиллах хүчний эрэлт бусад бүсээс илүү байх ба 11.7 мянган шинэ болон сул ажлын байр бий болохоор тооцоологджээ. Ялангуяа Т өвийн бүсэд

7.3 *мянган ажлын байр бий болох төлөвтэй бөгөөд тухайн бүс нутгийн ажиллах хүчний эрэлтэд боловсруулах үйлдвэрлэл, бөөний болон жижиглэн худалдаа, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарын эрэлт, харин Хангайн бүс нутагт барилга, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын ажиллах хүчний эрэлт илүү өндөр хувийг эзэлж байна.*

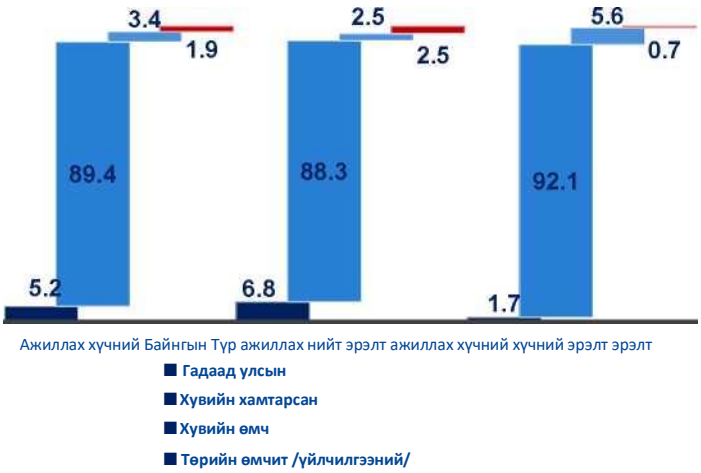
Хэдийгээр Баруун болон Зүүн бүс нутаг нь бусад бүстэй харьцуулахад ажиллах хүчний эрэлт харьцангуй бага байх төлөвтэй байгаа ч 4.9 мянган шинэ болон сул ажлын байр бий болох хандлагатай байна. Энэ нь өмнөх жилийн судалгааны үр дүнгээс 34.9 хувиар буурсан үзүүлэлт юм.

Баруун бүсэд бөөний болон жижиглэн худалдаа, барилга, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын ажиллах хүчний эрэлт өндөр хувийг эзэлж байна. Тухайлбал, тус салбаруудад тухайн бүс нутгийн ажиллах хүчний эрэлтийн 70.6 хувь нь бий болох төлөвтэй байна.

Зүүн бүсэд ажиллах хүчний эрэлт бага байхаар тооцоологдсон ч тухайн бүсийн ажиллах хүчний эрэлтэд бөөний болон жижиглэн худалдааны салбар, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ, уул уурхайн салбарын ажиллах хүчний эрэлт илүү нөлөө үзүүлэхээр байгаа бөгөөд бүс нутгийн ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 63.4 хувийг дээрх салбаруудын ажиллах хүчний эрэлт эзэлж байна. Харин энэ бүс нутагт цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт, ус хангамж: бохир ус зайлуулах систем, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбарт ажиллах хүчний эрэлт хамгийн бага байхаар ажиглагдлаа.

Хангайн болон Төвийн бүсэд цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын салбар, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт ажиллах хүчний эрэлт төдийлөн үүсэхээргүй байгаа бол Баруун бүсэд уул уурхайн салбар, мэдээлэл холбооны салбарт ажиллах хүчний эрэлт төдийлөн бий болохгүй төлөв харагдаж байна.

Зураг 20. Ажиллах хүчний эрэлт, ААНБ-ын өмчийн хэлбэр, ажлын байрны төрлөөр /хувь/



Нийт ААНБ-ын 27.6 хувьд бий болох ажлын байрны

89.4

увь нь хувийн хэвшлийн ААНБ-д, 5.2 хувь нь төрийн үйлчилгээний байгууллагад, 3.4 хувь нь хувийн /хамтарсан/, 1.9 хувь нь гадаадын хөрөнгө оруулалттай ААНБ-уудад бий болохоор байна.

Энэ нь тухайн жилийн ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 10 ажлын байрны 9 нь хувийн хэвшлийн ААНБ-д бий болохоор байгааг харуулж байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлд бий болох хүлээлттэй байгаа ажиллах хүчний эрэлтийг ажлын байрны хэлбэрээр дэлгэрүүлэн авч үзье.

Ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 70.1 хувь буюу 48.6 мянга нь байнгын ажлын байр байна. Өөрөөр хэлбэл ирэх онд бий болохоор хүлээгдэж буй 10 ажлын байр тутмын 7 нь байнгын ажлын байр байна. Харин 29.9 хувь буюу 20.8 мянга нь түр ажлын байр байх төлөвтэй.

2019 онд бий болох 48.6 мянган байнгын ажлын байрны эрэлтийн 88.3 хувь буюу 42.9 мянга нь хувийн өмчийн ААНБ-уудад, 6.8 хувь буюу 3.3 мянга нь төрийн өмчийн, үлдсэн 5.0 хувь нь буюу 2.4 мянга нь хувийн хамтарсан болон гадаад улсын хөрөнгө оруулалттай ААНБ-д бий болох тооцоо гарсан. Түр ажлын байрны хувьд ч 92.1 хувь нь хувийн өмчийн аж ахуйн нэгж байгууллагад бий болж үлдсэн хувь нь бусад өмчийн хэлбэрийн ажил олгогчдод бий болох хандлага байна.

Байнгын ажлын байрны 81.2 хувь нь, түр ажлын байрны 70.7 хувь нь оны эхний хагас жилийн хугацаанд бий болох хандлагатай байна.

Байнгын ажлын байрны эрэлтэд гол нөлөө үзүүлж буй салбарууд нь бөөний болон жижиг худалдаа, барилга юм. Тухайн хоёр салбарын эрэлт нийт байнгын ажлын байрны эрэлтийн 41.9 хувийг, түр ажиллах хүчний эрэлтийн 50.7 хувийг тус тус бүрдүүлж байна.

Хүснэгт 15. Ажиллах хүчний эрэлт, ажлын байрны хэлбэр, салбараар

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	Ажиллах хүчний эрэлт /мян хүн/		Салбарт эзлэх хувь /%/		Ажлын байрын хэлбэрт эзлэх хувь	
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан	0.8	1	44.9	55.	1.7	4.9
Ус хангамж: Бохир ус зайлуулах систем, хог хаягдлын менежмент	0.2	0	86.5	13.5	0.4	0.1
Бөөний болон жижиглэн худалдаа:	10.8	2.4	82.1	17.	22.3	11.
Зочид буудал, байр, сууц болон	2	1.7	53.5	46.	4.1	8.4
Санхүүгийн болон даатгалын үйл	1.4	0.2	87.6	12.	2.9	1
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон	1.8	0.7	72.7	27.	3.7	3.2
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх	1.7	2.4	40.6	59.	3.4	11.
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн	1.4	0.1	93.8	6.2	2.9	0.5

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар, байнгын ажилтан авах хэрэгцээ үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа, боловсрол, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын салбаруудад өндөр хувьтай гарч байна. Тухайлбал, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын нийт эрэлтийн

93.9 *хувь, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарын 93.8 хувь, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбарын 91.2 хувь, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын 90.9 хувь, боловсролын салбарын 88.6 хувийг тус тус эзэлж байна.*

Түүнчлэн жил бүрийн судалгааны үр дүнгээр түр ажлын байрны эрэлт багагүй хувийг эзэлсээр байна. Энэ онд бий болох түр ажлын байрыг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар авч үзвэл удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарын эрэлтийн 59.3 хувь, хөдөө аж ахуйн салбарын 55.1 хувь, уул уурхайн салбарын 47.1 хувь, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарын 46.5 хувь, барилгын салбарын эрэлтийн 46.1 хувь нь түр ажиллах хүчний эрэлт байна.

Харин түр ажиллах хүчний нийт эрэлтэд эзлэх хувиар барилгын салбарын түр ажиллах хүчний эрэлт 39.3 хувь, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарын эрэлт 11.7 хувь, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын эрэлт 11.4 хувийг тус тус эзэлж байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах хүчний эрэлтийг үүсгэж буй ажлын байрыг төрлөөр нь авч үзье.

2019 онд бий болох нийт ажиллах хүчний эрэлтийн 45.3 мянга буюу 65.2 хувь нь шинэ ажлын байрны эрэлт байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээл энэ хэмжээгээр тэлэх боломжтойг харуулж байна. Харин нийт эрэлтийн 24.1 мянга буюу 34.8 хувь нь сул ажлын байр байна.

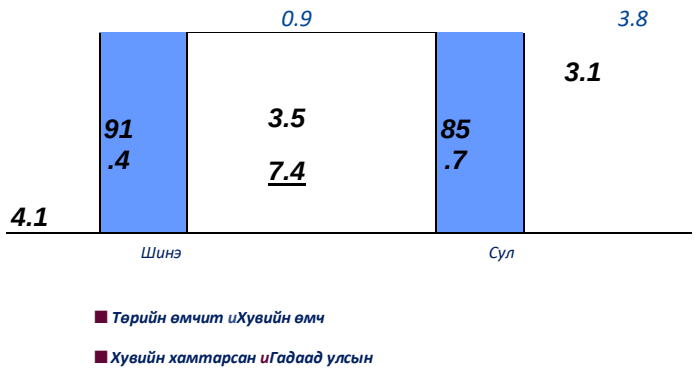
Хүснэгт 16. Ажиллах хүчний эрэлт, салбараар, ажлын байрны төрлөөр

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	**Ажиллах хүчний эрэлт /мян.хүн/**			**Ажлын байрны төрөлд**		**Салбарт эзлэх хувь /%/**	
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан	1.9	1.3	0. [illegible]	2.8	2.4	68. [illegible]	31. [illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Ус хангамж: Бохир ус зайлуулах систем, хог хаягдлын менежмент	0.2	0.1	0. 1	0.2	0.5	45. 4	54. 6
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Бөөний болон жижиглэн худалдаа:	13. [illegible]	10. [illegible]	3. [illegible]	22. [illegible]	13.1	76. [illegible]	24. [illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Зочид буудал, байр, сууц болон	3.8	1.8	1. [illegible]	4.0	8.1	48. [illegible]	51. [illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Санхүүгийн болон даатгалын үйл	1.6	0.5	1. [illegible]	1.2	4.5	33. [illegible]	67. [illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон	2.5	1.7	0. [illegible]	3.7	3.3	67. [illegible]	32. [illegible]
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх	4.1	1.5	2. [illegible]	3.3	10.7	36. [illegible]	63. [illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн	1.5	0.8	0. [illegible]	1.9	2.8	55. [illegible]	45. [illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Энэ онд бий болох шинэ ажлын байрны 28.2 хувь нь барилгын салбарт, 22.2 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт, 16.1 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт тус тус бий болохоор харагдаж байна.

Сул ажлын байрны ажиллах хүчний эрэлтийн хувьд ч барилга болон бөөний болон жижиглэн худалдааны салбаруудад эрэлт хамгийн өндөр байна. Тухайлбал, нийт сул ажлын байрны эрэлтийн 20.4 хувь нь барилгын салбарт, 13.1 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт бий болно.

Зураг 21. Ажиллах хүчний эрэлт, ажлын байрны төрөл, өмчийн хэлбэрээр /хувь/



Ажлын байрны төрлөөр авч үзвэл шинэ ажлын байрны

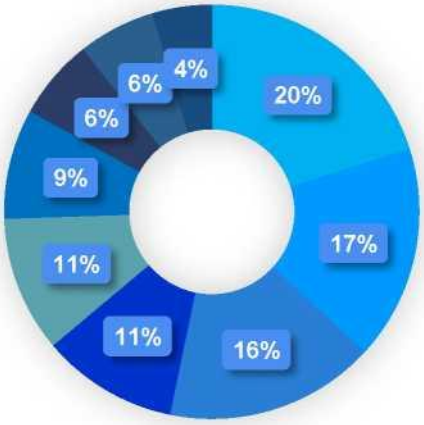
91.4

увь, сул ажлын байрны 85.7 хувь нь хувийн хэвшлийн байгууллагад бий болох хүлээлттэй байна.

Өмчийн хэлбэрт эзлэх хувийн жингээр харвал төрийн өмчийн ажил олгогчдод үүсэх ажиллах хүчний эрэлтийн 51.3 хувь, хувийн өмчийн ажил олгогчдын 66.7 хувь, хувийн хамтарсан хөрөнгө оруулалттай ажил олгогчдод бий болох ажиллах хүчний эрэлтийн 67.9 хувь нь шинэ ажлын байр байна.

Өнгөрсөн оны судалгааны үр дүнгээр сул ажлын байрыг нөхөх ажиллах хүчний эрэлт 25.9 мянга байсан бол энэ удаагийн судалгааны үр дүнгээр 24.1 мянга байх тооцоо гарсан. Жил бүрийн судалгааны үр дүнгээр сул ажлын байрыг нөхөх зорилготой ажиллах хүчний эрэлт багагүй байсаар байна. Сул ажлын байр бий болох шалтгааныг тодруулахад тухайн ажлын байранд ажиллаж буй ажиллагч шилжиж явах, өөрийн хүсэлтээр ажлаасаа гарах, жирэмсний амралт авах зэрэг шалтгаан голлон байгаа бол тогтвор суурьшилтай ажиллахгүй байх үзэгдэл өндөр хувийг эзэлсээр байна.

Зураг 22. Сул ажлын байр бий болсон шалтгаан /хувь /



- *огтвортой ажиллахгүй байна*
- *ирэмсний амралт авсан*
- *илжиж явсан*
- *өрийн хүсэлтээр ажлаас гарсан*
- *одорхойгүй шалтгаанаар ажлаа орхисон*
- *усад*
- *Тэтгэвэрт гарсан*
- *Халагдсан*

Сүүлийн 12 сарын байдлаар ажиллагчдын тогтвортой ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилгоор ажил олгогчдын 27.3 хувь нь цалин, урамшууллыг нэмж, 21.3 хувь нь мэдлэг, ур чадварыг хөгжүүлэх сургалтад хамруулсан бол 16.6 хувь нь ажиллагчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэхээр анхаарч ажилласан байна.

Жил бүрийн судалгааны үр дүнгээр ажиллагчид ажлын байрандаа тогтвор суурьшилтай ажиллахгүй байх нь сул ажлын байр бий болох үндсэн шалтгаан болсон хэвээр байна. Мөн өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарсан шалтгаан өндөр хувийг эзэлж байна. Бусад шалтгаан буюу хувь хүний хариуцлага, төлөвшил, харилцаа, хандлагаас үүдэж сул ажлын байр гарах тохиолдол 6.0 хувийг бүрдүүлж байна. Мөн ажил олгогчдын зүгээс ажилтнаа халах тохиолдол нийт шалтгааны 6.0 хувийг эзэлж байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгааны үндсэн үр дүнгийн нэг нь ХЗЗ-ийн эрэлтийг ажил мэргэжлийн бүлгээрх тооцоолол байдаг. Энэхүү мэдээлэл хөдөлмөрийн зах зээлийн тэнцвэрийн талаарх чухал мэдээлэл юм.

2019 оны ажиллах хүчний эрэлтийг ажил мэргэжлийн ангиллын үндсэн бүлгээр үзвэл нийт эрэлтийн 28.9 хувийг "Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан" буюу VII

бүлгийн ажил мэргэжил, 19.0 хувийг “Мэргэжилтэн“ буюу II бүлгийн ажил мэргэжил, 15.7 хувийг “Энгийн ажил мэргэжил” буюу IX бүлгийн, 12.5 хувийг “Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан” буюу V бүлгийн ажил мэргэжлийн эрэлт тус тус эзэлж байна.

Хүснэгт 17. Ажиллах хүчний эрэлт, ажил мэргэжлийн ангиллын үндсэн бүлгээр /хувь/

Үндсэн бүлгийн	Ажил мэргэжлийн ангилал	Нийт эрэлтэд эзлэх хувь
1	Менежер	3.3
2	Мэргэжилтэн	19.0
3	Техникийн болон туслах/дэд мэргэжилтэн	7.3
4	Конторын ажилтан	2.6
5	Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	12.5
6	Худалдаачин, ан агнуурчин, загасчин	0.4
7	Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан	28.9
8	Суурин төхөөрөмж, машин механизмын оператор, угсрагч	10.5
9	Энгийн ажил мэргэжил	15.7

Судалгааны түүврийн хэмжээний боломжид тулгуурлан хамгийн их эрэлттэй ажил мэргэжлийг тодорхойлдог. 2019 онд дараах 20 ажил мэргэжил хамгийн эрэлттэй байх ба нийт эрэлтийн 52.8 хувийг эзэлж байна.

Ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 7.0 хувийг засалчин, шаварчин, 4.3 хувийг барилга угсралтын туслах ажилтан, 3.4 хувийг барилгын мужаан, 2.9 хувийг арматурчин гэх мэт ажил мэргэжлийн эрэлт эзэлж байгаа нь барилгын салбарын ажиллах хүчний эрэлт өндөр байгааг харуулж байна. Түүнчлэн үйлдвэрлэл, аж ахуйн туслах ажилтан, хамгаалагч, жолооч, худалдагч, техникийн туслах ажилтан зэрэг тусгайлсан мэргэжил шаардахгүй энгийн ажил мэргэжил, оёдолчин, эсгүүрчин, тогооч, мужаан, цахилгаанчин зэрэг мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагаар бэлтгэдэг ажил мэргэжлийн эрэлт давамгайлсан хэвээр байна. Харин эрэлттэй ажил мэргэжлийн цөөн хувийг дээд боловсролын тогтолцоогоор бэлтгэдэг мэргэжлийн эрэлт эзэлж байна.

Хүснэгт 18. Ажиллах хүчний эрэлт, ажил мэргэжлийн ангиллаар /YAMAT-08/, /хувь/

Д/д	13СО код	Ажил мэргэжлийн	Нийт эрэлтэд	Д/д	13СО код	Ажил мэргэжлийн	Нийт эрэлтэд
1	71231	Засалчин,	7.0	11	43121	Санхүүгийн	2.0
2	932912	Үйлдвэрлэл, аж ахуйн туслах	5.1	12	214438	Механикч инженер	1.9
3	931211	Барилга угсралтын	4.3	13	753118	Эсгүүрчин	1.7
4	75331	Оёдолчин	4.1	14	34341	Тогооч	1.5
5	83221	Жолооч	3.5	15	24111	Нягтлан бодогч	1.4
6	71151	Барилгын	3.4	16	52211	Хүнс, барааны	1.4
7	71141	Арматурчин	2.9	17	52421	Борлуулагч	1.3
8	54141	Хамгаалагч	2.8	18	31151	Техникийн	1.2
9	74111	Цахилгаанчин	2.7	19	21452	Хүнсний	1.2
10	83321	Ачааны	2.2	20	54141	Харуул	1.2

Ажиллах хүчний эрэлтийн хүрээнд дээд боловсрол шаардах мэргэжлийн боловсон хүчний хэрэгцээний хувьд нягтлан бодогч, эдийн засагч, бизнесийн удирдлага, санхүүч зэрэг санхүүгийн салбарын мэргэжлүүд харьцангуй эрэлттэй байх төлөвтэй байна. Мөн эмч, сувилагч, инженер, орчуулагч гэх мэт мэргэжилтэй ажилтны эрэлт ч тодорхой хүрээнд байгаа.

Бид 2019 онд эрэлттэй байх ажил мэргэжлийн чиглэлээр зуучилж болох бүртгэлтэй ажилгүй иргэний мэдээллийг шинжлэн үзсэн.

Хүснэгт 19. Эрэлттэй ажил мэргэжлээрх бүртгэлтэй ажилгүй иргэний тоо /хувь/

13СО код	Эрэлттэй ажил мэргэжлийн нэр	Нийт бүртгэлтэй ажилгүй иргэдэд эзлэх
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]

2018 оны жилийн эцсийн байдлаар бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн 3.7 хувь нь жолооч, 4.0 хувь нягтлан бодогч, 3.1 хувь нь тогооч, 1.4 хувь нь оёдолчин, 1.1 хувь нь цахилгаанчин ажил мэргэжлийн чиглэл бүхий иргэд байна. Өөрөөр хэлбэл хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцэхүйц бүртгэлтэй ажилгүйчүүд байгаа юм. Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн зуучлалын үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх эрэлт хангалттай байгаа юм.

Энэ /2019/ онд шинээр ажиллах хүч авах байгууллагуудаас шинэ ажилтнаа сургах эсэх талаар тодруулсан. Тэдний 56.8 хувь нь шинээр ажилд орж буй ажилтан нартаа зориулж сургалт зохион байгуулна гэжээ.

Сүүлийн 12 сарын хугацаанд ажиллагчдадаа чиглэсэн тусгайлсан сургалт зохион байгуулсан, эсхүл дотоод болон гадаадад зохион байгуулагдсан сургалтад оролцуулж, мэдлэг, ур чадварыг нь дээшлүүлэхэд дэмжлэг үзүүлсэн гэж нийт ААНБ-ын 33.0 хувь нь хариулсан байна. Сургалтын төрлөөр харвал мэргэшүүлэх болон мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад хамгийн ихээр хамруулдаг байна. Дээрх төрлийн сургалт нийт сургалтын 54.7 хувийг бүрдүүлж байгаа бол хувь хүнийг хөгжүүлэх сургалт 17.3 хувь, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт 17.0 хувийг тус тус эзэлж байна.

Ажил олгогчид шинээр авахаар төлөвлөж буй ажиллагчдадаа ур чадварын шалгуур, шаардлага тавьж буй эсэх талаар асууж тодруулахад хувь хүний хариуцлагатай, найдвартай байдлыг бусад ур чадвараас хамгийн ихээр чухалчлан үзжээ.

Ажил олгогчид шинэ ажилтан авахдаа ажил горилогчийн найдвартай, хариуцлагатай байдал, харилцааны, бие даан ажиллах, ажлын ачаалал даах, ажлын ес зүйтэй, эерэг зөв хандлагатай, цаг ашиглалт сайтай байх ур чадварыг хамгийн ихээр чухалчлан үздэг байна. Харин гадаад хэлний мэдлэг, шинжлэх ухаан технологийн мэдлэг, математик сэтгэлгээ, задлан шинжлэх чадварыг шинэ ажилтнаасаа төдийлөн шаардаагүй байна. Ажил олгогчид шинэ ажилтанд мэргэжлийн ур чадвараас илүүтэй тухайн хувь хүний ерөнхий хандлага, суурь хүмүүжил зэрэг зөөлөн ур чадварыг харгалзан үздэг хэвээр байна. Энэхүү хандлага олон жилийн давтамжит судалгаанд нэлээд ажиглагдаж буй бөгөөд ажил олгогч нар зөв харилцаа, төлөвшилтэй ажилтанд бусад чадварыг практик, сургалтаар хөгжүүлэх боломжтой гэж үздэг. Зарим ажил олгогчдын хувьд ажилтны гадаад хэлний мэдлэг болон мэргэжлийн онолын мэдлэгийн дутмаг байдал, цаг ашиглах чадвар хангалтгүй байх нь хамгийн их бэрхшээлийг дагуулдаг хэмээн үзсэн байна.

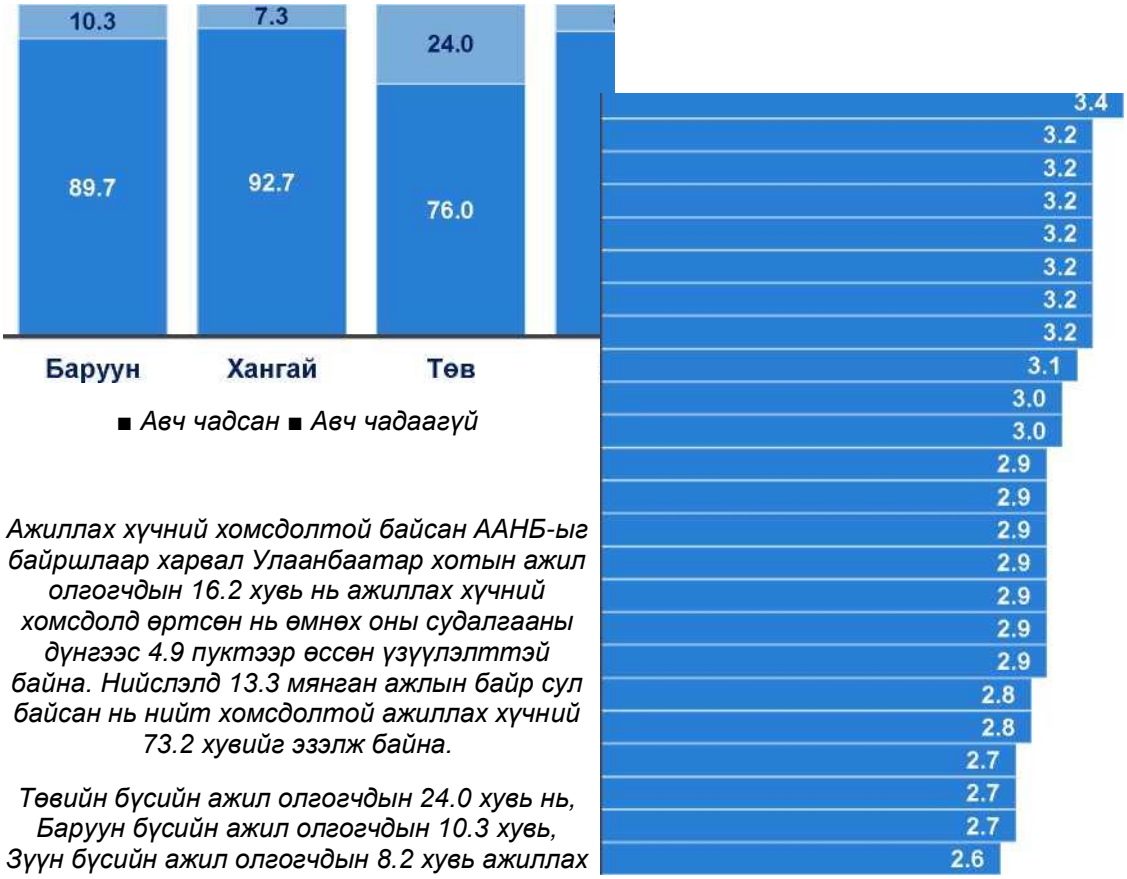
АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ХОМСДОЛ

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгааны зорилтын нэг нь судалгаа явагдсан нэг жилийн хугацааны хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажиллах хүчний хомсдолыг илрүүлэх явдал бөгөөд эдийн засгийн салбар ба бүсүүдэд хэрхэн тархаж буйг тодорхойлдог.

2018 онд аж ахуйн нэгж байгууллагын 14.7 хувь нь зохих мэргэжилтэй ажилтан олдоогүйн улмаас шинээр ажилтан авч чадаагүй буюу ажиллах хүчний хомсдолд орсон байна.

Ажиллах хүчний хомсдолыг эх олонлогт тархааж үзвэл жилийн хугацаанд 18.2 мянган ажиллах хүчний хомсдол үүссэн байна.

Зураг 24. Зохих мэргэжилтэй ажилтан олдоогүйгээс ажилтан авч чадаагүй байдал, бүс нутгаар /хувь/



Ажиллах хүчний хомсдолтой байсан ААНБ-ыг байршлаар харвал Улаанбаатар хотын ажил олгогчдын 16.2 хувь нь ажиллах хүчний хомсдолд өртсөн нь өмнөх оны судалгааны дүнгээс 4.9 пуктээр өссөн үзүүлэлттэй байна. Нийслэлд 13.3 мянган ажлын байр сул байсан нь нийт хомсдолтой ажиллах хүчний 73.2 хувийг эзэлж байна.

Төвийн бүсийн ажил олгогчдын 24.0 хувь нь, Баруун бүсийн ажил олгогчдын 10.3 хувь, Зүүн бүсийн ажил олгогчдын 8.2 хувь ажиллах хүчний хомсдолд өртсөн бол Хангайн бүсийн ажил олгогчдын 7.3 хувь нь энэ бэрхшээлд өртжээ.

Баруун болон Төвийн бүсийн ажиллах хүчний хомсдол өнгөрсөн жилийн үр дүнтэй харьцуулахад өссөн үр дүн гарлаа.

Өнгөрсөн жилийн хугацаанд улсын хэмжээнд үүссэн нийт хомсдолын 26.8 хувь буюу 4.9 мянга нь орон нутгийн хэмжээнд байсан байна. Төвийн бүсэд нийт хомсдолын 14.9 хувь буюу 2.7 мянга,

Баруун бүсэд 4.6 хувь буюу 0.8 мянган ажиллах хүчний хомсдол байсан нь өмнөх оны судалгааны дүнгээс өссөн үзүүлэлт юм. Дээрх бүсүүдийн хомсдол нийт ажиллах хүчний хомсдолын 19.4 хувийг, орон нутгийн ажиллах хүчний 72.4 хувийг эзэлж байна.

Харин Хангайн бүсэд 0.8 мянга, Зүүн бүсэд 0.5 мянган ажиллах хүчний хомсдол байгаа нь өмнөх жилээс буурсан үзүүлэлт болно.

Хүснэгт 20. Ажиллах хүчний хомсдол, бүсээр, ажилтны тоо, хүйсээр /мян.хүн, хувь/

Бүс	**Ажилтан авч чадаагүй**	**Ажилтны тоо /мян.хүн/**	
		Нийт	*Үүнээс: эмэгтэй*
Баруун	0.6	0.8	0.6
Хангай	5.0	0.8	0.4
Төв	19.4	2.7	1.7
Зүүн	2.0	0.5	0.2
Улаанбаатар	61.2	13.2	4.4
Нийт	**100**	**18.2**	**7.4**

Өнгөрсөн хугацаанд аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад дутагдсан 18.2 мянган ажлын байрны 7.4 мянга буюу 41.0 хувь нь эмэгтэй ажилтны ажлын байрны хомсдол байжээ.

Ажиллах хүчний хомсдолд өртсөн нийт ААНБ-уудын 27.5 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт байгаа нь хамгийн өндөр үзүүлэлт бөгөөд энэ хандлага сүүлийн 4 жилд давтагдаж байгааг анхаарах хэрэгтэй юм. Мөн 13.0 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын, 11.9 хувь нь барилгын салбарын аж ахуйн нэгжүүд байжээ. Харин усан хангамж, бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа, цахилгаан, хий агааржуулалт, уул уурхай, олборлолтын салбарын ажил олгогчид ажиллах хүчний хомсдолд бага өртсөн байна.

Энэхүү ажиллах хүчний хомсдолын мэдээнээс харахад хөдөлмөрт зуучлалын болон сургалтын байгууллагууд бөөний болон жижиглэн худалдааны салбар, барилга, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын ААНБ, тэдэнд шаардагдах ажил мэргэжилд түлхүү анхаарах шаардлагатайг илтгэж байна. Өнгөрсөн жил зөвхөн эдгээр гурван салбарт 10.2 мянган сул ажлын байр ажилтан олж чадаагүй, ажиллах хүчний хомсдолд өртжээ.

Нийт хомсдолыг ажлын байраар тодруулбал барилгын салбарт 4.0 мянга буюу 22.3 хувь, бөөний болон жижиглэн худалдаа: машин мотоциклын засвар үйлчилгээний салбарт 0.9 мянга буюу 8.5 хувь, захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарт 3.1 мянга буюу 16.9 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт 3.0 мянга буюу 16.7 хувь сул ажлын байр байсан ч зохих мэргэжилтэй ажилтан олдоогүйн улмаас ажиллах хүчний хомсдолтой ажилласан байна. Өөрөөр хэлбэл дээрх салбарын ААНБ-ууд капитал, хөдөлмөрийн нөөцөө бүрэн ашиглаж чадаагүй байна.

Харин цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж, усан хангамж, бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбаруудад ажиллах хүчний хомсдол хамгийн бага байдаг нь эдгээр салбарт ажиллах хүчний эрэлт бага гардаг, нөгөө талаас эдгээр салбарын мэргэжлүүд нь салбар хооронд шилжих боломж хязгаарлагдмал байдагтай холбон тайлбарлаж болох юм.

Хүснэгт 21. Ажиллах хүчний хомсдол, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар /мян.хүн, хувь/

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	Ажиллах хүчний		Үүнээс: эмэгтэй	
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Ус хангамж: Бохир ус зайлуулах систем, хог хаягдлын	0.0	0.2	0.	0.0
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Бөөний болон жижиглэн худалдаа: Машин мотоциклын	3.1	16.9	2.	26.
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны	0.8	4.4	0.	7.4
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл	1.3	7.0	0.	6.4
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарын ажиллах хүчний хомсдолын 68.3 хувь, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын 64.9 хувь, боловсролын салбарын 63.5 хувь, Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам салбарын ажиллах хүчний хомсдолын 59.2 хувь нь эмэгтэй ажиллагчдын хэрэгцээ байжээ.

Зураг 25. Ажиллах хүчний хомсдол, байгууллагын өмчийн хэлбэрээр /хувь/

Өнгөрсөн жилийн хугацаанд хувийн өмчийн ААНБ-ууд ажиллах хүчний хомсдолд хамгийн их өртсөн бөгөөд нийт хомсдолтой ажиллах хүчний 85.6 хувь болох 15.5 мянган ажилтан авч ажиллуулж чадаагүй байна. Үүний 42.2 хувь нь эмэгтэй ажиллагчдын хэрэгцээ байжээ.

Ажиллах хүчний хомсдолыг ажил мэргэжлийн үндсэн бүлгээр тодруулбал "Мэргэжилтэн" буюу II бүлэгт хамаарах ажил мэргэжлийн ажилтны хомсдол 27.0 хувь, "Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан" буюу VII бүлгийн ажил мэргэжлийн ажилтны хомсдол 29.6 хувийг эзэлж байгаа нь хамгийн өндөр буюу нийт ажиллах хүчний хомсдолын 56.6 хувийг бүрдүүлж байна. "Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан" буюу V бүлгийн ажил мэргэжлийн ажилтны хомсдол 11.2 хувь, "Энгийн ажил мэргэжил" бүлгийн ажил мэргэжлийн ажилтны хомсдол

11.4 хувь, “”Суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч” бүлгийн мэргэжлийн ажилтны хомсдол 10.0 хувийг тус тус эзэлж байна.

Хүснэгт 22. Ажиллах хүчний хомсдол, ажил мэргэжлийн ангиллын үндсэн бүлгээр /хувь/

Үндсэн бүлгий н	Ажил мэргэжлийн ангилал	Нийт хомсдолд эзлэх хувь
1	Менежер	3.8
2	Мэргэжилтэн	27.0
3	Техникч болон туслах/дэд мэргэжилтэн	6.4
4	Контор үйлчилгээний ажилтан	1.3
5	Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	11.2
6	Хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын ажилтан	0.3
7	Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан	29.6
8	Суурин төхөөрөмж, машин механизмын оператор, угсрагч	10.0
9	Энгийн ажил мэргэжил	11.4

Ажиллах хүчний хомсдолыг ажил мэргэжлээр үзвэл худалдагч, барилгын туслах ажилтан, жолооч, борлуулагч, албан байгууллагын үйлчлэгч гэх мэт энгийн ажил мэргэжлийн, мөн барилгын засалчин, оёдолчин, сантехникч, арматурчин, мужаан, тогооч, гагнуурчин зэрэг мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагаар бэлтгэдэг ажиллах хүчний хомсдол өндөр байжээ. Мөн хүнсний технологич, их эмч, нягтлан бодогч мэргэжлийн ажиллах хүчний хомсдол ч өндөр байсан байна. Эдгээр ажил мэргэжлийн ажиллах хүч өнгөрсөн онд хомсдолтой байснаас шалтгаалан энэ оны ажиллах хүчний эрэлтэд ч өндөр хувийг эзэлсэн байна.

Хүснэгт 23. Ажиллах хүчний хомсдол, ажил мэргэжлээр /хувь/

Д/д	13СО код	Ажил мэргэжлийн	Хомсдол /хувь/	Д/д	13СО код	Ажил мэргэжлийн	Хомсдол /хувь/
1	712311	Засалчин, шаазгайчин	5.6	11	214440	Хөргөлтийн инженер	2.4
2	32111	Ихэмч	4.0	12	711511	Барилгын	2.2
3	34241	Технологич	4.3	13	721214	Гагнуурчин	1.8
4	931211	Барилгын туслах ажилтан	3.6	14	911214	Албан байгууллагын үйлчлэгч	1.6
5	752221	Модон бүтээгдэхүүний мужаан	3.1	15	932912	Үйлдвэрийн ажилтан	1.6
6	83321	Жолооч	3.0	16	524212	Борлуулагч	1.5
7	71261	Сантехникч	3.0	17	522011	Кассчин	1.5
8	53221	Худалдаач	3.0	18	341112	Нягтлан	1.4
9	753311	Оёдолчин	2.9	19	214524	Хүнсний технологич	1.2
10	71141	Арматурчин	2.7	20	515312	Жижүүр	1.2

Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсүүд, хувийн хөдөлмөрийн биржийн хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн санд бүртгүүлсэн ажлын байрны захиалгын мэдээллийн сангаас харахад ч дээрх ерөнхий дүр зураг харагдаж байна. Тодруулбал, тус мэдээллийн санд 2018 онд 60.0 гаруй мянган ажлын байр нээлттэй зарлагдаж, бүртгүүлсэн бөгөөд нийт ажлын

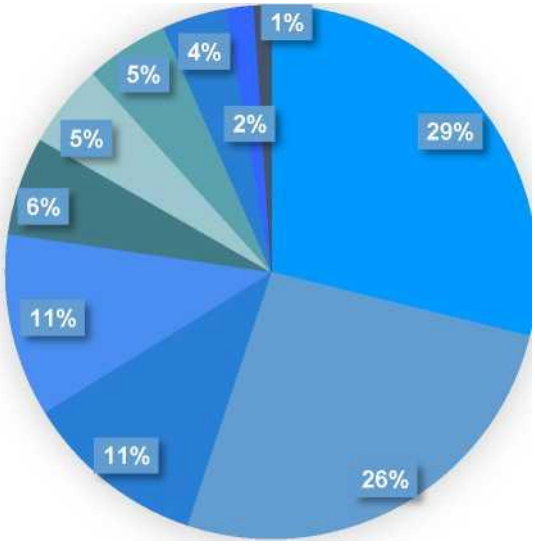
байрны захиалгын 5.5 хувь нь тогооч, 3.8 хувь нь жолооч, 1.5 хувь нь оёдолчин,1.3 хувь нь нягтлан бодогч гэсэн ажил мэргэжлийн ажиллах хүчний захиалга эзэлж байжээ.

АЖИЛ ОЛГОГЧДОД ШИНЭ АЖИЛТАН АВАХАД ТУЛГАРДАГ ХҮНДРЭЛ БЭРХШЭЭЛ, МЭДЭЭЛЛИЙН ЭХ СУРВАЛЖ

Судалгаагаар ажиллах хүчний эрэлт, хомсдолыг тодорхойлохын зэрэгцээ аж ахуйн нэгж, байгууллагын шинээр ажилтан авахад ашигладаг мэдээллийн эх сурвалж, шинэ ажилтан ажиллуулахад тулгардаг хүндрэл бэрхшээл, ирэх оны ажлын байрны цомхотголын талаар тодруулан судалдаг.

Судалгааны дүнгээр цахим орчин, мэдээллийн хэрэгслээр нийтлэх байдлаар ажилтнаа сонгон шалгаруулж, хүний нөөцөө бүрдүүлдэг аж ахуйн нэгж, байгууллагууд зонхилж байна. Шинэ ажилтан авахад ашигласан мэдээллийн эх сурвалжийн 55.1 хувийг дээрх хоёр төрлийн эх сурвалж эзэлдэг байна. Түүнчлэн ажил хайгч иргэд өөрөө ажил олгогчид хандан ажилд орох, бусдын аман мэдээллээр ажилтнаа сонгох нь хөдөлмөрийн зах зээлд элбэг хэвээр байгаа ба энэ удаагийн судалгаагаар тус бүр 11.1 хувийг эзэлж байна. Харин хөдөлмөр зуучлалын төрийн үйлчилгээ буюу хөдөлмөр, халамжийн хэлтсүүдийн мэдээллийг ашигладаг байдал бага буюу 6.0 хувь нь байгаа бөгөөд орон нутгийн ажил олгогчдын хувьд дээрх үзүүлэлт илүү өндөр, нийт эх сурвалжийн 9.5 хувийг бүрдүүлж байна. Мөн орон нутагт иргэд өөрсдөө ажил хайж, ажил олгогчид шууд хандах үзэгдэл өндөр хэвээр байна.

Зураг 26. Шинэ ажилтан авахад ашигласан мэдээллийн эх сурвалж /хувь/



ААНБ-ын шинэ болон сул ажлын байранд ажилтан авахдаа хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ буюу хөдөлмөрийн хувийн биржийг хамгийн баг ашигладаг байна. Тухайлбал, ажилтан авахдаа ашигладаг эх сурвалжийн хувьд 5.1 хувь нь хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, 3.9 хувь нь сургууль, сургалтын байгууллагаар дамжуулан ажилтан сонгон авдаг гэж хариулсан байна.

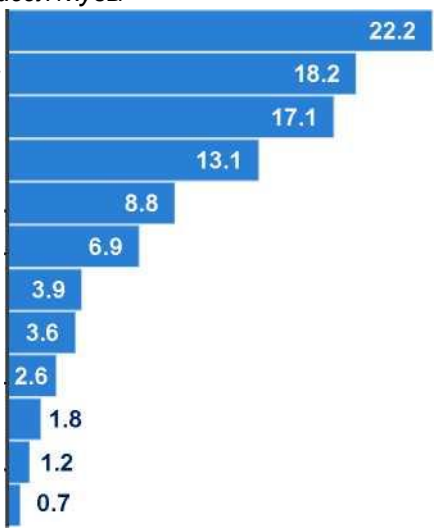
Судалгаанд оролцогч ажил олгогчдоос хөдөлмөрийн харилцаанд оролцох явцад тохиолддог бэрхшээлийн талаар тодруулсан бөгөөд энэ тухай авч үзье.

Энэ удаагийн судалгааны дүнгээр хамгийн түгээмэл тохиолддог бэрхшээлд ажил горилогчийн ажлын туршлагагүй байдал, тогтвортой ажиллах хүсэлгүй байгааг дурдсан бөгөөд энэ нь өмнөх жилийн судалгааны дүнд мөн нэрлэгдэж байсан.

Ажил олгогчдын нэрлэсэн хүндрэлийн 22.2 хувийг тухайн ажил хайгчийн ажлын туршлагагүй байдал, 18.2 хувийг ажилтны тогтвортой ажиллах хүсэлгүй гэсэн бэрхшээлүүд эзэлж байгаа бол 17.1 хувийг ажил горилогч иргэд ажлын байрны нөхцөл, цалин хөлс голдог, 13.1 хувийг ажлын ачаалал даах чадваргүй байх, 8.8 хувийг боловсролын түвшин ажлын байрны шаардлагад нийцэхгүй байх гэсэн бэрхшээл бүрдүүлж байна. Үүнээс гадна хувь хүний ажлын хариуцлага, хандлагатай холбоотой бусад шалтгаан 3.6 хувийг эзэлж байна.

Шинээр ажилтан авахад тулгарч буй гол бэрхшээл нь дээр дурдсанчлан ажил горилогчийн ажлын туршлага байгаа хэдий ч хувь хүний төлөвшил, харилцаа хандлага, тогтвор суурьшил, хариуцлагатай холбоотой асуудлууд байсаар байна.

Зураг 27. Ажил олгогчийн бэрхшээл: шинээр ажилтан авахад болон ажиллуулахад тулгардаг нийтлэг бэрхшээл /хувь/



Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын 99.0 хувь нь 2019 онд ажиллагчдаа цомхотгох төлөвлөгөө байхгүй гэжээ. Хэдийгээр ажиллагчдаа цомхотгох төлөвлөгөө бүхий ААНБ бага байгаа хэдий ч шалтгааныг тодруулбал 34.5 хувийг хөрөнгө санхүүгийн хүндрэл, 30.9 хувийг үйл ажиллагаа зогсонги байдал орсон, 23.3 хувийг үйл ажиллагааны хэлбэрээ өөрчилсөн гэсэн шалтгаан зонхилж байна.

Ажиллах хүчний эрэлтийг тодорхойлох тус судалгааны хүрээнд ажил олгогчдоос ойрын ирээдүйн /2020-2022 он/ төсөөлөл, үйл ажиллагаагаа өргөжүүлэх төлөвлөгөөний талаар асууж тодруулдаг. Ажил олгогчдын 31.0 хувь нь ойрын 3 жилд үйл ажиллагаагаа өргөтгөж, хөрөнгө оруулалт хийх төлөвлөгөөтэй байна гэжээ. Харин 30.5 хувь нь хөрөнгө оруулалт оруулах төлөвлөгөө байхгүй бол 38.4 хувь нь энэ талаар төсөөлөл байхгүй буюу мэдэхгүй гэж хариулжээ.

Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт, хөдөө аж ахуйн салбар, боловсруулах үйлдвэрлэл, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын ажил олгогчид ирэх 3 жилд үйл ажиллагаагаа илүү өргөтгөх, хөрөнгө оруулалтаа нэмэгдүүлэх төлөвлөгөөтэй байна. Ирэх 3 жилд улсын эдийн засаг, нийгмийн нөхцөл байдал тогтвортой байж, ажил олгогчдын төлөвлөгөө бодит байдалд биеллээ олох тохиолдолд шинээр ажлын байр бий болж, 100 гаруй мянган ажиллах хүчний хэрэгцээ бий болох тооцоо гарсан байна. Тэр хэмжээгээр хөдөлмөрийн зах зээл тэлэх боломж, нөхцөл бүрдэх юм.

Томоохон ажил олгогчдын хувьд хөрөнгө оруулалтын хэмжээ, түүний хүрээнд бий болох ажиллах хүчнийг урьдчилсан байдлаар тооцоолсон байгаа бол жижиг, дунд аж ахуйн нэгжийн хувьд тийм ч тодорхой бус байдаг.

Судалгааны хүрээнд ирэх 3 жилд тэтгэвэрт гарах иргэдийн мэдээллийг тодруулсан бөгөөд 2019 онд 9.9 мянган ажиллагчид, 2020 болон 2021 онд тус бүр 4.0 мянга гаруй ажиллагчид тэтгэвэрт гарахаар тооцоолол байна.

ӨМНӨХ СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮНГИЙН ХАРЬЦУУЛАЛТ

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгааг бид 9 жил дараалан гүйцэтгэж байгаа бөгөөд судалгааны гол үр дүнг харьцуулан авч үзье.

Манай улсын идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж буй ААНБ-ын 90 орчим хувь нь 30-аас доош ажиллагчидтай ажил олгогчид байдаг. Тиймээс жил бүрийн судалгаанд уг бүлгийн ажил олгогчдын эзлэх хувь хамгийн өндөр байдаг бөгөөд энэ жилийн судалгааны хувьд ч ажил олгогчдын 51.1 хувийг

эзэлж байна. Мөн 150-аас дээш ажиллагчидтай бүх ажил олгогчдыг бүрэн хамруулахын зорьдог.

Дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлд улирлаас шалтгаалсан нөлөөлөл ажиглагддаг бөгөөд энэ нөлөө судалгааны үр дүнгээр тооцоологдсон ажиллах хүчний эрэлтэд ч харагддаг. Тухайлбал, нэг жилийн ажиллах хүчний эрэлтийн 3 ажлын байр тутмын 2 нь оны эхний хагас жилд бий болох хандлагатай байдгийг жил бүрийн судалгааны үр дүнгээс харж болно.

Улсын хэмжээнд ажиллах хүчний эрэлт жил бүрийн судалгааны дүнгээс харвал 57.6 мянгаас 80.1 мянгын хооронд хэлбэлзэж байсан бол 2017 оны ажиллах хүчний эрэлт 70.7 мянга болж буурч байжээ. Энэ жилийн буюу 2019 оны ажиллах хүчний эрэлт сүүлийн 5 жилийн хугацаан дахь хамгийн бага буюу өнгөрсөн жилээс 7.0 хувиар буурсан дүн гарлаа.

Зураг 28. Ажиллах хүчний эрэлт, оноор /мян.хүн/

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

Жил бүрийн улс орны нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдлаас шалтгаалан хөдөлмөрийн зах зээлийн агшилт, тэлэлт явагдаж байдаг.

Зураг 29. Ажиллах хүчний эрэлт, салбараар /мян.хүн/

■ *2015 он «2016 он -2017 он -2018 он -2019 он*

	Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	*Уул уурхай, олборлолт*	*Боловсруулах үйлдвэрлэл*	*Барилга*	*Бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ*	*Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ*
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар бөөний болон жижиглэн худалдаа, барилгын салбарт эрэлтийн хэмжээ өмнөх жилтэй харьцуулахад буурсан хэдий ч ажиллах хүчний эрэлтийн ихэнх хувийг бүрдүүлдэг салбарууд хэвээр байна.

Хөдөө аж ахуйн салбарын ажиллах хүчний эрэлт сүүлийн 3 жилийн турш буурсан үзүүлэлттэй байгаа бөгөөд 2019 оны хувьд өмнөх оноос нэлээд хувиар буурах үр дүн гарлаа.

Боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын ажиллах хүчний эрэлт сүүлийн 5 жилийн байдлаар 8.9-10.3 мянгад хүрч өсөх үр дүн гарсан ч 2018 оны хувьд өмнөх жилээс буурах үр дүн гарсан. Харин бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын нөхцөл байдал нэлээд тогтворгүй байгаа бөгөөд 2016 он хүртэл өсөх хандлагатай байсан хэдий ч 2017 оны хувьд буурч, энэ удаагийн судалгааны дүнгээр ч өмнөх оноос буурах төлөв гарлаа.

Зураг 30. Ажиллах хүчний эрэлт, бүс нутгаар /мян.хүн/

■ *2015* *«2016* *«2017* *«2018* *«2019*

	Баруун бүс	*Хангайн бүс*	*Төвийн бүс*	*Зүүн бүс*	*Улаанбаатар*
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Нийт эрэлтийн ихэнх хувийг Улаанбаатар болон Төвийн бүсийн ажиллах хүчний эрэлт бүрдүүлдэг бөгөөд 2017 оныг хүртэл Улаанбаатар хотын хөдөлмөрийн зах зээлийн багтаамж агшиж байсан бол сүүлийн 2 жилийн байдлаар тэлэх дүр зураг харагдаж байна. Эсрэгээрээ Төвийн бүсийн хөдөлмөрийн зах зээл өсөх чиг хандлагатай байсан ч сүүлийн 2 жилд буурах төлөвтэй болов. Харин Хангай болон Баруун бүсийн хөдөлмөрийн зах зээлийн багтаамж 4 жил дараалан буурсан дүр зурагтай гарчээ.

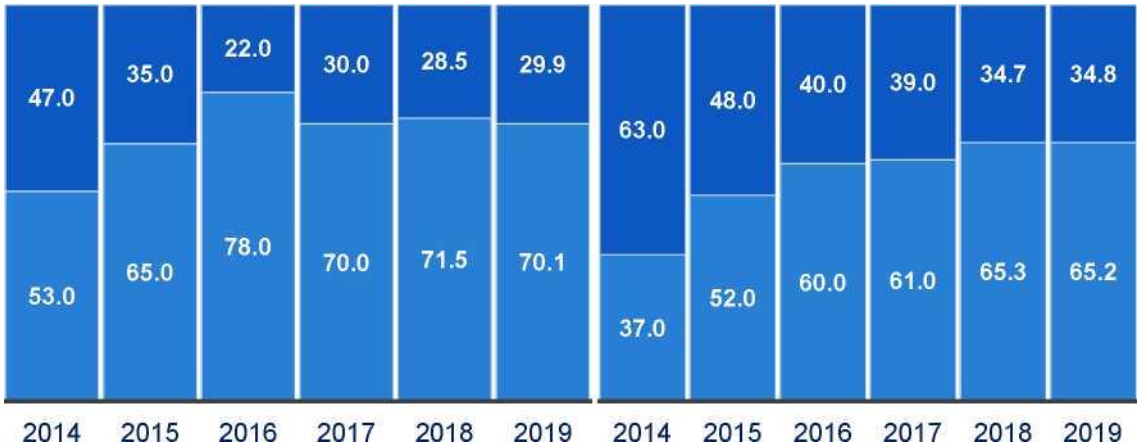
Жил бүрийн ажиллах хүчний эрэлтэд улирлын нөлөө байсаар байна. Сүүлийн 7 жилийн дунджаар ажиллах хүчний эрэлтийн 65-аас дээш хувь нь тухайн оны эхний 6 сард бий болохоор харагдаж байна.

Зураг 31. Ажиллах хүчний эрэлт, хугацаагаар /мян.хүн/

■ *Оны эхний хагаст* ■ *Сүүлийн хагаст*

2014 оны ажиллах хүчний эрэлтийн 80.1 хувь, 2016 оны нийт эрэлтийн 79.2 хувь нь оны эхний хагаст бий болохоор байжээ. Энэ оны тухайд ч ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 78.1 хувь нь оны эхний хагаст харьяалагдаж байна.

Зураг 32. Ажиллах хүчний эрэлт, ажлын байрны хэлбэр, төрлөөр /хувь/



Судалгааны жил бүрийн үр дүнгээс байнгын ажлын байран дахь ажиллах хүчний эрэлт өндөр байдаг бөгөөд хөдөлмөрийн зах зээлд нэн таатай үзэгдэл юм. Сүүлийн 4 жилийн судалгааны дүнгээр нийт ажиллах хүчний эрэлтийн 70-аас дээш хувь нь байнгын ажлын байр байна.

Ажиллах хүчний эрэлтийг ажлын байрны төрлөөр үзвэл нийт ажиллах хүчний эрэлтийн 60-аас дээш хувь нь шинээр бий болох ажлын байр бадаг. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах хүчний цэвэр өсөлт бий болох боломж, бололцоог илтгэж байдаг.

Энэ ч үүднээс 2014 онд нийт эрэлтийн 63 хувийг сул ажлын байрыг нөхөх зорилготой ажиллах хүчний эрэлт эзэлж байсан бол 2019 онд энэ үзүүлэлт нийт эрэлтийн 34.8 хувь болж буурсан байна.

Бид энэхүү судалгааны үр дүнд тулгуурлан хөдөлмөрийн зах зээлийн богино хугацаанд эрэлттэй байгаа ажил мэргэжлийг мөн харьцуулан харах боломж бүрддэг.

Хүснэгт 24. Эрэлттэй ажил мэргэжил, оноор

2019 оны эрэлттэй ажил мэргэжил		2018 оны эрэлттэй ажил мэргэжил	
18С	**Ажил мэргэжлийн нэр**	**18С**	**Ажил мэргэжлийн нэр**
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
9329	Үйлдвэрлэл, аж ахуйн туслах	7123	Засалчин, шаварчин
9312	Барилга угсралтын туслах	5414	Хамгаалагч /гэрээт албаны/
7533	Оёдолчин	9329	Туслах ажилтан /үйлдвэрлэл, аж
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Ажиллах хүчний эрэлтийг ажил мэргэжлийн ангиллаар үзвэл манай орны хөдөлмөрийн зах зээлд хэд хэдэн нийтлэг төлөв байдал ажиглагддаг. Үүнд:

Ажил мэргэжлийн ангиллын үндсэн бүлгийн “мэргэжилтэн” буюу II бүлэг, “энгийн ажил мэргэжил” буюу IX бүлгийн ажил мэргэжлүүд эрэлтийн ихэнх хувийг бүрдүүлж байна.

Жил бүрийн судалгааны үр дүнгээр энгийн ажил мэргэжлүүд нэлээд эрэлттэй байдаг. Тухайлбал, үйлчилгээний ажилтан, үйлчлэгч, барилга, үйлдвэрлэл аж ахуйн туслах ажилтан гэх мэт. Мөн авто машины жолооч, тогооч, зөөгч зэрэг ажил мэргэжил эрэлттэй байдаг бөгөөд эдгээр ажил мэргэжил нь эдийн засгийн салбар бүрд хэрэгцээтэй байдагтай шууд холбоотой юм.

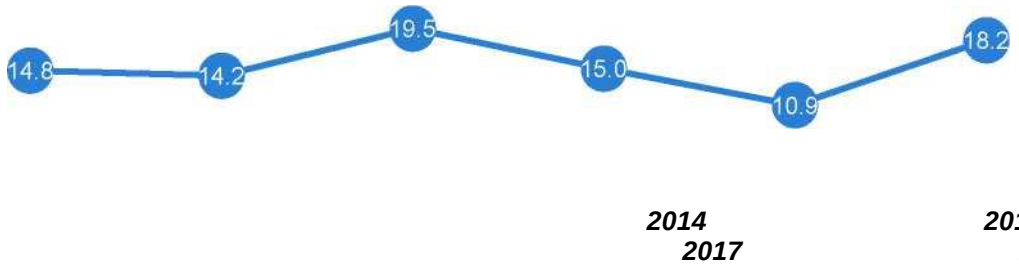
Хөдөлмөрийн зах зээлд дээд боловсролын ажил мэргэжлийн эрэлтээс гадна мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагаар бэлтгэгддэг ажил мэргэжлийн эрэлт өндөр байгаа хандлага олон жилийн судалгаагаар илэрхийлэгддэг.

Судалгааны үр дүнгээс харахад тодорхой хэдэн ажил мэргэжлийн ажиллах хүчний эрэлт жил бүрийн ажиллах хүчний эрэлтэд өндөр хувийг эзэлсэн хэвээр байгаа нь анхаарал татаж байна. Тухайлбал жолооч, барилга угсралтын туслах ажилтан, хамгаалагч зэрэг энгийн ажил мэргэжил, барилгын засалчин, шаварчин, арматурчин, цахилгаанчин зэрэг барилгын салбарын ажил мэргэжил, оёдолчин, тогооч зэрэг мэргэжлийн боловсрол сургалтын тогтолцоогоор бэлтгэдэг ажил мэргэжлүүд сүүлийн 7 жил дараалан хамгийн их эрэлттэй байхаар тодорхойлогдсон байна. Энэхүү өндөр эрэлтийн шалтгаан олон янз бөгөөд томоохон шалтгааны нэг бол дээр дурдсан эдийн засгийн салбар бүрд байдаг хэрэгцээнээс гадна тухайн ажлын байран дахь ажиллагчдын шилжих хөдөлгөөнтэй шууд холбоотой юм.

Харин дээд боловсрол шаардагдах ажил мэргэжлүүдээс нягтлан бодогчийн эрэлт, хэрэгцээ өндөр буюу жил бүрийн эрэлттэй ажил мэргэжлийн нэгээр нэрлэгдсэн хэвээр байна. Мөн ажиллах хүчний хомсдолд дээрх ажил мэргэжил тус бүрийн хомсдол багагүй хувийг эзэлдэг бөгөөд сүүлийн 5 жилд энэ үр дүн давтагдлаа.

Ажиллах хүчний хомсдол өмнөх жилүүдэд ерөнхийдөө буурах хандлага ажиглагддаг байсан хэдий ч 2018 оны хувьд өмнөх жилээс өсөж 18.2 мянгад хүрчээ.

Зураг 33. Ажиллах хүчний хомсдол, оноор /мян.хүн/

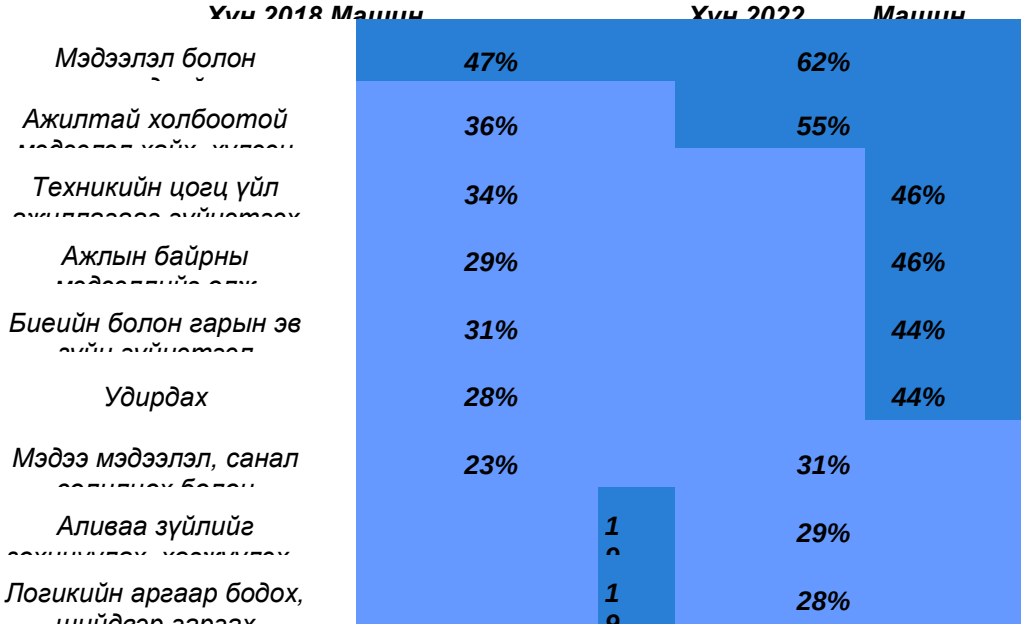


2013 онд улсын хэмжээнд 14.8 мянган ажиллах хүчний хомсдолд өртөж байсан бол 2017 онд 10.9 мянга болж буурсан байна. 2015 онд хамгийн өндөр буюу 19.5 мянган ажиллах хүчний хомсдол бий болж байжээ.

Ажиллах хүчний хомсдолыг ажил мэргэжлээр харахад их эмч, сувилагч, арматурчин, тогооч, жолооч, сантехникч зэрэг ажил мэргэжлийн ажиллах хүч жил бүр хомсдолтой байсан байна.

шийдвэр гаргах, захиргаа, ажилтай холбоотой мэдээлэл хайх, хүлээн авахтай холбоотой ажил зонхилж байна.

Зураг 34. Хүн, машин механизмын ажлын цагийн 2018, 2022 оныг харьцуулсан тооцоолол /хувь/



Ажил мэргэжлийн өөрчлөлт

Шинээр үүсэх болон нэмэгдэх ажлын байрууд нь цаашид буурах ажлын байруудыг нөхнө гэсэн эерэг хүлээлттэй байна. Аж үйлдвэрүүдэд хэрэгцээ нь өсөх мэргэжлүүдийн ажиллагчид нь нийт ажиллагчдын 16 хувь байгаа бол 2022 он гэхэд 27 хувь хүртэл 11 пунктээр өсөх төлөвтэй байна. Цаашид хэрэгцээ нь буурах ажлын байрууд дахь ажиллагчдын эзлэх хувь 31 хувиас 21 хувь болж 10 пунктээр буурах төлөвтэй байна. Өнөөгийн салбаруудын хөдөлмөр эрхлэлтийн томоохон хэсгийг бүрдүүлж буй ажлуудын тал орчим хувь нь 2022 хүртэлх хугацаанд тогтвортой хэвээр байна. Судалгаанд хамрагдсан компаниуд нь 15 сая гаруй ажиллагчдыг төлөөлөх бөгөөд одоогийн тооцооллоор ажлын байрны тоо 0.98 саяар буурч, эргээд 1.74 сая ажлын байр шинээр бий болох төлөвтэй.

Хүн ба машины гүйцэтгэдэг ажлын ялгаа өөрчлөгдсөнөөр 75 сая ажил хөдөлмөрийн зах зээлээс шахагдах бол, хүн ба машин, алгоритмын гүйцэтгэдэг хөдөлмөрийн шинэ ялгаанд дасан зохицсон 133 сая гаруй шинэ ажил үүрэг бий болно гэсэн тооцоо гарсан байна. Энэхүү тооцоолол, таамаглалд анхааралтай хандах хэрэгтэй. Учир нь эдгээр таамаглал нь дэлхийн хөдөлмөр эрхлэлтийн тоо хэмжээг илэрхийлэхэд бус харин ажил, хөдөлмөрийн шинэ ертөнц дэх ажиллах хүчний шилжилтийг хийхэд шаардлагатай стратегийг тодруулахад нэн хэрэгцээтэй.Зураг 35. 2022 он хүртэлх ажлын байрны ирээдүйн чиг хандлага

Хэрэгцээ нь өсөх ажил мэргэжлүүд

1. *Тоон өгөгдлийн шинжээчид ба эрдэмтэд*
2. *Хиймэл оюун ухаан, машин сургалтын мэргэжилтнүүд*
3. *Ерөнхий ба үйл ажиллагааны менежерүүд*
4. *Программ хангамж болон апликейшн хөгжүүлэгч, шинжээчид*
5. *Их тоон өгөгдлийн мэргэжилтэн*
6. *Дижитал хувьсгалын мэргэжилтнүүд*
7. *Байгууллагын хөгжлийн мэргэжилтнүүд*
8. *Мэдээллийн технологийн үйлчилгээ*

Хэрэгцээ нь буурах ажил мэргэжлүүд

1. *Тоон өгөгдөл оруулах ажилтан*
2. *Нягтлан бодох бүртгэл, нярав*
3. *Захиргааны болон гүйцэтгэх нарийн бичгийн дарга*
4. *Хурлын болон үйлдвэрийн ажиллагчид*
5. *Хэрэглэгчийн мэдээлэл, хэрэглэгчийн үйлчилгээний ажилтан Бизнес үйлчилгээ, удирдлагын менежерүүд*
6. Баримт бичиг хариуцсан ажилтан, архивч
7. Ерөнхий болон үйл ажиллагааны менежерүүд

Аудиторууд

10. Шуудангийн үйлчилгээний ажилтан

2022 он хүртэл хугацаанд эрэлт нь өсөх хандлагатай байгаа ажил мэргэжилд тоон өгөгдлийн шинжээч ба эрдэмтэд, программ хангамж ба апплейкейшн хөгжүүлэгч, электрон худалдаа ба нийгмийн цахим сүлжээний мэргэжилтэн зэрэг шинэ технологид голлон суурилсан ажил, үүргүүд байна. Мөн зөвхөн "хүний ур чадвар" шаардсан ажлууд болох хэрэглэгчийн үйлчилгээний ажилтан, худалдаа маркетингийн мэргэжилтнүүд, сургалт ба хөгжлийн мэргэжилтэн, хүн ба соёлын, байгууллагын хөгжлийн мэргэжилтнүүд, инновацын менежерүүд зэрэг ажил мэргэжлүүд эрэлттэй байх төлөвтэй байна. Түүнчлэн хамгийн сүүлийн үеийн технологийн дэвшлийг ойлгодог ажил, мэргэжлүүд болох машин сургалтын мэргэжилтэн, их тоон өгөгдлийн мэргэжилтэн, үйл ажиллагааны автоматжуулалтын мэргэжилтэн, мэдээллийн

аюулгүй байдлын шинжээч, хүн-машины харилцааны дизайнер, роботын инженер болон блокчэйн мэргэжилтэн зэрэг цоо шинэ мэргэжилтнүүдийн хэрэгцээ хурдацтайгаар нэмэгдэх төлөвтэй байна.

Харин эрэлт нь хумигдах ажил мэргэжлүүдэд өгөгдөл оруулах ажилтан, нягтлан бодогч, нярав, захиргааны болон гүйцэтгэх нарийн бичгийн дарга гэх зэрэг орсон байна.

Хэрэгцээгүй болох ур чадварууд

Ажиллагсдын ур чадварын нийцэл, хандлага

2022* он

Аналатик сэтгэлгээ болон шинийг санаачлах чадвар Асуудлыг цогцоор нь шийдэх
Шүүмжлэлт сэтгэлгээ ба дүн шинжилгээ хийх Идэвхтэй суралцах чадвар, суралцах стратеги Бүтээлч, өвөрмөц, санаачилгатай Жижиг зүйлд анхаарал хандуулах чадвар, итгэл даахуйц
Сэтгэл хөдлөлөө удирдах чадвар
Эргэцүүлэн бодох, асуудал шийдэх
Манлайлагч болон нийгэмд нөлөөлөхүйц Хувийн зохион байгуулалт болон цаг төлөвлөлт

Аналатик сэтгэлгээ ба шинийг санаачлах чадвар Идэвхтэй суралцах чадвар, суралцах стратеги Бүтээлч сэтгэлгээ Технологийн дизайн болон програмчлал
Шүүмжлэлт сэтгэлгээ болон дүн шинжилгээ хийх чадвар Асуудлыг цогцоор нь шийдвэрлэх чадвар
Манлайлагч болон нийгэмд нөлөөлөхүйц
Сэтгэл хөдлөлөө удирдах чадвар
Эргэцүүлэн бодох, асуудал шийдэх, төсөөлөн бодох чадвар
Системийн дүн шинжилгээ болон үнэлгээ

Гарын эв дүй, тэсвэр хатуужил, н
нямбай Ой тогтоолт, хэл яриа, сонсгол, орон зай баримжаалах чадвар Санхүү, материаллаг нөөцийг удирдах
Технологийн суурилуулалт, засвар үйлчилгээ
Унших, бичих, математик, сонсох
Хувийн зохион байгуулалт Чанарын хяналт ба аюулгүй ажиллагааны чадвар
Зохицуулалт болон цаг төлөвлөлт
Хараа, сонсгол болон ярианы чадвар
Технологийн хэрэглээ, мониторинг

Шинэ технологи, хандлагын давлагаа бий болж бизнесийн загвар, ажиллагчид болон машин хоорондын хөдөлмөрийн шилжилтээс үүдэлтэйгээр 2022 он гэхэд тодорхой ажлыг гүйцэтгэхэд шаардагддаг ур чадварт нэлээд өөрчлөлт гарна гэсэн хүлээлттэй байна.

Зураг 36. Ажил олгогчоос ажилтанд тавих ур чадварын чиг хандлага

Өнөөгийн байдал | | ***Ур чадварын***

чиг хандлага

2018 он

С

2022 он*

2018-2022 онд одоогийн ажил, үүргийг гүйцэтгэхэд шаардлагатай ур чадварын 58.0 хувь нь хэвээр хадгалагдах бол үлдсэн 42.0 хувь нь өөрчлөгдөх хүлээлттэй байна.

Зарим ур чадварын хэрэгцээ үргэлжлэн өссөн хэвээр байх ба тухайлбал, аналитик сэтгэлгээ ба шинийг санаачлах чадвар, идэвхтэйгээр суралцах чадвар, манлайлал, сэтгэл хөдлөлөө удирдах чадвар зэрэг.

Шинэ технологиос үүдэлтэй ур чадварын өөрчлөлт бол зөвхөн нэг хэсэг нь бөгөөд бүтээлч байдал, санаачилга гаргах, шүүмжлэлт сэтгэлгээ, бусдад ойлгуулан таниулах, хэлэлцээ хийх, жижиг зүйлсэд анхаарал хандуулах, тэсвэр тэвчээр, уян хатан байдал, шийдвэр гаргах зэрэг хүнтэй холбоотой ур чадваруудын үнэ цэнэ өндөр хэвээр байхаар байна.

Шинэ технологи нэвтрүүлснээр гарах ур чадварын дутагдлыг зохицуулахад аж ахуй нэгжүүд дараах гурван стратегийг алийг түлхүү нэвтрүүлэх хандлагыг тодруулсан.

1. *Шинэ технологитой холбоотой ур чадварыг аль хэдийн эзэмшсэн байгын ажиллагчдыг шинээр авч ажиллуулах;*
2. *Ажлын чиг үүргийг бүрэн хэмжээгээр нь автоматжуулах арга замыг эрэлхийлэх;*
3. *Одоогийн байгаа ажиллагчдаа давтан сургалтад хамруулах.*

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдоос тохирох ур чадвараа эзэмшсэн байгын ажиллагчдыг авч ажиллуулах стратегийг хэрэглэх байгууллага нь ажиллагчдаа сургах төлөвлөгөөтэй байгууллагаас хоёр дахин их байна. Гэхдээ судалгаанд хамрагдсан байгууллагын гуравны нэг нь одоогийн ажиллагчдаа дахин сургах эсэхээ шийдээгүй хандлагатай байгаа бол гуравны хоёр нь шинэ технологийг нэвтрүүлж, шинэ ажилд шаардагдах ур чадварын дагуу ажиллагчдаа давтан сургана гэсэн хүлээлттэй байна.

Ур чадварыг давтан сургах замаар сайжруулах стратегийг хэрэгжүүлэхдээ ажил олгогчид ажиллагчдын бүлэгт эрэмбэ тогтоож, асуудлыг ялгаатайгаар шийдвэрлэнэ гэжээ.

Юуны өмнө шинэ технологитой харьцаж ажиллах нэн тэргүүний ажил, үүргийг гүйцэтгэж буй ажиллагчдынхаа чадавхыг бэхжүүлэх замаар байгууллагынхаа үйл ажиллагааг хэвийн, тасралтгүй явуулах боломжоо хангана гэж судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгжүүдийн 53.0 гаруй хувь нь үзсэн байна. Харин байгууллагынхаа өндөр гүйцэтгэлтэй ажиллагчдадаа ур чадварын давтан сургалтад эхний ээлжид анхаарна гэж 41.0 хувь нь хариулсан байна. Технологийн дэвшлийн улмаас ажлын байраа алдах эрсдэлд байгаа ажиллагчдын давтан сургалтад юуны өмнө анхааран ажиллана гэж 33.0 хувь хариулжээ.

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн ажиллах хүчний 2019 оны эрэлтийг эдийн засгийн 18 салбарын хүрээнд тодорхойллоо.

Энэ онд хөдөлмөрийн зах зээлд 69.4 мянган ажиллах хүчний эрэлт үүсэх төлөвтэй байна. Үүний 78.1 хувь нь оны эхний хагаст, үлдсэн 21.9 хувь нь сүүлийн хагас жилд бий болох хандлагатай байна.

Ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 25.5 хувь нь барилгын салбарт, 19.0 хувь нь бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа, 14.8 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэл, 7.2 хувь нь удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа, 6.4 хувь нь мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа, 6.0 хувь нь хөдөө аж ахуй салбаруудад тус тус бий болохоор байна.

Нийт ажиллах хүчний эрэлтийн 71.5 хувь нь байнгын, 28.5 хувь нь түр ажиллах хүчний эрэлт, 65.3 хувь нь шинэ, 34.7 хувь нь сул ажлын байрны эрэлт байна. Түр ажиллах хүчний эрэлтэд барилгын салбарын ажиллах хүчний эрэлт голлон нөлөөлж байна.

Улс орны эдийн засгийн нөхцөл байдал, аж ахуйн нэгж байгууллагын бизнесийн өсөлт нь шинэ ажлын байрны нийлүүлэлтэд шууд нөлөөлж байгаа бол ажиллах хүчний гадаад шилжих хөдөлгөөн, хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтворгүй байдал зэрэг нь сул ажлын байрны орон зай үүсэхэд нөлөөлсөн гол хүчин зүйлс болсон хэвээр байна.

Ажил олгогчид ажил хайгчийн ажлын туршлага, хувь хүний ажлын хариуцлага, хандлага зэрэг эерэг зан чанар зэрэг зөөлөн ур чадварыг илүүд үзэж байгаа хандлага түгээмэл ажиглагдаж байна. Эдгээр зан чанарын зөв төлөвшил бүхий ажил хайгчийн мэргэжлийн ур чадварыг практик, давтан сургалтаар эзэмшүүлэх боломжтой хэмээн үздэг байна.

Энгийн ажил мэргэжлийн эрэлт жил бүр өндөр байгаа нь хөдөлмөрийн нөөц дэх бүрэн дунд, түүнээс доош боловсролтой болон боловсролгүй ажиллах хүчнийг ажлын байраар хангах нөхцөл боломж байгааг илтгэж байна.

Хөдөлмөр зах зээлийн сөрөг үзүүлэлтийн нэг бол ажиллах хүчний хомсдол юм. Өнгөрсөн онд аж ахуйн нэгж байгууллагуудад нийт 18.2 мянган ажиллах хүчний хомсдол байжээ. Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар үзвэл бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар үйлчилгээ, боловсруулах үйлдвэрлэл, барилга, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбар, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарууд хамгийн их хомсдол үүссэн ба ажиллах хүчний нийт хомсдолын 69.3 хувь нь ногдож байна.

Ажиллах хүчний хомсдол бий болоход ажил олгогчдын хувьд шинээр авах ажилтны боловсрол, мэргэжлийн ур чадвар, ажлын туршлага шаардлага хангахгүй байгаа бол, ажил хайгчийн хувьд ажлын байрны нөхцөл, цалин хөлс голох байдал, тогтвор суурьшилтай ажиллахгүй байх зэрэг хүчин зүйлс голлон нөлөөлж байна.

Ажил олгогчид шинээр ажилтан авахдаа сонин, телевиз, интернэтийн зар мэдээллийг түлхүү ашигладаг байна. Хөдөлмөр зуучлалын хувийн үйлчилгээг ажил олгогчид ашиглан, ажилтан авах хэмжээ харьцангуй бага байна. Ажил олгогчдын 5.1 хувь нь хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, 3.9 хувь нь сургууль, сургалтын байгууллагаар дамжуулан ажилтан сонгон авдаг гэж хариулсан байна.

Шинээр ажилтан авахад тулгарч буй гол бэрхшээл нь ажил горилогчийн ажлын туршлага байгаа хэдий ч хувь хүний төлөвшил, харилцаа хандлага, тогтвор суурьшилтай, хариуцлагатай холбоотой асуудлууд байсаар байна. Эдгээр хүндрэл бэрхшээл жил бүрийн судалгаагаар удаа дараа нэрлэгдсээр байгаа юм.

ХАВСРАЛТ

Хавсралт 1. Ажиллах хүчний эрэлт, салбар, оноор /мян.хүн/

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	**Ажиллах хүчний эрэлт**							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	4.4	12.[illegible]	5.5	6.4	7.5	4.9	4.5	1.9
Хүн хүчний сэлгэрэлт	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Боловсруулах үйлдвэрлэл	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Цахилгаан, хий, уур, агаарын халуун, хүйтэнгийн хангамж			[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Усан хангамж; бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх				0.4	0.2	0.4	0.2	0.2
Барилга	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн засвар	14.[illegible]	14.[illegible]	12.6	19.1	24.5	5.5	15.2	13.[illegible]
Тээвэр ба саатуулах үйл ажиллагаа	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Байр, сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагаа	2.6	3.6	2.7	2.6	2.6	5.7	3.1	3.8
Мэдээлэл, холбоо				[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа			[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа				[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа				3.6	2.7	2.0	4.8	2.5
Захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа				3.2	2.4	4.9	5.4	4.1
Боловсрол			0.5	1.0	2.8	5.5	2.3	1.7
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа			[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Урлаг, хүсэл, тоглоом наадам			[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Хүн ам зүйн бусад үйл ажиллагаа	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Нийт	**57**	**78**	**75.4**	**77.5**	**80.1**	**70.7**	**74.6**	**69**

Хавсралт 2. Эрэлттэй ажил мэргэжил, оноор

Ажил	Ажил мэргэжлийн	Ажил	Ажил	Ажил	Ажил мэргэжлийн	Ажил
Засалчин ,	Туслах ажилтан	Жолооч	Жолооч	Үйлдвэрийн	Туслах ажилтан	Борлуулагч
Үйлдвэрлэл, аж ахуйн туслах	Шаварчин, засалчин	Үйлчилгээний ажилтан	Хамгаалагч	Барилгын туслах	Жолооч /ачааны тэрэгний/	Туслах ажилтан,
Барилга	Хамгаалагч	Хамгаалагч	Барилгын	Тоног	Үзүүлэн таниулж	Тариаланч,
Оёдолчин	Туслах ажилтан	Туслах	Тогооч	Арматурчин	Үйлдвэрлэл, аж	Үйлдвэрлэл, аж
Жолооч	Туслах ажилтан	Сувилагч	Үйлдвэрийн	Сувилагч	Шаварчин-	Хамгаалалтын
Барилгын мужаан	Борлуулагч	Технологич	Эмч	Жолооч	Тогооч	Жолооч /такси, бухээгт тэрэг
Арматурчин	Худалдагч	Барилгын	Сувилагч	Барилгын	Барилгачин	Тогооч
Хамгаалагч	Оёдолчин	Тогооч	Нягтлан	Барилгын	Харуул	Зөөгч
Цахилгаанчин	Цэвэрлэгч /албан	Зөөгч	Бизнесийн	Үүл үүрхайн	Сувилагч, ерөнхий	Хүнд даацын
Ачааны	Тогооч	Их эмч	Санхүүгийн	Хүнсний	Дэлгүүрийн кассчин	Засалчин,
Санхүүгийн	Жолооч	Түгээгч	Ачигч	Сүлжигч	Цагдаа	Барилга
Механикч	Эм найруулагч	Үйлчлэгч	Багш	Ачигч	Инженер,	Өрлөгчин,
Эсгүүрчин	Мужаан	Барилгын	Үйлчлэгч	Оёдолчин	Зөөгч	Зам
Нягтлан	Инженер /иргэний	Цахилгаанчи	Операторч	Баяжуулахын	Зүсэгч, чулуу	Гагнуурчин
Хүнсний барааны	Өрөгч угсрагч	Борлуулагч	Барилгачин	Гагнуурчин	Цахилгаанчин	Худалдаачин /жижиглэнгийн
Техникийн туслах	Цахилгаанчин	Касс	Барилгын инженер	Тогооч	Теллер банкны	Борлуулалт, маркетингийн
Хүнсний	Операторч	Багш	Зөөгч бармен	Цэвэрлэгч,	Барилга	Технологич,

Хавсралт 3. Хомсдолтой ажил мэргэжил, оноор

Хавсралт 3. Хомсдолтой ажил мэргэжил, оноор

Ажил мэргэжлийн	Ажил мэргэжлийн нэр	Ажил мэргэжлийн	Ажил мэргэжлийн	Ажил мэргэжлийн нэр
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Их эмч	Мужаан	Мужаан	Эмч	Барилгын туслах
Барилгын туслах	Жолооны багш	Байгаль хамгаалагч	Цахилгаанчин	Худалдагч
Модон бүтээгдэхүүний	Цэцэрлэгийн багш	Сүлжигч	Засал чимэглэл	Хүнсний технологич
Жолооч	Эм найруулагч	Дуу хөгжмийн багш	Сантехникч	Мэдээллийн ажилтан
Сантехникч	Нядлагч	Хамгаалалтын	Мужаан	Бетон арматурчин
Худалдагч	Засалчин шаварчин	Цахилгаанчин	Гагнуурчин	Гагнуурчин
Оёдолчин	Тоног төхөөрөмжийн	Авто засварчин	Жолооч	Хамгаалагч
Арматурчин	Оёдолчин	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал,	Үйлдвэрийн туслах ажилтан	Киттелчин
Барилгын мужаан	Усчин	Гагнуурчин	Механик инженер	Цахилгаанчин
Гагнуурчин	Хүнсний технологич	Лупааны инженер	Гадаад хэлний багш	Маркетинг борлуулалт
Албан байгууллагын	Арматурчин	Нэвтрүүлэгч	Барилгын туслах	Сувилагч
Үйлдвэрийн ажилтан	Кеттель машин баригч	Зөөгч	Өндрийн буулт	Авто замын инженер
Борлуулагч	Зөөгч	Сантехник слесарь	Арматурчин	Худалдааны төлөөлөгч
Кассчин	Хөдөө аж ахуйн механикжуулагч	Үйлчлэгч	Инженер	Үйлдвэрийн туслах ажилтан
Хүнсний технологич	Үйлчлэгч	Соробан багш	Хүнсний нозор	Сантехникч
Жижүүр	Барилгын инженер	Нягтлан бодогч	Программ	Шаварчин, өрлөгчин

Код	Ажил мэргэжлийн нэр	Эрэлтийн
71231	Засагчин шаварчин	4847
93291	Хүндэсгэлэг, аж ахуйн туслах	3538
93121	Барилга угсралтын туслах	2994
75331	Оёдолчин	2843
83221	Жолоочин	2463
71151	Барилгын мужаан	2346
71141	Арматурчин	2019
54141	Хамгаалагч	1947
74111	Цахилгаанчин	1884
83321	Агаарын машины жолоочин	1529
43121	Санхүүгийн ажилтан	1361
21443	Механикч инженер	1311
75311	Эсгүүрчин	1190
34341	Тогооч	1048
24111	Нягтлан бодогч	965
52211	Хүнсний барааны худалдаачин	945
52421	Борлуулагч	918
31151	Техникийн туслах ажилтан	841
21452	Хүнсний технологич	824
54141	Харуул	820
91121	Албан байгууллагын үйлчлэгч	793
52301	Кассчин	777
31121	Барилгын угсралтын техникч	662
71231	Басаднуудыг мэргэжилтэн	651
22111	Их эмч	627
52231	Худалдагч	614
72121	Гагнуурчин	594
83321	Зам цэвэрлэх машины оператор	592
81111	Экскаваторын /ковш/ оператор	588
22621	Эм зүйч	586
51311	Зөөгч	547
83321	Хүнд машин механизмын	530
92131	Тариалангийн туслах ажилтан	508

24211	Бизнесийн удирдлага	505
71261	Сантехникч	503
34321	Дотор засал чимэглэлч	494
93331	Ачаа	453
75222	Модон бүтээгдэхүүний мужаан	432
2330	Багш	430
52451	Шатахуун түгээгч	420
93291	Хүүдэгрийн ажилтан	404
94121	Гал тогооны туслах ажилтан	398
23411	Багш анагаахын багш	388
22211	Тереждсэн мэргэжлийн сувилагч	374
26431	Орчуулагч	362
26311	Санхүүгийн эдийн засагч	343
12211	Маркетингийн менежер	341
21421	Барилгын хэрэглэгдэхүүний инженер	324
34321	Барилгын дотоод засалч	322
21412	ХАБ-ын инженер	317
52301	Лаазчийн кассчин	312
51531	Жижүүр	299
81811	Улаан тоосго зарагч, орчуулагч	299
22501	Малын эмч	286
93211	Сагалагч	284
24211	Худалдааны зөвлөх	269
34321	Барилгын засал чимэглэл	266
43111	Нярав	263
71191	Барилгын хэрэглэгдэхүүний засварчин	260
73182	Кеттелчин	253
22211	Сувилагч	250
23421	Цэцэрлэгийн багш	246
25221	Инженер, программ хангамжийн	246
21511	Цахилгааны инженер	227
12211	Борлуулалтын менежер	225
42291	Ресепшн	216
72311	Автомашины механикч	205
24331	Борлуулалтын мэргэжилтэн	198

96291	Галч	194
21421	Барилгын инженер	194
51411	Усчин	191
81112	Өрмийн мастер	189
21421	Замын инженер	170
71133	Ялаач	167
51651	Жолоочны багш	165
723332	Хүнд машин механизмын засварчин, механик	164
11126	Худалдааны төлөөлөгч	157
21421	Барилгын инженер	155
71141	Зөвшөөрөгч	153
51111	Аялал жуулчлалын хөтөлбөрөөр	152
24311	Маркетингийн мэргэжилтэн	145
83411	Тракторчин	142
75431	Цаг гаргагч	140
21201	Математик загварчлал	139
21423	Сантехникийн инженер	137
96131	Замын цэвэрлэгч	136
21661	График дизайнч, зураачдаас	135
96291	Манаач	130
21522	Мэдээлэл технологийн инженер	130
23204	Анагаах ухааны багш	130
72141	Пин бэлдэгч	128
26512	Сийлбарчин	128
81222	Шатаах тоног төхөөрөмжийн	128
42221	Телефоны холбоосны оператор	126
75441	Арчдаач	123
14201	Захиалгын менежер	123
33121	Зээлийн мэргэжилтэн	120
21311	Биологич	118
32131	Эм найруулагч	117
81521	Суулгах машин барилгач	111
32401	Зохиомол хөлөгтөгчдийн техникч	110
32591	Мал эмнэлгийн туслах ажилтан	110

93291	Ламжлалын ажилтан	108
21611	Архитектор	100
72113	Хаалгач	97
75122	Талх, нарийн боов хийгч	96
75221	Мужаан	94
25121	Программ зохиогч	93
12191	Захиргааны менежер	92
21424	Барилгын материалын инженер	91
81571	Индүүний машины оператор	91
21531	Телехолбооны инженер	88
21461	Хүч хүрхэйн ашиглалтын инженер	87
13301	Интернэт үйлчлэгчийн менежер	86
41201	Найруулагч	86
21431	Хянагчтын инженер	85
81602	Бариста	85
311820	Техник тоног төхөөрөмж ажиллуулах мэргэжилтэн	83
26551	Жүжигчин	78
21631	Хувцасны дизайнч	76
21661	Эх бэлтгэл дизайнч	74
26111	Хуульч, эрх зүйч	74
21141	Геологич	74
21522	Лүүгч инженер	73
75121	Торт хийгч	73
26352	Нийгмийн ажилтан	69
71231	Өрлөгчин	68
26521	Хөгжимчин	68
34221	Лагаалжуулагч	68
61111	Хүнсний ногоо тариалагч	67
24141	Аудитор	67
91211	Угаагч	63
21411	Аж үйлдвэрийн инженер	63
73211	Зураг төсөлч	63
32211	Тусгах суулгагч	62
54141	Камер хянагч	62

21421	Геодезийн инженер	62
91111	Зочлох байгуулаг	62
33111	Брокер	62
91121	Рестораны үйлчлэгч	61
53121	Туслах багш	61
81421	Тээвэрлэлтийн оператор	61
81131	Өрөмдлэгчийн туслах	61
52421	Тугаалгач	60
81522	Самнах машины оператор	60
21443	Пулааны инженер	60
61131	Цацагч	58
14391	Худалдааны менежер	58
12191	Гадаад худалдааны менежер	57
26362	Багшийн даамал	57
52421	Автомашины борлуулагч	55
31421	Аэротехникч	55
33141	Аудиторын туслах	55
42211	Аяллын оператор	55
21142	Геологич	55
22401	Техникч	52
12111	Санхүүгийн менежер	51
81111	Өрмийн машины оператор	51
73141	Өрлөгчин	50
93331	Ачуулахын ачигч	50
63401	Самар тууг	49
83431	Тоног тохооремжийн засварчин	48
26321	Археологич	48
26211	Музей судлаач	48
26331	Түүх соёл судлаач	48
61292	Малчин	47
93291	Хэсгийн	46
52301	Касс	45
93331	Ачаа хүнсний далаврчин	45
73231	Дэлгэрлэгч	44
26531	Бүжигчин	44

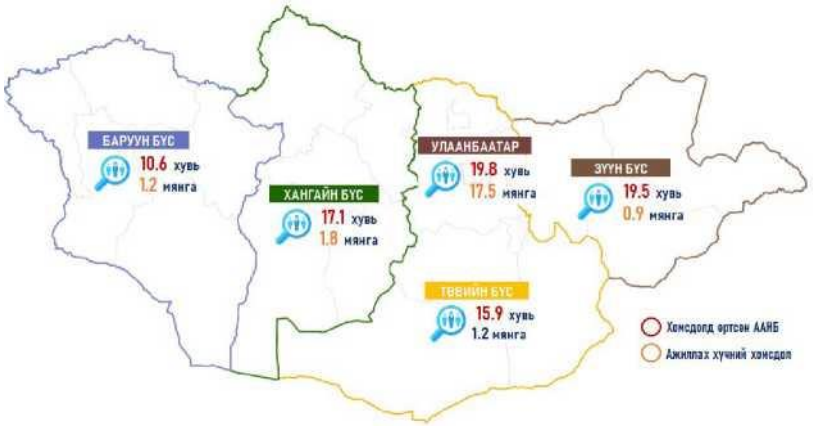
42211	Билет захиалгын ажилтан	44
31152	Тоног төхөөрөмжийн техникч	43
25121	Программ хангамжийн дизайнч	43
13231	Борлуулгын менежер	43
72231	Сэлэх машины оператор	43
22125	Сэргээн засах эмч	42
72311	Онгоцны машины механикч	41
61111	Газар тариалангч	41
73211	Хэвлэлийн дизайнч	41
91121	Зочид буудлын үйлчлэгч	40
93291	Гэзэгнүүрчны туслах	39
51421	Гоо сайхны	39
74121	Машинч	39
21441	Автомашины инженер	37
21511	Электроникийн инженер	36
93331	Зүүхны зөөгч	36
44191	Туслах ажилтан	36
52231	Лазууриймж туслах ажилтан	36
73151	Шилэнч	35
44151	Архивын ажилтан	35
81521	Автомат машин борлуулагч	34
93111	Өрмийн туслах	33
21411	Машин тоног төхөөрөмжийн	33
42141	Төлбөр хураагч	32
21413	Модон эдлэлийн технологич	32
12131	Эрдэлийн удирдлагын газрын	32
51421	Шивээсчин	32
42231	Шуудамын туслах ажилтан	31
93291	Бусад ажилтан	30
81111	Хүрхэйн сүүрь төхөөрөмжийн	30
73212	Эх баттаагчийн туслах ажилтан	30
51321	Бармен	30
26521	Дуучин	30
93291	Баттаагч	29
42211	Сүүдэл захиалгын ажилтан	29

33221	Худалдааны төлөөлөгч	29
31141	Телехолбооны техникч	29
21412	Хэнгамжийн менежер	28
23206	Заах арга зүйч	28
71151	Мужаан	28
12121	Хүний нөөцийн менежер	28
21642	Тэсэргээн зохиогчдоо	28
21321	Ой аж ахуйн инженер	27
75211	Туслах ажилтан	27
71321	Тэсэргээн хэрэгсэл бүдгэг	27
91121	Үйлчлэгчний ажилтан	27
21424	Материалын инженер	27
93291	Мужааны туслах	26
81111	Тарганыгийн оператор	26
21521	Инженер, технологич, цахим зүйч	26
93331	Тээвэлтийн туслах	26
33341	Хөдөлгөх хөрөнгийн зуучлагч	25
91211	Индүүчин	25
34341	Төгөрөг	25
12231	Төслийн удирдлагын менежер	24
21321	Ларономич	24
93331	Диваг	24
12111	Захиргааны менежер	22
54111	Дэрэхнэн зөөл сенеегч	22
26421	Сэтгүүлч	22
93291	Нэлэт наагч	22
93291	Хүлгэгчин	22
11132	Бренчкий менежер	21
31191	Техникийн мэргэжлээр	21
33301	Багшаг	21
26331	Гадаад харилцааны менежер	21
42111	Банкны теллер	21
43112	Теллер	21
42141	Өр зээлээ барагдуулах ажилтан	21
75351	Ялгаач	20

74121	Монтёр	20
325713	Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа хөрөнгө оруулах ажилтан	20
96131	Зам талбайн цэвэрлэгч	20
72111	Автокраны	20
32561	Бааз арчлагаа	20
13421	Сүлжээний менежер	20
75113	Мах шүлгэч	19
33121	Зээлийн үйлчлүүлэгчийн ажилтан	19
42271	Судлаач	19
32561	Баз эмч	18
31121	Механикч	18
43232	Авто тээврийн үйлчлүүлэгчийн	18
81112	Хүрэн зуухны оператор	18
81131	Өрмийн туслах	18
14311	Орчуулагч менежер	18
32531	Нийгмийн эрүүл мэндийн ажилтан	18
93331	Ачаач	17
93291	Бүтээмжийн ажилтан	17
73182	Сулжиг	17
33541	Тусгай зөрчлөлтийн ажилтан	17
31391	Шуугамын оператор	17
72311	Засварчин	17
14391	Аялал жуулчлалын компаний	17
93111	Хүрхэйн туслах ажилтан	17
26221	Номын сан	17
93291	Өрөгч	17
21321	Ойн инженер	17
264317	Гадаад хэл, олон улсын харилцааны мэргэжилтэн	16
21121	Синоптикийн инженер	16
24131	Санхүүгийн шинжээч	16
31152	Машин механизмын техникч	16
81821	Зуухны машинч	16
31161	Лаборант	16

43121	Лаатаалын ажилтан	15
52451	Тусгаалтийн ажилтан	15
75112	Мал нядалгааны ажилтан	15
311229	Дулаан хангамжийн тоног төхөөрөмжийн техникч	15
93291	Наетраан	15
93291	Сетик	14
81722	Хаетан зусаан	14
816019	Гурилан бүтээгдэхүүний тоног төхөөрөмжийн оператор	14
63201	Мал аж ахуйн фермер	14

Зураг 25. Ажиллах хүчний хомсдол, бүсээр, хүйсээр



Хангайн бүсэд ажиллах хүчний хомсдол 1.8 мяээнга хүрч өссөн нь ажиллах хүчний улсын хэмжээнд дэх хомсдолын 7.8 хувь, орон нутгийн ажиллах хүчний хомсдолын 34.8 хувийг дангаараа эзэлж байна.

эдийн засгийн ҮйЛ АЖИЛЛАГААНЫ салбарын АНГИЛЛААРХ АЖИЛЛАХ хүчний хомсдол

Ажиллах хүчний хомсдолд өртсөн нийт ААНБ-уудын 26.9 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа бөгөөд ажиллах хүчний хомсдолын 21.7 хувийг тухайн салбарын хомсдол эзэлж байна. Ажиллах хүчний хомсдол хамгийн өндөр байсан салбар барилга бөгөөд ажиллах хүчний хомсдол 25.3 хувийг эзэлж байгаа нь нийт ААНБ-ын 15.3 хувийг эзэлж байна.

Зураг 26. Ажиллах хүчний хомсдол, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар

АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ХОМСДОЛ, ЭЗҮА-ны салбар, хувнар /22.6 мянга

Барилга	***Мэдээлэл, холбоо***
Бөөнө болон жижиглэн	***(^^^)***
Боложсруулах үйлдвэр тэр	***Ч Д) Боловсрол***
4 -V Зочнд буудал. байр, сууц болон	***(^^^) 7л хвД-лөх хөрөнгийн хэрэгсэлтэй***
Үйлдвэрлэгчдийн болон	***Санхүүгийн болон***
	Цахилгаан хий, уур
Хүнний эрүүл мэнд ба	***(^^^) Хөдөлгөөнт, үзэсгэлэн, гоёлдом***

Салбарын ажиллах хүчний хомсдолд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувиар харвал хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний хомсдолын 74.0 хувь, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарын 73.9 хувь, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын хомсдолын 72.4 хувьд эмэгтэй ажиллагчдын хэрэгцээ байжээ.

Ажил МЭРГЭЖЛЭЭРХ АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ХОМСДОЛ

Ажиллах хүчний хомсдолыг ажил мэргэжлээр тодруулан хамгийн их хомсдолтой байсан эхний 20 ажил мэргэжлийг авч үзвэл барилгын туслах ажилтан, үйлдвэрлэл, аж ахуйн туслах ажилтан, албан байгууллагын цэвэрлэгч, барилга буулгах ажлын туслах, харуул гэх мэт энгийн ажил мэргэжлийн хомсдол 20.6 хувийг бүрдүүлж байна. Мэргэжлийн боловсролын сургалтын тогтолцоогоор дамжуулан бэлтгэдэг жолооч, тогооч, зөөгч, засалчин, шаварчин, барилгачин, нарийн мужаан зэрэг ажил мэргэжлээс гадна аудитор, дарга, эрхлэгч /менежер/, барилгын технологийн инженер зэрэг ажиллах хүчний хомсдол ч багагүй хувийг эзэлжээ.

Зураг 27. Хомсдолтой ажил мэргэжил, дүнд эзлэх хувиар

Эдгээр ажил мэргэжлийн ажиллах хүчин хомсдол 2021 оны ажиллах хүчний хомсдолын 50 гаруй хувийг эзэлж байна

Ажиллах хүчний эрэлт болон ажиллах хүчний хомсдолын үзүүлэлтэд барилга, бөөний болон жижиглэн худалдаа, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарууд голлон нөлөө үзүүлж буй нь эдгээр салбарын хувьд ажиллах хүчний цэвэр эрэлтээс илүүтэйгээр салбарын дотоод болон салбар хоорондын ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөн их, сул ажлын байрыг нөхөх ажиллах хүчний эрэлт /1аЬог (огпоуег/ өндөр байгааг харуулж байна. Мөн энэ шилжилт хөдөлгөөн нь тодорхой хэдэн ажил мэргэжил болох тогооч, зөөгч, жолооч, барилгын болон бусад туслах ажилтан зэрэг мэргэжлийн хүрээн явагдаж, хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтворгүй ***/26*** *байдлыг үүсгэж байна.*

Судалгааны зорилго нь хөдөлмөрийн зах зээлийн богино хугацааны /2021 он/ ажиллах хүчний эрэлтийг ажил мэргэжил, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар тодорхойлж, боловсрол сургалт, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого боловсруулагч, шийдвэр гаргагчид болон судлаачдыг мэдээллээр хангахад оршино.

Энэ удаагийн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаагаар Улаанбаатар хотын 9 дүүрэг, 21 аймгийн нийт 2266 аж ахуйн нэгж, байгууллагыг хамруулж, үр дүнгтүүврийн эхолонлогттархаантооцож, 2021 оны ажиллахчүчний эрэлтийг тодорхойллоо. Судалгааны түүврийн 63.3 хувь буюу 1435 аж ахуйн нэгжийг Улаанбаатар хот, 36.7 хувь буюу 831 ААНБ-ыг 21 аймгаас оролцууллаа.

2021 онд хөдөлмөрийн зах зээлд 52.6 мянган ажлын байр бий болох хүлээлттэй байгаа нь өмнөх оноос 27.7 хувиар буурах бөгөөд энэ нь 10 жилийн хугацаан дах хамгийн бага үзүүлэлт болж байна. Ажиллах хүчний эрэлтийн бууралт нь эдийн засгийн үйл ажиллагааны ихэнх салбарыг хамарч байна. Гэсэн хэдий ч уг эрэлт нь

нийт ажиллагчдын тоог 4.5 хувиар өсгөх боломж олгох юм.

Судалгаагаар ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 74.9 хувь буюу 39.4 мянга нь 2021 оны эхний хагаст, үлдсэн 25.1 хувь буюу 13.2 мянга нь сүүлийн хагас жилд бий болох төлөв ажиглагдлаа. Ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 74.2 хувь нь байнгын ажлын байр байх хүлээлттэй байна. Мөн ажлын байрны төрлөөр 53.5 хувь нь шинэ, 46.5 хувь нь сул ажлын байранд үүсэх эрэлт эзэлж байна.

Ажиллах хүчний эрэлтийг салбараар тодруулбал бөөний болон жижиглэн худалдаа, бари ***7*** *байгаа нь сүүлийн 3 жилийн судалгааны үр дүнг давтсан үзүүлэлт болж байна.*

Дээрх салбарууд 2021 оны хөдөлмөрийн зах зээлд голлох эерэг нөлөөг үзүүлэхээр байгаа хэдий ч салбар бүрийн ажиллах хүчний эрэлт өмнөх оны үр дүнгээс буурахаар харагдаж байна. Харин усан хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулахболон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээхүйл ажиллагаа, цахилгаан.хий, уур, агааржуулалтын хангамжийн үйл ажиллагааны салбар, урлаг үзвэр, тоглоом наадам, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа, уул уурхай, олборлолтын салбар, мэдээлэл холбоо, боловсролын салбаруудад ажиллах хүчний эрэлт 4.8 мянга буюу нийт эрэлтийн 10.2 хувийг эзэлж байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээлд хамгийн бага нөлөөтэй байхаар байна.

Хэдийгээр ажиллах хүчний эрэлтийн 25.3 хувийг бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын эрэлт дангаараа бүрдүүлжбайгаа ч өмнөхоноос 20.1 хувиар буурах төлөвтэй байна. Мөн барилгын салбар эрэлт 20.6 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын эрэлт 12.9 хувийг эзэлж байгаа хэдий ч өмнөх онтой харьцуулахад барилга 25.4хувиар, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбар 8.9 хувиар тус тус агших хандлагатай байна. Харин үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбар, хөдөө аж ахуйн үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлт өмнөх жилийн үр дүнгээс өсөх төлөвтэй байна.

Зураг 1. 2021 оны ажиллах оны ажиллах хүчний эрэлт, салбарын ангиллаар, хувиар

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны бүх салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 5б.0-аас дээш хувь нь оны эхний хагаст багтаж байгаа бөгөөд 4 ажлын байр тутмын 3 нь оны эхний хагас жилд бий болохоор байна. Бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын эрэлтийн 91.3 хувь, барилгын салбарын 71.9 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын 65.0 хувь тус тус оны эхний хагаст бий болохтөсөөлөлтэй байна.

Зураг 2. 2021 оны ажиллах хүчний эрэлт, салбарын ангилал, хугацаагаар, хувиар

■ *Эхний_&арП ᵘСүүлийни&ар*

Ажиллах хүчний эрэлт өндөр байх салбарт харьяалагдах ажил мэргэжлийн эрэлт илүү байх төлөв ажиглагдлаа. Тухайлбал, ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 5.2 хувийг барилгын туслах ажилтан, 1.2 хувийг барилга угсралтын мужаан, 1.8 хувийг нарийн мужаан, 1.1 хувийг гагнуурчин зэрэг барилгын салбарын ажил мэргэжлийн эрэлт эзэлж байна.

Д/	18СО	Ажил мэргэжлийн	Дүнд	Д/	18СО	Ажил мэргэжлийн	Дүвд
1	832 211	Жолооч, машины	7. 4	п	331 214	Нягтлан бодогч	1.6
2	931	Туслах	5.	1	911	Цэвэрлэгч,	1.6
3	335 916	Мэргэжилтэн, итгэмжлэлийн үнэлгээний	4. 0	1 3	333 412	Менежер, үл хөдлөх хөрөнгийн	1.4
4	711 511	Барилга угсралтын	3. 5	1 4	523 011	Дэлгүүрийн касчин	1.4
5	932	Үйлдвэрлэл, аж	2.	1	332	Төлөөлөгч,	1.3
6	612	Мах, цагаан	2.	1	521	Мухлаг	1.3

7	343 411	Тогооч	2. 0	1 7	122 112	Дарга, эрхлэгч /	1.2
8	541	Харуул, гаргаат	1	1	721	Гаанчуурчин	1.1
9	752	Нарийн мужаан	1.	1	214	Инженер, аж	1.1
1 0	122 111	Дарга, эрхлэгч / менежер/,	1. 6	2 0	222 102	Сувилагч, ерөнхий	1.1

Хүснэгт 1. Эрэлттэй ажил мэргэжил, дүнд эзлэх хувиар

Хөдөлмөрийн зах зээлд 2020 онд зохих мэргэжилтэй ажилтан олдоогүйгээс шалтгаалан 20.6 мянган ажиллах хүчний хомсдол бий болсон бөгөөд бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээний салбар, боловсруулах үйлдвэрлэл, барилгын салбар хамгийн ихээр өртсөн.

Ажил олгогчид сүүлийн 12 сард давхардсан тоогоор 48.6 мянган ажиллагчдыг ажлын байраар хангасан бол мөн хугацаанд 59.0 мянган иргэд ажлаас гарчээ.

Шинээр ажилтан авч ажиллуулахад тохиолддог бэрхшээлд дараах зүйлсийг ажил олгогчид хамгийн их дурджээ. Тухайлбал, 20.0 хувийг ажлын байрны нөхцөл, цалин хөлс голох, 13.0 хувийг тухайн ажил хайгчийн ажлын туршлагагүй байдал, 11.1 хувийг ажлын ачаалал даах чадваргүй байдал, 11.0 хувь нь ажиллагч тогтвортой ажиллах хүсэлгүй байх гэсэн нь нийт бэрхшээлийн 55.0 хувийг бүрдүүлжээ. Өөрөөр хэлбэл ажил хайгч иргэн тогтвортой ажиллах хүсэлгүй байх, ажлын хангалттай туршлагагүй байх зэрэг нь ажил олгогчдод шинээр ажилтан авахад тулгарч буй гол бэрхшээл хэвээр л байна. Эдгээр нь сүүлийн 5 жилийн судалгаагаар удаа дараа нэрлэгдсээр байгааг анхаарах хэрэгтэй.

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ зээлийн төлөв

Хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах хүчийг бүрдүүлэгч нь хөдөлмөрийн насны хүн ам байдаг бөгөөд бусдын хэрэгцээнд зориулж бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, үйлчилгээ үзүүлэхийг хөдөлмөр эрхлэлт гэж үздэг. Энэ хэсэгт Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн ерөнхий төлөв байдлыгтовч танилцуулъя.

Ажиллах хүч

Монгол Улсын хүн амын тоо тогтмол өсөлттэй байгаа хэдий ч хөдөлмөрийн насны хүн ам сүүлийн жилүүдэд буурах хандлагатай байна. Хөдөлмөрийн насны хүн ам 2019 онд 2.1 сая болж өмнөх оны мөн үеэс 5.4 хувиар буурсан ба тэдний 60.5 хувийг ажиллах хүч, үлдсэн хувийг ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам эзэлж байна.

Зураг3. Монгол Улсын 15, түүнээс дээш насны хүн ам, мянган хүнээр, 2010-2019 он

Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо 2019 оны жилийн эцэст манай улсын ажиллах хүч 1274.0 мянган хүн, үүнээс 127.7 мянган хүн ажилгүй байна. Ажилгүй хүн өмнөх оны мөн үеэс 20.9 хувиар өсч, ажилгүйдлийн түвшин 10.0 хувь болж 2.2 пунктээр нэмэгдсэн үзүүлэлттэй байна. Өмнөх жилүүдийн статистик мэдээнээс харахад 2016 онд ажилгүй иргэдийн тоо мөн 127.8 мянгад хүрч байжээ.

Зураг 4. Ажиллах хүч, мянган хүн, 2010-2019 он

■ *Ажиллагчид*

Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо

Хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах хүчний оролцооны түвшин нь хөдөлмөрийн насны хүн амд эзлэх ажиллах хүчний хувь, хэмжээг харуулдаг. Сүүлийн 10 жилийн хугацаанд тус үзүүлэлт 2012 онд хамгийн өндөр буюу 63.5 хувь байсан бол 2019 оны байдлаар 60.5 хувь байгаа нь нь өмнөх оны мөн үеэс 0.5 пунктээр буурсан үзүүлэлт юм.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин нь хөдөлмөрийн насны хүн амд эзлэх ажиллагчийн хувь, хэмжээг илэрхийлдэг бөгөөд сүүлийн 10 жилийн хувьд тус үзүүлэлт 2012 онд хамгийн өндөр буюу 58.3 хувь байсан. Сүүлийн 3 жил дараалан өсч байсан хэдий ч 2019 онд 54.4 хувь болж өмнөх оноос 1.9 пунктээр буурчээ.

Ажилгүйдлийн түвшин 2009 оноос хойш буурч байсан боловч 2016 онд огцом нэмэгдэж 10.0 хувь болж байсан. Харин 2019 оны байдлаар 10.0 хувь болж өссөн байна.

Зураг 5. Хөдөлмөр эрхлэлтийн зарим статистик үзүүлэлт, 2010-2019 он

Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо

Хөдөлмөрийн зах зээлийн зарим үзүүлэлтийг өмнөх онтой харьцуулан хүснэгт 2-д бүсээр харуулав. Улсын хэмжээнд ажиллах хүчин 2019 оны жилийн эцсийн байдлаар өмнөх оны мөн үеэс 6.2 хувиар буурсан байна. Улаанбаатар хот болон

Баруун бүс, Хангайн бүс, Төвийн бүсийн ажиллах хүчний тоо буурсан бол Зүүн бүсийн ажиллахүчин өссөн үзүүлэлттэй байна.

Хүснэгт 2. Ажиллах хүчний зарим статистик үзүүлэлт, бүсээр, мянган хүн

Бүлэг 1	Ажиллах		Ажиллагчд		Ажилгүй		Ажилгүйдл	

Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо

Нийт ажиллагчдын 41.1 хувь нь Улаанбаатарт ажиллаж байгаа нь өмнөх оны мөн үеэс 8.2 хувиар буурсан бол Зүүн бүсэд 86.8 мянга болж 0.4 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна.

Улсын хэмжээнд 2019 оны жилийн эцсийн байдлаар ажилгүй иргэдийн тоо өмнөх оноос өссөн бөгөөд Зүүн бүсээс бусад бүсүүдэд болон Улаанбаатар хотод өсчээ. Үүнтэй холбоотойгоор ажилгүйдлийн түвшин улсын хэмжээнд өссөн үзүүлэлттэй байна. Харин Зүүн бүсэд 6.7 хувиар буурсан байна.

Ажил олгогчид

ҮСХ-нымэдээгээр2019оныжилийнэцэстнийт94.4мянганААНБидэвхтэйүйл ажиллагаа явуулж байгаа нь 2018 оны мөн үеэс 10.0 хувиар өссөн үзүүлэлт бөгөөд сүүлийн жилүүдэд тогтмол өссөөр байгаа үзүүлэлт юм. Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ, мэдээлэл, холбоо, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбараас бусад салбарт ажил олгогчийн тоо нэмэгдсэн бол бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээний салбарт нийт өсөлтийн 57.5 хувь нь бий болжээ.

Хүснэгт 3. Идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байгаа ААНБ, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	2018		2019	
	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	3.8	4.4	3.8	4.1
Уул уурхай, олборлолт	1.2	1.4	1.3	1.4
Боловсруулах үйлдвэрлэл	5.7	6.6	6.4	6.7
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж	0.2	0.3	0.2	0.3
Усан хангамж; бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	0.2	0.2	0.2	0.2
Барилга	6.7	7.8	7.4	7.9
Бөөнии болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклиин засвар үйлчилгээ	32.8	38.2	37.7	39.9
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	1.7	1.9	1.7	1.7
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	2.4	2.8	2.2	2.4
Мэдээлэл, холбоо	2.0	2.3	2.0	2.1
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	2.3	2.7	2.4	2.6
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	1.1	1.3	1.0	1.1
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	4.9	5.7	5.2	5.5
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	3.6	4.2	3.5	3.8
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	1.5	1.7	1.6	1.7
Боловсрол	4.3	5.0	4.5	4.8
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	2.7	3.1	2.7	2.9
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	1.1	1.3	1.2	1.3
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	7.6	8.9	9.3	9.8
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа; өрхи	0.0	0.0	**0.0**	0.0
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	0.0	0.0	0.0	0.0
Нийт	**85.8**	**100**	**94.4**	100

Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо

Идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулжбуй ААНБ-ыг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар нь авч үзвэл 39.6 хувь нь бөөний болон жижиглэн

худалдааны салбарт, 9.8 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт, 7.9 хувь нь барилга, 6.7 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт, 5.5 хувь нь мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагааны салбарт, 4.8 хувь нь боловсролын салбарт тус тус үйл ажиллагаа явуулж байна.

Хэдийгээр идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж буй ААНБ-ын тоо болон ажиллагчдын тоо өссөн хэдий ч зарим салбарт ажиллагчдын тоо буурсан байна.

Хүснэгт 4. Ажиллагчдын тоо, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	2018		2019	
	Тоо	Хув	Тоо	Хув
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт	256	28.8	224	26.7
Хүнд хүчлэй, олборлолт	52	4.2	57	4.6
Боловсруулах үйлдвэрлэл	93	7.5	100	8.0
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын	17	1.4	16	1.3
Усан хангамж; бохир ус, хог, хаягдлын	4.9	0.4	6.9	0.5
Барилга	**70**	5.7	76	6.1
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин,	204	16.5	211	16.9
Тээвэр ба саатуулах ын үйл ажиллагаа	72	5.9	72	5.9
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн	36	2.9	37	3.0
Мэдээлэл, холбоо	14	1.3	14	1.1
Санхүүгийн болон даатгалын үйл	24	1.9	25	2.1
Хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	0.4	0.0	0.8	0.1
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон	13	1.0	14	1.3
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл	20	1.7	18	1.5
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах	82.	6.6	76.	6.1
Боловсрол	98	8.0	98	7.9
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл	40	3.3	40	3.0
Урлаг, хөгжөөн, тоглоом, чөлөөт	10	0.8	13	1.1
Үйлчлэгчийн бусад үйл ажиллагаа	22	1.8	22	1.9
Хүн хөдөлөн ажиллуулдаг орчлийн үйл	2.3	0.3	1.3	0.1
Олон улсын байгууллага, суурин	1.5	0.1	2.3	0.3
Нийт	**123**	**100**	**135**	**100**

Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо

Тухайлбал хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа, төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл

ажиллагаа, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж, хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарын ажиллагчдын тоо тус тус буурчээ. Харин үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа, олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа, усан хангамж, бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа, урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам салбарын ажиллагчдын тоо тус тус өссөн нь нийт ажиллагчдын тоо өсөхөд голлон нөлөөлжээ.

1.2. БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭН

Бүртгэлтэй ажилгүй хүн гэж цалин хөлс, орлого олох зорилгоор хөдөлмөр эрхлээгүй, тухайн хугацаанд хөдөлмөр эрхлэхэд бэлэн, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад ажил хайж бүртгүүлсэн ажилгүй хүнийг хэлдэг. 2020 онд ХХҮЕГ-т

18.1 *мянган ажилгүй иргэн бүртгүүлсэн нь өмнөх оны мөн үеэс 13.6 хувиар буурсан байна. Ажиллах хүчний судалгаагаар ажилгүй иргэдийн тоо өссөн үр дүнтэй хэдий ч бүртгэлтэй ажилгүй иргэний тоо буурсан нь ажилгүй иргэд ажил идэвхтэй хайж мэдээллийн системд бүртгүүлэх идэвх суларсан байдлыгхаруулж байна.*

Байршлаар авч үзвэл 27.6 хувь нь Улаанбаатар хотод, 28.7 хувь нь Хангайн,

22.2 *хувь нь Баруун, 14.8 хувь нь Төвийн, 6.7 хувь нь Зүүн бүсэд харьяалагдаж байна.*

Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийг боловсролын түвшнээр үзвэл 0.9 хувь нь магистр, доктор, 26.4 хувь нь дипломын болон бакалаврын дээд, 10.4 хувь нь техникийн болон тусгай мэргэжлийн, 52.5 хувь нь бүрэн дунд, үлдсэн 9.8 хувь нь суурь болон түүнээс доош боловсролтой иргэд байна.

Хүснэгт 5. Бүртгэлтэй ажилгүй иргэн, боловсролын түвшин, бүсээр, 2019 он

Байршил	Боловсролгүй	Бага	Суурь	Бүрэндунд	Техникийн болон тусгай мэргэжлийн дипломын болон бакалаврын дээд		Магистр, доктор	Нийт
Баруун	90	11	27	1,	29	20	1,05	9	4,01
Хангай	50	16	45	2,	38	17	1,13	21	5,18
Төв	29	47	15	1,	20	13	771	21	2,67
Зүүн	36	43	10	68	81	33	227	5	1,21
Улаанбаа	43	26	13	2,	16	19	1,60	10	5,00
Нийт	**24**	**39**	**1,**	**9,**	**1,**	74	4,78	**16**	**18,1**

Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийг насны бүлгээр авч үзэхэд 18.2 хувь нь 15-24, 35.6 хувь нь буюу хамгийн их нь 25-34, 25.6 хувь нь 35-44, 4.5 хувь нь 55-аас дээш насныхан байна.

Зураг 6. Бүртгэлтэй ажилгүй иргэн, насны бүлэг, хувиар

1.3. ***АЖЛЫН БАЙРНЫ***

60+
55-59
45-54
35-44
25-34
15-24

ЗАХИАЛГА, АЖИЛД ЗУУЧЛАЛ

ХХҮЕГ-аас гаргадаг хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ болон хувийн хөдөлмөрийн биржүүдийн 2020 оны ажлын байрны захиалгын мэдээгээр 58.0 мянган ажлын байр

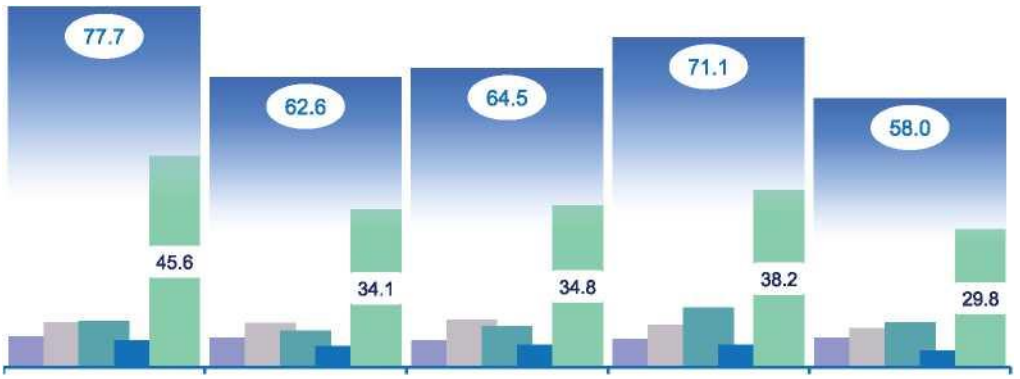
Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

нээлттэй зарлагдсан нь өмнөх онымөн үеэс 18.4 хувиар буурсан бөгөөд сүүлийн 5 жилийн хувьд хамгийн бага үзүүлэлт болж байна.

Ажлын байрны захиалга

Зураг 7. Ажлын байрны захиалга, бүсээр, мянган хүнээр, 2015-2020 он ■

Баруун бүс Хангайн бүс "Төвийнбүс ■ Зүүнбүс Улаанбаатар Улсындүн



2015 ***2017*** ***2018*** ***2019***

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Ажлын байрны захиалга Төвийн бүсэд 25.1 хувь, Зүүн бүсэд 23.3 хувь, Хангайн бүсэд 7.0 хувиар тус тус буурсан бол Баруун бүсэд 4.6 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна.

2020 онд нийт ажлын байрны захиалгын 40.1 хувийг үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын ажлын байр, 12.0 хувийг барилга, 7.6 хувийг ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур, 6.5 хувийг боловсролын салбарын ажлын байрны захиалга эзэлжээ.

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын хувьд урлаг, үзвэр, тоглоом наадам, төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, барилгын салбаруудаас бусад салбарын ажлын байрны захиалга буурчээ. Тухайлбал мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагааны салбарын ажлын байрны захиалга 76.1 хувь, мэдээлэл, холбооны салбар 75.4 хувь, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбарын захиалга 73.5 хувиар буурсан нь хамгийн өндөр хувийг харуулж байна.

Хүснэгт 6. Ажлын байрны захиалга, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар, 2015-2020 он

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	2015	2017	2018	2019	2020
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	5.7	4.3	4.7	4.4	4.4
Уул уурхай, олборлолт	5.5	5.3	5.3	9.7	3.1
Боловсруулах үйлдвэрлэл	7.8	5.8	6.1	6.0	2.6
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	0.9	0.5	0.6	0.6	0.3
Ус хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	0.7	1.0	0.6	0.8	0.6
Барилга	13.4	4.4	6.9	6.9	7.0
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	4.2	2.5	2.4	3.4	1.6
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	1.6	0.7	0.8	0.8	1.0
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	2.1	1.2	2.0	1.4	1.1
Мэдээлэл, холбоо	0.3	0.2	0.5	0.6	0.1
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	0.7	0.6	1.0	1.2	0.4
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	0.5	1.6	1.8	1.5	2.6
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	2.4	2.8	1.3	1.9	3.3
Боловсрол	3.5	3.9	3.7	4.0	3.8
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	1.6	1.9	3.6	2.0	1.6
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	0.4	0.4	0.5	0.4	0.6
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	25.2	24.1	21.9	24.8	23.3
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	0.8	1.2	0.5	0.6	0.5
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	0.1	0.1	0.1	0.3	0.0
Нийт	77.7	**62.6**	**64.5**	**71.1**	**58.0**

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Харин урлаг, үзвэр, тоглоом наадам салбарын ажлын байрны захиалга 64.2 хувь, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбар 27.9 хувь, барилга 0.8 хувиар тус тус өссөн байна.

Ажил мэргэжлийн ангиллын хувьд "Энгийн ажил мэргэжил", “Мэргэжилтэн", “Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан" бүлгийн ажил мэргэжлийнзахиалга нийтзахиалгад голлохжинтэйбуюунийт захиалгын 50

гаруй хувийг эзэлсэн. "ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан", "Мэргэжилтэн" бүлгийн ажлын байрны захиалга өмнөх оны мөн үеэс өсөлттэй байсан бол бусад бүлэгт хамаарах ажил мэргэжлийн захиалга буурсан байна. "Мэргэжилтэн" бүлгийн

ажил мэргэжлийн ажлын байрны захиалга өнгөрсөн оны мөн үеэс 7.2 хувь, "ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан" бүлгийн хувьд 9.9 хувиар өсчээ.

Зураг. Ажлын байрны захиалга, ажил мэргэжлийн ангиллын үндсэн бүлгээр, мянган хүн

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Ажилд зуучлал

Дээрх ажлын байрны захиалгын дагуу 2020 оны жилийн эцсийн байдлаар 33.0 мянган ажилгүй иргэн ажилд зуучлагдан орсон нь өнгөрсөн оны мөн үеэс 25.2 хувиар буурсан үзүүлэлт юм. 2020 оны ажилд зуучлагдсан нийт иргэдийн 37.1 хувь буюу 12.3 мянга нь Улаанбаатар хотод, 20.7 хувь нь (6.8 мянга) Хангайн бүсэд, 18.9 хувь нь (6.2 мянга) Төвийн, 13.7 хувь нь (4.5 мянга) Баруун, 9.7 хувь нь (3.2 мянга) Зүүн бүсэд тус тус харьяалагдаж байна.

Хүснэгт 7. Ажилд зуучлагдсан иргэд, бүсээр, мянган хүн, 2015-2020 он

Бүс	2015	2017	2018	2019	2020
Баруун	6.0	6.5	5.6	5.7	4.5
Хангай	9.1	10.1	8.3	8.2	6.8
Төв	7.5	6.6	6.6	7.1	6.2
Зүүн	4.1	4.4	4.2	4.3	3.2
Улаанбаатар	23.0	18.0	18.4	18.7	12.3
Улсын дүн	49.7	45.7	43.1	44.1	33.0

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Ажлын байранд зуучлагдсан иргэдийг өмнөх онтой харьцуулан, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар тодруулбал, ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа, төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалалын салбарт зуучлагдсан иргэдийн тоо өссөн үр дүнтэй байна. Дээрхээс бусад салбаруудад зуучлалын үйлчилгээ буурсан бөгөөд зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарын зуучлал 68.6 хувь, уул уурхай, олборлолтын

салбарын зуучлал 65.1 хувь, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбар 64.1 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын зуучлал 61.3 хувиар тус тус буурсан нь хамгийн өндөр хувийг харуулж байна.

Хүснэгт 8. Ажилд зуучлагдсан иргэд, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар, мянган хүн, 2015-2020 он

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	Ажилд зуучлагдсан				
	20	201	20	20	20
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан	4	3.5	3	3	3.4
Хүнс, ундаа, алба газрын	3	4	3	4	1.7
Боловсруулах үйлдвэрлэл	5	3.6	4	4	1.8
Нэхмэлийн, хүнс, хувцасны	0	0.4	0	0	0.3
Ус хангамж, бохир ус зайлуулах	0.	0.7	0.	0.	0.4
Барилга	6	3.8	3	4	3.6
Бөөний болон жижиглэн худалдаа,	3	2	2.	2.	1.0
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	1	0.6	0	0	0.5
Зочид буудал, байр, сууц болон	1	1	0	1	0.3
Мэдээлэл, холбоо	0	0.1	0	0	0.1
Санхүүгийн болон даатгалын үйл	0	0.5	0	0	0.3
Хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	0	0.1	0	0	0.0
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон	0.	0	0.	0.	0.0
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл	0	1.4	1	1	3.3
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах	2	2.4	1.	1.	1.9
Боловсрол	3	3.4	3	3	3.1
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн	1	1.6	1	1	1.0
Урлаг, хөгжөөн цэнгэлийн	0	0.3	0	0	0.3
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	14	16	14	13	10
Хүн амтай ажилтнуудаас өрхийн үйл	0	0.6	0	0	0.4
Олон улсын байгууллага, суурин	0.	0.1	0	0.	0.0
Нийт	40	45	**43**	**44**	**33**

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

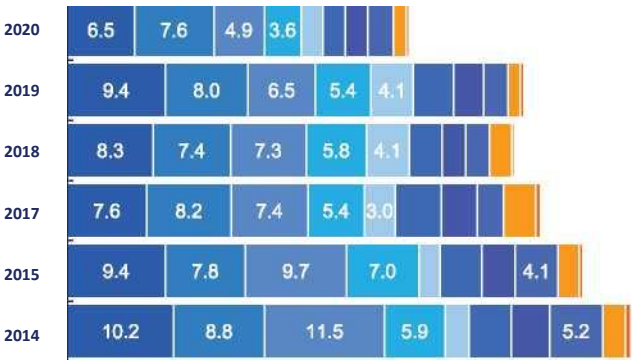
2020 оны ажилд зуучлагдсан иргэдийн 32.2 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт, 10.9 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээний салбарт, 10.4 хувь нь ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарт ажилд зуучлагдан оржээ.

2020 оны нийт 58.0 мянган ажлын байрны захиалгын 56.9 хувь буюу 33.0 мянган ажлын байранд иргэд зуучлагджээ.

Ажилд зуучлагдсан иргэдийг ажил мэргэжлийн хувьд авч үзвэл 23.1 хувь нь "Мэргэжилтэн", 19.6 хувь нь "Энгийн ажил мэргэжил", 14.8 хувь нь "Үйлдвэрлэл, барилга, гарурлал,холбогдохажил, үйлчилгээний ажилтан", 10.8хувь нь"Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан" бүлгийн ажил мэргэжлийн ажлын байранд зуучлагдсан

байна. Өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад "Хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын мэргэшсэн ажилтан" ажил мэргэжлийн бүлгээс бусад ангилалд зуучлагдсан иргэдийн тоо буурсан байна. Тухайлбал, "Контор, үйлчилгээний ажилтан" бүлгийн ажил мэргэжлийн чиглэлээр зуучлагдсан иргэн өнгөрсөн оны мөн үеэс 49.1 хувь, "Техникч болон туслах/дэд мэргэжилтэн" бүлгийн хувьд 43.7 хувь, "Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан" бүлэг 33.9 хувь, энгийн ажил мэргэжлийн хувьд 31.3 хувиар буурчээ.

Зураг 9. Ажилд зуучлагдсан иргэд, ажил мэргэжлийн үндсэн ангиллаар, мянган хүн.



- *нгийн ажил, мэргэжил*
- *эргэжилтэн*

Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан

Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан

Контор, үйлчилгээний ажилтан

- *Техникч болон туслах/дэд мэргажилтэн*
- *Суурин төхөөрөмж, машин механизмын оператор, угсрагч*
- *Хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын мэргэшсэн ажилтан*

Менежер

Зэвсэгтхүчний ажил, мэргажил

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Харин "Хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын мэргэшсэн ажилтан" чиглэлийн ажил мэргэжлээр зуучлагдсан иргэний тоо өнгөрсөн оны мөн үеэс 10.6 хувиар ***25*** *өссөн. Тус чиглэлийн ажил мэргэжлийн зуучлал 2014 онд 5.2 мянгад хүрч байсан тохиолдол ч бий.*

МОНГОЛ УЛСАД ХӨДӨЛМӨР ЭРХЭЛЖ БУЙ ГАДААД ИРГЭД

Гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийн хүрээнд Монгол Улсад хөдөлмөр эрхэлж буй гадаадын иргэд хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажиллагчдын тодорхой хувийг бүрдүүлж байдаг. Тухайлбал, 2017 онд 16.5 мянга, 2018 онд 10.7 мянга, 2019 онд 10.7 мянган гадаад ажиллах хүч манай оронд хөдөлмөр эрхэлсэн

бөгөөд 2020 оны эцсийн байдлаар 4.0 мянган иргэн байгаа нь сүүлийн 5 жилийн хугацаанд хамгийн бага үзүүлэлт болж байна. Үүнд цар тахлын үеийн нөхцөл байдал нөлөөлсөн байж болох юм.

Манай улсад хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлөөр ажиллаж буй гадаад ажиллагчдын тоо сүүлийн 5 жилд төдийлөн өөрчлөгдөлгүй 10.0 мянга орчимд хэлбэлзэж байсан ч эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар хооронд нэлээд ялгаатай байдаг. Тухайлбал 2018 онд нийт гадаад ажиллах хүчний 3.5 хувь нь уул уурхай, олборлолтын салбарт ажиллаж байсан бол 2019 онд 26.9 хувь болж өссөн. Харин боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын гадаад ажиллах хүчний эзлэх хувь 2018 онд 20.3 хувь, 2019 онд 9.2 хувь болж 11.1 пунктээр буурсан үзүүлэлттэй байна.

Өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад гадаад ажиллагчдын тоо зарим салбарт буурсан хэдий ч уул уурхай, олборлолтын салбарт 9.8 пунктээр, боловсролын салбар 9.2 пунктээр, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбар 2.0, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын гадаад ажиллагчдын тоо 1.0 пунктээр тус тус өссөн. Бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын гадаад ажиллагчид 4.4, боловсруулах үйлдвэрлэл болон үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын гадаад ажиллагчид тус бүр 0.1 пунктээр буурсан

бол барилгын салбарын хувьд энэ үзүүлэлт 16.7 пунктээр буурч хамгийн өндөр бууралтыг үзүүллээ.

Манай улсад 2020 онд хөдөлмөр эрхэлсэн гадаадын иргэдийн 12.0 хувь нь барилга, 36.7 хувь нь уул уурхай, олборлолтын, 17.0 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээний, 8.0 хувь нь боловсролын салбарт, үлдсэн хувь нь бусад салбарт тус тус ажилласан байна.

Зураг 10. Гадаад ажиллагчид, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар /хувь/

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

2020 онд хөдөлмөр эрхэлж буй гадаад ажиллагчдыг ажил мэргэжлийн ангиллын хувьд авч үзвэл мэргэжилтэн 41.0 хувь, үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан 18.1 хувь, техникч болон туслах/дэд мэргэжилтэн 12.9 хувийг тус тус эзэлж байна.

Хүснэгт 9. 2020 онд хөдөлмөр эрхэлж буй гадаад ажиллагчдын хувь, ажил мэргэжлийн үндсэн бүлгээр

	Ажил мэргэжлийн үндсэн бүлэг	Дүнд эзлэх
1	Менежер	0.0
2	Мэргэжилтэн	41.0
3	Техникч болон туслах/дэд мэргэжилтэн	12.9
4	Контор, үйлчилгээний ажилтан	1.6
5	Худалдаачин, үйлчилгээний ажилтан	1.7
6	Хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын ажилтан	0.0
7	Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох	18.1
8	Тоноглол, машин механизмын оператор	10.3
9	Энгийн ажилтан, зарагчид	5.4
1	Зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил	0.0

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Гадаад ажиллагчдыг ажил мэргэжлээр тодруулвал уул уурхай, барилга болон үйлдвэрийн инженер, техникийн ажилтан болон холбогдох бусад мэргэжилтний

эзлэх хувь нэлээд дээгүүр эрэмбэлэгдэнэ. Мөн багшлах боловсон хүчин энэ жилийн хувьд нэлээд хувийг эзэлж байгаа юм.

Хүснэгт 10. Гздаад ажиллагчид, ажил мэргэжлээр

Д/д	Ажил мэргэжлийн нэр	Эзлэх
1	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
3	Хүнд даацын машин, том тэрэгний жолооч	5.1
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]

Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлөөр ажиллаж буй гадаад ажиллагчдын 74.0 хувь нь хязгаарлагдмал хариуцлагатай компанид, 12.7 хувь нь төсөвт байгууллагад ажиллаж байгаа нь гадаад ажиллагчдын 86.6 хувийг бүрдүүлж байна.

Хүснэгт 11. Гэдаад ажиллагчдын эзлэх хувь, байгууллагын өмчийн хэлбэрээр

[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
Төрийн өмчит аж ахуйн тооцоотой	2.8
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]

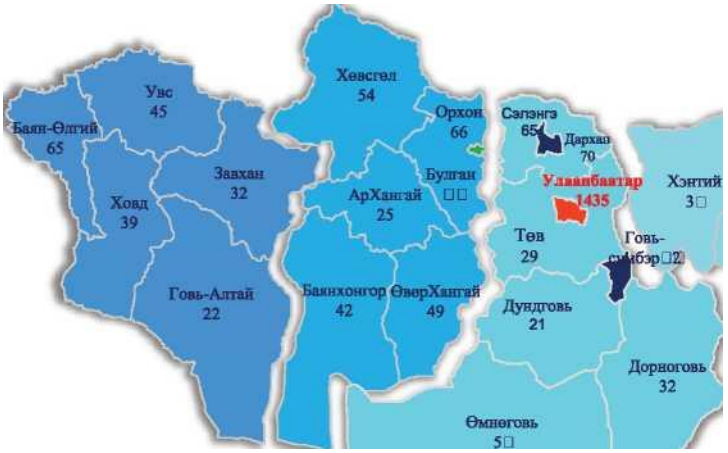
АЖИЛ ОЛГОГЧИД, АЖИЛЛАГЧДЫН МЭДЭЭЛЭЛ

Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж байгууллага

Энэ удаагийн "Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаа"- нд Улаанбаатар хотын 9 дүүрэг, 21 аймгийн, 18 салбарын 2266 аж ахуйн нэгж, байгууллагыг хамруулаа.

Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж, байгууллагын 63.3 хувь нь буюу 1435 нь Улаанбаатархотын ААНБ,үлдсэн36.7хувьньорон нутагтүйл ажиллагааявуулж буй ААНБ байна. Энэ жилийн хувьд улс оронд коронавируст халдвар /СОУЮ-19/ цар тахлын улмаас нийслэл хотод хөл хорио тогтоосонтой холбоотой судалгааны мэдээлэл цуглуулалтын ажлыг зорилтот хугацаанаас өмнө зогсоосон болно.

Зураг 11. Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж байгууллагын тоо, аймгаар



Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын 68.7 хувь нь байнгын үйл ажиллагаа явуулдаг бол 23.4 хувь нь улирлын чанартай, үлдсэн хувь нь үйл ажиллагаа нь тогтмол бус ААНБ байна.

Хүснэгт 12. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын тоо, эдийн засгийн үйл ажиллагааны үндсэн салбар, үйл ажиллагааны хэлбэрээр

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	Нийт	Үйл ажиллагааны		
		Байн	Улир	Тогт
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан	124	32	85	7
Уул уурхай, олборлолт	116	41	58	17
Боловсруулах үйлдвэрлэл	142	89	42	11
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	132	61	68	3
Ус хангамж, сувагжилтын систем, хог	80	68	8	4
Барилга	182	68	102	12
Бөөний болон жижиглэн худалдаа,	178	143	20	15
Тээвэр, агуулахын үйл ажиллагаа	128	103	15	10
Зочид буудал, байр, сүүн болон	121	102	9	10
Мэдээлэл, холбоо	112	96	5	11
Санхүүгийн болон даатгалын үйл	135	121	7	7
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	125	94	18	13
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон	131	96	24	11
Удирдлагын болон дамжлаа хуулах	108	67	33	8
Боловсрол	109	95	10	4
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн	113	99	9	5
Урлаг, хүгжөөн, тоглоом наадам	105	72	13	20
Хүйнилгааний бусад үйл ажиллагаа	125	110	5	10
Нийт	**226**	**1557**	**531**	**178**

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллын хувьд 3 салбараас бусад салбарын ААНБ-уудын 60-аас дээш хувь нь байнгын үйл ажиллагаа явуулдаг бол зарим салбарын онцлогоос шалтгаалан тухайн салбарт хамаарах үйл ажиллагаа эрхэлж буй ихэнх ААНБ-ууд улирлын чанартай үйл ажиллагаа явуулж байна. Тухайлбал уул уурхай, олборлолтын салбарын ААНБ-уудын 50.0 хувь,

барилгын салбарын 56.0 хувь, хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарын аж ахуйн нэгжүүдийн 68.5 хувийг улирлын чанартай үйл ажиллагааны хэлбэртэй аж ахуйн нэгжүүд эзэлж байв.

Зураг 12. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын хувь, үйл ажиллагааны хэлбэр, байршлаар

Судалгаанд хамрагдсан Улаанбаатар хотын аж ахуйн нэгжүүдийн 71.8 хувь, Зүүн бүсийн 70.5 хувийг байнгын үйл ажиллагаатай аж ахуйн нэгжүүд эзэлж байгаа бол Хангайн бүсийн 64.2 хувь, Төвийн бүсийн 63.8 хувь, Баруун бүсийн ААНБ-ын 58.6 хувь нь байнгын ажиллагаатай ажил олгогчид байна.

Ажиллагчдын тооны хувьд судалгаанд оролцсон ААНБ-ын 78.6 хувь нь 50 хүртэлх ажиллагчидтай бол 11.8 хувь нь 50-149 хүртэлх, 9.6 хувь нь 150-аас дээш ажиллагчидтай байв. 150-аас дээш ажилтантай ААНБ-уудын хувьд энэ жилийн судалгаанд хамрагдалтын түвшин өнгөрсөн оноос буурсан бөгөөд шалтгаан нь ихэнхдээ судалгаанд оролцохоос татгалзсан байсан. Мөн энэ жилийн хувьд судалгаа авахаар хандалт хийсэн ААНБ-ын 5.3 хувь нь цар тахлын улмаас үйл ажиллагаагаа тодорхойгүй хугацаагаар зогсоосон байна.

Зураг 13. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын хувь, өмчийн хэлбэр, байршлаар

Улаанбаатар хотын ААНБ-ын 86.2 хувь нь хувийн өмчийн, 5.4 хувь нь гадаад

улсын буюу гадаадын хөрөнгө оруулалттай, 4.4 хувь нь төрийн өмчийн аж ахуйн нэгж байна. Орон нутгийн хувьд гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгжийн хувь Улаанбаатар хоттой харьцуулахад бага, эсрэгээрээ төрийн өмчийн ААНБ- ын эзлэх хувь илүү өндөр 15.0-25.3 хувийг бүрдүүлж байна. Харин хувийн өмчийн байгууллагуудын эзлэх хувь өндөр буюу Баруун бүсийн ААНБ-ын 79.3 хувь, Хангайн бүсийн 78.7 хувь, Төвийн бүсийн 78.1 хувь, Зүүн бүсийн 71.6 хувь хувийн өмчийн аж ахуйн нэгжүүд байна.

Ажиллагчдын бүтэц

Судалгааны мэдээлэл цуглуулах тухайн цаг үед эдийн засгийн 18 салбарын ААНБ-ын хүрээнд нийт 446.3 мянган ажиллагчид ажиллаж байгаа нь өмнөх ■ оны судалгааны хүрээнд тооцоологдсон ажиллагчдаас буурсан. Үүнтэй уялдан хөдөлмөр эрхлэлт мөн буурчээ.

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар

Судалгааны мэдээлэл цуглуулалтын үе дэх хөдөлмөр эрхлэлт өнгөрсөн оны мөн үеэс 0.9 хувиар буурсан үзүүлэлттэй байгаа нь цөөн хэдэн салбаруудаас бусад салбарт хөдөлмөр эрхлэлт буурсан нь ажиглагдаж байна. Тухайлбал тээвэр, агуулахын үйл ажиллагааны салбарын хөдөлмөр эрхлэлт өнгөрсөн оны тухайн үеийнхээс 14.2 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбар 9.7 хувь, урлаг, үзвэр, тоглоом наадам салбар 9.6 хувь, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын хөдөлмөр эрхлэлт 6.1 хувиар буурч олон жилийн ерөнхий чиг хандлага эрс өөрчлөгдсөн. Энэ нь коронавируст халдвар /Covid-19/ цар тахал дэгдэж, хөл хорио тогтоосон явдал улс орны нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдалд шууд болон шууд бус байдлаар нөлөөлж байгаа нь харагдаж байна.

Хари

өө

Үүни

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	Өнгөрсөн оны ажиллагчдын тоо	Энэ оны ажиллагчдын тоо	Ажиллагчдын тооны өөрчлөлт	
			Тоо	Хувь
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	13.2	12.6	-0.6	-4.7
Уул уурхай, олборлолт	18.1	17.4	-0.7	-3.9
Боловсруулах үйлдвэрлэл	50.9	46.0	-4.9	-9.7
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	14.8	14.9	0.2	1.2
Ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй [illegible]	7.0	7.0	0.0	-0.1
Барилга	54.7	65.0	10.3	18.8
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээ	87.8	82.4	-5.4	-6.1
Тээвэр, агуулахын үйл ажиллагаа	21.7	18.6	-3.1	-14.2
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	21.6	22.4	0.8	3.6
Мэдээлэл, холбоо	12.2	11.8	-0.4	-3.4
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	15.1	15.2	0.1	0.7
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	9.0	9.1	0.1	1.0
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	20.6	20.5	-0.1	-0.6
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	23.8	23.7	0.0	-0.2
Боловсрол	20.4	20.3	-0.1	-0.7
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	18.8	19.5	0.7	4.0
Урлаг, үзвэр, тогпоом наадам	2.2	2.0	-0.2	-9.6
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	38.4	37.9	-0.5	-1.2
Нийт	**450.2**	**446.3**	-3.9	**-0.9**

Үүнээс гадна цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын салбар, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбаруудад хөдөлмөр эрхлэлт бага хэмжээгээр өссөн үр дүн гарчээ.

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар харвал ажиллагчдын 18.5 хувь /82.4 мянга/ нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, 14.6 хувь /65.0 мянга/ нь барилга, 10.3 хувь /46.0 мянга/ нь боловсруулах үйлдвэрлэл, 8.5 хувь /37.9 мянга/ нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт тус тус харьяалагдаж байна.

Хүснэгт 14. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажиллагчдын тоо, эдийн засгийн үйл ажиллагааны үндсэн салбараар

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	Ажилтнуудын тоо		
	Нийт	Байна	Тур
ХАА, ой, ан агуй, загас барилт, ан сангийн	12.6	8.6	3.9
Хүнд хүчний салбарлалт	17.4	15.1	2.4
Боловсруулах үйлдвэрлэл	46.0	38.2	7.8
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	14.0	14.3	0.7
Ус хангамж сувагжилтын систем, хог	7.0	6.7	0.2
Барилга	65.0	49.1	15.9
Бөөний болон жижиглэн худалдаа: Машин	82.4	71.8	10.6
Тээвэр, саатуулах, үйл ажиллагаа	18.6	16.9	1.7
Зочид буудал, байр, хоол болон нийтийн	22.4	19.9	2.4
Мэдээлэл, холбоо	11.8	10.4	1.4
Санхүүгийн болон даатгалын үйл	15.3	14.9	0.4
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	9.1	7.9	1.3
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон	20.5	16.4	4.0
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл	23.7	21.3	2.4
Боловсрол	20.3	17.6	2.6
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн	19.5	17.7	1.8
Урлаг, хөгжөөн, тоглоом наадам	2.0	1.5	0.5
Хүн ам, хувийн бусад үйл ажиллагаа	27.9	25.8	2.2
Нийт	**446.3**	382.3	**63.1**

Байршил, ажлын байрны хэлбэр, хүйсээр

Бүс нутгийн хувьд Зүүн бүс болон Улаанбаатар хотод хөдөлмөр эрхлэлт өссөн чиг хандлагатай бол бусад бүсүүдэд буурсан дүр зурагтай байна. Тухайлбал Улаанбаатар хотод 0.2 хувь, Зүүн бүсэд 3.1 хувиар өсч, Баруун бүсэд 6.3 хувь, Хангай бүсэд 2.1 хувь, Төвийн бүсэд б.3 хувиар буурчээ.

Байгууллагын өмчийн хэлбэрийн хувьд төрийн өмчийн байгууллагуудад 3.6 хувь, хувийн өмчийн ААНБ-д 0.8 хувиар хөдөлмөр эрхлэлт буурсан төлөвтэй байна.

Ажиллагчдын 85.9 хувь нь байнгын ажлын байранд, 14.1 хувь нь түр ажлын байранд ажиллаж байв.

Нийт ажиллагчдын 52.6 хувь, байнгын ажиллагчдын 50.5 хувь нь эмэгтэй, түр ажиллагчдын 65.3 хувь нь эрэгтэйчүүд байна.

Зураг 14. Ажиллагчдын эзлэх хувь, ажлын байрны хэлбэр, хүйсээр

Боловсролын түвшнээр

Ажиллагчдыг боловсролын түвшнээр харвал байнгын ажиллагчдын 56.7 хувь нь бакалавр болон түүнээс дээш, 25.0 хувь нь бүрэн дунд боловсролтой байна. Бакалаврын болон түүнээс дээш боловсролтой байнгын ажиллагчдын65.8 хувь нь эмэгтэйчүүд, бүрэн дунд боловсролтой ажиллагчдын 79.3 хувь нь эрэгтэйчүүд. Бага боловсролтой болон боловсролгүй ажилтны тоо хамгийн цөөн буюу 2.8 мянга байгаа нь нийт байнгын ажилтны 0.7 хувийг эзэлж байна.

Зураг 15. Байнгын болон түр ажиллагчдын боловсролын түвшин, хувь

Түр ажиллагчдын 46.0 хувь нь буюу 29.0 мянга нь бүрэн дунд боловсролтой байгаагийн 72.8 хувийг эрчүүд эзэлж байна. Мөн түр ажиллагчдын 25.7 хувь буюу 16.2 мянга нь бакалавр зэрэгтэй, 10.6 хувь буюу 6.7 мянга нь техникийн болон мэргэжлийн, 7.0 хувь буюу 4.5 мянга нь техник мэргэжлийн дунд түвшний боловсролтой байна . Үлдсэн 7.7 хувь нь бүрэн дундаас доош түвшний боловсролтой, эсвэл боловсролгүй ажиллагчид байна.

Ажил мэргэжлийн чиглэлээр

Байнгын ажиллагчдын 26.7 хувь буюу 102.2 мянга нь "Мэргэжилтэн", 22.4 хувь буюу 85.7 мянга нь "Менежер", 11.0 хувь буюу 42.0 мянга нь "Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан", 12.4 хувь буюу 47.5 мянга нь "Энгийн ажил мэргэжил" ажил мэргэжлийн бүлэгт хамаарч байна. Харин түр ажиллагчдын 13.6 мянга (21.6 хувь) нь "Энгийн ажил мэргэжил", 9.9 мянга (15.7 хувь) нь "Мэргэжилтэн", 6.0 мянга нь (9.6 хувь) нь "Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан", 6.0 мянга (9.5 хувь) нь "Суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч" бүлэгт хамаарах ажил мэргэжилтэй байна.

Хүснэгт 15. Ажиллагчид, ажил мэргэжлийн ангиллын үндсэн бүлгээр, хувь

Үндсэн бүлг	Ажил мэргэжлийн ангилал	Байнгын		Түр	
		Ний	Үүнэ	Ни	Үүнэ
7	Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал,	7.4	3.5	21	18.2
8	Суурин төхөөрөмж, машин	7.9	1.2	9.	1.0

Ажил мэргэжлийг "Үндэсний ажил, мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолт"- ын 4 оронтой нэгж бүлгийн дагуу авч үзсэн бөгөөд байнгын ажиллагчдын 11.3 хувийг "Захирал, гүйцэтгэх захирал", 5.9 хувь нь "Нягтлан бодогч", 3.4 хувь нь "Хамгаалалтын албаны ажилтан", 3.3 хувь нь "Зочид буудал, албан контор, бусад байгууллагын цэвэрлэгч, туслагч", 3.2 хувь нь "Машин, такси болон бүхээгт тэрэгний жолооч", 3.2 хувийг "Иргэний барилгын туслах ажилтан" гэсэн ажил мэргэжлийн ажиллах хүчин эзэлж байсан.

Түр ажиллагчдын хувьд "Иргэний барилгын туслах ажилтан", "Шаварчин, засалчин", "Машин, такси болон бүхээгт тэрэгний жолооч", "Дотоод засал чимэглэлийн дизайнч, чимэглэгч", "Үйлдвэрийн бусад ажилтан" гэх ажил мэргэжлийн бүлгийн ажиллагчид нийт дүнд эзлэх хувь хамгийн өндөр буюу 30.2 хувийг бүрдүүлж байв.

Ажиллагчдын ажил мэргэжлийн чиглэлийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны

салбараар харвал байнгын ажиллагчдын хувьд салбарын онцлогоос шалтгаалан харилцан адилгүй бүтэцтэй байна. Тухайлбал, хөдөлмөр эрхлэлт, ажиллахчүчний эрэлтэд голлон нөлөөлөх барилгын салбарын байнгын ажиллагчдын 25.2 хувийг "Мэргэжилтэн", 16.7 хувийг "Менежер", 13.1 хувийг "Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан", 8.8 хувийг "Техникч болон туслах, дэд мэргэжилтэн", 21.5 хувийг энгийн ажил мэргэжлийн ажиллагчид эзэлж байгаа нь тус салбарын байнгын ажиллагчдын 85.3 хувийг бүрдүүлж байна. Бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын хувьд байнгын ажиллагчдын 31.4 хувийг "Менежер", 23.5 хувийг "Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан", 18.9 хувийг "Мэргэжилтэн" бүлгийн ажиллагчид эзэлж байна. Боловсруулах үйлдвэрлэлийн хувьд "Менежер", "Мэргэжилтэн", "Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан" гэсэн үндсэн бүлгийн ажиллагчид 57.8 хувийг бүрдүүлж, 20.9 хувийг энгийн ажил мэргэжлийн ажиллагчид эзэлж байна.

Харин тээвэр, агуулахын үйл ажиллагааны салбарын байнгын ажиллагчдын 50.0 хувийг "Суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч" бүлгийн ажиллагчид бүрдүүлж буй бол боловсрол, мэдээлэл, холбоо, мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагааны салбар, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа, урлаг, үзвэр, тоглоом наадам, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын байнгын ажиллагчдын 40.0-60.0 хувийг "Мэргэжилтэн" бүлэгт хамаарах ажил мэргэжлийн ажиллагчид дангаараа бүрдүүлж байна.

Хүснэгт 16. Байнгын ажиллагчид, салбар, ажил мэргэжлийн үндсэн бүлгээр, хувь

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	Менежер	Мэргэжилтэн	Техникч болон	Контор	Худалдаа,	Хөдөө аж ахуй,	Үйлдвэрлэл,	Суурин төхөөрөмж,	Энгийн ажил мэргэжлл
ХАА, ойн аж ахуй,	3	1	8	3	1	1	2	8.4	16.
Ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах	6.6	32	7.7	4.0	4.0	0.4	9.5	13.3	21.7
Бөөний болон жижиглэн худалдаа:	31	18	4.	5.	23	0.	3.	5.7	6.3
Зочид буудал, байр,	1	8	1	7	2	0	8	2.5	23.

Санхүүгийн болон	3	2	4	5	2	0	0	1.6	1.3
Үл хөдлөх хөрөнгийн	3	1	1	5	1	0	8	3.4	18.
Мэргэжлийн, шинжлэх	2	4	1	3	3	0	1	3.8	5.4
Удирдлагын болон	2	1	6	5	2	0	4	5.1	13.
Хүний эрүүл мэнд ба	1	5	8	3	6	0	0	1.0	7.6

Дээрх үзүүлэлтийг түр ажиллагчдын хувьд авч үзвэл барилгын салбарын түр ажиллагчдын 68.0 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын 63.7 хувь, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээны салбарын 55.6 хувийг "Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан" болон энгийн ажил мэргэжлийн ажиллагчид бүрдүүлж байна.

Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын салбарын түр ажиллагчдын 53.9 хувь нь "Суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч", үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбарын 57.0 хувь нь "Техникч болон туслах, дэд мэргэжилтэн", урлаг, үзвэр, тоглоом наадам салбарын 53.7 хувь нь "Мэргэжилтэн" бүлгийн чиглэлийн ажил мэргэжлийн түр ажиллагчид байгаа бол тээвэр, агуулахын үйл ажиллагааны салбарын түр ажиллагчдын 73.9 хувийг "Суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч" бүлэгт хамаарах ажил мэргэжлийн ажиллагчид дангаараа бүрдүүлж байна.

Салбар бүрийн түр ажиллагчдын бүтцэд "Энгийн ажил мэргэжил"- ийн чиглэлийн ажиллагчид тодорхой хувийг бүрдүүлж байдаг. Тухайлбал, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын түр ажиллагчдын 36.9 хувь, ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагааны салбарын 32.4 хувь, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарын 31.1 хувийг эзэлж буй бөгөөд ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарын түр ажиллагчдын 56.8 хувийг энгийн ажил мэргэжлийн ажиллагчид дангаараа бүрдүүлжээ. Өөрөөр хэлбэл тухайн салбаруудад тусгайлсан мэргэжил, ур чадвар шаардахгүй түр ажлын байр элбэг тохиолддогийг харуулж байна.

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	Менежер	Мэргэжилт	Техникч	Контор	Худалдаа,	Хөдөө аж	Үйлдвэрлэл, барилга,	Суурин	Энгийн
ХАА, ойн аж ахуй, загас	0	2	2	1	1	2	2.3	1	5
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Ус хангамж, сувагжилтын систем.	4.	6.	2.	1.	3.	2.0	7.4	39.	32.
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Бөөний болон жижиглэн	0	2	3	2	1	0.	32.8	9.	1
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Зочид буудал, байр, сууц	0	1	4	2	3	0.	34.4	1.	2
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Санхүүгийн болон	4	3	1	1	6	0.	0.0	0.	2
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Мэргэжлийн, шинжлэх	3	3	8	1	0	0.	0.3	1.	4.
Удирдлагын болон	2	4	8	2	2	0.	0.6	7.	6.
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Хүний эрүүл мэнд ба	0	3	2	1	0	0.	0.4	3.	3
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Нийт	**4**	**1**	**1**	**4**	**0**	**3**	**31.0**	**0**	**3**

Ажиллах хүчний эрэлтэд голлох нөлөө үзүүлдэг бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын түр ажиллагчдын 58.9 хувь ньмэргэжилтэн болон,үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан ангилалд хамаарах мэргэжлийн ажиллагчид эзэлж байгаа бол 13.3 хувийг худалдаа үйлчилгээний ажилтан чиглэлийн түр ажиллагчид эзэлж байна.

2.1.3. Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөн

Салбарын дотоод болон салбар хоорондын ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөн их, хөдөлмөр эрхлэлт тогтворгүй байх үзэгдэл төдийлөн буураагүй боловч энэ оны нийгэм эдийн засгийн онцгой нөхцөл байдлаас хамаарч зарим үзүүлэлт өмнөх оны судалгааны дүнгээс буурсан үр дүн харагдаж байна. Тухайлбал сүүлийн 12 сарын хугацаанд шинээр ажилтан авсан аж ахуйн нэгжүүдийн тоо 13.0 пунктээр буурч, ажилд орсон иргэдийн хувь өмнөх оны судалгааны дүнгээс 45.5 хувиар

буурсан үзүүлэлттэй байна.

Сүүлийн 12 сарын хугацаан дахь шинэ ажиллагчид

Сүүлийн 12 сарын хугацаанд аж ахуйн нэгж байгууллагын 23.6 хувь нь шинэ болон сул ажлын байрандаа ажилтан авч ажиллуулсан бөгөөд нийт ажиллагчдын 75.5 хувь нь байнгын ажиллагч бол, 51.9 хувийг сул орон тоог нөхсөн ажиллах хүчин бүрдүүлж байна. Эдгээр ажиллагчдын 42.2 хувь нь эмэгтэйчүүд байжээ.

Сүүлийн 12 сард ажилд орсон нийт ажиллагчдын 19.3 хувь нь /хамгийн өндөр хувь/ барилгын салбарт харьяалагдаж байгаа бөгөөд үүний 69.2 хувь нь байнгын ажлын байр байжээ. Шинэ ажиллагчдын 16.1 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээний салбарт, 10.3 хувь нь зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарт, 8.4 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт ажилд орсон нь сүүлийн 12 сард шинээр ажилд орсон нийт ажиллагчдын 54.2 хувь болж байна. Өөрөөр хэлбэл шинэ ажиллагчдын 2 хүн тутмын нэг нь дээрх 4 салбарын аж ахуйн нэгжийн аль нэгэнд ажилд оржээ.

Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарын шинэ ажиллагчдын 95.8 хувь, ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагааны 93.6 хувь, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарын ажиллагчдын 90.1 хувь, ихэнх салбаруудын хувьд шинэ ажиллагчдын 60-аас дээш хувь байнгын ажлын байранд орсон байна.

Улсын хэмжээнд шинэ ажиллагчдын ажлын байранд эзлэх сул ажлын байрны түвшин буюу нэг ажиллагчийг нөгөөгөөр орлуулсан түвшин 51.9 хувь байгааг салбар бүрээр үзвэл санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарын шинэ ажиллагчдын 86.7 хувь, уул уурхай, олборлолтын салбарын шинэ ажиллагчдын 70.5 хувь, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарын 69.0 хувь, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбарын 67.3 хувь, боловсролын салбарын шинэ ажиллагчдын 65.1 хувь нь сул ажлын байранд ажилд орсон байна.

Хүснэгт 18. Шинэ ажиллагчид, эдийн салбарын ангиллаар,

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал	*Нийт ажилл*	*Үүнэ эс:*	*Үүнэ эс:*	*Орл үүл*
Ус хангамж, сувагжилтын систем,	*0.8*	*0.7*	*0.5*	*63.9*
Бөөний болон жижиглэн худалдаа:	*7.8*	*6.7*	*4.7*	*59.3*

Эсрэгээрээ мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагааны салбарын шинэ ажиллагчдын 32.8 хувь нь, ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарын 25.9 хувь нь, барилгын салбарын ажиллагчдын 24.2 хувийг сул ажлын байранд авч ажиллуулсан байна.

Ажил мэргэжлийн үндсэн бүлгээр харвал шинэ ажиллагчдын 20.3 хувь нь энгийн ажил мэргэжил, 18.7 хувь нь мэргэжилтэн, 14.6 хувь нь худалдаа, үйлчилгээний ажилтан, 11.3 хувь техникч болон туслах, дэд мэргэжилтэн зэрэг ажил мэргэжлийн чиглэлд хамаарах ажлын байраар хангагджээ. Эмэгтэй ажиллагчдад эзлэх хувиар харвал эмэгтэйчүүдийн 73.0 хувь нь дээрх 4 чиглэлийн ажил мэргэжлийн ажилд оржээ.

Мэргэжилтэн бүлэгт хамаарах ажил мэргэжлийн чиглэлээр ажилд орсон иргэд нийт ажилд орсон эмэгтэй ажиллагчдын 23.1 хувь, байнгын ажиллагчдын

хувь, нийт сул ажлын байрны 18.9 хувийг тус тус бүрдүүлж байна. Шинэ ажиллагчдад эзлэх хувиар харвал 89.0 хувь нь байнгын ажлын байр, 52.4 хувь нь сул ажлын байраар хангагджээ.

Үндсэн бүлгий	***Ажил мэргэжлийн ангилал***	*Нийт*	*Эмэгтэй*	*Байнгын ажлын байранд ажилд*	*Сул ажлын байранд*
6	*Хөдөө аж ахуй, ой, загас*	*2.*	*0.5*	*0.3*	*2.5*
7	*Үйлдвэрлэл, барилга, гар*	*1*	*6.3*	*7.0*	*6.6*
8	*Суурин төхөөрөмж,*	*1*	*1.6*	*11.0*	*13.0*

Хүснэгт 19. Шинэ ажиллагчдын эзлэххувь, ажил мэргэжлийн үндсэн бүлгээр

Байнгын ажиллагчдад эзлэх хувиар харвал ажиллагчдын 22.1 хувь нь мэргэжилтэн, 19.5 хувь нь энгийн ажил мэргэжил, 15.4 хувь нь худалдаа, үйлчилгээний ажилтан,

11.0 хувь нь суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч ажил мэргэжлийн бүлэгт хамаарах ажиллагчид байна.

Харин ажил мэргэжлийн бүлэг тус бүрт эзлэх хувиар контор үйлчилгээний ажилтан бүлэгт хамаарах шинэ ажиллагчдын 92.2 хувь, менежер бүлгийн 90.2 хувь, мэргэжилтэн бүлгийн 89.0 хувь, худалдаа, үйлчилгээний ажилтаны 79.8 хувь, суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч бүлэгт хамаарах ажил мэргэжлийн шинэ ажиллагчдын 79.2 хувь тус тус байнгын ажиллагчид байна.

Сул орон тоог нөхсөн хувь буюу сул орон тоонд авсан ажиллагчдад эзлэх хувиар шинэ ажиллагчдын 18.9 мэргэжилтэн, 16.9 хувь нь худалдаа, үйлчилгээний ажилтан, 15.7 хувь нь энгийн ажил мэргэжил, тус бүр 13.0 хувь нь суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч, техникч болон туслах, дэд мэргэжилтэн бүлгийн ажиллагчид эзэлж, сул ажлын байранд ажилд орсон иргэдийн 77.5 хувийг бүрдүүлж байна.

Шинэ ажилллагчдыг ажил мэргэжлийн ангиллын нэгж бүлгийн хувьд авч үзвэл нийт шинээр ажилд орогчдын 10.4 хувь нь барилгын туслах ажилтан, 5.0 хувь нь гэрээт албаны харуул, 3.6 хувь нь жолооч, 2.9 хувь нь засалчин шаварчин, 2.8 хувь нь дэлгүүрийн кассчин мэргэжлийн ажиллагчид эзэлж байгаа нь өндөр хувийг эзэлж байна. Харин ажиллагчдын 2.7 хувь нь төлбөр тооцооны нягтлан бодогч, 2.2 хувийг банкны теллер, тус бүр 1.2 хувь нь их эмч болон дарга эрхлэгч,

1.1 хувь нь хяналтын инженер гэсэн дээд боловсролын түвшний мэдлэг, мэргэжил шаардах ажил мэргэжлийн ажиллагчид эзэлж байна.

Сүүлийн 12 сард шинээр ажилд орсон барилга угсралтын туслах ажилтаны 64.6 хувь нь, гэрээт албаны харуулын 88.4хувь, жолооч нарын 89.8 хувь нь байнгын ажлын байранд орсон бол нягтлан бодогчийн 79.0 хувь, их эмчийн 89.7 хувь, дарга эрхлэгчийн 97.6 хувь нь байнгын ажлын байранд ажилд оржээ. Банкны теллер, хяналтын инженерийн хувьд энэ үзүүлэлт 100.0 хувь буюу энэ мэргэжлийн шинэ ажилтан бүр байнгын ажлын байранд ажилд оржээ.

Д/	18 СО	Ажил мэргэжлийн нэр	Дү	Д/	18 СО	Ажил мэргэжлийн	Дү
1	93	Туслах ажилтан,	1	1	51	Зөөгч	1.
3	83	Жолооч, машины	3.	1	52	Мухлаг	1.
5	52 30	Дэлгүүрийн кассчин	2. 8	1 5	12 21	Дарга, эрхлэгч /менежер/, алба.	1. 2
6	33	Нягтлан бодогч,	2.	1	22	Хүний их эмч	1.
7	93	Үйлдвэрлэл, аж	2.	1	21	Инженер,	1.
8	42	Банкны теллер	2.	1	81	Операторч, ил	1.
9	71	Тусгаарлагч	2.	1	94	Гал тогооны	1.

1	*91*	*Цэвэрлэгч, албан*	*2.*	*2*	*83*	*Жолооч, ачааны*	*1.*

Хүснэгт 20. Шинэ ажиллагчдын эзлэххувь, ажил мэргэжлээр.

41

Харин ажлын байрны төрлөөр харвал банкны теллер, хяналтын инженер болон ил уурхайн том оврын экскаваторын операторчийн ажил мэргэжлийн ажиллагчид бүгд сул ажлын байранд ажилд орсон байна. Энэ нь тухайн ажил мэргэжлийн хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлт тогтворгүй байгааг харуулж буй үзүүлэлт байж болно. Ихэнх ажил мэргэжлийн 60-аас дээш хувьд сул ажлын байр байгаагаас харвал ажиллагчдын шилжилт хөдөлгөөн их байгаа гэсэн ерөнхий дүр зураг ажиглагдаж байна.

Сүүлийн 6 сарын хугацаанд ажлаас гарсан иргэд

Хэдийгээр 12 сарын хугацаанд ажил олгогчид давхардсан тоогоор 48.6 мянган иргэнийг ажлын байраар хангаж, хөдөлмөр эрхлэх боломжийг бий болгосон боловч сүүлийн 6 сарын хугацаанд 59.0 мянган ажиллагчид ямар нэг шалтгаанаар ажлаас гарсан байна. Өнгөрсөн оны үр дүнтэй харьцуулахад шинээр ажилд орсон иргэдийн тоо өмнөх оноос 45.5 хувиар буурсан бол ажлаас гарсан иргэдийн тоо огт бууبراагүй байна. Энэ нь коронавируст халдвар, цар тахал хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлснийгхаруулж байж болох юм.

Ажлаас гарсан ажиллагчдын 43.2 хувь нь өөрийн хүсэлтээр ажлаа орхисон бөгөөд 56.8 хувь нь хөдөлмөрийн гэрээ дуусах, халагдах, цомхотголд орох гэх мэт ажил олгогчийн санаачлагаар хөдөлмөр эрхлэлт нь дуусгавар болжээ. Өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарсан иргэдийн 40.6 хувь, ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас гарсан ажиллагчдын 37.3 хувь эмэгтэйчүүд байжээ.

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар харвал нийт ажлаас гарсаниргэдийнЗб.Охувийгбөөнийболонжижиглэнхудалдаа, машинмотоциклын засвар үйлчилгээний салбар, 11.4 хувийг барилга, 7.8 хувийг зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбар, 7.6 хувийг удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбараас ажлаас гарсан ажиллагчид эзэлж байгаа бөгөөд өнгөрсөн жил ажиллагчдын халаа сэлгээ эдгээр салбарт ч өндөр байсан.

Хүснэгт 21. Халагдсан ажиллагчид, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал	Сүүлийн 6 сард ажлаас халагдсан ажиллагчдын тоо			
	Сүүлийн6 сард ажлаас гарсан хүний тоо	Ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас гарсан ажиллагчид	Өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарсан ажиллагчид	Өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарсан түвшин
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	0.4	0.2	0.2	44.4
Уул уурхай, олборлолт	2.7	1.6	1.1	40.2
Боловсруулах үйлдвэрлэл	3.2	1.9	1.3	40.3
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	0.7	0.4	0.3	41.5
Ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин	0.6	0.4	0.3	41.9
Барилга	6.8	4.0	2.8	41.0
Бөөний болон жижиглэн худалдаа: Машин мотоциклын засвар үйлчилгээ	20.7	11.7	9.0	43.5
Тээвэр, агуулахын үйл ажиллагаа	2.0	1.1	0.9	45.6
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	4.6	2.5	2.2	46.7
Мэдээлэл, холбоо	1.8	0.9	0.8	47.2
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	1.0	0.5	0.5	47.8
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	3.2	1.8	1.4	43.6
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	2.3	1.3	1.0	42.8
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	4.5	2.5	2.0	44.7
Боловсрол	1.8	1.0	0.8	46.4
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	1.2	0.7	0.5	40.3
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	0.2	0.1	0.1	35.8
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	1.3	0.8	0.5	35.2
Нийт	**59.0**	**33.5**	**25.5**	**43.2**

Ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас гарсан ажиллагчдын 34.9 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээний салбарт, 11.9

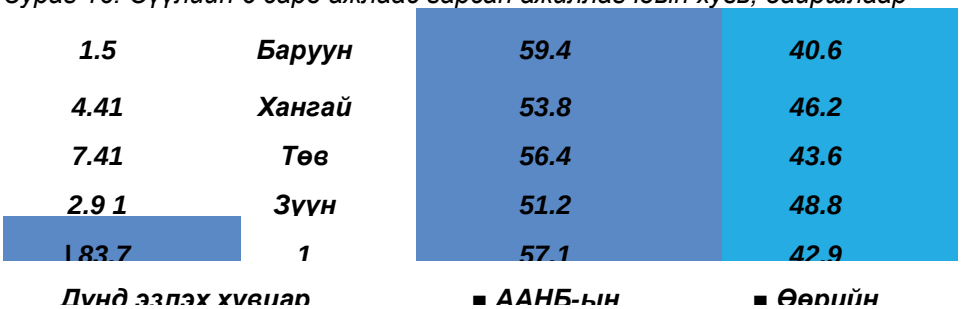
хувь нь барилгын салбарынх бөгөөд ажиллагчид өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарсан тохиолдлын хувьд ч дээрх салбаруудаас ажлаас гарсан ажиллагчдын эзлэх хувь өндөр буюу 46.1 хувийг бүрдүүлжээ.

Харинсалбарбүрийнажлаасгарсанажиллагчдадэзлэхдүнгээрхарвал50-аас дээш хувийг хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсон, цомхотголд орсон, тэтгэвэрт гарсан гэх мэт ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас гарсан тохиолдлууд эзэлж байна. Салбар бүрийн хувьд ажиллагч өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарсан түвшин дундажаар 43.2 хувь болж өмнөх оны үр дүнгээс 19.2 пунктээр буурсан байна.

Байгууллагын үйл ажиллагааны хэлбэрээр харвал нийт ажлаас гарсан иргэдийн 74.0 хувь нь байнгын үйл ажиллагаатай байгууллагын ажиллагчид байжээ.

Ажлаас гарсан иргэдийн 83.7 хувь нь Улаанбаатар хотынх бөгөөд үүний 57.1 хувь нь халагдсан, цомхотголд орсон, хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсон гэх мэт ажил олгогчийн санаачлагаар ажлаас гарчээ.

Зураг 16. Сүүлийн 6 сард ажлаас гарсан ажиллагчдын хувь, байршлаар



Сүүлийн б сард ажлаас гарсан ажиллагчдын 7.4 хувь нь Төвийн, 4.4 хувь нь

Хангайн, 2.9 хувь нь Зүүн бүсэд тус тус харьяалагдаж, бүс тус бүрийн хувьд ажлаас ■ гарсан ажиллагчдын 50-аас дээш хувь нь ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас гарсан байна.

Аж ахуйн нэгж байгууллагын ажиллагчдын тооны бүлгээр харвал улсын хэмжээнд ажлаас гарсан нийт ажиллагчдын 50-аас дээш хувь нь 30 хүртэлх ажиллагчидтай ААНБ-д ноогдож, ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас гарсан ажиллагчдын 65.3 хувь, өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарсан ажиллагчдын 72.1 хувь нь мөн дээрх бүлгийн ААНБ-ынх байгаагаас ажиллагчдын халаа сэлгээ жижиг ААНБ-уудад илүү их байдаг нь харагдаж байна.

Зураг 17. Сүүлийн 6 сард ажлаас гарсан ажиллагчдын хувь, ААНБ-ын ажиллагчдын тооны бүлгээр

Эсрэгээрээ томоохон ажил олгогчдод ажиллагчдын шилжилт хөдөлгөөн бага буюу ажлаас гарсан ажиллагчдын 7.7 хувь 150-аас дээш ажиллагчидтай ААНБ-д, 18.6 хувь нь 50-149 хүртэлх ажиллагчидтай ажил олгогчдод хамааралтай байгаа юм.

Сүүлийн 6 сард ажлаас гарсан ажиллагчдыг ажил мэргэжлийн хувьд авч үзвэл доорх ажил мэргэжил бүхий ажиллагчид 50 хувийг бүрдүүлж байна. Үүнд:

Дэлгүүрийн ачигч

Засалчин, шаварчин

Жолооч

Барилгын туслах ажилтан

Байгууллагын цэвэрлэгч

Г эрээт албаны харуул

Худалдагч

Зөөгч

Тогооч

Дэлгүүрийн кассчин

Үйлдвэрлэлийн туслах ажилтан

Гагнуурчин

Мужаан

Мөн үл хөдлөх хөрөнгийн брокер, орчуулагч, аудитор зэрэг дээд боловсролын ажил мэргэжлийн ажиллагчид ч байжээ.

Сул ажлын байрны түвшин буюу нэг ажилтныг нөгөөгөөр орлуулсан хувийг ажил мэргэжлийн хүрээнд авч үзвэл кассчин, тасалбар олгогч, үнэт цаас, санхүүгийн дилер, ачаа зөөгч, зочид буудал, албан контор, бусад байгууллагын цэвэрлэгээний ажилтан, туслагч, гал тогооны туслах ажилтан зэрэгт өндөр хувьтай, ажилтан өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарсан түвшин 40-өөс дээш хувийг эзэлж байна.

Хүснэгт 22. Шинэ болон халагдсан ажиллагчид, ажил мэргэжлээр

T8CO код	Ажил мэргэжлийн нэр	Сүүлийн 12			Сүүлийн 6 сард		
		Нийт	Сул ажлын байранд	Орлуулсан түвшин (%)	Ажил олгогчийн санаачилгаар	Өөрийн хүсэлтээр аж\	Өөрийн хүсэлтээр

8	Машин, такси болон	2	1.2	58.	1.6	1.3	45.
9 1	Зочид буудал, албан контор, бусад	1 .	1.0	75. 7	1.5	1.2	44. 1
9	Энэ ангилалд ороогүй	1	0.6	47.	0.5	0.4	43.

3	*Нягтлан бодох*	*1*	*0.6*	*46.*	*0.4*	*0.3*	*44.*

Жил бүр ажиллах хүчний эрэлт ихтэй хэмээн нэрлэгддэг зарим ажил мэргэжлүүдийн хувьд дээрх үзүүлэлтүүд багагүй хувьтай байгаа нь тухайн ажил мэргэжлийн хүрээнд ажиллах хүчний хангагдаагүй эрэлт буйг илтгэж байна.

2.1.4. *Нээлттэй ажлын байр*

Судалгааны мэдээлэл цуглуулах тухайн хугацаанд ажил олгогчдод нээлттэй зарласан ажлын байр байгаа эсэхийгтодруулсан бөгөөд ААНБ-ын 18.6 хувь нь 23.3 мянган ажлын байранд ажиллагч сонгон шалгаруулж авахаар нээлттэй зарласан байв. Энэ нь өмнөх оны судалгааны дүнгээс ажлын байр нээлттэй зарласан аж ахуйн нэгж 4.7 пунктээр, ажлын байр нь 32.2 хувиар буурсан дүр зураг харагдаж байна. Тухайлбал бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээний салбарт 5.0 мянга, барилгын салбарт 3.5 мянга, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт 3.4 мянган нээлттэй ажлын байр байсан. Дээрх гурван салбарын ажиллах хүчний хэрэгцээ нийт нээлттэй ажлын байрны 50.8 хувийг бүрдүүлж байгаа хэдий ч, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээний салбарын нээлттэй ажлын байр өнгөрсөн оны судалгааны дүнгээс 5.2 мянгаар, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбар 0.3 мянгаар буурсан үр дүнтэй байна.

Нээлттэй зарласан ажлын байрны 54.0 хувь нь сул ажлын байранд ажиллагч сонгон шалгаруулж авах зар эзэлж буй бөгөөд нээлттэй ажлын байрны түвшин[1] 5.0 хувь байна.

Хүснэгт 23. Нээлттэй зарлагдсан ажлын байрны түвшин, салбараар

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал	*Нийт*	*Үүнээс: Сул*	*Орлуулах*	*Нээлттэй ажлы*
Ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон	*0.1*	*0.1*	*83.1*	*1.2*
Бөөний болон жижиглэн худалдаа:	*5.0*	*2.9*	*57.2*	*5.8*
Зочид буудал, байр, сууц болон	*2.0*	*1.7*	*87.1*	*8.1*

[1] Нээлттэй ажлын байрны түвшин = Нээлттэй зарласан ажлын байрны тоо / (ажиллагчдын тоо + нээлттэй зарласан ажлын байрны тоо)*100

Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон	*1.0*	*0.5*	*52.6*	*4.8*
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн	*1.3*	*0.6*	*47.6*	*6.4*

Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын салбар, ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагаа, урлаг, үзвэр, тоглоом наадам гэх мэт салбаруудад тус бүр 0.1 мянган нээлттэй зарласан ажлын байр байгаа нь хамгийн бага үзүүлэлт буюу 1.2 хувийг эзэлж байна.

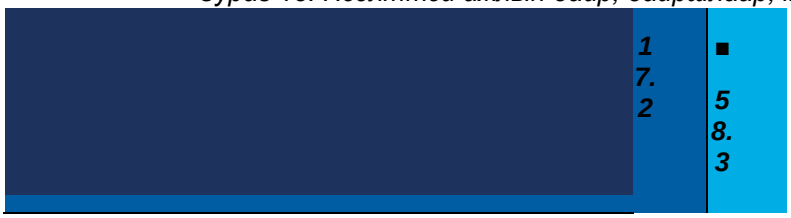
Салбарын нээлттэй зарласан ажлын байранд, сул ажлын байрны эзлэх хувь буюу орлуулах түвшнээр харвал зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарын нээлттэй ажлын байрны 87.1 хувь, ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагааны салбарын 83.1 хувь, уул уурхай, олборлолтын салбарын 81.9 хувь, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбарын нээлттэй ажлын байрны 70.8 хувийг тус тус сул ажлын байр эзэлж байгаа нь эдгээр салбарт сул ажлын байрны түвшин буюу нэг ажилтныг нөгөөгөөр орлуулах түвшин өндөр байна. Мөн ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур болон барилгаас бусад салбарт нээлттэй зарлагдсан ажлын байрны хувьд сул ажлын байрны түвшин 40-өөс дээш хувийг эзэлж байна.

Нээлттэй ажлын байрны түвшин салбарын хувьд үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбарт 9.3 хувь, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарт 8.1 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт 6.8, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарт 6.4 хувь байгаа нь хамгийн өндөр хувийг үзүүлж байна. Харин уул уурхай, олборлолтын салбар, ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагаа, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбаруудад дээрх үзүүлэлт хамгийн бага буюу 1.2-2.1 түвшинтэй байгаа юм.

Нээлттэй зарлагдсан ажлын байрны мэдээллийг байршлаар авч үзвэл нийт зарлагдсан ажлын байрны 73.8 хувь буюу 17.2 мянга нь Улаанбаатар хотод байгаа ба үүний 58.3 хувийг сул ажлын байр эзэлж байна. Харин орон нутагт нээлттэй ажлын байрны хувь бага, Хангайн бүсэд 1.6 мянга /7.0 хувь/, Төвийн бүс болон Зүүн бүсэд тус бүр 1.6 мянга /6.8 хувь/, Баруун бүсэд 1.3 мянган /5.6 хувь/ ажлын байр нээлттэй байжээ. Төвийн бүсийн нээлттэй ажлын байрны 64.7 хувь,

Хангайн бүсийн 37.0 хувь, Зүүн бүсийн нээлттэй ажлын байрны 35.8 хувийг сул ажлын байр эзэлж байна.

Зураг 18. Нээлттэй ажлын байр, байршлаар, мян/хүн



Төв ***Зүүн***

Баруун

Хангай

Улаанбаатар

Уг үзүүлэлтийг ажил олгогчийн /ажиллагчдын тооны бүлэг/ хувьд харвал нээлттэй ажлын байрны 58.5 хувь буюу 13.7 мянга нь 1-9 хүртэлх ажиллагчтай аж ахуй нэгж, 23.2 хувь буюу 5.4 мянга нь 10-29 ажиллагчтай аж ахуй нэгжид бий болох ба нээлттэй ажлын байрны 81.7 хувийг эзэлж байна. Харин 3.6 хувь буюу 0.8 мянга нь 150 болон түүнээс дээш ажиллагчтай ААНБ-уудад бий болжээ.

Зураг 19. Нээлтэй ажлын байр, ажил олгогчийн ажиллагчдын тооны бүлгээр, мян/хүн

150-аас дээш ажилтантай

50-149 ажилтантай

■540

1-9 ажилтантай

	1-9 ажил	10-29 ажил	30-49 ажил	50-149	150-аас
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

30-49 ажилтантай

57.4

10-29 ажилтантай I

149-өөс доош ажиллагчтай аж ахуйн нэгжүүдэд хамааралтай нээлттэй ажлын байрны 50.0 дээш хувь нь сул ажлын байр бол, 150 болон түүнээс дээш тооны ажиллагчтай ААНБ-ын хувьд 61.1 хувийг бүрдүүлж байна.

Дээрх тоон үзүүлэлтүүдээс жижиг аж ахуйн нэгжийн хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлт тогтворгүй, ажиллагчдын хөдөлгөөн ихтэй байдаг нь харагдаж байна.

Нээлттэй зарласан ажлын байрны 28.7 хувь нь "Энгийн ажил мэргэжил", 18.2 ***47***

хувь нь "Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан", 17.5 хувь нь" Мэргэжилтэн", 12.3 хувь

нь "Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан" зэрэг 7 ажил мэргэжлийн үндсэн бүлэгт хамаарч байгаа нь 73.8 хувийг эзэлж байна.

Хүснэгт 24. Нээлттэй зарлагдсан ажлын байрны эзлэххувь, ажил мэргэжлийн ангиллын үндсэн бүлгээр

Үндсэн	Ажил мэргэжлийн ангилал	Дүнд эзлэх
1	Менежер	1.1
2	Мэргэжилтэн	17.5
3	Техникч болон туслах/дэд мэргэжилтэн	10.3
4	Контор үйлчилгээний ажилтан	3.5
5	Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	18.3
6	Хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын ажилтан	3.6

7	Хүйдсэрдэг, борлуулах, сэрхүрдэг, холбоодох ажил	12.3
8	Сүхрин техсэрэмж, машин механизмын оператор	8.8
9	Энгийн ажил мэргэжил	35.7
	Нийт	**100**

Нэгж ажил мэргэжлийн хувьд авч үзвэл нийт нээлттэй ажлын байрны 8.1 хувийг барилгын туслах ажилтан, 6.1 хувийг жолооч, 4.9 хувийг албан байгууллагын цэвэрлэгч, 4.7 хувийг худалдагч, 4.4 хувийг гэрээт албаны харуул зэрэг ажил мэргэжлийн ажлын байр эзэлж, нээлттэй ажлын байрны 28.2 гаруй хувийг бүрдүүлж байна.

Хүснэгт 25. Нээлттэй зарлагдсан ажлын байрны эзлэх хувь, ажил мэргэжлийн ангиллаар

Д/д	18СО код	Ажил мэргэжлийн нэр	Дүвд эзлэх хувь	Д/д	18СО код	Ажил мэргэжлийн нэр	Дүвд эзлэх хувь
1	931211	Туслах ажилтан, барилгын туслах	8.1	н	612120	Фермийн ажилтан, мэргэшсэн /сүүний/	1.6
2	832211	Жолооч, машины	6.1	12	962113	Ачаа тээш хүргэгч	1.6
3	911214	Цэвэрлэгч, албан байгууллагын	4.9	13	523011	Дэлгүүрийн кассчин	1.5
4	521111	Мухлаг /лангууны худалдагч	4.7	14	931311	Туслах ажилтан, барилга угсралтын	1.4
5	541411	Харуул, гэрээт албаны	4.4	15	222102	Сувилагч, ерөнхий мэргэжлийн	1.4
6	752222	Нарийн мужаан	4.2	16	243311	Борлуулалтын ажилтан /аж үйлдвэрийн бүтээгдэхүүн/	1.3
7	932912	Үйлдвэрлэл, аж ахуйн туслах ажилтан	4.2	17	753311	Оёдолчин, зөөлөн эдаэлийн	1.2
8	343411	Тогооч	3.4	18	711511	Барилга угсралтын мужаан	1.1
9	513111	Зөөгч	2.7	19	741111	Цахилгаанчин	1.1
10	331113	Брокер, үл хөдлөх хөрөнгийн	1.9	20	911211	Цэвэрлэгч, албан тасалгааны	1.1

Ажлаас гарсан, шинээр ажилд орсон, нээлттэй зарлагдсан ажлын байр бүрт эдгээр ажил мэргэжлүүд түгээмэл тохиолдож байгаагаас үзвэл ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөн эдгээр ажил мэргэжлийн ажиллагчдын хүрээнд явагдаж байна гэж үзэж болохоор юм. Энэ нь богино хугацааны ажиллах хүчний эрэлтэд ч нөлөөлж, ажил мэргэжлээрх эрэлт буюу эрэлттэй ажил мэргэжлийн үзүүлэлтэд ч, сул ажлын байрны хүрээнд ч мөн өндөр хувийг эзэлдэг.

Сул ажлын байрыг олон нийтэд нээлттэй зарлаад дунджаар 7 долоо хоног, хамгийн багадаа 3 долоо хоног, хамгийн ихдээ 11 долоо хоног болж байгаа бол, цаашид үргэлжлэххугацаа дунджаар 1 .6долоо хоног,хамгийн ихдээ4долоо хоног болохоор байна. Зарим ажил олгогчдын хувьд тухайн ажлын байранд тохирох ажилтныг авах хүртэл үргэлжлүүлэн зарласаар байдаг гэжээ.

Ажлын байранд шаардах боловсролын түвшин харилцан адилгүй хэдий ч бакалаврийн түвшний боловсролтой байх шаардлага хамгийн ихээр дурьдагдсан байна. Харин ажлын байрны ур чадварын шаардлагыг харвал ажлын туршлага, тогтвортой ажиллах, ачаалал даах чадварыг түлхүү шаардахаас гадна ажил мэргэжлийн онцлогоос шалтгаалан гадаад хэлний мэдлэг, ангиллын болон мэргэжлийн үнэмлэх.мэргэжлийн зэрэгтэй байхыг илүүд үзсэн байна

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ

Улсын хэмжээний хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн чиг хандлага, богино хугацааны эрэлтийн төлөв байдлын талаарх мэдээллийгхүргэх зорилгын хүрээнд энэхүү судалгаа нь жил тутам хийгдсээр даруй 10 гаруй жил болжээ.

Судалгааны үндсэн үр дүнг жил бүрийн судалгааны нэгэн адил түүврийн эх олонлогт тархаан тооцсон.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгааны судлах гол асуудал нь хөдөлмөрийн зэх зээл дэх ажлын байрны өсөлт, хүний нөөцийн чиглэлээрх ажил олгогчдын төсөөлөл юм. Энэхүү төсөөлөл нь эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, байршил болон цагхугацаанаас хамааран харилцан адилгүй байдаг хэдий ч тодорхой хэд хэдэн салбарын ажиллах хүчний эрэлт тогтмол эерэг өөрчлөлтийг үзүүлж, ажиллах хүчний шингээлт өндөртэй байдаг нь жил бүрийн ажиллах хүчний эрэлтийн мэдээллээс харагддаг. Гэхдээ энэ жилийн хувьд коронавируст халдвар/С0УЮ-19/ цартахлын үеийн нөхцөл байдлаас шалтгаалан олон жилийн эерэг чиг хандлагыг өөрчилсөн үр дүн гарлаа. Өөрөөр хэлбэл давагдашгүй хүчин зүйлийн улмаас ажил олгогчдын хүний нөөцийн төлөвлөгөө, ажиллах хүчний бодлогод тодорхой өөрчлөлт орж, хэрэгцээгээ хумих шаардлага бий болсон байна. Гэсэн хэдий ч тодорхой хэдэн салбарууд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд голлон нөлөөлдөг хэвээр байна. Харин ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагаа, цахилгаан хий, агааржуулалтын үйл ажиллагаа зэрэг салбарын тухайд салбарын онцлог, цар хүрээнээс хамааран ажиллах хүчний эрэлт бага байдаг бөгөөд энэ жилийн хувьд ч адил үр дүн гарлаа. Орон нутагт нийслэлтэй харьцуулахад ажиллах хүчний эрэлт бага байдаг бөгөөд энэ жил ч энэхүү чиг хандлага хэвээр хадгалагдлаа.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн ажиллах хүчний эрэлтийг оны эхний ба сүүлийн хагас жилээр ангилан, ажлын байрны хэлбэр, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, ажил мэргэжлээр задлан тайлбарладаг өмнөх загварыг хадгалан үр дүнг нэгтгэв.

Энэ удаагийн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгааны дүнгээр идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж буй ААНБ-ын 31.4 хувь нь шинэ болон сул ажлын байранд ажилтан авахаар төлөвлөсөн нь өмнөх жилийнхээс 0.4 пунктээр буурах төлөвтэй байна. Эдийн засгийн нөхцөл байдал хүнд байгаа ч ажил олгогчид 2021 оныг харьцангуй өөдрөгөөр төсөөлж байна. Судалгааны мэдээлэл цуглуулалт коронавируст халдвар, цар тахлын хатуу хөл хорионы улмаас тогтоосон хугацаанаас өмнө явагдаж дууссан гэдгийг тэмдэглэе.

Хангайн бүсийн ААНБ-ын 35.8 хувь, Зүүн бүсийн 41.9 хувь ажиллах хүч авахаар төлөвлөсөн нь өмнөх оны судалгааны үр дүнгээс өссөн үзүүлэлттэй байна. Харин Баруун бүсийн ажил олгогчдийн 25.7 хувь,

Төвийн бүсийн ААНБ-ын 27.6 хувь нь ажилтан авахаар төлөвлөсөн нь өмнөх онтой харьцуулахад буурсан үзүүлэлт юм. Улаанбаатар хотын ажил олгогчдын 31.2 хувь нь ирэх онд ажиллах хүчээ нэмэгдүүлэх хэрэгцээ байгааг илэрхийлсэн бөгөөд энэ нь өмнөх оноос 0.7 пунктээр буурах төлөвтэй байна байгаа.

Зураг 20. 2021 онд ААНБ-ууд шинээр ажилтан авах эсэх, бүсээр, хувиар

2021 ондхөдөлмөрийн захзээлд 52.6 мянган ажиллахчүчний эрэлт,хэрэгцээ бий болохоор байгаа нь өнгөрсөн оны судалгааны үр дүнгээс 27.7 хувиар буурах төлөвтэй байна. Ажиллах хүчний эрэлтийн 74.9 хувь нь 2021 оны эхний хагаст, үлдсэн 25.1 хувь нь оны сүүлийн хагас жилд бий болох төлөвтэй байна.

2.2.1.ОНЫ ЭХНИЙ ХАГАС ДАХЬ АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ /2021.01-2021.06/

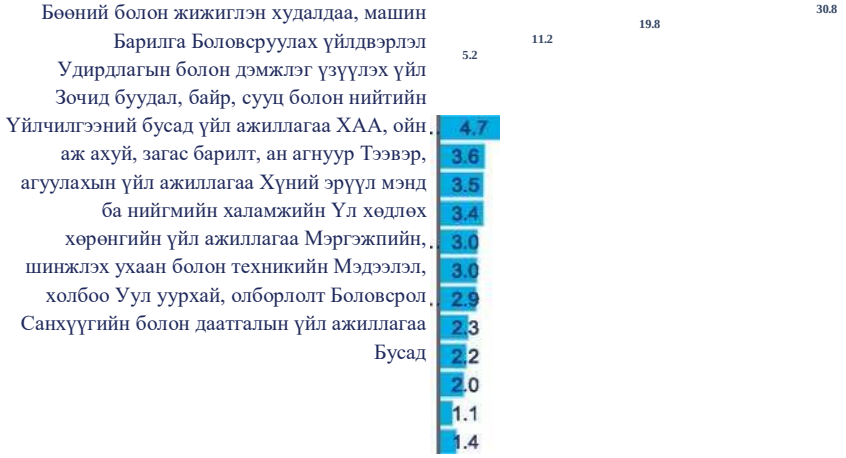
Энэ онд хөдөлмөрийн зах зээлд бий болох ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 39.4 мянга буюу 74.9 хувь нь оны эхний хагаст бий болох төлөвтэй байгаа нь өмнөх оны судалгааны дүнгээс 6.7 пунктээр буурсан байна.

Оны эхний хагаст бий болох ажиллах хүчний эрэлтийг салбараар авч үзвэл бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт 12.2 мянга буюу оны эхний хагаст бий болох ажиллах хүчний эрэлтийн 30.8 хувь, барилгын салбарт 7.8 мянга буюу 19.8 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт 4.4 мянга буюу 11.2 хувь, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарт 2.0 мянга буюу 5.2 хувь, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарт 1.9 мянга буюу 4.7 хувь нь бий болох төлөвтэй байна. Харин цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж, ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагаа, урлаг, үзвэр, тоглоом наадам, санхүү, даатгал, мэдээлэл холбооны салбаруудад ажиллах хүчний эрэлт бага байхаар байна.

Оны эхний хагас жилд бий болохоор хүлээгдэж буй ажиллах хүчний эрэлтийн

30.1 *мянга буюу 76.3 хувь нь байнгын ажлын байр байна. Эрэлтийн 71.8 хувь нь Улаанбаатар хотод, 13.1 хувь нь Хангайн бүсэд бий болох дүр зураг гарчээ.Зураг 21. 2021 оны эхний 6 сарын ажиллах хүчний эрэлт, эдийн засгийн үйл*

ажиллагааны салбарын ангилал, хувиар



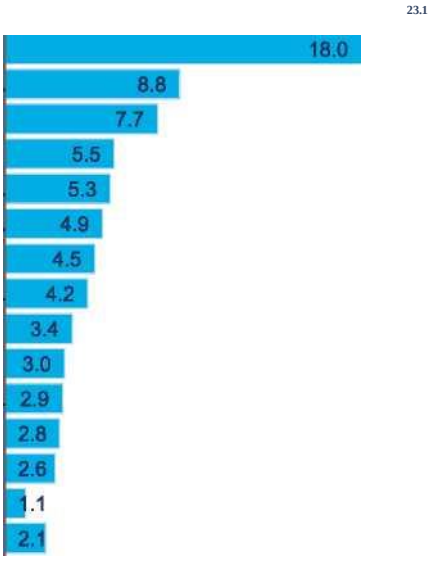
ОНЫ СҮҮЛИЙН ХАГАС ДАХЬ АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ

Энэ оны сүүлийн хагаст улсын хэмжээнд 13.2 мянган ажлын байр буюу ажиллаххүчний нийт эрэлтийн 25.1 хувь нь бий болохоор байна.

Ажиллах хүчний сүүлийн хагас жилийн эрэлтийн хүрээнд бий болох ажлын байрны 68.0 хувь нь байнгын, үлдсэн 32.0 хувь нь түр ажлын байр байх төлөвтэй.

Байршлаар 67.4 хувь нь Улаанбаатар хотод, 16.8 хувь нь Хангайн бүсэд бий болох хүлээлттэй байна.

Зураг22. 2021 оны сүүлийн 6 сарын ажиллах хүчний эрэлт, ЭЗҮА-ны салбарын ангилал, хувиар



Барилга Боловсруулах үйлдвэрлэл Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин. ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл. Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн. Боловсрол Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл.

Мэдээлэл, холбоо Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа Мэргэжлийн, шинжлэхухаан болон техникийн. Уул уурхай, олборлолт Тээвэр, агуулахын үйл ажиллагаа Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа Бусад

Оны сүүлийн хагаст бий болох ажиллах хүчний эрэлтийн 23.1 хувь нь барилга, 18.0 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэл, 8.8 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээний салбарт, 7.7 хувь нь ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарт бий болох төсөөлөлтэй байна. Эдгээр нь сүүлийн 6 сарын нийт эрэлтийн 57.6 хувийг бүрдүүлж байна.

Өмнөх судалгааны үр дүнгээр жилийн сүүлийн хагаст ажиллах хүчний эрэлт нийт эрэлтийн 18.4 хувийг эзэлж байсан. Энэ жилийн тухайд сүүлийн хагас дахь ажиллах хүчний эрэлт 6.7 пунктээр өсөх төлөв байгаа бол оны эхний хагаст бий болох ажиллах хүчний эрэлт мөн хэмжээгээр буурах хандлагатай байна.

2021 ОНЫ АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ НИЙТ ЭРЭЛТ

Улсын хэмжээнд 2021 онд 52.6 мянган ажлын байр бий болох ба өмнөх оны судалгааны дүнтэй харьцуулахад 20.0 гаруй мянган ажлын байр буюу 27.7 хувиар буурч хөдөлмөрийн зах зээлийн ерөнхий чиг хандлага өөрчлөгдөх төлөв ажиглагдлаа. Хэдийгээр ажиллах хүчний эрэлт буурах боловч хөдөлмөр эрхлэлт

4.5 хувиар өсөх боломж бас харагдаж байгаа юм.

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаарх ажиллах хүчний эрэлт

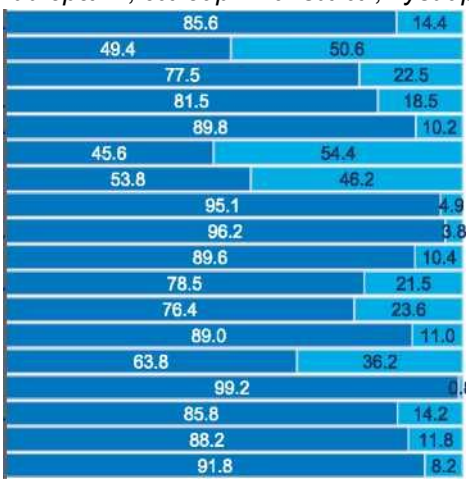
2021 онд ажиллах хүчний эрэлт хамгийн их байх салбар нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, барилга, боловсруулах үйлдвэрлэл, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарууд байгаа нь өмнөх жилүүдтэй адил үр дүн гарч байна. Гэхдээ дээрх салбарын ажиллах хүчний эрэлт өмнөх оны үр дүнгээс буурахаар байна. Тухайлбал бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт нийт эрэлтийн

хувь буюу 13.3 мянган ажиллах хүчний эрэлт бий болох ч өмнөх жилийн судалгаа

эзэлж байгаа ч өмнөх жилийн судалгааны үр дүнгээс 25.4 хувиар, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт 6.8 мянга буюу нийт эрэлтийн 12.9 хувь бий болох ч мөн л 8.9 хувиар буурсан үзүүлэлт юм. Дээрх салбаруудын ажиллах хүчний эрэлт өмнөх оноос буурах хэдий ч 2021 онд хөдөлмөрийн зах зээлд гол эерэг нөлөөг үзүүлэх салбарууд болж байна. Харин ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлт өмнөх оноос өсөх хандлагатай байна. Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбар хурдацтай хөгжиж буй салбар бөгөөд салбарын ажил олгогчид үйл ажиллагаагаа өргөтгөх, үүнтэй уялдан хүний нөөцөө нэмэгдүүлэх нь ажиллах хүчний эрэлтэд эерэгээр нөлөөлж байна.

Ажиллах хүчний эрэлт өндөр байх бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээ, барилга, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын эрэлт 2021 оны ажиллах хүчний эрэлтийн 58.8 хувийг бүрдүүлж байна.

Зураг 23. 2021 оны ажиллах хүчний эрэлт, салбарын ангилал, хувиар



Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам

■ Байнгын ажлын байр ■ Түр ажлын байр

Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа (5.2 хувь), зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ (4.8 хувь), үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа (3.4 хувь), хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа (3.3 хувь), тээвэр, агуулахын үйл ажиллагааны салбар (3.2 хувь) ажиллах хүчний эрэлтийн 20.0 хувийг бүрдүүлж байгаа ч өмнөх оны мөн үзүүлэлттэй харьцуулахад буурах үр дүн гарчээ. Тухайлбал тээвэр, агуулахын үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлт 15.3 хувь, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт

20.1 *хувь, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарт 3б.б хувь, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарт 38.3 хувь, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарт 51.7 хувиар буурах хандлагатай байна.*

Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлт 2021 эрэлтийн 3.б хувийг бүрдүүж байгаа хэдий ч өмнөх жилийн ажиллах хүчний эрэлтээс 67.5 хувиар өсөх төлөвтэй бол ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарын эрэлт ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 4.5 хувийг бүрдүүлж, өмнөх онтой харьцуулахад 5.7 хувиар өсөхөөр үр дүн харагдаж байна.

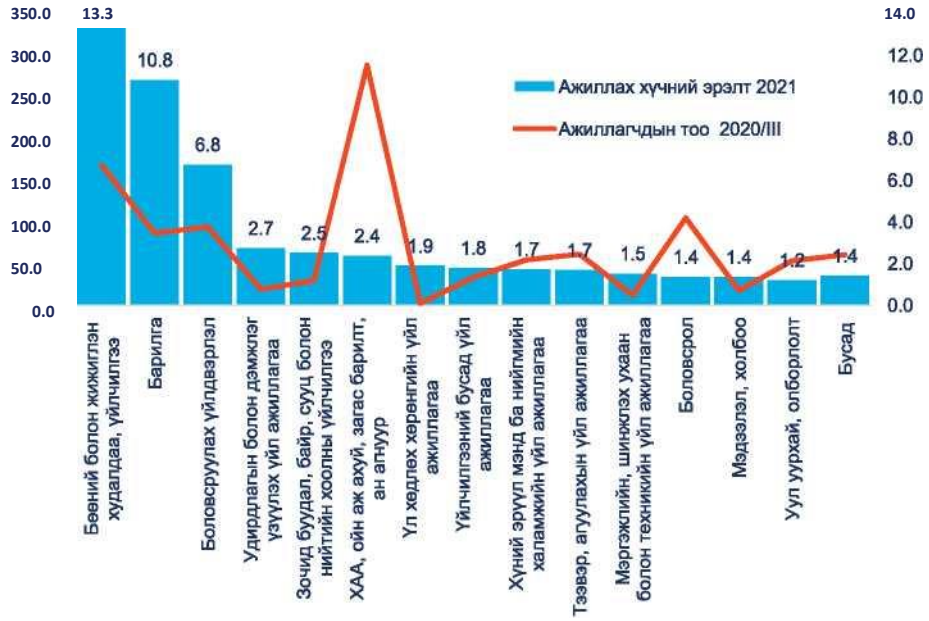
Ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагаа, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамжийн үйл ажиллагаа, урлаг үзвэр, тоглоом наадам, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбаруудад ажиллах хүчний эрэлт хамгийн бага байхаар байгаа нь өмнөх жилийн үр дүнтэй ижил байна. Эдгээр салбаруудад нийлээд 1.4 мянган ажлын байр бий болж, нийт эрэлтийн 2.7 хувийг эзэлж байна. Урлаг үзвэр, тоглоом наадам салбарын ажиллах хүчний эрэлт өмнөх жилийн ажиллах хүчний эрэлтээс 80.1 хувиар, ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагааны салбарын эрэлт 75,7 хувь, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамжийн үйл ажиллагаа 54.0 хувь, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарын эрэлт 62.4 хувиар буурах үр дүн гарчээ. Мөн уул уурхайн олборлолтын салбарын ажиллах хүчний эрэлт өмнөх оноос 59.0 хувь, боловсролын салбарын эрэлт 50.5 хувь, мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагааны салбарын эрэлт 38.5 хувиар буурахаар байна.

Боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын ажиллах хүчний эрэлт 8.9 хувь, мэдээлэл, холбооны салбарын эрэлт 16.1 хувиар буурах төлөвтэй байгаа нь хамгийн бага үзүүлэлт болж байна.

2021 оны хүлээгдэж буй ажиллах хүчний эрэлтийг тухайн салбарын ажиллагчдын тоо[2]-той харьцуулан авч үзвэл үл хөдлөххөрөнгийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлт тухайн салбарын ажиллагчдын 67.2 хувьтай тэнцүү байх нь хамгийн өндөр байгаа юм.

Зураг24. Ажиллагчдын тоо болон ажиллахүчний эрэлт, салбарын ангиллаар, мянган хүн

[2] ***ҮСХ, 2020 оны Шулирлын ажиллагчдын тоо***



Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлт нь ажиллагчдын 14.0 хувь, барилгын салбарын эрэлт 12.5 хувь, мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагааны салбарын эрэлт тухайн салбарын ажиллагчдын 12.4 хувьтай тэнцүү байна.

2021 оны хөдөлмөрийн зах зээлд бий болох ажиллах хүчний эрэлтэд өмнөх жилүүдийн адил улирлын нөлөө хадгалагдсаар байна. Тухайлбал, оны эхний хагаст ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 74.9 хувь нь бий болж, сүүлийн 6 сарын ажиллах хүчний эрэлтээс 3 дахин их байна. Энэ нь улирлын чанартай, түр ажлын байр, ажиллах хүчний эрэлтээс хамаардаг. Тухайлбал оны нийт түр ажиллах хүчний эрэлтийн 68.9 хувь нь эхний хагас жилд бий болох төсөөлөлтэй байна.

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар тус бүрээр авч үзвэл бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээний салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 91.3 хувь, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын эрэлтийн 80.1 хувь, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын эрэлтийн 77.8 хувь, урлаг, үзвэр, тоглоом наадам салбарын эрэлтийн 76.9 хувь, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарын 75.8 хувь нь оны эхний хагас жилд бий болох төлөвтэй. Мөн ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагааны салбар, барилгын

салбар, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ, уул уурхайн салбар, мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбаруудын ажиллах хүчний эрэлтийн 70.0-75.0 хувь нь оны эхний хагаст төлөвлөгдсөн байна.

Зураг25. 2021 оны ажиллах хүчний эрэлт, салбар, хугацаагаар

Эдийн засгийн үйл	***Ажил***	***Эхний 6***	***Сүүлийн***

ажиллагааны салбар	лах хүчний	/мян.	Хувь	/мян.хүн	Хувь
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах	0.4	0.3	70.6	0.1	29.4
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Бөөний болон жижиглэн	13.3	12.2	91.	1.2	8.7
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Зочид буудал, байр, сууц болон	2.5	1.9	74.	0.7	25.
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан	1.5	1.1	74.	0.4	25.
Удирдлагын болон дэмжлэг	2.7	2.0	74.	0.7	25.
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн	1.7	1.2	68.	0.6	31.
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Харин ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбар, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт, боловсролын салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 40-43 хувь оны сүүлийн хагаст бий болохоор байна.

Оны эхний хагасын ажиллах хүчний эрэлтэд бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээ, барилга, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын ажиллах хүчний эрэлт гол нөлөөг үзүүлж байгаа бол оны сүүлийн хагасын ажиллах хүчний эрэлтэд ч дээрх салбарууд, мөн хөдөө аж ахуйн салбарын ажиллах хүчний эрэлт голлох хувийг эзэлж байна.

Байршлаарх ажиллах хүчний эрэлт

2021 онд хөдөлмөрийн зах зээлд бий болох ажиллах хүчний эрэлтийг байршлаар тодруулбал, нийт эрэлтийн 70.7 хувь буюу 37.2 мянга нь Улаанбаатар хотод, 14.1 хувь буюу 7.4 мянга нь Хангайн бүсэд, 5.9 хувь буюу 3.1 мянга нь Төвийн бүсэд, үлдсэн хувь нь Баруун болон Зүүн бүсэд бий болох төлөвтэй байна.

Зураг26. 2021 оны ажиллах хүчний эрэлт, бүсээр, хувиар

6.0 1	***Баруун***	***69.7***	***30.3***
14.1 1	***Хангайн***	***70.0***	***30.0***
5.9 1	***Төвийн***	***71.3***	***28.7***
3.3 1	***Зүүн***	***87.0***	***13.0***
	1	***76.1***	***23.9***

Дүнд эзлэх хувь

■ Байнгын ажлын байр ■ Түр ажлын байр

Улаанбаатар хотод хамгийн олон тооны ажлын байр буюу 37.2 мянган ажиллах хүчний эрэлт бий болохоос 76.1 хувь нь байнгын ажлын байранд ажиллах хүч авах эрэлт бол 51.7 хувь нь шинэ ажлын байр байна. Улаанбаатар хотод бий болох ажиллах хүчний эрэлтэд бөөний болон жижиглэн худалдааны салбар, барилга, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарууд голлох эерэг нөлөө үзүүлсэн хэвээр байгаа юм. Тухайлбал Улаанбаатар хотод бий болох ажиллах хүчний эрэлтийн 27.1 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт, 25.0 ***56*** *хувь барилгын салбарт, 10.6 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт үүсэх төлөвт*

Хэдийгээр нийслэлд бий болох ажиллах хүчний эрэлтэд бага хувийг эзэлж байгаа ч тухайн салбарын ажиллах хүчний эрэлтэд Улаанбаатар хотод бий болох ажиллах хүчний эрэлт өндөр байх салбарууд ч байна. Тодруулбал үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 96.7 хувь, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарын эрэлтийн

89.3 *хувь, мэдээлэл холбооны салбарын эрэлтийн 88.0 хувь, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарын 87.9 хувь нь Улаанбаатар хотод бий болж ажиллах хүчний өсөлтөд эерэг нөлөө үзүүлэхээр байна. Түүнчлэн бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн, 75.7 хувь, боловсролын салбарын 71.5 хувь, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 71.7 хувь нь Улаанбаатар хотод бий болохоор байна.*

2021 оны хүлээгдэж буй ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 29.3 хувь нь орон

нутагт бий болно. Үүний 57.8 хувь нь шинэ ажлын байр байгаа нь орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлт мөн хэмжээгээр өсөх боломжтойг харуулж байгаа юм. Орон нутгийн ажиллах хүчний эрэлтэд дараах эдийн засгийн салбарууд гол нөлөөг үзүүлж байна. Тухайлбал, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт орон нутгийн ажиллахчүчний эрэлтийн 21.0 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт

18.4 *хувь, ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарт 12.2 хувь, барилгын салбарт 10.1 хувь бий болох төлөвтэй байна.*

Харин салбарт эзлэх ажиллах хүчний эрэлтээр харвал хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарын нийт эрэлтийн 78.9 хувь, ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагааны салбарын эрэлтийн 75.7 хувь, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 69.7 хувь нь орон нутагт бий болохоор байна.

Хангайн бүсэд ажиллах хүчний эрэлт бусад бүсээс өндөр байх ба 7.4 мянган шинэ болон сул ажлын байр бий болох төлөвтэй байна. Мөн Баруун болон Төвийн бүсэд 3.1-3.2 мянган ажиллах хүчний эрэлт үүсэх төлөвтэй байна.

Хангайн бүсийн ажиллах хүчний эрэлтэд бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээний салбар, боловсруулах үйлдвэрлэл, барилгын салбарын ажиллах хүчний эрэлт өндөр хувийг эзэлж, тухайн бүс нутгийн ажиллах хүчний эрэлтийн 67.9 хувийг бий болгох төлөвтэй.

Төвийн бүс нутагт хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбар, боловсруулах үйлдвэрлэл, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлт 61.8 хувийг бүрдүүлж байна.

Баруун бүсэд боловсруулах үйлдвэрлэл, хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбар, барилгын салбарын ажиллах хүчний эрэлт өндөр хувийг эзэллээ.

Хэдийгээр Зүүн бүс нутаг нь бусад бүстэй харьцуулахад ажиллах хүчний эрэлт харьцангуй бага байх төлөвтэй байгаа ч 1.7 мянган шинэ болон сул ажлын байр бий болохоор байна.

Зүүн бүсэд ажиллах хүчний эрэлт бага байхаар тооцоологдсон ч тухайн бүсийн ажиллах хүчний эрэлтэд бөөний болон жижиглэн худалдааны салбар, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбар, уул уурхайн олборлолтын салбарын ажиллах хүчний эрэлт голлох нөлөө үзүүлэхээр байгаа бөгөөд ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 55.8 хувийг дээрх салбаруудын эрэлт эзэлж байна.

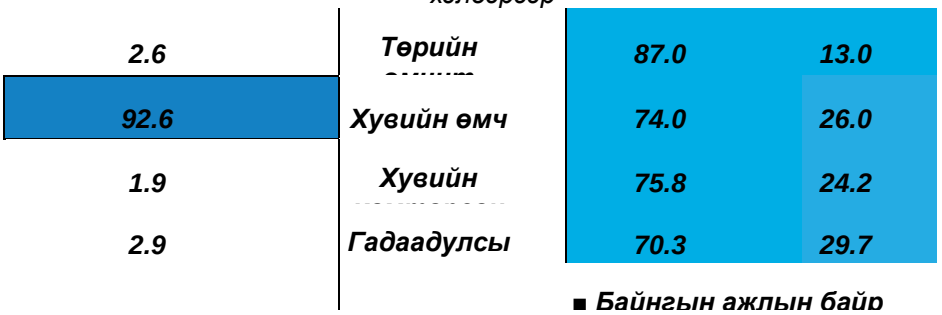
Ихэнх бүс нутагт урлаг, үзвэр, тоглоом наадам, ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагаа, мэдээлэл, холбоо гэх мэт салбар ажиллах хүчний эрэлт хамгийн бага ®[7] байх ба санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл в ажиллагааны салбар зарим бүсэд ажиллах хүчний

эрэлтийг үүсгэхгүй дүр зураг байна.

ААНБ-ын өмчийн хэлбэр, ажиллагчдын тооны бүлгээр

Ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 92.6 хувь нь хувийн хэвшлийн ААНБ-д, 2.6 хувь нь төрийн үйлчилгээний байгууллагад, үлдсэн хувь нь хувийн хамтарсан болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай ААНБ-уудад бий болно. Өөрөөр хэлбэл тухайн жилийн ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 10 ажлын байрны 9 нь хувийн хэвшлийн ААНБ-д бий болно гэсэн үг.

Зураг 27. Ажиллах хүчний эрэлт, ААНБ-ын өмчийн хэлбэр, ажлын байрны хэлбэрээр



Хувийн өмчийн ААНБ-уудад бий болох ажиллах хүчний эрэлтийн 74.0 хувь нь байнгын ажлын байр байна. Энэ үзүүлэлт төрийн өмчийн байгууллагын хувьд 87.0хувь, хувийн хамтарсан болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай ААНБ-уудын хувьд 70.0-75.0 хувьтай байна.

Зураг28. Ажиллах хүчний эрэлт, ААНБ-ын ажиллагчдын тооны бүлгээр, хувиар

Аж ахуйн нэгжийн ажиллагчдын тооны бүлгээр харвал ажиллах хүчний эрэлтийн 60.0 хувь 1-9 хүртэлх ажиллагчидтай аж ахуйн нэгжид, 23.4 хувь нь 10-29 ажиллагчидтай ААНБ-д бий болох төлөвтэй байгаа нь нийт эрэлтийн 83.4 хувийг эзэлж байна. Үүнийг манай улсад үйл ажиллагаа явуулж буй ААНБ-ын дунд 30 хүртэлх ажиллагчидтай ААНБ-ын эзлэх хувь өндөр байдагтай холбон тайлбарлаж болох юм. 2020 оны IV улирлын байдлаар ҮСХ-ны бизнес регистрийн сангийн мэдээллээр үйл ажиллагаа явуулж буй аж ахуйн нэгж байгууллагын 87.9 хувийг 1-9 хүртэлх

ажиллагчидтай ААНБ-ууд эзэлж байсан. Харин 50-аас дээш ажиллагчидтай ААНБ-д нийт ажиллах хүчний эрэлтийн 8.7 хувь үүсэхээр байна.

Ажлын байрны хэлбэрээр

Хөдөлмөрийн зах зээлд 2021 онд бий болох ажиллах хүчний эрэлтийг ажлын

байрны хэлбэрээр дэлгэрүүлэн үзвэл нийт эрэлтийн 74.2 хувь буюу 39.1 мянга а нь байнгын ажиллах хүчний эрэлт байна. Өөрөөр хэлбэл ирэх онд бий болохоор хүлээгдэж буй 10 ажлын байр тутмын 7 нь байнгын ажлын байр байгаа нь өмнөх оны үр дүнгээс 7.1 пунктээр буурсан. Харин түр ажлын байр өмнөх оныхоос өсөх төлөвтэй, 13.5 мянга буюу 25.8 хувь нь байна.

2021 оны хүлээгдэж буй 39.1 мянган байнгын ажиллах хүчний эрэлтийн 92.3 хувь буюу 36.0 мянга нь хувийн өмчийн ААНБ-уудад, 3.1 хувь буюу 1.2 мянга нь төрийн өмчийн, үлдсэн 4.6 хувь нь буюу 1.8 мянга нь хувийн хамтарсан болон гадаад улсын хөрөнгө оруулалттай ААНБ-д бий болох тооцоо гарсан. Түр ажлын байрны хувьд ч 93.6 хувь нь хувийн өмчийн аж ахуйн нэгж байгууллагад бий болж үлдсэн хувь нь бусад өмчийн хэлбэрийн ажил олгогчдод бий болох төлөвтэй байна.

Байнгын ажлын байрны 77.0 хувь нь, түр ажлын байрны 68.9 хувь нь оны эхний хагас жилийн хугацаанд бий болох хандлагатай байна. Байнгын ажиллах хүчний эрэлтэд гол нөлөө үзүүлж буй салбар нь бөөний болон жижиглэн худалдаа болон барилга, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарууд юм. Тухайн салбаруудын байнгын ажиллахүчний эрэлт нийт байнгын ажлын байрны эрэлтийн 56.3 хувийг, түр ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 65.9 хувийг тус тус бүрдүүлж байна.

Хүснэгт 26. Ажиллах хүчний эрэлт, ажлын байрны хэлбэр, салбараар

Эдийн засгийн үйл	Ажиллах хүчний		Эзлэххувь	
	Байна	Түр	Байн	Түр
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт	1.1	1.2	2.8	0.6
Хүнд хүрхэй, олборлолт	0.8	0.4	2.0	3.2
Боловсруулах үйлдвэрлэл	5.2	1.5	13.4	11.2
Цахилгаан, хий, уур	0.3	0.0	0.7	0.3
Ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах	0.3	0.1	0.8	0.4
Барилга	5.4	5.5	13.7	40.5
Бөөний болон жижиглэн	11.4	1.9	29.2	14.2
Тээвэр ба саатуулах ны үйл	1.5	0.3	3.9	1.3
Зочид буудал, байр, сууц болон	2.3	0.3	5.8	1.9
Мэдээлэл, холбоо	1.3	0.1	3.1	1.1

Санхүүгийн болон даатгалын үйл	0.6	0.0	1.5	0.0
Хөдөлмөр хөрөнгийн үйл	1.0	0.0	2.6	6.5
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан	1.2	0.3	3.1	2.4
Удирдлагын болон дэмжлэг	2.2	0.5	5.7	3.7
Боловсрол	1.0	0.3	2.7	2.4
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн	1.7	0.1	4.3	0.5
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	0.3	0.0	0.4	0.1
Үйлчилгээний бусад үйл	1.7	0.1	4.4	0.6
Нийт	**39.1**	**13.5**	**100**	**100**

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар, байнгын ажилтан авах хэрэгцээ санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа, урлаг, үзвэр, тоглоом наадам, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбаруудад өндөр хувьтай байна. Тухайлбал, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарын нийт эрэлтийн 99.2 хувь, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарын эрэлтийн 96.2 хувь, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын эрэлтийн

95.1 хувь, урлаг, үзвэр, тоглоом наадам салбарын эрэлтийн 91.8 хувийг байнгын ажиллах хүчний эрэлт эзэлж байна. Түүнчлэн барилга болон үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа, ХАА, ойн аж ахуйн салбараас бусад салбаруудын ажиллах хүчний эрэлтийн 80.0-аас дээш хувийг байнгын ажиллах хүчний эрэлт эзэлж байна.

Мөн цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын салбар, мэдээлэл, холбоо, ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагаа, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээ, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбар, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 81-90 хувийг, боловсруулах үйлдвэрлэл, боловсрол, мэргэжлийн, шинжлэхухаан болон техникийн үйл ажиллагааны салбарын эрэлтийн 76-79 хувийг байнгын ажиллах хүчний эрэлт эзэлж байна.

Хэдийгээр ажлын байр нь түр боловч, түр ажиллах хүчний эрэлт нийт эрэлтэд багагүй хувийг эзэлсэн хэвээр бүр өмнөх оны үр дүнгээс өсөх ч хандлага ажиглагдлаа. Түр ажиллах хүчний нийт эрэлтэд эзлэх хувиар харвал барилгын салбарт 40.5 хувь нь, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээний салбарт 14.2 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт 11.3 хувь ньхарьяалагдажбайна. Харин эдийн

засгийн үйл ажиллагааны салбарын

ангиллын хувьд ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарын эрэлтийн хувь нь, барилгын салбарын 50.6 хувь, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 46.2 хувь нь түр ажиллах хүчний эрэлт байгаа юм.

Ажлын байрны төрлөөр

Хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах хүчний эрэлтийг үүсгэж буй ажлын байрыг төрлөөр нь авч үзвэл 2021 онд бий болох нийт ажиллах хүчний эрэлтийн 28.1 мянга буюу 53.5 хувь нь шинэ ажлын байранд ажилтан авах эрэлт байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээл энэ хэмжээгээр тэлэх боломжтойг харуулж байна. Харин нийт эрэлтийн 24.5 мянга буюу 46.5 хувь нь сул ажлын байр байгаа нь өмнөх оныхоос буурсан ч энэ оны нийт эрэлтэд эзлэх хувь 6.3 пунктээр өссөн үзүүлэлт болжээ.

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	***Ажиллах***		***Дүнд эзлэх***	
	0.2	*0.*	*0.8*	*0.6*
Бөөний болон жижиглэн худалдаа: Машин	*8.6*	*4.*	*30.5*	*19.3*

Хүснэгт 27. Ажиллах хүчний эрэлт, салбараар, ажлын байрны төрлөөр

Ажиллах хүчний эрэлтийн хүрээнд бий болох шинэ ажлын байрны 30.5 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт, 22.5 хувь нь барилгын салбарт, 12.7 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт тус тус бий болох бол сул ажлын байрны ажиллах хүчний эрэлтийн 50.8 хувь нь мөн эдгээр салбаруудад бий болохоор харагдаж байна.

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллын хувьд санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарын эрэлтийн 79.4 хувь, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын 66.2 хувь, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын 64.5 хувь, тээвэр, агуулахын үйл ажиллагааны салбарын 62.5 хувь, ус хангамж, сувагжилтын систем, хогхаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагааны салбарын эрэлтийн 60.6 хувь, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 60.3 хувийг шинэ ажлын байрны ажиллах хүчний эрэлт дангаараа бүрдүүлж байна. Эдгээр салбаруудад хөдөлмөр эрхлэлт мөн хэмжээгээр өсөх боломжтойг харуулж байгаа юм. Дээрхсалбаруудаас гадна барилга, боловсруулах үйлдвэрлэл, мэдээлэл, холбооны салбаруудын ажиллах хүчний эрэлтийн 50.0-58.0 хувийг шинэ ажиллах хүчний эрэлт эзэллээ. Харин сул ажлын байрны ажиллах хүчний эрэлтийн хувьд үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа, уул уурхай, олборлолтын салбар, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбаруудад эрэлт хамгийн өндөр буюу тухайлбал, харгалзан 76.8 хувь, 73.9 хувь, 72.5 хувьтай байна.

Зураг29. Ажиллах хүчний эрэлтийн эзлэххувь, ажлын байрны төрөл, өмчийн хэлбэрээр

■ Шинэ ажлын байр ■ Сул ажлын байр

44.6	***46.3***	***50.0***	***51.2***
55.4	***53.7***	***50.0***	***48.8***

Төрийн өмчит

Хувийн өмч Хувийн хамтарсан Гадаадулсын

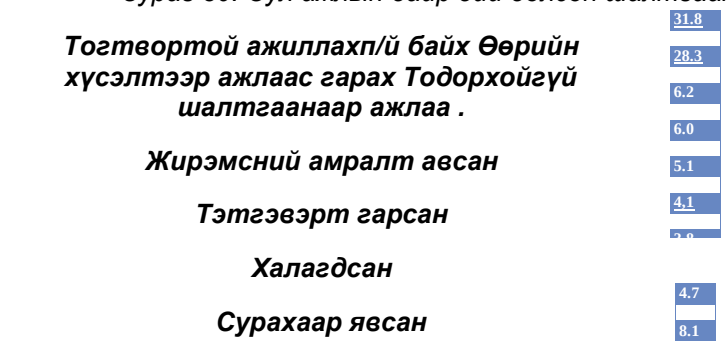
Өмчийн хэлбэрт эзлэххувийн жингээр харвал төрийн өмчийн ажил олгогчдод үүсэх ажиллах хүчний эрэлтийн 55.4 хувь, хувийн өмчийн ажил олгогчдын 53.7 хувь, хувийн хамтарсан өмчийн ААНБ-ийн 50.0 хувь, гадаад улсын хөрөнгө оруулалттай ажил олгогчдод бий болох ажиллах хүчний эрэлтийн 48.8 хувь нь шинэ ажлын байр байна.

Өнгөрсөн оны судалгааны үр дүнгээр сул ажлын байрыг нөхөх ажиллах хүчний эрэлт 29.2 мянга байсан бол энэ удаагийн судалгааны үр дүнгээр 24.1 мянга болж буурах тооцоо гарсан ч сул ажлын байрыг нөхөх зорилготой ажиллах хүчний эрэлт багагүй хувийг эзэлдэг үр дүн давтагдсаар байна.

Ажил олгогч, эзэд сул ажлын байр бий болж буй шалтгааныг хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч иргэний зөөлөн ур чадварын дутагдалтай холбон тайлбарладаг хэвээр байна. Энэ талаар тодруулсан асуултад ажил

олгогчид голлох шалтгаан нь хувь хүний хандлага ёс, хувийн зохион байгуулалттай холбоотой шалтгаануудыг нэрлэж, хамгийн чухал нь ажил хөдөлмөр эрхлэх хүсэл, эрмэлзлэлгүй байгааг дурьджээ. Ажиллагч тогтвор суурьшилтай ажиллахгүй байх, өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарах, тодорхойгүй шалтгаанаар ажлаа орхих үзэгдэл түгээмэл болж эдгээр нь сул ажлын байр бий болох шалтгааны 66.2 хувийг эзэлжээ.

Зураг 30. Сул ажлын байр бий болсон шалтгаан, хувиар



Мөн хуулийн дагуу тэтгэвэр, тэтгэмжид хамрагдах, жирэмсний амралтаа авах тохиолдол нь 11.1 хувийг бүрдүүлж байгаа бол ажил олгогчийн санаачилгаар ажиллагч халагдах тохиолдол нийт шалтгааны 4.1 хувийг эзэлж байна. Хувь хүний хөгжих, тэтгэвэр, тэтгэмжид хамрагдах, жирэмсний амралтаа авах зэрэг хэрэгцээний улмаас үүсэх шалтгаан бол хоёрдогч гэж үзэж болно.

Ажил олгогчид ажиллагчдаа тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцлийг бүрдүүлэх зорилгоор нийгмийн асуудалд нь анхаарч байгууллагын зүгээс тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлдэг. Нийт авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээнд эзлэх хувиар харвал 23.5 хувийг ажиллагчдын цалин, урамшууллыг нэмэх, 16.8 хувийг мэдлэг, ур чадварыг хөгжүүлэх сургалтад хамруулах арга хэмжээ эзэлж байгаа бол 42.0 хувь нь одоогоор ямар нэг ажил хийж амжаагүй байна гэсэн хариулт эзэлж байна. Энэ оны хувьд улс орны эдийн засгийн нөхцөл байдлаас шалтгаалж ажил олгогчдод хөрөнгө санхүүгийн хүндрэл үүсэх нөхцөл бий болсон нь ажиллагчдадаа чиглэсэн хөгжүүлэх болон бусад зардлыг багасгах зайлшгүй нөхцөл болж байна.

Ажил мэргэжлээрх ажиллах хүчний эрэлт

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгааны үндсэн үр дүнгийн нэг нь ХЗЗ-ийн ажиллах хүчний эрэлтийг ажил мэргэжлийн бүлгээрх тооцоолол байдаг.

2021 оны ажиллах хүчний эрэлтийг ажил мэргэжлийн ангиллын үндсэн бүлгээр үзвэл ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 15.7 хувийг "Энгийн ажил мэргэжил" буюу IX бүлгийн, 16.5 хувийг "Мэргэжилтэн" буюу II бүлгийн ажил мэргэжил,

16.4 *хувийг "Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан" буюу VII бүлгийн ажил мэргэжил, 15.3 хувийг "Техникч болон туслах/дэд мэргэжилтэн" буюу III бүлгийн ажил мэргэжил, 11.9 хувийг "Суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч" ажил мэргэжлийн бүлгийн эрэлт эзэлж байна. "Энгийн ажил мэргэжил" болон "Мэргэжилтэн", "Контор үйлчилгээний ажилтан", "Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан" гэсэн үндсэн бүлэгт хамаарах ажил мэргэжлийн эрэлтийн ажиллах хүчний нийт эрэлтэд эзлэх хувийн жин өмнөх оныхоос буурах бол бусад бүлэгт хамаарах ажил мэргэжлийн ажиллах хүчний эрэлт өсөх төлөвтэй байна.*

Хүснэгт28. Ажиллах хүчний эрэлт, ажил мэргэжлийн ангиллын үндсэн бүлэг, хувиар

Үндсэн бүлгий	Ажил мэргэжлийн ангилал	Д үнд эзлэх
1	Менежер	6.8
2	Мэргэжилтэн	16.5
3	Техникч болон туслах/дэд мэргэжилтэн	15.3
4	Контор үйлчилгээний ажилтан	4.0
5	Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	8.4
6	Хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын ажилтан	4.0
7	Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил	16.4
8	Суурин төхөөрөмж, машин механизмын	11.9
9	Энгийн ажил мэргэжил	15.7
	Нийт	**100.0**

2021 онд дараах 20 ажил мэргэжил хамгийн эрэлттэй байх ба нийт ажиллах хүчний эрэлтийн 45.5 хувийг бүрдүүлж байна.

Ажил мэргэжлийн хувьд тухайн жилд ажиллах хүчний эрэлт өндөр байх салбарт харьяалагдах ажил мэргэжлээрх эрэлт илүү өндөр байх хандлага өөрчлөгдөөгүй байна. Тухайлбал, ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 5.2 хувийг барилгын туслах ажилтан, 3.5 хувийг барилга угсралтын мужаан, 1.1 хувийг гагнуурчин зэрэг барилгын салбарын ажил мэргэжлийн эрэлт эзэлж байна. Түүнчлэн үйлдвэрлэл, аж ахуйн туслах ажилтан, гэрээт албаны харуул, худалдагч, дэлгүүрийн кассчин, албан байгууллагын цэвэрлэгч зэрэг тусгайлсан мэргэжил шаардахгүй энгийн ажил мэргэжил, мах, цагаан идээ үйлдвэрлэгч, тогооч, нарийн мужаан зэрэг мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагаар бэлтгэдэг ажил мэргэжлийн эрэлт өндөр байна. Эдгээр ажил мэргэжлийн эрэлт өмнөх жилийн ажил мэргэжлээрх эрэлтэд ч багагүй хувийг эзэлж байжээ.

Энэ удаагийн судалгааны дүнгээр дээд боловсрол шаардах зарим ажил мэргэжил, эрэлттэй ажил мэргэжлийн ангилалд шинээр оржээ. Тухайлбал, итгэмжлэлийн үнэлгээний мэргэжилтэн, хэлтэс, тасгийн дарга, менежер, үл хөдлөх хөрөнгийн менежер, аж үйлдвэрийн инженер, борлуулалтын төлөөлөгч зэрэг ажил мэргэжлүүд эрэлттэй ажил мэргэжлийн 10.6 хувийг

бүрдүүлж байна.

Хүснэгт 29. Эрэлттэй ажил мэргэжил, хувиар

Д	18С	Ажил	Д	Д	18С	Ажил	Д
1	832	Жолооч,	7.	1	331	Нягтлан	1.
2	931	Туслах	5.	1	911	Цэвэрлэгч,	1.
3	335 916	Мэргэжилтэн, итгэмжлэлийн	4. 0	1 3	333 412	Менежер, үл хөдлөх	1. 4
4	711	Барилгач	3	1	523	Лаборантын	1
5	932	Үйлдвэрлэл, аж	2.	1	332	Төлөөлөгч,	1.
6	612	Мах, цагаан	2.	1	521	Мухлаг	1.
7	343 411	Тогооч	2. 0	1 7	122 112	Дарга, эрхлэгч /менежер/, алба,	1. 2
8	541	Харуул, зэрэгт	1	1	721	Гагнуурчин	1
9	752	Нарийн мужаан	1	1	214	Инженер, аж	1
10	122 111	Дарга, эрхлэгч /менежер/, алба,	1. 6	2 0	222 102	Сувилагч, ерөнхий	1. 1

Дээд боловсрол шаардах нягтлан бодогч, сувилагч зэрэг ажил мэргэжил сүүлийн жилүүдэд эрэлттэй ажил мэргэжлээр байнга нэрлэгдэж ирсэн.

Ур чадварын шаардлага

Энэхүү судалгааны хүрээнд ажил олгогчид ажлын байрандаа ажиллах хүч сонгон шалгаруулж, хүний нөөцөө бүрдүүлэхдээ мэргэжлийн болон харилцаа хандлагын хувьд нэн тэргүүнд шаарддаг, чухалчилан үзэх ур чадварын талаар асууж тодруулдаг уламжлалтай.

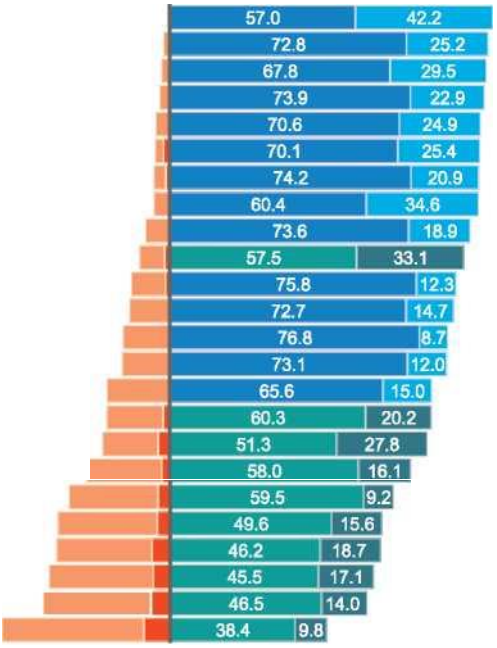
Ажил олгогчид ажил мэргэжлийн ур чадвар гэхээс илүүтэй зөөлөн гэж нэрлэгддэг хувь хүний үндсэн зан чанарт суурилсан ур чадварыг чухалчилдаг хэвээр байна. Өөрөөр хэлбэл хувь хүний үндсэн өгөгдөлт зан чанар, суурь хүмүүжил, ерөнхий хандлага, ес зүйгхамгийн чухал үзүүлэлт хэмээн үзсээр байна. Энэ чиг хандлагыг доорх ур чадварын шаардлагыг үнэлсэн ажил олгогчдын үнэлэмжээс харж болно.

Зураг 31. Ажил олгогчдын чухалчилдагур чадварын шаардлага

/Ач холбогдлын зэргээр, 1- огт чухал биш, 2-чухал биш, 3-чухал, 4-маш чухал/

Найдвартай, хариуцлагатай байдал Эерэг зөв хандлагатай байдал Цаг ашиглах чадвар Ачаалал даах чадвар Багаар ажиллах чадвар

Ажлын ёс зүй Бие даан ажиллах чадвар Харилцааны ур чадвар Тасралтгүй суралцах чадвар Ажлын байрны аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн... Тунгаан бодох чадвар Асуудал шийдвэрлэх чадвар Өөрчлөлтөд дасан зохицох чадвар Шийдвэр гаргах чадвар Төлөвлөх, зохион байгуулах чадвар Шинэ санаа гаргах чадвар Мэргэжлийн онолын мэдлэг Төрөлх хэлээр зөв бичих, ярих чадвар Задлан шинжлэх, нэгтгэн дүгнэх чадвар Баримт бичиг боловсруулах Компьютерийн мэдлэг Математик сэтгэлгээ, тооцоолон бодох чадвар Шинжлэх ухаан технологийн мэдлэг Гадаадхэлний мэдлэг



■ Огт чухал биш Чухал биш ■ Чухал ■ Маш чухал

Ач холбогдлоор нь эрэмбэлэн харвал ажил олгогчид шинэ ажилтан авахдаа ажил горилогчийн найдвартай, хариуцлагатай байдал, эерэг зөв хандлагатай байдал, цаг ашиглах чадварыг хамгийн ихээр чухалчилж байгааг харж болох юм. Эдгээр үзүүлэлтүүд жил бүрийн судалгааны үр дүнгээр тогтмол нэрлэгддэг төдийгүй энэ төрлийн асуултад хамгийн өндөр давтамжтай дурьдагдсаар байна. Мөн ачаалал даах, багаар ажиллах чадвар, бие даан ажиллах чадвар нь ажил олгогчдод чухал ач холбогдолтой, нэн тэргүүнд шаардах ур чадвар байсаар байна.

Түүнчлэн ажлын байрны аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн мэдлэг, үүнтэй холбоотой чадвар нь онцгойлон үзэхур чадвар мөн тул ажил олгогчид мэргэжлийн ур чадваруудаас хамгийн чухал ач холбогдолтой ур чадварын нэгээр нэрлэсэн байна. Харин гадаад хэлний мэдлэг, шинжлэх ухаан технологийн мэдлэг, математик сэтгэлгээ, задлан шинжлэх чадвар, компьютерийн мэдлэг, баримт бичиг боловсруулах чадвар, мэргэжлийн онолын мэдлэг зэрэг мэргэжлийн хувьд шаардахур чадварыг шинэ ажилтнаасаа төдийлөн шаардахгүй хэвээр байна. Ажил олгогчид зөв харилцаа, төлөвшилтэй ажилтанд ажил мэргэжлийн ур чадварыг байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, шинэ ажиллагчдад чиглэсэн сургалтаар хөгжүүлэх бүрэн боломжтой гэж үздэг байна . Үүнийг 2021 онд ажиллах хүчний эрэлттэй 5 аж ахуйн нэгж тутмын 4 нь шинэ ажилтнаа өөрийн хөрөнгөөр сургах төлөвлөгөөтэй байгаагаас харж болно.

Ажил олгогчдын зүгээс шаардаж буй ур чадварын шалгуур, шаардлагыг судалгааны асуулгад өгөгдсөн дээрх үзүүлэлтүүдийн хүрээнд тодорхойлохоос гадна шаардлагатай ажиллах хүчний хувьд ажил мэргэжил бүрд шаардах боловсролын доод түвшин, мэргэжлийн ур чадварыг

тодруулсан бөгөөд ажил мэргэжлийн онцлогоос үл хамааран "ажлын туршлагатай байх" гэсэн шаардлагыг эрэлттэй байх ажил мэргэжил бүрт гол шалгуураа болгосон байна. Мэдээж салбарын онцлог, нарийвчилбал ажил мэргэжлийн онцлогоос шалтгаалан ажил мэргэжил бүрийн ажиллах хүчинд шаардагдах мэргэжлийн ур чадвар болон боловсролын шаардлага нь харилцан адилгүй байна.

Ажил мэргэжил бүрээр харвал барилгын болон үйлдвэрлэл аж ахуйн туслах ажилтанд тавьж буй гол шаардлага нь ажлын ачаалал даах чадвар болон хамгийн багадаа 1-2 жилийн ажлын туршлагыг хамгийн их дурьджээ. Жолооч, тогооч, гагнуурчин гэх ажил мэргэжлийн хувьд ажил олгогчид мэргэжлийн үнэмлэхтэй байхыг шаардаж байгаа бөгөөд тогооч, гагнуурчин ажил мэргэжлийн хувьд үүнээс гадна мэргэжлийн зэрэгтэй байх шаардлага ихэвчлэн тавьжээ.

Ажил мэргэжлийн онцлогоос шалтгаалан нягтлан бодогч мэргэжлийн хувьд санхүүгийнпрограммхангамждээражиллажчаддагбайх гэсэнболажүйлдвэрийн инженер, үл хөдлөх хөрөнгийн менежер ажил мэргэжлийн хувьд тухайн чиглэлийн сургууль төгссөн мэргэжил эзэмшсэн байх гэсэн шалгуурыг голчлон тавьжээ. Газар хэлстийн дарга эрхлэгч ажлын байрны хувьд дээд боловсролтой, тухайн чиглэлийн сургууль төгссөн бол давуу талтай гэж үзсэн байна.

Борлуулалтын төлөөлөгч ажил мэргэжлийн хувьд ихэнх тохиолдолд жолооны үнэмлэхтэй, борлуулалтын туршлагатай байх нь давуу тал болно гэжээ.

Харин ажил мэргэжил бүрд шаардах боловсролын доод түвшний хувьд ажил мэргэжлийн 41.5 хувьд бакалавр болон түүнээс дээш боловсролтой байх шаардлагатай гэж үзсэн бол 23.1 хувьд бүрэн дунд болон түүнээс дээш, 11.9 хувьд техник мэргэжлийн дунд болон түүнээс дээш, 11.6 хувьд техникийн болон

мэргэжлийн боловсрол шаардлагатай гэжээ. **65**

Зураг 32. Шинэ ажиллагчдаас шаардах боловсролын доод түвшин, хувиар

Боловсрол шаардахгүй тохиолдол 9.1 хувийг эзэлж буй бөгөөд энэ нь энгийн ажил мэргэжлийн эрэлт өндөр байгаатай холбоотой юм. Тухайлбал, хамгийн өндөр эрэлттэй байх барилгын туслах ажилтан болон үйлдвэрлэл, аж ахуйн туслах ажилтан, албан байгууллагын цэвэрлэгч зэрэг

ажил мэргэжилд боловсрол шаардаагүй байна.

2.3. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЦОМХОТГОЛ

Ажил олгогчдод зөвхөн ажиллах хүчний эрэлт бий болохоос гадна нөгөө талаар ажиллагчдаа цомхотгох шаардлага үүсдэг. Энэ жил ажил олгогчдын өчүүхэн хэсэг буюу 1.3 хувь нь ажиллагчдаа цомхотгох төлөвлөгөөтэй байгаа гэсэн ч өмнөх жилийн судалгааны дүнгээс 0.7 пунктээр өсөх төлөвтэй байна. Үүний үр дүнд 1.1 мянган ажилтан ажлаас халагдах эрсдэлд байна. Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллын хувьд бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээний салбар, барилгын салбарт цомхотгол голлон явагдах төлөвтэй.

Шалтгааныг тодруулбал 51.2 хувийг коронавируст халдвар, цар тахлын улмаас байгууллага үйл ажиллагаагаа зогсоосон, 39.2 хувийг хөрөнгө санхүүгийн хомсдолтой холбоотой хүндрэл эзэлж, байгууллагын бүтэц зохион байгуулалттай холбоотой хүндрэл, ажиллагч шаардлагад нийцэхгүй байх гэсэн шалтгаан багахан хувийг бүрдүүлж байна.

2.4. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ХОМСДОЛ

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгааны нэг зорилт нь судалгаа явагдсан нэг жилийн хугацааны хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажиллах хүчний хомсдолыг илрүүлэх явдал бөгөөд эдийн засгийн салбар ба бүсүүдэд хэрхэн тархаж буйг тодорхойлдог.

Өнгөрөгч онд аж ахуйн нэгж байгууллагын 18.4 хувь нь шаардлагатай мэргэжилтэй ажилтан олдоогүйн улмаас төлөвлөсөн ажилтнаа авч чадаагүй буюу ажиллах хүчний хомсдолд өртсөн гэжээ. Ажиллах хүчний хомсдолыг эх олонлогт тархааж үзвэл жилийн хугацаанд 22.5 мянган ажиллах хүчний хомсдол үүссэн бөгөөд үүний 37.1 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна.

Байршлаар

Ажиллах хүчний хомсдолтой байсан ААНБ-ыг байршлаар харвал Улаанбаатар хотын ажил олгогчдын 19.8 хувь нь ажиллах хүчний хомсдолд өртсөн ба эдгээр ААНБ-уудад 17.5 мянган ажлын байр байсан нь нийт хомсдолтой ажиллах хүчний 77.6 хувийг эзэлж байна. Ажиллах хүчний хомсдолд өртсөн эдгээр ААНБ-ын 29.9 хувь нь короновируст халдвар, цар тахлын улмаас нөөц боломжоо алдсан гэж үзжээ. Эдгээрийн 74.0 хувь Улаанбаатар хотын ажил олгогчид байгаа бөгөөд 10.3 хувь нь Баруун, 8.1

Зураг 33. Шаардлагатай мэргэжилтэй ажилтан олдоогүйгээс ажилтан авч чадаагүй байдал, бүсээр, хувиар

хувь нь Төвийн, 7.4 хувь нь Хангайн бүсийн ажил олгогчид байна.

Хангайн бүсийн ажил олгогчдын 17.1 хувь, Төвийн бүсийн 15.9 хувь, Баруун бүсийн 10.6 хувь, Зүүн бүсийн ажил олгогчдын 19.5 хувь нь ажиллах хүчний хомсдолд өртжээ. Төвийн бүс болон Улаанбаатар хотод үйл ажиллагаа явуулж буй ААНБ-ын ажиллах хүчний хомсдолд өртсөн хувь өмнөх оны судалгааны дүнгээс буурсан байна. Харин Баруун болон Хангайн, Зүүн бүсийн ажил олгогчдын хувьд уг үзүүлэлт өссөн байгаа бөгөөд энэ хэмжээгээр эдгээр бүсийн ажил олгогчид бүрэн хүчин чадлаар ажиллах боломжоо алдсан байна.

Өнгөрсөн жилийн хугацаанд улсын хэмжээнд үүссэн ажиллах хүчний хомсдолын 22.4 хувь буюу 5.1 мянга нь орон нутгийн хэмжээнд байжээ. Төвийн бүсэд нийт ажиллах хүчний хомсдолын 5.5 хувь буюу 1.2 мянга, Баруун бүсэд 5.1 хувь буюу 1.2 мянга, Зүүн бүсэд 4.0 хувь буюу 0.9 мянган ажиллах хүчний хомсдол байжээ.

Хүснэгт 30. Ажиллах хүчний хомсдол, бүсээр, хүйсээр

Хомсдолтой ажиллах хүчний дунд эзлэх хувь				
	Нийт	Хот	Нийт	Хот
Баруун	1.2	0.4	5.1	4.7
Хангай	1.2	0.6	7.8	7.0
Төв	1.2	0.6	5.5	0.6
Зүүн	0.9	0.9	4.0	0.6
Хангайн бүс	17.5	0.5	77.0	77.5
Нийт	**22.6**	**8.4**	**100.0**	100.0

Хангайн бүсэд ажиллах хүчний хомсдол 1.8 мянга хүрч өссөн нь ажиллах хүчний улсын хэмжээнд дэх хомсдолын 7.8 хувь, орон нутгийн ажиллах хүчний хомсдолын 34.8 хувийг дангаараа эзэлж байна.

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар

Ажиллах хүчний хомсдолд өртсөн нийт ААНБ-уудын 26.9 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа бөгөөд ажиллах хүчний хомсдолын 21.7 хувийг тухайн салбарын хомсдол эзэлж байна. Ажиллах хүчний хомсдол хамгийн өндөр байсан салбар барилга бөгөөд ажиллах хүчний хомсдол 25.3 хувийг эзэлж байгаа нь нийт ААНБ-ын 15.3 хувийг эзэлж байна. Энэ хандлага сүүлийн жилүүдэд давтагдсаар байгаа юм. Үүнээс гадна боловсруулах үйлдвэрлэл, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарын ажил олгогчид ажиллах хүчний хомсдолд өртсөн аж ахуйн нэгжүүдийн 19.7 хувийг эзэлж, эдгээр салбарын ажиллахх үчний хомсдол нийтхомсдолын 19.2 хувийг бүрдүүлж байна. Үүнээс үзэхэд өнгөрсөн жил зөвхөн дээрх салбаруудын ажиллах хүчний хомсдолоос үүдэлтэй 15.0 мянган ажлын байр байжээ. Харин ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагаа, цахилгаан, хий агааржуулалтын

салбар, урлаг, үзвэр, тоглоом наадам салбарын ажил олгогчид ажиллах хүчний хомсдолд бага өртжээ. Энэ нь эдгээр салбарт ажиллах хүчний эрэлт бага гардаг, нөгөө талаас тухайн салбарын мэргэжлүүд нь салбар хооронд шилжих боломж хязгаарлагдмал байдагтай холбон тайлбарлаж болох юм.

Хүснэгт 31. Ажиллах хүчний хомсдол, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	Ажилла		Үүнээс:	
	Т	Х	Т	Х
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан амьтан	0	3	0	0
Хүнд хүчтэй салбарлалт	0	1	0	0
Боловсруулах үйлдвэрлэл	3	13	0	0
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	0	0	0	0
Ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал	0.	0.	0.	0.
Барилга	5	35	1	1
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, мотоц	4	21	3	3
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	0	3	0	1
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны	1	6	1	1
Мэдээлэл, холбоо	0	3	0	1
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	0	0	0	1
Үл хөдлөх хөрөнгөтэй үйл ажиллагаа	0	1	0	1
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн	0	3	0	3
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл	1	6	0	8
Боловсрол	0	1	0	1
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл	0	3	0	7
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	0	0	0	0
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	1	5	0	0
Нийт	**23**	**19**	**8**	**1**

Салбарын ажиллах хүчний хомсдолд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувиар харвал хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний хомсдолын 74.0 хувь, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарын 73.9 хувь, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын хомсдолын 72.4 хувьд эмэгтэй ажиллагчдын хэрэгцээ байжээ.

Өнгөрсөн жилийн ажиллах хүчний хомсдолд хувийн өмчийн ААНБ-ууд ажиллах хүчний хомсдолд хамгийн их өртсөн бөгөөд нийт хомсдолтой ажиллах хүчний 94.4 хувь болох 21.3 мянган ажилтан авч ажиллуулж чадаагүй бөгөөд үүний 3б.б хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна.

ААНБ-ын ажиллагчдын тооны бүлгээр харвал хомсдолтой ажиллагчдын 78.3 хувь 30 хүртэлх ажиллагчидтай жижиг аж ахуйн нэгжид харьяалагдаж байна.

Ажил мэргэжлээрх ажиллах хүчний хомсдол

Ажиллах хүчний хомсдолыг ажил мэргэжлийн үндсэн бүлгээр авч үзвэл "Үйлдвэрлэл,барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан" буюу VII бүлгийн ажил мэргэжлийн ажилтны хомсдол 20.0 хувь, "Мэргэжилтэн" буюу II бүлэгт хамаарах ажил мэргэжлийн ажилтны хомсдол 17.3 хувь, "Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан" буюу V бүлгийн ажил мэргэжлийн ажилтны хомсдол 11.9 хувь, "Суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч" бүлгийн ажил мэргэжлийн ажилтны хомсдол 10.9 хувийг эзэлж буй бол энгийн ажил мэргэжлийн бүлгийн ажилтны хомсдол 24.9 хувийг эзэлж байгаа нь хамгийн өндөр үзүүлэлт болж байна. Эдгээр нь нийт ажиллах хүчний хомсдолын 85.0 хувийг бүрдүүлж байна.

Хүснэгт 32. Ажиллах хүчний хомсдол, ажил мэргэжлийн ангиллын үндсэн бүлгээр, хувиар

Үндсэн бүлгийн	*Ажил мэргэжлийн ангилал*	*Дүнд эзлэх хувь*
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
7	*Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох*	*20.0*
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
	нийт	**100**

Ажиллах хүчний хомсдолыг ажил мэргэжлээр тодруулан хамгийн их хомсдолтой байсан эхний 20 ажил мэргэжлийг авч үзвэл барилгын туслах ажилтан, үйлдвэрлэл, аж ахуйн туслах ажилтан, албан байгууллагын цэвэрлэгч, барилга буулгах ажлын туслах, харуул гэх мэт энгийн ажил мэргэжлийн хомсдол 20.6 хувийг бүрдүүлж байна. Мэргэжлийн боловсролын сургалтын тогтолцоогоор дамжуулан бэлтгэдэг жолооч, тогооч, зөөгч, засалчин, шаварчин, барилгачин, нарийн мужаан зэрэг ажил мэргэжлээс гадна аудитор, дарга, эрхлэгч /менежер/, барилгын технологийн инженер зэрэг ажиллах хүчний хомсдол ч багагүй хувийг эзэлжээ. Эдгээр ажил мэргэжлийн ажиллах хүчин хомсдол 2021 оны ажиллах хүчний хомсдолын 50 гаруй хувийг эзэлж байна.

Д	*18*	*Ажил*	*Д*	*Д*	*18*	*Ажил*	*Д*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

1	93	Туслах ажилтан,	8.	и	93	Туслах ажилтан,	2.
2	83	Жолооч, машины	5.	1	83	Жолооч,	1.
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
4	52 30	Дэлгүүрийн кассчин	4. 4	1 4	12 21	Дарга, эрхлэгч /менежер/, алба,	1. 7
5	71	Засалчин,	3.	1	61	Фермийн	1.
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
7	91	Цэвэрлэгч, албан	2.	1	51	Зөөгч	1.
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
9	93	Үйлдвэрлэл, аж	2.	1	75	Зэрэг тогтоогч,	1.
1	93	Туслах ажилтан,	2.	2	21	Инженер,	1.

Хүснэгт 33. Хомсдолтой ажил мэргэжил, дүнд эзлэх хувиар

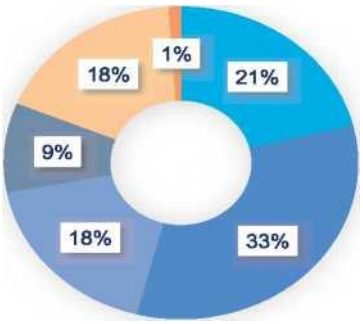
Товч дүгнэлт хийе. Тодорхой хэдэн ажил мэргэжлийн ажиллах хүчний хөдөлгөөн хөдөлмөрийн зах зээлд гол нөлөөг үзүүлж, улмаар тухайн ажил мэргэжлийн ажиллагчид хэрэгцээтэй болон хомсдолтой ажиллах хүчний жагсаалтад тогтмол дурдагдсаар байна. Үүнд анхаарал хандуулж, эрэлт нийлүүлэлтийн тэнцвэрийг хангах, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг бий болгох, дэмжих тодорхой бодлого, арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байгаа юм.

2.5 АЖИЛ ОЛГОГЧДЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН АСУУДАЛ

Сургалт, арга хэмжээ

Сүүлийн 12 сарын хугацаанд ажил олгогчдын 26.9 хувь нь байгууллага дотооддоо сургалт зохион байгуулах, гадаад болон дотоодын сургалт, арга хэмжээнд хамруулах замаар ажиллагчдынхаа мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэхэд анхаарчээ. Тухайлбал зохион байгуулсан гадаад, дотоодын нийт сургалт, арга хэмжээний 33.0 хувь нь ажилтныг ажил мэргэжлийн хувьд мэргэшүүлэх, мэргэжил дээшлүүлэх, 21.0 хувь нь хувь хүнийг хөгжүүлэх, 18.0 хувь нь мэргэжил дээшлүүлэх, 18.0 хувь нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн чиглэлийн сургалт байжээ.

Зураг34. Ажиллагчдад чиглэсэн сургалт, арга хэмжээ, хувиар



Хувь хүнийг хөгжүүлэх сургалт

Мэргэшүүлэх сургалт

Мэргэжил дээшлүүлэх сургалт

Мэргэжил олгох сургалт

ХАБЭА-н сургалт

Бусад

ААНБ-ын сургалтын зардлыг харвал сургалт зохион байгуулсан 1-9 хүртэлх ажиллагчидтай аж ахуйн нэгжийн хувьд дундаж зардал 1.4 сая төгрөг, 10-19 ажиллагчидтай аж ахуйн нэгжийн хувьд дундаж зардал нь 2.5 сая төгрөг бол 50- аас дээш ажиллагчидтай ажил олгогчдын хувьд 5.5 сая, 150 болон түүнээс дээш ажиллагчидтай ажил олгогчдын хувьд дундаж зардал 12.9 сая төгрөг байна.

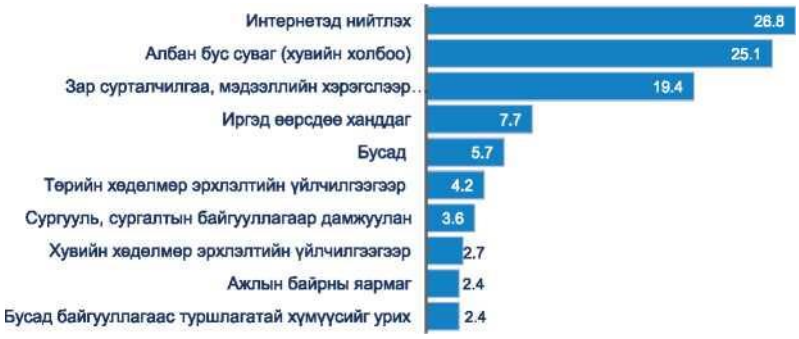
Үүнээс гадна энэ онд ажиллах хүчний эрэлттэй байх аж ахуйн нэгж байгууллагуудаас шинэ ажиллагчдаа сургах эсэх талаар тодруулсан бөгөөд тэдний 76.0 хувь нь өөрийн хөрөнгөөр сургаж, дадлагажуулна гэжээ.

Ажил олгогчдын шинэ ажилтан авахдаа ашигладаг мэдээллийн эх сурвалж

Судалгаагаар ажиллах хүчний эрэлт, хомсдолыг тодорхойлохын зэрэгцээ аж ахуй

- *Судалгааны дүнгээр цахим орчинд мэдээлэл түгээх байдлаар ажилтнаа сонгон шалгаруулж,хүний нөөцөөбүрдүүлдэгарга аж ахуйн нэгж,байгууллагуудад зонхилсон хэвээр байна. Энэ нь интернет, цахим орчин хүн бүрийн хэрэглээ болсон эдүгээ цаг үед өргөн хэрэглэгдэх эх сурвалж болж байна. Шинэ ажилтан авахад ашигласан мэдээллийн эх сурвалжийн 26.8 хувийг дээрх төрлийн эх сурвалж эзэлж, 25.1 хувийг албан бус байдлаар буюу хувийн харилцаа, холбоогоор, 19.4 хувь нь зар сурталчилгаа, мэдээллийн хэрэгслээр нийтлэх байдлаар сонгожээ. Түүнчлэн, ажил хайгч иргэд өөрөө ажил олгогчид хандан ажилд орох, сургууль, сургалтын байгууллагаар дамжуулан ажиллах хүчнээ сонгох, бусад байгууллагаас туршлагатай ажиллагчийг урих болон бусад эх сурвалжууд 13.7 хувийг бүрдүүлж байна. Харин хөдөлмөр зуучлалын төрийн үйлчилгээ буюу хөдөлмөр, халамжийн хэлтсүүдийн хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн нэгдсэн системийг ашигладаг байдал 4.2 хувь байгаа бөгөөд 2.7 хувь нь хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг нэрлэсэн байна.*

Зураг 35. Шинэ ажилтан авахад ашигладаг мэдээллийн эх сурвалж, хувиар



Нийслэлд интернет, цахим мэдээлийг ашиглахаас гадна хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, ажлын байрны яармагаас ажиллах хүч, ажлын байрны хэрэгцээт мэдээллийг авах тохиолдол орон нутгаас илүү байдаг.

Шинэ ажилтан авахад тулгардаг бэрхшээл

Ажил олгогчдын нэрлэсэн үзүүлэлтийн 16.7 хувийг ажилтан авахад хүндрэл бэрхшээл учирдаггүй гэсэн бол 20.0 хувийг ажлын байрны нөхцөл, цалин хөлс голох, 13.0 хувийгтухайн ажил хайгчийн ажлын туршлагагүй байдал, 11.1 хувийг ажлын ачаалал даах чадваргүй байдал, 11.0 хувь нь ажиллагч тогтвортой ажиллах хүсэлгүй байх гэсэн бэрхшээл эзэлж байна. Шинээр ажилтан авахад тулгарч буй гол бэрхшээл нь дээр дурдсанчлан ажил горилогчийн хувь хүний төлөвшил, хандлага, хариуцлагатай холбоотой асуудлууд байсаар байна.

Зураг 36. Шинээр ажилтан авахад болон ажиллуулахад тулгардаг нийтлэг бэрхшээл, хувиар ***71***

Харин ажил горилогчийн нас, хүйс болон гадаад төрх, бие бялдрын

хөгжилтэй холбоотой асуудал хамгийн бага хувийг эзэлж байгаа бөгөөд ажил олгогчид эдгээр асуудлыг хүндрэл бэрхшээл гэж үзэхгүй байгааг харж болно. Ажил горилогчийн боловсролын түвшин болон хэлний мэдлэгийн түвшний хангалтгүй байдал асуудал бэрхшээлийн 10.1 хувийг эзэлж байна.

Энэ удаагийн судалгааны дүнгээр хамгийн түгээмэл тохиолддог бэрхшээлд ажиллагч тогтвортой ажиллахгүй байх, ажлын туршлагагүй байдал хэмээн дурдсан бөгөөд энэ нь өмнөх жилүүдийн судалгааны дүнд тогтмол нэрлэгдэж байжээ.

ӨМНӨХ СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮНГИЙН ХАРЬЦУУЛАЛТ

Хөдөлмөрийн зэхзээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаагбид 11 дэхжилдээ гүйцэтгэж байгаа нь судалгааны гол үр дүнг өмнөх судалгааны үзүүлэлтүүдтэй харьцуулан үзэхийг боломжийг олгодог.

Жил бүрийн судалгааны түүвэрт 50-аас доош ажиллагчидтай ААНБ-ын эзлэх хувь хамгийн өндөр байдаг бөгөөд энэ жилийн судалгааны хувьд ч ажил олгогчдын 78.6 хувийг эзэлж байна. Мөн 100-149 хүртэлх ажиллагчидтай ААНБ

11.8 *хувь, 150-аас дээш ажиллагчидтай ААНБ 9.6 хувийг бүрдүүлж байна.*

Олон жилийн ажиллах хүчний эрэлтийн ерөнхий чиг хандлага, ажил олгогчдын төлөвлөгөөнөөс дотоодын хөдөлмөрийн зах зээл цаашид өсөн нэмэгдэх, хөгжих боломж харагддаг хэдий ч энэ удаагийн судалгаанд улс орны эдийн засгийн онцгой нөхцөл байдлын улмаас 10 жилийн хугацаанд хамгийн бага ажиллах хүчний эрэлт бий болох дүн гарлаа. Энэ хэмжээгээр хөдөлмөрийн зах зээл агшихтөлөвтэй байна.

Жил бүрийн судалгааны дүнгээс хөдөлмөрийн зах зээлд улирлын нөлөөлөл байдаг бөгөөд тооцоологдсон ажиллах хүчний эрэлтэд хамгийн тод ажиглагддаг. Нэг жилийн ажиллах хүчний эрэлтийн гурван ажлын байр тутмын хоёр нь оны эхнийхагасжилд бий болохандлагатайбайдгийгжил бүрийн судалгааны дүнгээс харж болно.

Улсын хэмжээнд ажиллах хүчний эрэлт 57.6 мянгаас 80.1 мянгын хооронд хэлбэлзэж, 10 жилийн дундаж нь 72.2 мянга байсан бөгөөд 2017 онд 70.7 мянга, 2019 онд 69.4 мянга болж буурч байжээ. Энэ жил ажиллах хүчний эрэлт 10 жилийн хугацаан дахь хамгийн бага үзүүлэлт болж байна.

Зураг37. Ажиллах хүчний эрэлт, мянган хүнээр, 2012-2021 он

Жилбүрийнсудалгаагаарэдийнзасгийнүйлажиллагааныcалбарынангиллын хувьд бөөний болон жижиглэн худалдаа, барилга, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбаруудад ажиллах хүчний эрэлтийн хэмжээ өндөр байж, ажиллах хүчний эрэлтийн ихэнххувийгбүрдүүлдэг.

Өмнөхжилтэйхарьцуулахад ихэнхсалбаруудад ажиллах хүчний эрэлт буурсан бөгөөд барилгын салбарын хувьд ажиллах хүчний эрэлт сүүлийн 4 жилд, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын эрэлт сүүлийн 3 жилд буурсан. Барилгын салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 10 жилийн дундаж үзүүлэлт нь 14.6 мянга бөгөөд хамгийн бага нь 2017 онд 9.8 мянга, хамгийн ихдээ 2014 онд 22.4 мянга байжээ. Боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 10 жилийн дундаж үзүүлэлт нь 9.2 мянга бол хамгийн ихдээ 12.3 мянга бөгөөд 2021 оны эрэлт 6.8 мянга байгаа нь мөн хугацаан дахь салбарын хамгийн бага үзүүлэлт болж байна.

Зураг 38. Ажиллах хүчний эрэлт, тэргүүлэх салбараар, мянган хүнээр

Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээний салбар нь ажиллахчүчний шингээлтөндөртэй төдийгүй ажиллахчүчний шилжилт хөдөлгөөн их, салбарын ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлт тогтворгүй байх хандлагатай, ажиллах хүчний эрэлт ч жил бүр хэлбэлзлэл ихтэй байдаг. Тоогоор илэрхийлбэл тухайн салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 10 жилийн дундаж нь

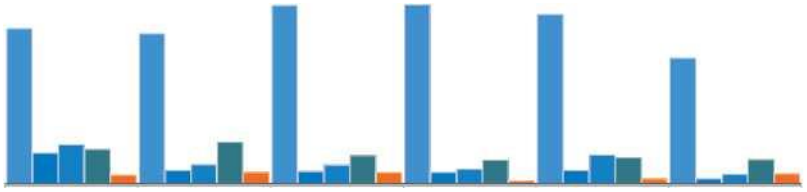
14.8 *мянга, хамгийн багадаа 5.5 мянга, хамгийн ихдээ 24.5 мянга бөгөөд сүүлийн 5 жилийн хугацаанд өсөж буурсан хэлбэлзлэлийг харуулж байжээ. Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарын хувьд 10 жилийн дундаж үзүүлэлт нь 3.3 мянга байна.*

Хөдөө аж ахуйн салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн дундаж 5.2 мянга, хамгийн ихдээ 12.9 мянгад хүрч үүнээс хойш буурах хандлагатай байсан ч

сүүлийн 2жилийнтуршөсчээ.Харинуулуурхай,олборлолтынсалбарньдээрхсалбарууд тай харьцуулахад ажиллах хүчний эрэлт төдийлөн өндөр биш, судалгааны үр дүнгийн дундаж үзүүлэлт 2.6 бөгөөд хамгийн ихдээ 4.5 байх төлөв гарч, үүнээс хойш он хооронд харилцан адилгүй өсөх, буурах хэлбэлзлэлтэй байжээ.

Бүс нутгийн хүрээнд авч үзвэл ажиллах хүчний эрэлтийн ихэнх хувийг Улаанбаатар хотын ажиллах хүчний эрэлт бүрдүүлдэг бөгөөд сүүлийн 6 жилийн дунджаар харвал 48.7 мянга байгаа бөгөөд 2019 онд 52.8 мянгад хүрч байсан нь хамгийн өндөр үзүүлэлт. 2021 оны хувьд 37.2 мянга байгаа нь хамгийн бага үзүүлэлт юм. Гэсэн хэдий ч ажиллахчүчний эрэлтэд эзлэхчувийн жин өндөр буюу 70.7 хувь байна. Төвийн бүсийн ажиллах хүчний эрэлт нийт эрэлтэд эзлэх хувийн жингээр өндөр, он хооронд хэлбэлзлэл ихтэй байдаг. Зарим жилүүдэд дээрх байршилд бий болох эрэлт ажиллах хүчний эрэлтийн 90.0 гаруй хувийг бүрдүүлж байсан тохиолдол байдаг.

Зураг 39. Ажиллах хүчний эрэлт, бүс нутгаар, мянган хүнээр



	2016	2017	2018	2019	2020	2021

Улаанбаатар хотын хөдөлмөрийн зах зээлийн багтаамж 2017 оныг хүртэл агшиж, дараагийн 2 жилийн байдлаар тэлэх дүр зураг харагдаж байсан бол сүүлийн 2 жилийн байдлаар буцаад агших хандлага ажиглагдаж байна. Харин Төвийн бүсийн хөдөлмөрийн зах зээл 2017 оныг хүртэл өсөх чиг хандлагатай байсан ч дараагийн жилүүдэд он хооронд харилцан адилгүй хэлбэлзлэлтэй байна. Хангай болон Баруун бүсийн хөдөлмөрийн зах зээлийн багтаамж 4жил дараалан буурсан дүр зурагтай байсан бол 2020 онд өсөх үр дүн харагдажбайна. Зүүн бүсийн ажиллах хүчний эрэлт нийт эрэлтэд эзлэх хувийн жин төдийлөн их биш. 6 жилийн дундаж 2.6 мянга бөгөөд сүүлийн 2 жилийн байдлаар өсөх дүн гарчээ. 2021 оны хувьд Зүүн бүсээс бусад бүсүүдэд ажиллах хүчний эрэлт буурах төлөвтэй байна.

Жил бүрийн ажиллахчүчний эрэлтэд улирлын нөлөө байсаар байна. Сүүлийн 9 жилийн дунджаар ажиллах хүчний эрэлтийн 65-аас дээш хувь нь тухайн оны эхний 6 сард бий болох үр дүн гардаг.

Зураг 40. Ажиллах хүчний эрэлт, хугацаагаар, хувиар

Сүүлийн 4 жилд энэ хандлага өсөх дүр зурагтай байсан ч 2021 онд ажиллах хүчний эрэлтийн 74.9 хувь нь оны эхний хагаст хамаарагдаж байгаа нь өмнөх үр дүнгээс буурсан үзүүлэлт болжээ. Эсрэгээрээ оны сүүлийн хагаст харьяалагдах ажиллах хүчний эрэлтийн хувийн жин 18.0-аас 25.0 хувь болж өсөх төлөв гарсан байна.

Судалгааны жил бүрийн үр дүнгээс байнгын ажлын байран дахь ажиллах хүчний эрэлт өндөр байдаг бөгөөд энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлд нэн таатай үзэгдэл юм. Сүүлийн бжилийн судалгааны дүнгээр нийт ажиллахчүчний эрэлтийн70-аас дээш хувь нь байнгын ажлын байр байна. Энэ үзүүлэлт жил ирэх бүрт өсөх хандлагатай бөгөөд 2021 оны хувьд ажиллах хүчний эрэлтийн хүрээн дэх нийт ажлын байрны 74.2 хувийг бүрдүүлж байгаа нь өмнөх оноос буурч байгаа дүн гарчээ.

Зураг 41. Ажиллах хүчний эрэлт, ажлын байрны хэлбэрээр, хувиар

■ Байнгын ажлын байр ■ Түр ажпын байр

Судалгааны 10 жилийн дунджаар нийт ажиллах хүчний эрэлтийн хүрээнд дэх ажлын байрны 67.7 хувь буюу 3 ажлын байр тутмын 2 нь байнгын ажлын байр байна.

Ажиллах хүчний эрэлтийг ажлын байрны төрлөөр тооцох үзүүлэлтийг 2014 оноос гаргаж эхэлсэн. Үүнээс хойш 8 жилийн дунджаар ажиллах хүчний эрэлт бий болж буй ажлын байрны 56.7 хувь нь шинээр бий болох ажлын байр байна. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах хүчний цэвэр өсөлт бий болох боломжийг олгох бөгөөд дотоодын хөдөлмөрийн зах зээл тэр хэмжээгээр тэлэх бололцоотой болж байгаа юм. Энэ ч үүднээс шинэ ажлын байрны мэдээлэл судалгааны үр дүнгийн чухал мэдээллийн нэг болдог.

Зураг 42. Ажиллах хүчний эрэлт, ажлын байрны төрлөөр, хувиар

■ ***Шинэ ажлын байр Сул ажлын байр***

Шинэ ажлын байрны ажиллах хүчний эрэлт 2014 онд нийт эрэлтийн 37.0 хувийг бүрдүүлж байсан бол 2018 онд хамгийн их буюу 65.3 хувийг эзэлж байжээ. Харин үүнээс хойш тогтмол буурч, 2021 оны хувьд ажиллах хүчний эрэлтийн 53.5 хувийг эзлэх үр дүн гарсан.

Бид энэхүү судалгааны үр дүнд тулгуурлан хөдөлмөрийн зах зээлийн боломж

2021 онд эрэлттэй байх ажил мэргэжил		2020 оны эрэлттэй ажил мэргэжил	
18СО	**Ажил мэргэжлийн нэр**	**18СО**	**Ажил мэргэжлийн нэр**
832211	Жолооч, машины	931211	Туслах ажилтан, барилгын туслах
931211	Туслах ажилтан, барилгын туслах	932912	Үйлдвэрлэл, аж ахуйн туслах ажилтан
335916	Мэргэжилтэн, итгэмжлэлийн үнэлгээний, баталгаажуулалтын	524212	Борлуулагч
711511	Барилга угсралтын мужаан	911214	Цэвэрлэгч, албан байгууллагын
932912	Үйлдвэрлэл, аж ахуйн туслах ажилтан	343412	Тогооч, ерөнхий
612111	Мах, цагаан идээ үйлдвэрлэгч	241113	Ерөнхий нягтлан бодогч
343411	Тогооч	833213	Жолооч, ачааны тэрэгний
541411	Харуул, гэрээт албаны	222111	Сувилагч, ерөнхий мэргэжлийн
752222	Нарийн мужаан	541411	Харуул, гэрээт албаны
122111	Дарга, эрхлэгч /менежер/, алба, хэлтэс, тасгийн /борлуулалтын/	513111	Зөөгч
331314	Нягтлан бодогч, төлбөр тооцооны	215111	Инженер, цахилгааны
911214	Цэвэрлэгч, албан байгууллагын	833215	Жолооч, хогны машины
333412	Менежер, үл хөдлөх хөрөнгийн	751111	Мах махан бүтээгдэхүүний боловсруулах үйлдвэрлэлийн ажилтан
523011	Дэлгүүрийн кассчин	523011	Дэлгүүрийн кассчин
332211	Төлөөлөгч, борлуулалтын	712612	Сантехникч, хоолой засварчин
521111	Мухлаг /лангууны худалдагч	221111	Их эмч, ерөнхий мэргэжлийн
122112	Дарга, эрхлэгч /менежер/, алба, хэлтэс, тасгийн /маркетингийн/	832213	Жолооч, бага оврын, бүхээгт тэрэгний
721214	Гагнуурчин	741111	Цахилгаанчин
214111	Инженер, аж үйлдвэрийн	721214	Гагнуурчин
222102	Сувилагч, ерөнхий мэргэжлийн	712611	Сантехникч, хоолой угсрагч

Уг судалгааны зорилго нь Хөдөлмөрийн судалгааны институтээс 2013 онд хийсэн "Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа"-нд хамрагдсан төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн өөрчлөлтийг мөшгөн судалж дүн шинжилгээ хийхэд оршино.

Энэ удаагийн судалгаанд төгсөгчдийн боловсрол, гэр бүлийн амьдралд гарсан өөрчлөлт, нэгжилийн өмнө болон одоо хийж байгаа ажилтай холбоотой дэлгэрэнгүй мэдээлэл, дахин суралцсан эсэх, ажил хайж байгаа болон ажилгүй байгаа төгсөгчдийн цаашдын зорилгыг тусгасан.

Судалгаанд 1017 төгсөгч хамрагдсан ба ИДС төгсөгчөөс 731, МСҮТ төгсөгчөөс 286. Өмнөх оны судалгаанд хамрагдсан төгсөгчидтэй харьцуулахад 32 хувиар буурсан. Төгсөгчдийн хаяг, утасны дугаар өөрчлөгдөж холбоо тогтоох боломжгүй болсон, судалгаа өгөхөөс татгалзсаны улмаас зорилтот түүврийн хэмжээ буурсан болно.

Судалгаанд хамрагдсан төгсөгчдийн 42.5 хувь нь эрэгтэй, 57.5 хувь нь эмэгтэй байсан.

МСҮТ төгсөгчдийн 1.6 хувь нь дээд боловсролтой болж, магистрын зэрэгтэй ИДС төгсөгчид 5.5 функтээр нэмэгдсэн. Мөн гэрлэлт өмнөх оныхоос 18.9 функтээр, өрхийн орлого 751,000-1,000,000 төгрөг байдаг бүлэг хамгийн их болж нэмэгдсэн байна.

2014 онд судалгаанд хамрагдсан нийт төгсөгчдийн 72.2 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа ба өмнөх оныхоос 8.8 функтээр өссөн үзүүлэлттэй байна.

Эрэгтэй төгсөгчдийн 80.7 хувь, эмэгтэйчүүдийн 66.0 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байна. Ажилгүй байгаа эмэгтэй төгсөгчдийн тал нь хүүхэд асрах, төрөх шалтгаанаар хөдөлмөр эрхлээгүй байна.

2013 онд ажилгүй байсан төгсөгчдийн 42.3 хувь нь, ажилтай байсан төгсөгчдийн 84.5 хувь нь 2014 онд хөдөлмөр эрхэлж байна.

ИДС төгсөгчдийн хувьд 80-аас дээш хувийн хөдөлмөр эрхлэлтээ хадгалж чадсан мэргэжлийн чиглэлүүд нь барилга, архитектур, тээвэр, цэрэг, цагдаа, аюулгүй байдал, математик, статистикийн чиглэлүүд байна. Хүмүүнлэгийн ухаан болон биологийн чиглэлийн мэргэжлүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт 70-аас доош хувь байсаар байна.

МСҮТ төгсөгчдийн хувьд мэргэжлийн чиглэлээр хөдөлмөр эрхлэгсдийн хувийн жин тээвэр, байгаль хамгаалагч, аялал жуулчлал, геологи, уул уурхай, ойн аж ахуй, мод боловсруулалтын салбарын мэргэжил эзэмшсэн төгсөгчдийн 60-аас дээш хувь нь хөдөлмөр эрхэлж, хамгийн өндөр жинг үзүүлсэн бол ХАА-н үйлдвэрлэлийн болон холбооны салбарын мэргэжилтэй төгсөгчдийнх хамгийн бага 30-аас доош хувийн хөдөлмөр эрхлэлттэй байна.

2013 онд ажилгүй байсан их дээд сургууль төгсөгчдийн 45.5 хувь нь 2014 онд ч ажилгүй, 11.3 хувь нь сурч байгаа, 43.2 хувь нь ажил хийдэг болсон байна. МСҮТ төгссөн 2013 онд ажилгүй байсан төгсөгчдийн 62.6 хувь нь 2014 онд ажилгүй байгаа ба 2.7 хувь нь сурдаг, 34.8 хувь нь л ажил хийж байна. Ажил хийгээгүй шалтгааныг асуухад их дээд сургууль төгсөгчдийн

69.4 хувь, мэргэжил сургалтын үйлдвэрлэлийн төв төгсөгчдийн 46 хувь нь хүүхэд төрүүлээд хүүхдээ хардаг учраас гэж хамгийн ихээр хариулсан.

Ажилгүй байгаа төгсөгчдөөс ажил хайж байгаа эсэхийг тодруулахад тэдний 38.5 хайж байгаа үлдсэн 61.5 хувь нь ажил хайхгүй байна. Ажил хайхгүй төгсөгчдөөс шалтгааныг асуухад 69.1 хувь нь хүүхэд, өндөр настан асрах гэж хариулсан.

Одоогийн ажлын байрандаа хэдэн жил ажиллаж байгааг тодруулахад ИДС төгсөгч дунджаар 1.7 жил, МСҮТ төгсөгч дунджаар 10 сар ажилласан байна. Нийт ажил хийж байгаа төгсөгчдийн 88.0 хувь нь байнгын ажлын байранд ажиллаж байна. Түр ажлын байранд ажиллагсдын тоо хэмжээ нийт ажил хийж буй төгсөгчдийн 6.4 хувь байгаа бол, үлдсэн 5.6 хувьтай тэнцэх нь улирлын чанартай ажил эрхэлж байна.

Ажил хийж байгаа ИДС төгсөгчдийн олонх нь буюу 94.5 хувь нь байнгын ажил эрхэлж байхад, МСҮТ төгсөгчдийн хувьд 69.3 хувь байгаа юм. Ажил хийж байгаа төгсөгчдийн 87.5 хувь нь, их дээд сургууль төгсөгчдийн хувьд 93.5 хувь, МСҮТ төгсөгчдийн хувьд 70.3 хувь нь нийгмийн даатгал төлдөг. Ажилтай ИДС төгсөгчийн 95.4 хувь, МСҮТ төгсөгчийн 75.3 хувь нь эрүүл мэндийн даатгал төлдөг. Хувь хүний орлогын албан татварыг ажил хийдэг ИДС төгсөгчийн 92.3 хувь, МСҮТ төгсөгчийн 67.7 хувь нь төлдөг гэж хариулсан.

ИДС төгсөгчдийн 44.8 хувь нь 50 хүртэлх ажилтантай жижиг, дунд аж ахуйн нэгж байгууллагад ажиллаж байхад, МСҮТ төгсөгчдийн 67.1 хувь байна.

Ажил хийж байгаа төгсөгчдийн 95.2 хувь нь цалин хөлстэй ажилтны статусаар хөдөлмөр эрхлэгч байсан бол, тэдний 83.9 хувь нь байнгын ажилтан, 6.8 хувь нь түр ажилтан, 4.6 хувь улирлын чанартай ажилтан байна. Ажил олгогчийн статусаар хөдөлмөр эрхлэгч 0.9 хувь, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч 3.8 хувь, өрхийн бизнест оролцогч 0.1 хувь байна.

Хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа төгсөгчдийн 25.2 хувь нь өөрсдийгөө цалинтай ажилтнаас илүү орлого олдог гэж үзэж байна.

Цалин хөлстэй ажилтны хувьд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа төгсөгч нь 78.6 хувь /2013 онд 80.1 хувь байсан/, үлдсэн 21.4 хувь нь хөдөлмөрийн гэрээгүйгээр ажилладаг. МСҮТ төгсөгчид ИДС төгсөгчдөөс 21.6 хувиар бага хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан байна.

Төгсөгчдийн ажиллаж буй аж ахуйн нэгж байгууллагын төрлийг судлан үзэхэд хамгийн олноороо ажилладаг нь дотоодын хөрөнгө оруулалттай компани, төрийн захиргааны болон үйлчилгээний байгууллага мөн хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид байна.

Төгсөгчдийн долоо хоногийн нэмэлт ажлын цаг дунджаар 10 цагаар багассан байна.

Төгсөгчдийн цалин, орлогын хэмжээ 2013 оныхоос 130,8 мянган төгрөгөөр нэмэгдсэн байна. ИДС төгсөгчдийн цалин 175,5 мянган төгрөгөөр, МСҮТ төгсөгчийн цалин 86,1 мянган төгрөгөөр нэмэгдсэн байна.

Өмнөх оны судалгааны үр дүнтэй харьцуулахад төгсөгчдийн сэтгэл ханамжийн үзүүлэлтийн түвшин 0.7 оноогоор өссөн ба хариуцаж буй ажил үүргийн сэтгэл ханамжийн түвшин хангалуун бусаас хангалуун болсон байна.

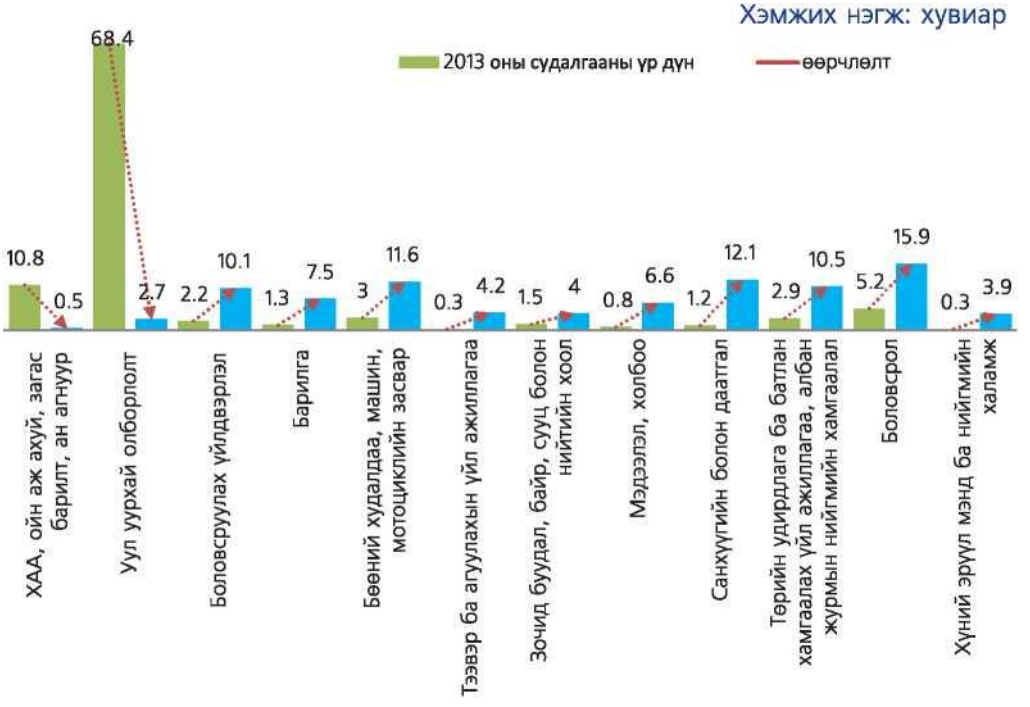
Ажил хийдэг төгсөгчдийн ажлын байранд гүйцэтгэж буй ажил үүрэг ба боловсролын түвшингийн нийцтэй байдал нь өмнөх оноос 13.7 функтээр өсөж 80.9 хувь болсон байна. Ажлын байрны шаардлага болон боловсролын түвшингийн нийцэл тохиромжтой гэж ИДС төгсөгчдийн 83 хувь, МСҮТ төгсөгчдийн 74.7 хувь нь хариулсан.

Ажил хийж байгаа төгсөгчдөд гадаад хэлний мэдлэг, харилцааны ур чадвар, соёлч боловсон байдал, багаар ажиллах чадвар дутмаг хэвээр байна.

Энэ жилийн судалгаанд ажил хийж байгаа төгсөгчдийн 71.4 хувь нь ажлын байранд дасан зохицоход ямар нэг хүндрэл бэрхшээл тулгардаггүй гэсэн бөгөөд нэг жилийн өмнөх үзүүлэлтээс 65.2 функтээр өссөн.

Ажилд ороход хамгийн ихээр нөлөөлдөг хүчин зүйлүүд нь эзэмшсэн мэргэжил, төгссөн сургууль, ярилцлагын ур чадвар, хувийн зан чанар байна.

***Зураг 1** Ажил хийдэг төгсөгчдийн эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарууд дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн шилжилт хөдөлгөөн*



2013 онд уул уурхай болон ХАА-н салбарт ажиллаж байсан төгсөгчид 2014 онд бусад салбаруудад тархан ажиллаж байна.

2014 онд ажилтай байгаа төгсөгчид боловсролын салбарт 15.9 хувь, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарт 12.1 хувь, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт 11.6 хувь, төрийн удирдлага батлан хамгаалах салбарт 10.5 хувь, боловсруулах салбарт 10.1 хувь нь ажиллаж байгаа бөгөөд эдгээр салбарт олноороо ажиллаж байна.

Төгсөгчид усан хангамж, үл хөдлөх хөрөнгийн салбарт тус бүр 0.2 хувь нь л ажилладаг буюу энэ салбаруудад хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэхгүй байна.

Ажил хийж байгаа төгсөгчдөөс цаашид тогтвортой ажиллах эсэхийг лавлахад 79.9 хувь нь тогтвортой ажиллана гэж хариулсан ба өмнөх онд 67.8 хувь байсан. Тогтвортой ажиллах шалтгааныг тодруулахад ажилдаа сэтгэл ханамжтай гэж дийлэнх нь хариулсан. Харин цаашид тогтвортой ажиллахгүй гэсэн шалтгааныг дэлгэрүүлэн судлавал илүү хөгжих боломжтой нөхцөл сайтай ажил хийх гэж 22.6 хувь нь, түр ажил болохоор гэж 16.9 хувь нь, ажлын нөхцөл, цалин хангамж муу гэж 12.0 хувь нь, мэргэжил ур чадварт тохирохгүй гэж 10.5 хувь нь хариулсан байна.

Ажил хийж байгаа төгсөгчдөөс ажлын байрны мэдээллийг хаанаас авсныг тодруулахад 20.0 хувь нь ажил олгогчоос, 19.2 хувь нь эцэг эх, хамаатан садан,

17.1 хувь нь найзууд, хамт суралцагсад, 13.3 хувь нь сонин, телевиз, хэвлэлээс гэсэн хариултууд 10-аас дээш хувь эзэлж байна.

Ажил хийж байгаа төгсөгчдийн 3.3 хувь нь буюу 1261 төгсөгч давхар ажил хийж байна. Тэдний 931 нь ИДС төгсөгч, үлдсэн 331 нь МСҮТ төгсөгч байна. Хийж буй давхар ажлын тоог харвал 55 хувь нь хоёр ажил, 45 хувь нь 3 ажил хийж байна. Давхар ажил хийж байгаа төгсөгчдийн 43.8 хувь нь одоогийн хийж байгаа ажилтайгаа ижил ажил хийдэг гэсэн. Давхар ажил хийгээд дунджаар 11 сар болсон. Тэдний 64.5 хувь нь цалин хөлстэй ажилтны статустайгаар үүнээс 45 хувь нь байнгын ажлын байранд, 19.5 хувь нь түр ажлын байранд ажиллаж байна. Давхар ажлын 7 хоногийн дундаж цаг 25, сарын цалин 532 мянган төгрөг байна. Давхар ажил хийж байгаа шалтгаан нь цалин орлогоо нэмэгдүүлэх гэж 41 хувь, сул цаг байдаг гэж 20 хувь нь хариулсан нь хамгийн их байв.

Нийт төгсөгчдийн 35 хувь нь буюу 18,9 мянган төгсөгч сүүлийн нэг жилд сургалтанд хамрагдсан бөгөөд үүнээс 15.5 хувь нь ИДС болон МСҮТ-д дахин суралцсан байна.

Сургалтанд хамрагдсан дундаж хугацаа ИДС төгсөгчдийн хувьд 10.6 сар, МСҮТ төгсөгчдийн хувьд 21.1 сар байна. Сургалтын төлбөрт зарцуулсан дундаж хэмжээ ИДС төгсөгчдийн хувьд 1,254 мянган төгрөг байхад МСҮТ төгсөгчдийн хувьд 1,675 мянган төгрөг буюу 421 мянган төгрөгөөр илүү байна. Нийт суралцсан төгсөгчдийн 46.2 хувь нь өөрөө сургалтын төлбөрөө төлдөг, 25.2 хувь нь гэр бүлийнхнээрээ төлүүлдэг, 19.1 хувь нь

байгууллага буюу ажил олгогчоор, 1.5 хувь нь буцалгүй тусламжид хамрагдаж үлдсэн 8 хувь нь бусад/ үнэ төлбөргүй сургалтанд 4.5 хувь нь хамрагдсан/ гэж хариулсан.

Нийт 8336 төгсөгч их дээд сургууль болон мэргэжил сургалтын төвд суралцсан байна. Тэдгээр төгсөгчдөөс дахин суралцаж байгаа шалтгааныг тодруулахад

35.2 *хувь нь мэргэжил дээшлүүлэх, 28 хувь нь боловсролын түвшин ахиулах гэж хариулсан.*

Энэ жилийн судалгаанд нийт 7023 төгсөгч ажил хайж байгаа ба 3208 МСҮТ төгсөгч, 3815 ИДС төгсөгчид байна. Ажил хайж байгаа төгсөгчдийн дотор ажил хийдэггүй 4247 төгсөгч байна. Нийт ажил хайж байгаа ИДС төгсөгчдийн 52.8 хувь буюу 2015 төгсөгч одоогийн ажлаа солих сонирхолтой байхад МСҮТ төгсөгчдийн 76.3 хувь буюу 2447 төгсөгч ажилтай болох хүсэлтэй байна.

Ажил хайхдаа төгсөгчид хөдөлмөр зуучлалд бүртгүүлэх нь нэмэгдсэн байна. Ажлын байрны сонголт хийхдээ төгсөгчид хамгийн түрүүнд цалин хөлс, өсөж хөгжих боломж болон ажил мэргэжлийн ирээдүй зэргийг хардаг байна.

Ажилд орохоор ажил олгогчид хандсан дундаж тоо ИДС төгсөгчдийн хувьд 2.2, МСҮТ төгсөгчдийн хувьд 3 удаа байна. Тухайн ажилд тэнцээгүй шалтгааныг асуухад өөртөө итгэлгүй байдал, байгууллагын тусгай шалгалтанд тэнцээгүй үзүүлэлт МСҮТ төгсөгчдийн дунд өндөр байгаа бол ИДС төгсөгчдийн хувьд ажил олгогчийн шаардлагад нийцээгүй гэж хамгийн их хариулсан. Харин тухайн ажлын саналаас татгалзсан шалтгааныгтодруулахад МСҮТ төгсөгч цалин хөлс бага, ажлын нөхцөл таалагдаагүй гэж хамгийн их хариулсан бол ИДС төгсөгч ажлын нөхцөл таалагдаагүй, өсөж хөгжих боломж бага гэсэн хариултыг хамгийн ихээр өгсөн.

Ойрын нэг жилд төгсөгчдийн 39.4 хувь нь ажлаа үргэлжлүүлэн хийх гэж хамгийн их хариулсан. Төрийн захиргааны байгууллага, төрийн үйлчилгээний байгууллага, хувийн аж ахуй нэгж, олон улсын байгууллагад ажиллах хүсэлтэй. Төрийн захиргааны байгууллагад ажиллах сонирхолтой төгсөгчид өсч хөгжих боломжтой, ажлын байр баталгаатай гэж хамгийн ихээр үзэж байна. Төрийн үйлчилгээний байгууллагад ажиллах сонирхолтой төгсөгчид ажлын байр баталгаатай гэж хамгийн ихээр бодож байна.

Төгсөгчдөөс хүсч буй цалингийн хэмжээг тодруулахад дунджаар 1179,9 мянган төгрөг гэж хариулсан ба ИДС төгсөгч 1426,8 мянган төгрөг, МСҮТ төгсөгч 933,1

мянган төгрөг гэж хариулсан байна.

Уг судалгааны зорилго нь Хөдөлмөрийн судалгааны институтээс 2013

онд хийсэн Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа"-нд хамрагдсан төгсөгчдийн нэг жилийн хөдөлмөр эрхлэлтийн өөрчлөлтийг мөшгөн судалж дүн шинжилгээ хийхэд оршино.

Судалгааны зорилгын хүрээнд дараах зорилтуудыг тусгасан. Үүнд:

- Төгсөгчдийн боловсролын түвшин, гэр бүлийн ахуй амьдралын талаарх өөрчлөлтийг судлах
- Төгсөгчдийн ажлын байрны хэлбэр, статус, ажил, амралтын цаг, өдөр, хөдөлмөрийн хөлс зэрэг үзүүлэлтүүдийн өөрчлөлт, давхар ажил хийж буй төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн онцлогыг тодорхойлох
- Төгссөний дараах сургалттай холбоотой зүйлсүүдийг тодруулах /сургалтын төрөл, төлбөр гэх мэт/
- 2013 онд ажилгүй байсан болон одоо ажилгүй байгаа төгсөгчдийн ажилгүйдлийн шалтгааныг мэргэжлээр задлан судлах
- Ажил хайж байгаа төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн статус, тэдгээрийн шалтгаан, хэлбэр болон хичээл зүтгэлийг судлах
- Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх хэтийн төлөвлөгөө, зорилгыг судлах
- Судалгааны үр дүнд тулгуурлан төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, боловсролын болон хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарын үйл ажиллагааны уялдаа холбоог сайжруулахад чиглэсэн санал, зөвлөмжийг боловсруулах

СУДАЛГААНД ХАМРАГДСАН БАЙДАЛ

Энэ удаагийн судалгаа нь 2013 онд судалгаанд хамрагдсан төгсөгчийн нэг жилийн хөдөлмөр эрхлэлтийн өөрчлөлтийг мөшгиж судалснаараа онцлог юм. Судалгаанд 1017 төгсөгч хамрагдсан ба 731 нь их дээд сургууль төгсөгч, 286 мэргэжил сургалтын төвийг төгсөгч болж өнгөрсөн оныхоос буурсан. Өмнөх судалгаанд хамрагдсан төгсөгчдийн хаяг, утасны дугаар өөрчлөгдөх, судалгаа өгөхөөс татгалзах, гадаад улс руу явах зэргээс шалтгаалан мөшгих судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн тоо буурсан.

Хүснэгт 1 *Судалгаанд хамрагдсан төгсөгчдийн тоо, хамрагдсан хувь*

Сургуулийн төрөл	Мэргэжлийн чиглэл	Судалгаанд хамрагдсан	Судалгаанд
	Физик, хими,	37	82.2
Мэргэжил /Дээд/	Үйлдвэрлэл	32	71.1
	Нийгмийн	33	75
	Биеийн тамир,	30	66.7
	Цэрэг, цагдаа,	31	70.5
	Барилга,	83	48.8
	ХАА-н	10	71.4
	Ойн аж ахуй, мод	2	33.3
	Байгаль	3	100
Мэргэжил /МСҮТ/			
	Мэдээллийн	9	50.0
	Геологи, уул	29	50.0
	Захиргааны	45	63.4

Нийт судалгаанд хамрагдсан төгсөгчдийн 66.9 хувь нь их, дээд сургууль, 33.1 хувь нь мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төвийг төгссөн бөгөөд хүйсийн хувьд 57.5 хувь нь эмэгтэйчүүд, үлдсэн 42.5 хувь эрэгтэйчүүд байв. Судалгаанд хамрагдсан төгсөгчдийн насны дундаж 25.

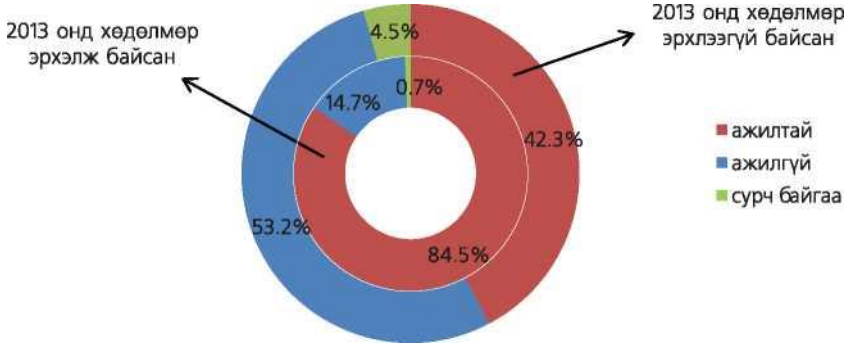
Нийт төгсөгчдийн 47.1 хувь нь гэрлэсэн бөгөөд өмнөх оны судалгаатай харьцуулахад 18.9 функтээр өссөн байна. МСҮТ төгсөгчдийн 1.6 хувь нь дээд боловсролтой болж, магистр зэрэгтэй их дээд сургууль төгсөгчид 5.5 функтээр өссөн байна.

Нийт төгсөгчдийн дунд өрхийн сарын дундаж орлого нь 751,000-1,000,000 төгрөг хүртэлх бүлэг хамгийн их буюу 25.7 хувь болж өмнөх оны судалгаатай /өрхийн орлого 501,000-750,000 төгрөг хүртэлх бүлэг хамгийн их 28.1 хувь байсан/ харьцуулахад өссөн байна. Сургуулийн төрлөөр харвал ИДС төгсөгчдийн өрхийн орлого МСҮТ-ийхээс их байна.

2014 онд судалгаанд хамрагдсан нийт төгсөгчдийн 72.2 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа ба өмнөх оныхоос 8.8 функтээр өссөн үзүүлэлттэй байна. Эрэгтэй төгсөгчдийн 80.7 хувь нь, эмэгтэйчүүдийн 66.0 хувь нь хөдөлмөр эрхлэлж байна. Эмэгтэй төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэхгүй хамгийн том шалтгаан нь хүүхэд төрүүлж, асрах явдал юм.

***Зураг 2** 2013 — 2014 онд гарсан хөдөлмөр эрхлэлтийн өөрчлөлт*

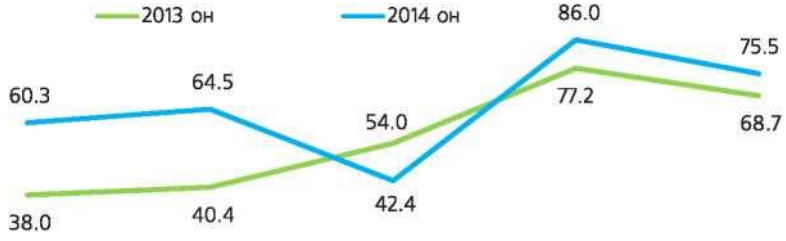
Хэмжих нэгж: хувиар



2013 оны "Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа"-нд хөдөлмөр эрхэлж байсан төгсөгчдийн 84.5 хувь нь 2014 онд ажил хийж байгаа. Ажилгүй байсан төгсөгчдийн 42.3 хувь нь 2014 онд ажил хийж байгаа, 53.2 хувь нь ажилгүй үлдсэн 4.5 хувь нь сурч байна.

Төгссөн сургуулийн байршлаар хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинг бүсээр харвал 2014 онд төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт ерөнхийдөө нэмэгдэж, төвийн бүсийн төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт буурсан байна. Төвийн бүсийн сургууль төгссөн төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт бага байгаа нь Говьсүмбэр аймагт МСҮТ төгссөн төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт маш бага байгаатай холбоотой.

***Зураг 3** Төгссөн сургуулийн байршлаар хөдөлмөр эрхэлж байгаа төгсөгчдийн нийт төгсөгчид эзлэх хувиар, 2013, 2014 он /бүсээр/*



Баруун Хангай Төв Зүү

Их, дээд сургууль төгсөгчдийн мэргэжлийн чиглэл тус бүрээрх хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн жингийн дундаж нь 80.5 болж өмнөх оныхоос 5.2 функтээр өссөн байна.

ИДС төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг өмнөх оны судалгааны 80 —аас дээш хувийн хөдөлмөр эрхлэлттэй мэргэжлийн чиглэлүүдтэй харьцуулахад анагаах ухаан 12.9 функтээр, мэдээлэл-сэтгүүл зүй 6.2 функтээр, нийгэм эдийн засаг 2.3 функтээр тус тус буурсан байна. Харин 80-аас дээш хувийн хөдөлмөр эрхлэлтээ хадгалж чадсан мэргэжлийн чиглэлүүд нь барилга, архитектур, тээвэр, цэрэг, цагдаа, аюулгүй байдал, математик, статистикийн чиглэлүүд байна. 2014 онд цэрэг, цагдаа, аюулгүй байдлын мэргэжлийн чиглэлээр төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин хамгийн их буюу 90.5 хувь байна.

Өмнөх оны судалгаанд 73.3-79.5 хувийн хөдөлмөр эрхлэлттэй байсан ИДС-ийн мэргэжлийн чиглэлүүд болох багш, боловсрол судлал 4.2 функтээр өссөн, хөдөө аж ахуй, ой, загасны аж ахуй 3.8 функтээр буурсан, соёл урлаг 7.6 функтээр өссөн, бизнесийн удирдлага 9.3 функтээр өссөн, химич, физик, геологи, газарзүй 3.4 функтээр буурсан, мал эмнэлэг 9.8 функтээр буурсан байна.

Харин өмнөх онд хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 70.0-аас доош хувь байсан мэргэжлийн чиглэлүүд нь хууль эрхзүй 18.1 функтээр, үйлдвэрлэлийн технологи 11.9 функтээр, биеийн тамир, спорт 10.8 функтээр, хүмүүнлэгийн ухаан 9.7 функтээр, байгаль хамгаалал 7.7 функтээр, нийгмийн халамжхангамж7 функтээр, биологи 2.8 функтээр өссөн байна. 2014 оны судалгаагаар хүмүүнлэгийн ухаан, мал эмнэлэг, анагаах ухааны мэргэжлийн чиглэлийн хөдөлмөр эрхэлтийн хувь 70.0-аас доош байна.

Хүмүүнлэгийн ухааны хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин хамгийн бага байсаар байна.

Хүснэгт 2 *ИДС төгсөгчдийн судалгааны мэдээлэл цуглуулах хугацааны хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал 2013, 2014 он /мэргэжлийн чиглэлээр/*

Мэргэжлийн чиглэл	Ажилтан		Ажилгүй	
	2013	2014	2013	2014
Багш боловсрол судлал	78.3	82.5	21.7	17.5
Соёл урлаг	77.8	85.4	22.2	14.6
Хүмүүнлэгийн ухаан	54.5	64.2	45.5	35.8
Нийгэм, эдийн засаг	84.8	82.5	15.2	17.5
Мэдээлэл, сэтгүүл зүй	80.0	73.8	20.0	26.2
Бизнес удирдлага	77.8	87.1	22.2	12.9
Хууль, эрхзүй	66.7	84.8	33.3	15.2
Биологи	68.9	71.7	31.1	28.3
Физик, химийн боловсрол, газарзүй	75.6	72.2	24.4	27.8
Математик статистик	80.0	89.6	20.0	10.4
Компьютер	73.3	87.2	26.7	12.8
Бүх төрлийн инженер	75.6	75.7	24.4	24.3
Үйлдвэрлэл ба боловсруулах	68.9	80.8	31.1	19.2
Барилга, архитектур	93.3	86.3	6.7	13.8
ХАА, ой, загасны аж ахуй	79.5	75.7	20.5	24.3
Мал эмнэлэг	75.6	65.8	24.4	34.2
Аялалын ухаан	82.2	69.3	17.8	30.7
Нийгмийн халамж, хамгаалах	68.2	75.2	31.8	24.8
Биеийн тамир, спорт, зарим	62.2	73.0	37.8	27.0
Тээвэр болон бусад	85.0	85.9	15.0	14.1
Бүжгэл, хөгжилдөх	63.6	77.6	36.4	22.4
Цэрэг, иргэдэд зориулсан байдал	84.1	90.5	15.9	9.5
ИДС төгсөгчид	**75.3**	**80.5**	**24.7**	**19.5**

МСҮТ төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин өмнөх оныхоос 12.2 функтээр өссөн ба тээвэр, соёл урлаг, ойн аж ахуй, мод боловсруулалтын салбарын мэргэжил эзэмшсэн төгсөгчид 50-аас дээш хувийн хөдөлмөр эрхлэлтээ хадгалж байна. 2014 онд ХАА-н үйлдвэрлэл, холбооны салбарын мэргэжилтэй төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт хамгийн бага буюу 30-аас доош хувийн хөдөлмөр эрхлэлттэй байна. Холбооны салбарын төгсөгчид энэ онд хөдөлмөр эрхлээгүй байна.

Хүснэгт 3 *МСҮТ төгсөгчдийн судалгааны мэдээлэл цуглуулах хугацааны хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал 2013, 2014 он /мэргэжлийн чиглэлээр/*

Хэмжих нэгж: хувиар

Мэргэжлийн чиглэл	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Барилга, автозам, барилгын	*46.5*	*57.3*	*53.5*	*42.7*
ХАА и[illegible]лдэрлэлийн салбар	*35.7*	*29.4*	*64.3*	*70.6*
Ойн ж[illegible]хий, мод	*50*	*100*	*50*	*0*
Байгаль хамгаалагч, аялал	*33.3*	*64.9*	*66.7*	*35.1*
Т[illegible]рийн салбар	*58.5*	*72.3*	*41.5*	*27.8*
Х[illegible]лбаа[illegible]н салбар	*33.3*	*0*	*66.7*	*100*
М[illegible]	*44.4*	*44.3*	*55.6*	*55.4*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
МСҮТ т[illegible]	***43.4***	***55.6***	***56.6***	***44.4***

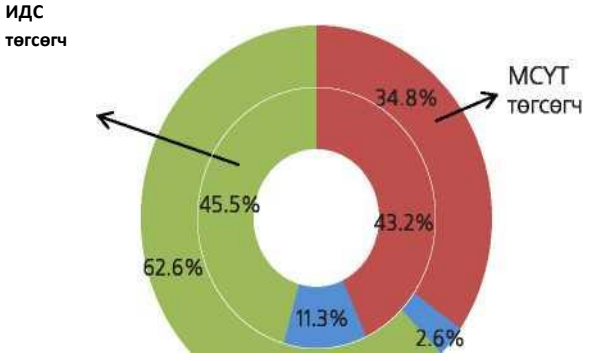
2.1 ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЭГҮЙ ***төгсөгчид***

Бидний сонирхож буй зүйл бол 2013 онд ажил хийгээгүй төгсөгч 2014 онд хөдөлмөр эрхэлж байна уу? гэдгийг тодруулах байлаа. 2013 онд ажилгүй байсан их дээд сургууль төгсөгчдийн 43.2 хувь нь, МСҮТ төгсөгчдийн 34.8 хувь нь 2014 онд ажил хийж байна.

Зураг 4 *2013 онд хөдөлмөр эрхлээгүй төгсөгчдийн 2014 оны хөдөлмөр*

Хэмжих нэгж: хувиар

эрхлэлтийн төлөв байдал, сургуулийн төрлөөр



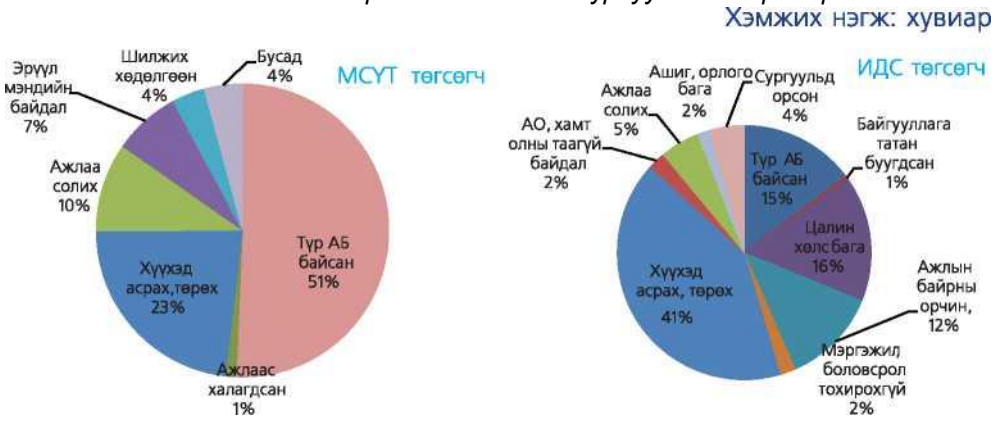
- *жил хийжбайгаа*
- *урч байгаа*

Ажилгүй

Мөн 2014 онд ажилгүй байгаа төгсөгчдөөс сүүлийн нэг жилийн хугацаанд хөдөлмөрэрхэлсэн эсэхийглавлахад 34.5 хувь нь ажил хийсэн байна. Сургуулийн

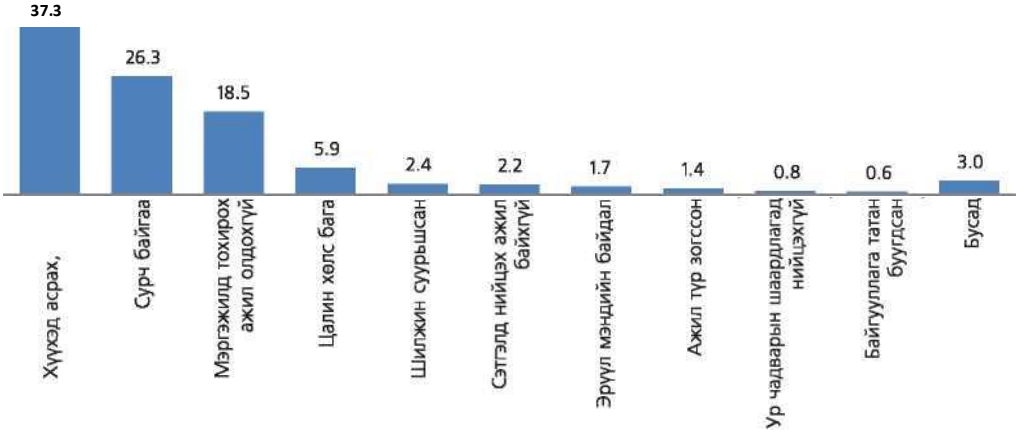
төрлөөр харвал ажилгүй байгаа ИДС төгсөгчдийн 37.9 хувь, ажилгүй байгаа МСҮТ төгсөгчдийн 30.2 хувь нь сүүлийн нэг жилд хөдөлмөр эрхэлсэн. Эдгээр ажил хийж байсан төгсөгчдөөс ажлаас гарсан шалтгааныг тодруулав.

***Зураг 5** 2014 онд ажилгүй байгаа боловч 2013 онд хөдөлмөр эрхэлсэн төгсөгчдийн ажлаас гарсан шалтгаан /сургуулийн төрлөөр/*



МСҮТ төгсөгчдийн хувьд түр ажлын байр нь ажлаас гарсан шалтгаан болсон байхад ИДС төгсөгчдийн хувьд хүүхэд төрүүлж, асрах шалтгаанаар ажлаас гарсан хувь өндөр байна.

***Зураг 6** 2014 онд ажилгүй байгаа төгсөгчдийн ажилгүйдлийн шалтгаан, хувиар*



Хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа хамгийн том шалтгаан нь хүүхэд асрах, төрөх, суралцах, эзэмшсэн мэргэжлээр ажил олдохгүй байх явдал байна.

Мэргэжилд тохирох ажил олдохгүй гэж их дээд сургууль төгсөгчдийн 14.2

хувь, МСҮТ-ийг төгсөгчдийн 31.8 хувь нь хариулсан байна.Эдгээр мэргэжлийн жагсаалтыг доорх хүснэгтэд харуулав.

Хүснэгт 4 *Мэргэжилд тохирох ажил олдохгүй байгаа төгсөгчдийн эзэмшсэн мэргэжлийн жагсаалт*

Их дээд сургууль	*Мэргэжлийн нэр*	*Мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төв*	*Мэргэжлийн нэр*
	Аялал жуулчлалын		*Нэхмэлийн*
	Малын эмч		*Хиймэл дагуулын*
	Бизнес хөтлөлтийн		*Зураач*
	Инженер		*Хөдөлгүүрийн нарсе*
	Бизнес менежер		*Сантехникч*
	Бизнес менежер сайн		*Засварчин*
	Компьютерийн		*Бөгөөгчин*
	Бизнес менежерийн		*Бөгөөгчин*

Ажилгүй байгаа төгсөгчдөөс ажил хайж байгаа эсэхийг тодруулахад тэдний 38.5 хайж байгаа үлдсэн 61.5 хувь нь ажил хайхгүй байна. Эдгээр ажилгүй мөртлөө ажил хайхгүй төгсөгчдөөс шалтгааныг асуухад 69.1 хувь нь хүүхэд, өндөр настан асрах гэж хариулсан.

Зураг 7 *2014 онд Хөдөлмөр эрхлээгүй төгсөгчдийн ажил хайхгүй байгаа шалтгаан*

Хэмжих нэгж: хувиар

дампуурсан

2.2 ***ХӨДӨЛМӨР ЭРХЭЛДЭГ ТӨГСӨГЧДИЙН АЖЛЫН БАЙРНЫ ТӨЛӨВ БАЙДАЛ, ОНЦЛОГ***

Судалгааны тайлангийн энэ хэсэгт төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал, онцлогийг харуулав.

Одоогийн ажлын байрандаа хир удаан ажиллаж байгааг тодруулахад ИДС төгсөгч дунджаар 1.7 жил, МСҮТ төгсөгч дунджаар 10 сар ажилласан байна.

Нийт ажил хийж байгаа төгсөгчдийн 88.0 хувь нь байнгын ажлын байранд

ажиллаж байна. Түр ажлын байранд ажиллагсдын тоо хэмжээ нийт ажил хийж буй төгсөгчдийн 6.4 хувь байгаа бол, үлдсэн 5.6 хувьтай тэнцэх нь улирлын чанартай ажил эрхэлж байна. Эдгээр үзүүлэлтүүд нь өмнөх оны судалгааны үр дүнтэй ойролцоо байна.

Ажил хийдэг ИДС төгсөгчдийн олонх нь буюу 94.5 хувь нь байнгын ажил эрхэлж байхад, МСҮТ төгсөгчдийн хувьд 69.3 хувь байгаа юм. Мэргэжлийн боловсролын салбар өмнөх оны судалгаанд байнгын ажлын байранд ажиллаж байгаа төгсөгчдийн хувь 72.1 байсан ба 2.8 функтээр буурсан байна.

***Зураг 8** Ажил хийж байгаа төгсөгчдийн ажлын байрны хэлбэр /сургуулийн төрөл, өмчийн хэлбэрээр/*

Хэмжих нэгж: хувиар

Нийт ажил хийж байгаа төгсөгчдийн 87.5 хувь нь нийгмийн даатгал төлдөг. Энэ дүн их дээд сургууль төгсөгчдийн хувьд 93.5 хувь, МСҮТ төгсөгчдийн хувьд

70.3 *хувь байна. Үүнээс сайн дурын даатгал төлдөг ИДС төгсөгч 6.1 хувь, МСҮТ төгсөгч 14.4 хувь байна. МСҮТ төгсөгчдийн нийгмийн даатгал төлдөг хувь бага байгаа нь түр болон улирлын шинжтэй ажил эрхэлдэгтэй холбоотой юм. Ажил хийж байгаа төгсөгчдөөс эрүүл мэндийн даатгал төлдөг эсэхийг асуухад 90.3 хувь нь төлдөг гэж хариулсан ба ИДС төгсөгчийн 95.4 хувь, МСҮТ төгсөгчийн*

75.3 *хувь нь эрүүл мэндийн даатгал төлдөг. Мөн хувь хүний орлогын албан татвар төлдөг эсэхийг лавлахад ИДС төгсөгчийн 92.3 хувь, МСҮТ төгсөгчийн 67.7 хувь нь төлдөг гэж хариулсан. Эдгээр үзүүлэлтүүдийг харвал МСҮТ төгсөгч нийгмийн баталгаагүй болох магадлалтай харагдаж байна. Мөн албан бус сектор руу шилжиж магадлалтай.*

Нийт ажил хийдэг төгсөгчдийн 27.4 /2013 оны судалгаанд 34.9 хувь байсан/ хувь нь 11-50 ажилтантай аж ахуйн нэгж байгууллагад ажиллаж буй нь хамгийн олон байлаа. Мөн 23.1/өмнөх онд 24.8 хувь нь / хувь нь 10 хүртэл

ажилтантай,

17.3 */ 16.1 хувь /хувь нь 51-100 ажилтантай, 16.9 / 12.7 хувь / хувь нь 251-аас дээш ажилтантай, үлдсэн 15.3 /11.5 хувь нь/ хувь нь 101-250 ажилтантай аж ахуйн нэгж байгууллагад ажилласан тархалтыг харуулжээ.*

Монгол улсын хэмжээнд 2014 оны сүүлийн байдлаар нийт 59,8 мянган аж ахуйн нэгж байгууллага үйл ажиллагаа явуулж байгаагаас 85.1 хувь нь 10 хүртэлх ажилтантай, 11.8 хувь нь 10-49 ажилтантай, үлдсэн 3 хувь нь 50 дээш тооны ажилтантай гэсэн статистик байна[2]. 2011 оны төгсөгчид 50-аас дээш ажилтантай буюу томоохон аж ахуйн нэгж байгууллагад өмнөх оны судалгааны дүнтэй харьцуулахад 9.2 хувиар их ажиллаж байна.

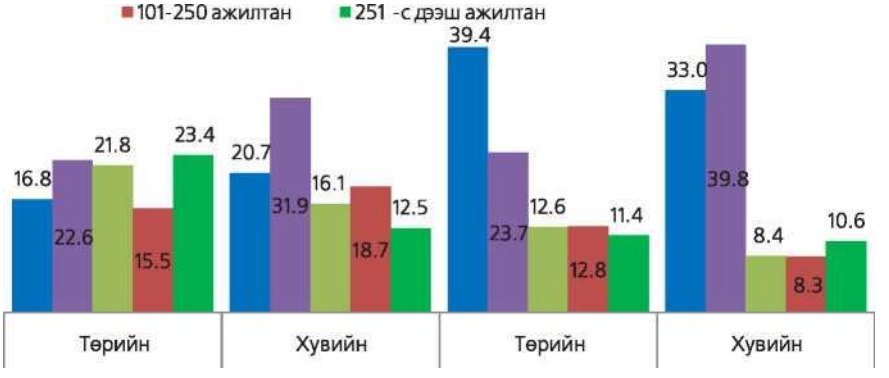
Төгсөгчдийн хамгийн олноор ажиллаж буй 11-50 ажилтантай байгууллагад төрийн өмчийн сургууль төгсөгчдийн тухайд 22.9 хувь, хувийн өмчийн сургууль төгсөгчдийн тухайд 33.9 хувь байгаа юм. 10 хүртэлх болон 11-50 ажилтантай байгууллагыг жижиг, дунд ААНБ гэж үзвэл хувийн өмчийн сургууль төгсөгчид нь төрийн өмчийнхнөөс илүү олноор энэ хэлбэрийн ААНБ-д ажиллаж, төрийн өмчийн сургууль төгсөгчид томоохон ААНБ-д илүү олноор ажиллаж байна. Үүнийг 251-ээс дээш ажилтантай ААНБ-д ажиллаж буй төрийн өмчийн сургууль төгсөгчдийн хувийн жин 20.3 хувь, хувийн өмчийн сургууль төгсөгчдийнх 12.0 хувь гэсэн дүнгээр баталгаажуулж болох юм.

ИДС төгсөгчдийн 44.8 хувь нь 50 хүртэлх ажилтантай жижиг, дунд аж ахуйн нэгж байгууллагад ажиллаж байхад, МСҮТ төгсөгчдийн тухайд энэ тоо хэмжээ 67.1 хувь байгаа нь МСҮТ төгсөгчид жижиг, дунд ААНБ-д ажиллах нь илүү түгээмэл байгааг харуулж байна.

***Зураг 9** Ажил хийж байгаа төгсөгчдийн ААНБ-ын ажилтны тоо /сургуулийн төрөл, өмчийн хэлбэрээр/*

Хэмжих нэгж: хувиар

■ *10 хүртэлх ажилтан И11-50 ажилтан I 51-100 ажилтан*



[2] ***ҮСХ, \лллллл1212.тп, Бизнес регистр***

2014 онд ажил хийж байгаа төгсөгчдийн 95.2 хувь нь цалин хөлстэй ажилтны статусаар хөдөлмөр эрхлэгч байсан бол, тэдний 83.9 хувь нь байнгын ажилтан, 6.8 хувь нь түр ажилтан, 4.6 хувь улирлын чанартай ажилтан гэсэн үр дүнг үзүүлжээ. Харин хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад статусын хувьд ажил олгогчийн статусаар хөдөлмөр эрхлэгч 0.9 хувь, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч 3.8 хувь, өрхийн бизнест оролцогч 0.1 хувь байна.

Ажил хийдэг МСҮТ төгсөгчдийн 1.4 хувь нь цалин хөлстэй ажилтны статуст шилжсэн байна.

Хүснэгт 5 *Ажил хийдэг төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн статус, хувиар, 2013, 2014 он*

Хэмжих нэгж: хувиар

Он/Сургуулийн төрөл		Цалин хөлстэй ажилта	Цалин хөлсгүй ажилтан			Бүгд
			Ажил	Хуви	Өрхийн	
ИДС төгсөг	2013 он	97.9	0.3	1.4	0.4	10
	2014 он	96.3	0.8	2.9	0.1	10
МСҮТ	2013 он	90.8	0.4	7.8	1.0	10
төгсөг	2014 он	92.2	1.1	6.6	0.0	10

Хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа төгсөгчдөөс шалтгааныг тодруулахад цалинтай ажилтнаас илүү орлого олдог гэсэн шалтгаан 25.2 хувь буюу хамгийн өндөр байв. Үүний дараа ажил байгаагүй учраас гэж 12.8 хувь, ажилд ороход бэрхшээлтэй байсан гэж 11.7 хувь нь хариулсан байна. Их дээд сургууль төгссөн хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа төгсөгчид цалинтай ажилтнаас илүү орлого олдог/28.0 хувь/, цагт баригдаж ажилдаггүй/12.9 хувь/, ажилд ороход бэрхшээлтэй байсан/12.7 хувь/, бизнес, аж ахуй эрхлэх нь хувийн зан чанарт тохирно/10.5 хувь/, найз нөхөд хамтран ажиллах санал тавьсан болохоор/10.2 хувь/ гэсэн шалтгаануудыг их дурьджээ. Харин МСҮТ төгсөгчид цалинтай ажилтнаас илүү орлого олдог/20.9 хувь/, ажил байгаагүй учраас /18.0 хувь/, мэргэжил ур чадварт нийцсэн учраас/12.6 хувь/ гэсэн шалтгааныг илүү түлхүү хэлжээ.

Зураг 10 *Хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа шалтгаан /сургуулийн төрлөөр/*

Бусад

ХХЭ-ийгтөрөөс илүүдэмждэг

Өв залгамжилсан.гэрбүлийн бизнес, аж ахуй байсан

Амжилт гаргах.хөгжих боломжтой

Эрүүл мэндийн байдлаас

Мэргэжил, ур чадварт нийцсэн

Өөр ажил байгаагүй

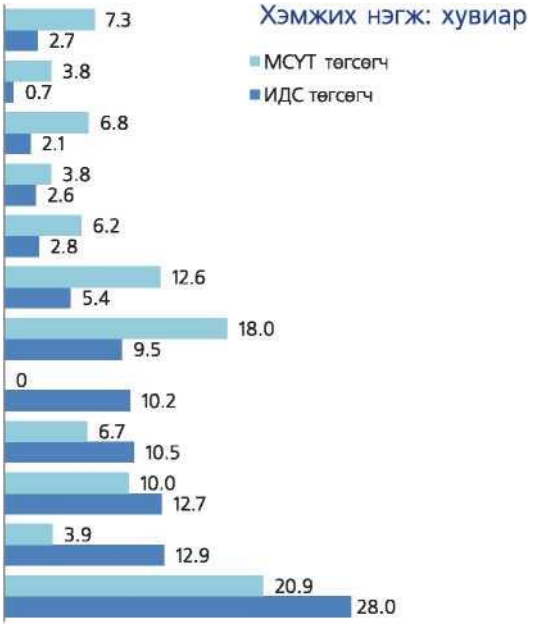
Найз нөхөд хамтран ажиллах санал тавьсан

Бизнес.аж ахуй эрхлэх ньхувийн зан чанарт тохирно

Ажилд орохбэрхшээлтэй байсан

Цагт баригдаж ажиллах сонирхолгүй

Цалинтай ажилтнаас илүү орлого олдог



Цалин хөлстэй ажилтны хувьд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа төгсөгчдийн тоо буурсан байна. 2014 онд төгсөгчдийн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан хувь буурсан хэдий ч төрийн өмчийн МСҮТтөгсөгчдийн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан хувь өссөн байна. МСҮТ төгсөгчид ИДС төгсөгчдөөс 21.6 хувиар бага хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан байна. Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах үндсэн баримт бичиг болох хөдөлмөрийн гэрээгүй МСҮТ төгсөгчид олон байна.

Зураг 11 *Цалин хөлстэй ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан хувиар 2013, 2014 он /сургуулийн төрөл, өмчийн хэлбэр/*

Хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатай болон хугацаагүй байгуулдаг бөгөөд их дээд сургууль төгсөгчдийн 25.7 хувь нь, МСҮТ төгсөгчдийн 24 хувь нь хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж байна.

Төгсөгчдийн ажиллаж буй аж ахуйн нэгж байгууллагын төрлийг судлан үзэхэд хамгийн олноороо ажилладаг нь дотоодын хөрөнгө оруулалттай компани, төрийн захиргааны болон үйлчилгээний байгууллага мөн хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид байна.

Зураг 12 *Ажил хийдэг төгсөгчдийн ажил олгогч байгууллагын хэлбэр 2013, 2014 он*

Төгсөгчдийн долоо хоногийн дундаж ажлын өдөр, ажлын цагийн хувьд өмнөх оны судалгаатай харьцуулахад өөрчлөлт бага байна. Харин 7 хоногийн нэмэлт ажлын цаг 10 цагаар багассан байгаа нь эерэг үр дүнг харуулж байна. Хэдий нэмэлт ажлын цаг багассан боловч МСҮТ төгсөгчид илүү олон цагаар, ажлын ачаалалтай ажилласаар л байна.

Хүснэгт 6 *Ажил хийдэг төгсөгчдийн 7 хоногийн дундаж ажлын өдөр, цагаар 2013, 2014 он /сургуулийн төрөл, өмчийн хэлбэрээр/*

Хэмжих нэгж: хувиар

Ангилал		7 хоногийн дундаж		7 хоногийн дундаж		7 хоногийн нэмэлт	
		201	201	201	201	201	2014
Сургуулийн төрөл	ИДС	5.3	5.3	43.7	42.5	11.5	2.1
	МСҮТ	**5.6**	5.5	50.7	50.6	13.7	3.5
Сургуулийн өмчийн	Төрийн	5.4	5.3	46.3	44.1	13.9	3.0
	Хувийн	5.5	5.4	48.1	45.2	11.3	1.7
Дундаж/ИДС+МСҮТ/		**5.5**	**5.4**	**47.2**	**46.6**	**12.6**	**2.8**

Сарын дундаж ажлын өдөр, амралтын өдрийн нэг жилийн өөрчлөлт харьцангуй бага, зөвхөн МСҮТ төгсөгчдийн амралтын өдөр 1 өдрөөр багассан байна.

Төгсөгчдийн цалин, орлогын хэмжээ 1 жилийн өмнөх үеэс 130,8 мянган төгрөгөөр өссөн байна. Хувийн сургууль төгсөгчдийн цалин 254,6 мянган төгрөгөөр өссөн нь хамгийн их ба үүний дараа ИДС төгсөгч 175,5 мянган төгрөгөөр, төрийн өмчийн сургууль төгсөгч 112 мянган төгрөгөөр

нэмэгдсэн байхад МСҮТ төгсөгчийн цалин хамгийн бага 86,1 мянган төгрөгөөр нэмэгдсэн байна.

2014 онд төгсөгчдийн сарын дундаж цалин, орлогын хэмжээ нь 636,0 мянган төгрөг байгаа ба улсын дунджаас 9 хувиар бага байна[3]. Төрийн өмчийн болон хувийн өмчийн сургууль төгсөгчийн цалин, орлогын дунджад 150 мянган төгрөгийн ялгаа байгаа бөгөөд хувийн сургууль төгсөгч илүү цалин авч байна. МСҮТ төгсөгчийн цалин 555,9 мянга байгаа нь ИДС төгсөгчөөс 29.8 хувиар бага байна.

Хүснэгт 7 *Ажил хийдэг төгсөгчдийн сарын дундаж ажил, амралтын өдөр, цалингийн хэмжээ 2013, 2014 он /сургуулийн төрөл, өмчийн хэлбэрээр/*

Ангилал		**Сарын дундаж**		**Сарын дундаж**		**Сарын дундаж**	
		201	**201**	**201**	**2014**	**201**	**2014**
Сургуулийн төрөл	ИДС	7.0	6.7	23.3	23.3	540	716.1
	МСҮТ	7.0	5.9	23.9	24.1	469.[illegible]	555.9
Сургуулийн өмчийн	Төрийн	6.8	6.6	23.7	23.4	501	613.3
	Хувийн	7.1	6.3	23.3	23.7	509	763.7
Дундаж/ИДС+МСҮТ/		**7.0**	**6.3**	**23.6**	**23.7**	**505**	**636.0**

Өмнөх оны судалгааны үр дүнтэй харьцуулахад төгсөгчдийн сэтгэл ханамжийн үзүүлэлтийн түвшин 0.7 оноогоор өссөн ба хариуцаж буй ажил үүргийн сэтгэл ханамж хангалуун бусаас хангалуун болсон байна. Харин ажил, амралтын цагийн талаар сэтгэл ханамжийн түвшин 0.5 оноогоор буурсан байна. Хөдөлмөрийн нөхцөл аюулгүй ажиллагаа, ажлын байрны хангамж, хүний нөөцийн менежментийг үнэлсэн оноонууд хангалуун бусаас ердийн болсон.

2014 онд төгсөгчдийн ажлын байрны хамгийн сэтгэл ханамжтай байдаг үзүүлэлт нь хариуцаж буй ажил үүрэг болон байгууллагын нэр хүнд нь байна . Нийт ажил хийж байгаа төгсөгчид өөрсдийн ажлын байрны талаарх сэтгэл ханамжийн түвшин ердийнөөс/3.5/ сэтгэл хангалуун/3.9/ байна.

Хүснэгт 8 *Ажлын байрны сэтгэл ханамж 2013, 2014 он /сургуулийн төрөл/ хэмжих нэгж: 1-5 хүртэлх үнэлгээний онооны дундаж*

Ангилал		Цалин	Хөдөлмөрийн нөхцөл.	Хариуцлага	Ажлын	Ажил, амралтын	Өсөн	Ажлын байрны	Хуний нөөцийн	Ажил мэргэжлий	Байгуулла
идс төг	20	3	2.3	1	3	4.2	3	2	1	2	4
	20	2	3.8	4	2	3.7	2	2	3	2	4
МС ҮТ	20	3	2.3	2	3	4.0	3	2	2	3	4
	20	2	3.6	2	2	3.5	2	2	2	2	2
Дун даж	20	3	2.3	2	2	4.1	3	2	1	2	4
	20	3	3.7	3	3	3.6	3	3	3	3	3

Ажлын байранд гүйцэтгэж буй ажил үүрэг ба боловсролын түвшингийн тохиромжтой байдал өмнөх оноос 13.7 функтээр өсөж 80.9 хувь болсон байна. Энэ үзүүлэлэлт нь боловсролоос хамаарсан ажил үүргийн үл нийцэл бага болсон гэсэн эерэг үр дүнг харуулж байна.

ИДС болон МСҮТ-ийн төрлөөр ажлын байрны ажил үүргийн шаардлага болон боловсролын түвшинг тохиромжтой эсэхийг харвал 83.0, 74.7 байна. Эндээс МСҮТ төгсөгчид ИДС сургууль төгсөгчдөөс илүү боловсрол ажил үүргийн үл нийцэлтэй тулгардаг гэдэг нь харагдаж байна.

***Хүснэгт 9** Боловсролын түвшин, ажил үүргийн нийцтэй байдал 2013, 2014 он /сургуулийн төрөл/*

Хэмжих нэгж: хувиар

Ангилал		Хэт доогуур	Доогуур	Тохиромжтой	Өндөр	Хэт өндөр
Бүгд	2013	3.4	16.9	67.2	11.2	1.2
	2014	1.6	10.7	80.9	6.7	0.1
ИДС төгсөгч	2013	2.2	14.8	68.0	11.8	1.1
	2014	1.2	8.2	83.0	7.2	0.1
МСҮТ төгсөгч	2013	3.7	21.3	63.7	10.0	1.4
	2014	2.2	17.8	74.7	5.2	0.0

2014 онд ажил үүргийн шаардлага хэт өндөр гэсэн хариулт гарч ирээгүйгээс үзхэд төгсөгчид төгссөнөөс хойш 3 жилийн дараа ажилдаа тохирох ур чадварыг эзэмшсэн байдаг гэж хэлж болохоор байна.

Хүснэгт 10 *Ажил үүргийн шаардлага, ур чадварын нийцтэй байдал 2013, 2014 он /сургуулийн төрөл/*

Хэмжих нэгж: хувиар

Ангилал		Хэт доогуу	Доо гуур	Тохиром жтой	Өнд өр	Хэт өндө
Бүгд	2013	2.5	16.4	73.0	7.3	0.9
	2014	1.3	11.3	78.5	8.9	0
ИДС төгсөгч	2013	2.1	13.0	76.5	7.9	0.5
	2014	0.6	9.1	81.4	8.9	0
МСҮТ төгсөгч	2013	2.8	19.7	69.6	6.7	1.2
	2014	2.2	17.6	70.1	9.1	0

Сургууль төгссөнөөс 3 жилийн дараах байдлаар ажил хийж байгаа төгсөгчдийн 1.7 хувь нь ажлын байрандаа ур чадварын хомсолд ордоггүй байна.

Өмнөх оны судалгаанд хамгийн олноор нэрлэсэн ур чадварын хомсдол болох гадаад хэлний мэдлэг, харилцааны ур чадвар, соёлч боловсон байдал, багаар ажиллах чадварууд байсаар л байна. Харин хамгийн бага дутагдаж байсан олон улсын мэдлэг 8.5 хувь болж өссөн байна.

ИДС болон МСҮТ төгсөгчийн төрлөөр ялгаатай бөгөөд хамгийн ихээр гарч ирдэг асуудлууд нь гадаад хэлний мэдлэг /7 хувийн зөрүү/, харилцааны ур чадвар, соёлч боловсон байдал/4.2 хувийн зөрүү/, багаар ажиллах чадвар/7.1 хувийн зөрүү/, олон улсын мэдлэг/3.9 хувийн зөрүү/ байна. Эндээс харвал ИДС төгсөгчдөд МСҮТ төгсөгчдөөс илүү гадаад хэл олон улсын мэдлэг шаардлагатай байгаа бол МСҮТ төгсөгчдөд харилцааны болон багаар ажиллах чадвар илүү шаардлагатай байна.

Хүснэгт 11 *Ажлын байран дахь ур чадварын хомсдол 2013, 2014 он /сургуулийн төрөл/*

Хэмжих нэгж: хувиар

Ангилал		Төрөлх хэлээр зөв	Гадаад хэлний	Математик сэтгэлгээ,	Шинжлэх ухаан,	Тасралтгүй	Харилцааны ур	Асуудлыг шийдвэрлэх, зөв	Мэдээллийн технологийг	Багаар ажиллах	Олон улсын	Бусад	Ур чадварын
[illegible]	2013	5	1	[illegible]	[illegible]	7	1	[illegible]	14	1	[illegible]	[illegible]	[illegible]

с													
М													
Бү													

Сургууль төгсөөд 3 жилийн дараа 71.4 хувь нь ажлын байранд дасан зохицоход ямар нэг хүндрэл бэрхшээл тулгардаггүй гэж хариулсан байна. Нэг жилийн өмнөх үзүүлэлтээс 65.2 функтээр өссөн. Төгсөгчдийн 9.4 хувь нь ажлын хэв маягт дасан зохицох байдал, ажил гэр хоорондын зай гэж 6.4 хувь нь хариулсан ба хамгийн ихээр тулгардаг бэрхшээлүүд гэсэн байна.

Сургуулийн төрлөөр авч үзвэл ИДС төгсөгчидтэй харьцуулахад МСҮТ төгсөгчид илүү их бэрхшээлтэй тулгардаг байх юм.

***Хүснэгт 12** Ажлын байранд дасан зохицоход тулгардаг бэрхшээл 2013, 2014 он/сургуулийн төрөл/*

Хэмжих нэгж: хувиар

2013 он		**Ажлын хэв маягт дасах**	**Хамт ажиллагсад, удирдлагатай**	**Ажилд тохирох байдал болон сонирхлын ял**	**Хүсч байсан түвшин/ цалин,**	**Ялгаварлан гадуурхал /хүйс, боловсрол, хот-хөдөө г.м/**	**Ажил гэр хоорондын зай**	**Бусад**	**Хүндрэл бэрхшээл**
идс төгс	20	6	18.4	10.2	3.3	12.2	3	3	6
МСҮТ	20	1	13.3	6.7	3.5	11.1	1	3	4
Бүгд	20	**1**	**16.7**	**9.0**	**3.4**	**11.8**	**3**	**3**	**6**
	20	**9.**	**3.3**	**2.7**	**4.9**	**0.4**	**6.**	**1**	**71**

Ажилд ороход хамгийн ихээр нөлөөлсөн хүчин зүйл нь эзэмшсэн мэргэжил байна. Түүний дараа ажилд орох ярилцлагын ур чадвар, хувийн зан чанар, төгссөн сургууль гэсэн хүчин зүйлүүд орсон байна. Харин ажилд ороход нөлөөлөх нөлөөллөөр ажилд төвлөрөх чадвар болон гадаад хэлний мэдлэг зэрэг хүчин зүйл хамгийн сул байдаг гэсэн судалгааны үр дүн гарчээ.

***Хүснэгт 13** Ажилд ороход нөлөөлсөн хүчин зүйлс 2013, 2014 он/сургуулийн төрөл/*

Хэмжих нэгж: хувиар

Ангилал		Сурлагийн	Эзэмшсэн	Гадаад хэлний	Мэргэжил-ур чадвараын	Төгссөн	Ярилцлагын	Хөдөлмөрт бэлтгэсэн	Хувийн зан	Төлөөлөгч	Гадаад дур төрх- бие	Аль нь ч
идс	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
МС	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Бүг	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Ажил үүрэг, эзэмшсэн мэргэжлийн нийцтэй байдлын талаар 37.3 хувь нь тохирдог, маш сайн тохирдог гэж 18.4 хувь нь хариулсанаас үзэхэд нийт ажилтай төгсөгчдийн 55.7 хувь нь эзэмшсэн мэргэжлээрээ ажилладаг гэж үзэж болохоор байна. 70-аас дээш хувь нь мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа мэргэжлийн чиглэлүүд нь анагаах ухаан, соёл урлаг, цэрэг, цагдаа, аюулгүй байдал, мал эмнэлэг, 60-аас 70 хүртэл хувь нь мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа мэргэжлийн чиглэлүүд нь барилга, нийгэм, эдийн засаг, мэдээлэл-сэтгүүл зүй, үйлдвэрлэл боловсруулах салбар, байгаль хамгаалал, багш боловсрол судлал, математик статистик, биологи, компьютер байна.

Харин мэргэжлийн бус хөдөлмөр эрхлэлт ихтэй мэргэжлүүд дунд МСҮТ-ийнх их байна. Тухайлбал ойн аж ахуй, мод боловсруулах салбар, тээврийн салбарийн мэргэжилтэй төгсөгчдийн 45-аас дээш хувь нь мэргэжлээрээ ажиллахгүй байна. Хүмүүнлэгийн ухааны чиглэлээр ИДС төгсөгчдийн 41 хувь нь мэргэжлийн бус хөдөлмөр эрхэлж байна. Эзэмшсэн мэргэжлийн чиглэл болон ажил үүргийн нийцлийн дэлгэрэнгүй хүснэгтийг хавсралт 2-оос үзнэ үү.

Хүснэгт 14 *Ажил үүрэг, эзэмшсэн мэргэжлийн нийцтэй байдал 2013, 2014 он /сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: хувиар

Ангилал		Огт тохир	Тохирдоггүй	Дунд	Тохирдог	Маш сайн
ИДС төгсөгч	201	7.7	11.1	22.4	40.4	18.5
	201	7.0	10.8	23.7	37.3	21.3
МСҮТ төгсөгч	201	26.1	10.0	20.8	29.1	14.1
	201	16.7	16.1	19.5	37.5	10.2

Бүгд	201	13.6	10.7	21.9	36.7	17.0
	201	9.5	12.2	22.6	37.3	18.4

Төгсөгчдөөс ажиллаж буй аж ахуйн нэгж байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэлийн талаар тодруулан, мэдээллийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны үндсэн 21 салбарт тархаан боловсруулсан. 2014 оны судалгааны дүнгээр төгсөгчид боловсролын салбарт 15.9 хувь, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарт 12.1 хувь, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт 11.6 хувь, төрийн удирдлага батлан хамгаалах салбарт 10.5 хувь, боловсруулах салбарт 10.1 хувь байгаа нь хамгийн олноор ажиллаж байгаа салбарууд юм.

Эзэмшсэн мэргэжлийн чиглэл болон ажиллаж байгаа салбарыг 2013 оны судалгааны үр дүнтэй харьцуулбал уул уурхайн салбарт 65.7 функтээр буурсан, ХАА салбарт 10.3 функтээр буурсан нь энэ 2 салбарт ажиллаж байсан төгсөгчид бусад салбарт тархан ажиллаж байгааг харуулж байна. Харин санхүү болон даатгалын салбарт 10.9 функтээр, боловсролын салбарт 10.7 функтээр, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт 8.6 функтээр, боловсруулах салбарт 7.9 функтээр, төрийн удирдлага батлан хамгаалах салбарт 7.6 функтээр хөдөлмөр эрхэлдэг төгсөгч нэмэгдсэн байна.

Төгсөгчид олон улсын байгууллага, усан хангамж, үл хөдлөх хөрөнгийн салбаруудад маш цөөнөөр ажиллаж байна.

Их дээд сургууль болон МСҮТ төгсөгчдийн ажиллаж байгаа хамгийн их зөрүүтэй салбарууд нь боловсрол /16.8 хувиар ИДС төгсөгч илүү ажиллаж байна/, барилга /15.9хувиар МСҮТтөгсөгч илүү ажиллажбайна/, боловсруулах үйлдвэрлэлийн /11.4 хувиар МСҮТ төгсөгч илүү ажиллаж байна/ салбар тус тус байна.

Төгсөгчдийн мэргэжлийн чиглэл болон ажилладаг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын тархалтыг харьцуулсан дэлгэрэнгүй мэдээллийг хавсралтаас харах боломжтой.

***Хүснэгт 15** Ажил хийдэг төгсөгчдийн ажил мэргэжлийн ангилал /сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: хувиар

Үндсэн ажил мэргэжил

Ангилал		Удирдах албан тушаалын	Мэргэжилтэн	Инженер, техникийн	Бичиг хэргийн	Худалдаа үйлчилгээний	ХАА, загас ан	Үйлдвэрийн ба худалдааны төхөөрөмжийн оператор, үсрагч	Энгийн ажил мэргэжил	Эзэгдэн хучний ажилтан	Бүгд
Сургуулийн	Н	15	5	3	1	8	0	2	2	0	0	1
	М	21	2	4	3	23	1	23	18	1	0	1

ИДС төгсөгчдийн хамгийн олноор ажилладаг ажил мэргэжлүүд нь "Мэргэжилтэн" гэсэн ажил мэргэжлийн үндсэн бүлэгт харьяалагдаж байгаа юм. МСҮТ төгсөгчдийн тухайд "Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан" болон "Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан" гэсэн ажил мэргэжлийн үндсэн бүлгүүдэд хамаарах ажил мэргэжлүүдээр илүү олноор тархан ажилладаг нь тогтоогдсон.

Удирдах албан тушаалд ИДС төгсөгчид илүү их ажиллаж байгаа нь боловсролын түвшингийн ялгаа нийгэмд их байдгийг харуулж байна.

Ажил хийж байгаа төгсөгчдөөс цаашид тогтвортой ажиллах талаар асуухад 79.9 хувь нь тогтвортой ажиллана гэж хариулсан ба өмнөх онд 67.8 хувь байсан нь төгсөгчид илүү тогтвортой ажиллах сонирхолтой болсныг харуулж байна. Энэ үзүүлэлт ИДС төгсөгчдийн хувьд 84.8 хувь /2013 онд 73.8 хувь байсан/, МСҮТ 65.7 хувь /2013 онд 55.2 хувь байсан /байна.

Цаашид тогтвортой ажиллах үндсэн шалтгааныг сургуулийн төрлөөр тодруулахад ажилдаа сэтгэл ханамжтай /53.6 хувь / гэсэн хариулт өндөр хувьтай байсан ба дараа нь өсөж хөгжих боломжтой, ажлын орчин сайн учраас /8.3 хувь/ / 11. 7 хувь / гэсэн хариултууд байна.

***Зураг 13** Ажил хийдэг төгсөгчдийн цаашид тогтвортой ажиллах шалтгаан /сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: хувиар

гэрээ

Харин цаашид тогтвортой ажиллахгүй гэсэн шалтгааныгдэлгэрүүлэн судлавал илүү хөгжих боломжтой нөхцөл сайтай ажил хийх гэж 22.6 хувь нь, түр ажил болохоор гэж 16.9 хувь нь, ажлын нөхцөл, цалин хангамж муу гэж 12.0 хувь нь, мэргэжил ур чадварт тохирохгүй гэж 10.5 хувь нь хариулсан байна. Их дээд сургууль төгсөгчдийн хувьд илүү хөгжих боломжтой ажил хийх /31.8 хувь/, ажлын нөхцөл цалин хангамж муу /14.6 хувь /учраас цаашид ажиллахгүй гэж байгаа бол МСҮТ төгсөгчид түр ажиллаж байгаа учраас /27.5 хувь/, мэргэжил, ур чадварт тохирохгүй /15.7 хувь/, илүү хөгжих боломжтой ажил хийх /10.6 хувь/, сурах хүсэлтэй /10.1 хувь/ гэж ялгаатай шалтгаанаар цаашид ажиллахгүй гэсэн байна.

Зураг 14 *Ажил хийдэг төгсөгчдийн цаашид тогтвортой ажиллахгүй шалтгаан /сургуулийн төрлөөр/Хэмжих нэгж: хувиар*

Бусад

Ар гэр, эрүүл мэндийн шалтгаан

Тодорхой улирал хугацаатай ажилладаг тул

Ажил олгогч, хамт ажиллагсдын таагүй харилцаа

Өмнө нь ажиллаж байсан хүн буцаж орох тул

Сурах хүсэлтэй

Мэргэжил ур чадвар тохирохгүй

Байгууллагын бизнес үйл ажиллагааны таагүй байдал

Хаиуцсан ажил, төсөл дуусч байгаа

Түр ажиллаж байгаа

Ажлын нөхцөл цалин хангамж муу

Илүү их боломжтой, нөхцөл сайтай ажил хийх

Ажил хийж байгаа төгсөгчдөөс ажлын байрны мэдээллийг хаанаас авсныг тодруулахад нийт төгсөгчдийн 20.0 хувь нь ажил олгогчоос, 19.2 хувь нь эцэг эх, хамаатан садан, 17.1 хувь нь найзууд, хамт суралцагсад, 13.3 хувь нь сонин, телевиз, хэвлэлээс гэсэн хариултууд 10-аас дээш хувь эзэлж байна. Сургуулийн төрлөөр харвал МСҮТ төгсөгчдийн 26.5 хувь нь ажлын байрны мэдээллийг эцэг эх, хамаатан саднаас авдаг буюу хамгийн өндөр байна. Харин ИДС төгсөгчийн 22.0 хувь нь буюу хамгийн өндөр хувь ажил олгогчоос ажлын байрны мэдээллээ авдаг нь сонирхолтой үр дүн байна. Үүнээс гадна өөрөө өөртөө ажлын байр бий болгосон гэсэн төгсөгчид МСҮТ-ийн хувьд 7.1 хувь, ИДС-ийн хувьд 5.6 хувь байгаа нь ажилд зуучлах үйлчилгээний талаарх хүртээмж муу байгааг харуулж байна.

***Зураг 15** Ажлын байрны мэдээллийн эх сурвалж /сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: хувиар

2.3 ДАВХАР ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ

Энэ хэсэгт одоо байгаа ажлаасаа гадна 1 ба түүнээс дээш ажил давхар хийж байгаа төгсөгчдийн талаар судлах юм. Хийж буй давхар ажлын тоо, ажлын цаг, давхар ажил, хийж буй шалтгаан, ажлын байрны хэлбэр зэрэг үзүүлэлтүүдийг тусгасан.

Нийт ажил хийж байгаа төгсөгчдийн 3.3 хувь нь буюу 1261 төгсөгч давхар ажил хийж байна. Тэдний 931 нь ИДС төгсөгч, үлдсэн 331 нь МСҮТ төгсөгч байна. Хийж буй давхар ажлын тоог харвал 55 хувь нь нэг ажил, 45 хувь нь 2 давхар ажил хийж байна. Сургуулийн төрлөөр хийж буй давхар ажлын тоо нь ялгаатай бөгөөд ИДС төгсөгчдийн 53.5 хувь нь 2 давхар ажил хийдэг, МСҮТ төгсөгчдийн 20.9 хувь нь үндсэн ажлаас гадна 2 давхар ажил хийж байна.

Давхар ажил хийж байгаа хугацаа асуухад нийт давхар ажил хийж байгаа төгсөгчид дунджаар 11 сар хийж байна гэж хариулсан ба эрэгтэй төгсөгчид илүү удаан давхар ажил хийж байгаа буюу дунджаар 17 сар, эмэгтэй төгсөгчид 4 сар давхар ажил хийж байна. Харин сургуулийн төрлөөр давхар ажил хийж байгаа хугацаа асуухад ИДС төгсөгч 14 сар, МСҮТ төгсөгч 8 сар болж байна гэж хариулсан.

Одоогийн хийж байгаа үндсэн ажил давхар ажилтай төсөөтэй эсэхийг тодруулахад нийт давхар ажил хийж байгаа төгсөгчдийн 43.8 хувь нь ижил,

7.3 *хувь нь төсгэй, 49.0 хувь нь өөр гэж хариулсан. Сургуулийн төрлөөр задлан харвал ИДС төгсөгчийн 36.9 хувь нь ижил, 9.9 хувь нь төстэй, 53.2 хувь нь өөр гэж хариулсан байхад МСҮТ төгсөгчид 63.0 хувь нь адилхан, 37.0 хувь нь өөр ажил эрхэлдэг байна.*

Давхар ажил хийж байгаа төгсөгчдийн ажлын байрны хэлбэрийг харвал 64.5 хувь нь цалин хөлстэй ажилтан, үлдсэн 35.5 хувь нь цалин хөлсгүй ажилтан үүнээс 45 хувь нь байнгын ажлын байр, 19.5 хувь нь түр ажлын байр байна. Сургуулийн төрлөөр хүснэгтэд үзүүлэв.

***Хүснэгт 16** Давхар ажил эрхэлдэг төгсөгчдийн ажлын байрны хэлбэр /сургуулийн төрлөөр/*

Ангилал		Цалин хөлстэй		Цалин хөлсгүй		Бүгд
		Байнг	Түр	Ажил	Хувиа	
Сургуулийн	ИДС	379	173	19	360	**931**
	МСҮТ	191	70	0	60	**331**
Сургуулийн	ИДС	41	19	2	39	**100**
	МСҮТ	58	21	0	21	**100**

Давхар ажил хийж байгаа 7 хоногын дундаж цаг 25, сургуулийн төрлөөр ИДС төгсөгчийн хувьд 26 цаг, МСҮТ төгсөгч 24 цаг ажиллаж байна. Харин давхар ажил хийгээд авч буй сарын цалин орлого дунджаар 532,0 мянган төгрөг байна.

Хүснэгт 17 *Давхар ажил эрхэлдэг төгсөгчдийн ажлын цаг, цалин орлого /сургуулийн төрлөөр/*

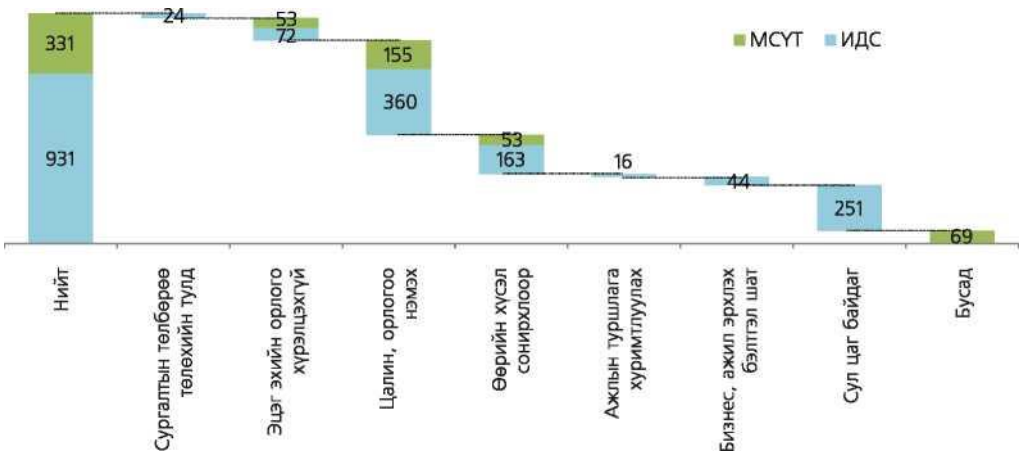
Ангилал		**7 хоногын**		**Сарын цалин,**		**Сарын дундаж**
		Эрэг	**Эмэг**	**Эрэг**	**Эмэгтэй**	
Сургуулийн	*ИДС*	*13*	*38*	*300.0*	*244.0*	*272.0*
	МСҮТ	*45*	*3*	*1,484*	*100.0*	*792.0*
Дундаж		*29*	*21*	*892.2*	*172.0*	***532.0***

Нийт давхар ажил хийж буй төгсөгчид давхар ажил хийх нь ирээдүйн ажил мэргэжилд нөлөөлнө гэж 26.2 хувь нь үзэж байгаа бол 19.9 хувь нь нөлөөлөхгүй үлдсэн 53.9 хувь нь мэдэхгүй гэсэн байна.

Давхар ажил хийж байгаа шалтгааныг тодруулахад цалин орлогоо нэмэгдүүлэх гэж /41 хувь/ давхар ажил хийдэг гэсэн хамгийн их хувь байна. Дараа нь сул цаг байдаг болохоор /20 хувь/, өөрийн хүсэл сонирхлоор /17 хувь/ давхар ажил хийж байгаа гэсэн хариултууд байна. Сургуулийн төрлөөр авч үзвэл МСҮТ төгсөгчдийн 47 хувь нь, ИДС төгсөгчдийн 38.7 хувь нь цалин орлогоо нэмэгдүүлэх гэсэн хариултууд хамгийн их хувь эзэлж байна.

Зураг 16 *Давхар ажил хийж буй шалтгаан /сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: тоо



Хийж буй давхар ажлын байрны мэдээллийг хаанаас авсан талаар лавлахад 33.4 хувь нь найз нөхөд, 26.2 хувь нь ажил олгогч, 22.7 хувь нь өөрөө ажлын байр бий болгосон, 16.2 хувь нь эцэг эх хамаатан садангаас авсан гэсэн байна. Сургуулийн төрлөөр хархад ажлын байрны мэдээллээ МСҮТ төгсөгчдийн 53 хувь нь эцэг эх хамаатан садангаас авсан, ИДС төгсөгчдийн 36.7 хувь нь найз нөхдөөсөө авсан гэсэн хариултууд өндөр хувь эзэлж байв.

СҮҮЛИЙН нэг жилд СУРГАЛТАНД ХАМРАГДСАН БАЙДАЛ

2014 оны судалгаанд нийт төгсөгчдийн 35 хувь нь буюу 18882 төгсөгч сүүлийн нэгжилд сургалтанд хамрагдсан бөгөөд үүнээс 15.5 хувь нь ИДС болон МСҮТ-д дахин суралцсан байна. Сургалтанд хамрагдсан дундаж хугацаа ИДС төгсөгчдийн хувьд 10.6 сар, МСҮТ төгсөгчдийн хувьд 21.1 сар байна. Сургалтын төлбөрт зарцуулсан дундаж хэмжээ ИДС төгсөгчдийн хувьд 1,254 мянган төгрөг байхад МСҮТ төгсөгчдийн хувьд 1,675 мянган төгрөг буюу 421 мянган төгрөгөөр илүү байна.

***Хүснэгт 18** Сургалтын төрөл, төлбөрийн хэмжээ, хамрагдсан дундаж хугацаа/ сургуулийн төрлөөр/*

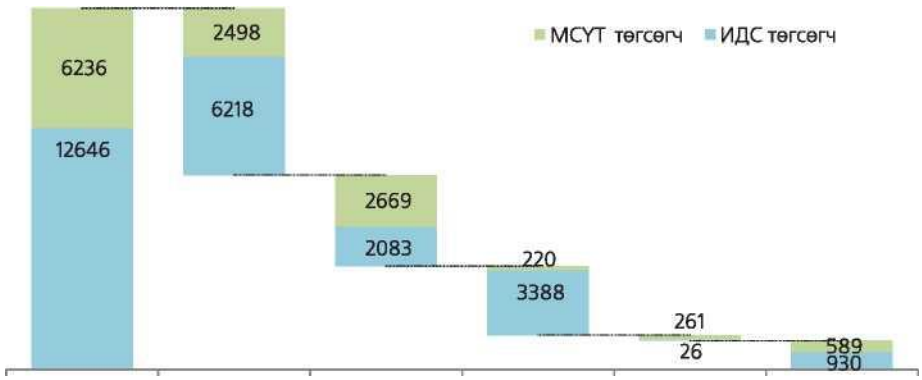
хэмжих нэгж: тоо

Ангилал	**Сургалтанд хамрагдсан**	**ТОЕ1С / ТОЕ2С**	**Аж ахуй**	**Гадаад хэл**	**Ур чадвартай**	**Мэргэжлийн**	**Мэргэжлийн анхан**	**Тусгай мэргэжлийн**	**Бакалавр**	**Магистр, доктор**
Сургуулийн	12	3	3	1	3	2	0	0	1	2

төрөл ...	62	6	0	6	1	5	28	25	3	0

*Сургуулийн төрлөөр сургалтын төлбөр төлсөн хэлбэрийг доорх зурагт үзүүлэв. Нийт суралцсан төгсөгчдийн 46.2 хувь нь өөрөө сургалтын төлбөрөө төлдөг, 25.2 хувь нь гэр бүлийнхнээрээ төлүүлдэг, 19.1 хувь нь байгууллага буюу ажил олгогчоор, 1.5 хувь нь буцалгүй тусламжид хамрагдаж үлдсэн 8 хувь нь бусад/ үнэ төлбөргүй сургалтанд 4.5 хувь нь хамрагдсан/ гэж хариулсан. Сургуулийн төрлөөр задлан харвал МСҮТ төгсөгчдийн 42.8 хувь нь гэр бүлийнхнээрээ төлбөрөө төлүүлдэг байхад ИДС төгсөгчдийн хувьд 16.5 хувь байна. Мөн ИДС төгсөгчдийн 26.8 хувь нь байгууллагаас сургалтын төлбөрөө төлүүлдэг байхад МСҮТ төгсөгчдийн 3.5 хувь нь л байгууллагаасаа төлбөрөө төлүүлдэг байна. Эндээс МСҮТ төгсөгчдийн ажил олгогч нар ажилчдийн сургалтанд дэмжлэг үзүүлдэггүй гэж хэлж болохоор байна.**Зураг 17** Сургалтын төлбөр төлсөн байдал /сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: тоо



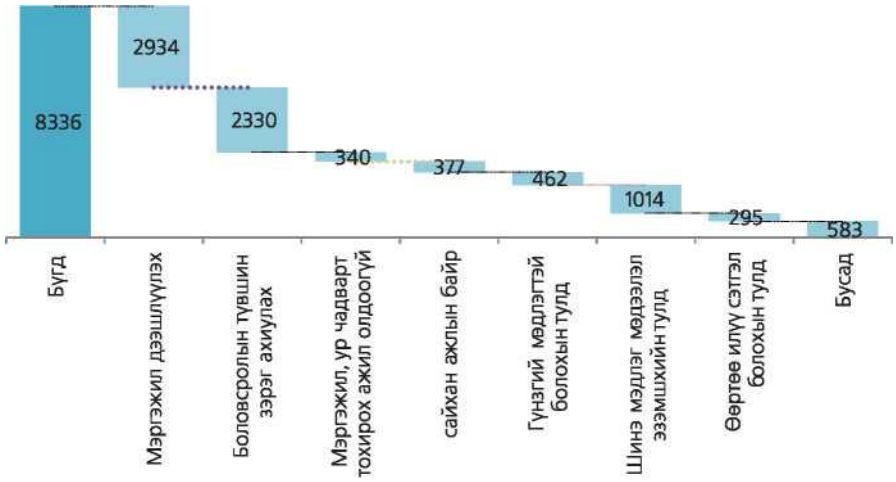
Нийт Өөрөө Гэрбүлийнхэн Байгууллага Буцалтгүй Бусад тусламж

3.1 ДАХИН СУРАЛЦАГСАД

Нийт 8336 төгсөгч их дээд сургууль болон мэргэжил сургалтын төвд сүүлийн нэг жилд суралцсан байна. ИДС төгсөгчдийн 12.5 хувь, МСҮТ төгсөгчдийн 21.4 хувь нь дахин сурсан байна. дгээр төгсөгчдөөс дахин суралцаж байгаа шалтгааныг тодруулахад 35.2 хувь нь мэргэжил дээшлүүлэх, 28 хувь нь боловсролын түвшин ахиулах гэж дийлэнх нь хариулсан.

***Зураг 18** Дахин суралцаж байгаа шалтгаан*

Хэмжих нэгж: тоо



Суралцаж байгаа төгсөгчдийн тал хувь нь өмнөх мэргэжлээс өөр мэргэжлээр сурч байна. Ялангуяа их дээд сургууль төгсөгч мэргэжлээ солин дахин суралцаж байна. Харин магистр ба түүнээс дээш зэргээр сурч байгаа төгсөгч өмнөх мэргэжлээрээ суралцаж байна.

Хүснэгт 19 *Суралцаж байгаа мэргэжил болон өмнөх мэргэжлийн нийцэл*

Хэмжих нэгж: хувиар

Ангилал		**Одоо суралцаж буй мэргэжил болон**					**Нийт**
		О	**Бага**	**Дун**	**Их**	**Я**	
ИДС төгсөгч	Бакалаврын зэргийн	48.9	2.1	23.3	19.1	6.5	**10**
	Магистр, докторын	7.6	13.5	8.8	32.7	37.4	**10**
МСҮТ төгсөгч	Мэргэжлийн анхан шатны	100	-	-	-	-	**10**
	Тусгай мэргэжлийн	27.1	-	-	50.3	22.6	**10**
	Бакалаврын зэргийн	43.1	8.9	8.5	14.6	24.9	**10**

Төгсөгчдийн сурч байгаа мэргэжлээр харвал МСҮТ төгсөгчид ИДС-д бакалаврын зэргээр бизнесийн удирдлага, байгалийн ухааны

мэргэжилтэн, бүх төрлийн инженер, сувилахуй, багш, нягтлан бодогч, эдийн засагч гэсэн мэргэжлээр түлхүү суралцаж байна.

Харин ИДС төгсөгч магистр болон түүнээс дээш зэргээр санхүү, бизнесийн менежер, шинжлэх ухаан, инженерийн мэргэжилтэн, багшлах мэргэжилтэн, санхүүч, эрх зүйч, орчуулагч, нийгмийн ажилтнаар суралцаж байна. ИДС болон МСҮТ төгсөгчдийн дахин суралцаж буй мэргэжлийг сонгосон шалтгаанаар нь хавсралт 3-5 -д үзүүлэв.

Сургалтанд хамрагдаад ямар өөрчлөлт гарсан болохыг сургуулийн төрлөөр харвал нийт суралцаж буй ИДС төгсөгчийн 28.7 хувь нь ажлын байрны шаардлагад нийцэхэд тус болсон гэсэн байхад МСҮТ төгсөгчдийн 24.1 хувь нь ажилтай орлоготой болох итгэл үнэмшил нэмэгдсэн гэсэн өөр өөр үзүүлэлт хамгийн их хувийг эзэлж байна. Эндээс ИДС төгсөгч илүү сайн ажлын байртай болох гэж сурдаг байхад МСҮТ төгсөгч ажилтай л болох гэж сурч байгаа гэсэн ялгааг харж болох юм.

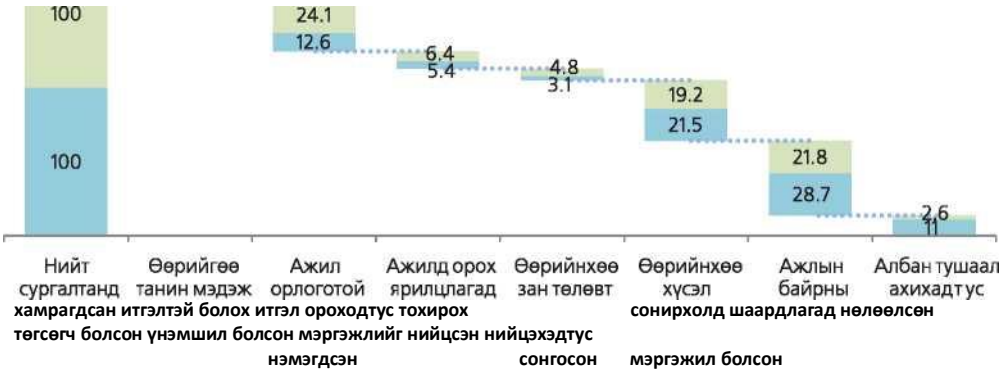
Зураг 19 *Сургалтанд хамрагдсаны дараах өөрчлөлт /сургуулийн төрөл/*

Хэмжих нэгж: хувиар

■ МСҮТ төгсөгч ИДСтөгсөгч

17.8

ээмшсэн



АЖИЛ ХАИХҮИЛЯВЦ, ЦААШДЫН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

4.1 АЖИЛ ХАЙХ ЗОРИЛГО, ШАЛТГААН

Энэ жилийн судалгаанд нийт 7023 төгсөгч ажил хайж байгаа ба 3208 МСҮТ төгсөгч, 3815 ИДС төгсөгчид байна. Ажил хайж байгаа төгсөгчдийн дотор ажил хийдэггүй 4247 төгсөгч байна. Нийт ажил хайж байгаа ИДС төгсөгчдийн 52.8 хувь буюу 2015 төгсөгч одоогийн ажлаа солих сонирхолтой байхад МСҮТ төгсөгчдийн 76.3 хувь буюу 2447 төгсөгч ажилтай болох хүсэлтэй байна. Сургуулийн төрлөөр ажил хайж байгаа ажилтай болон ажилгүй төгсөгчдийн эзлэх хувийг доорх зурагт харуулав.

***Зураг 20** Ажил хайж байгаа төгсөгч /сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: тоо, хувь

МСҮТ төгсөгч		23.7% 76.3%	Ажилтай "Ажилгүй

Зураг 21 Төгсөгчдийн ажил хайж байгаа шалтгаан /сургуулийн төрлөөр/

ИДС төгсөгч		52.8% 47.2%	

Нийт ажил хайгч

МСҮТ төгсөгч

ИДС төгсөгч

Төгсөгчдөөс ажил хайж байгаа шалтгааныг асуухад орлогоо нэмэгдүүлэх гэж 67.7 хувь нь хариулсан нь хамгийн өндөр давтамжтай байлаа. Энэ үзүүлэлт сургуулийн төрлөөр ч мөн хамгийн өндөр үзүүлэлт байна.

4.2 АЖИЛ ХАЙХ ХЭЛБЭР, ХИЧЭЭЛ ЗҮТГЭЛ

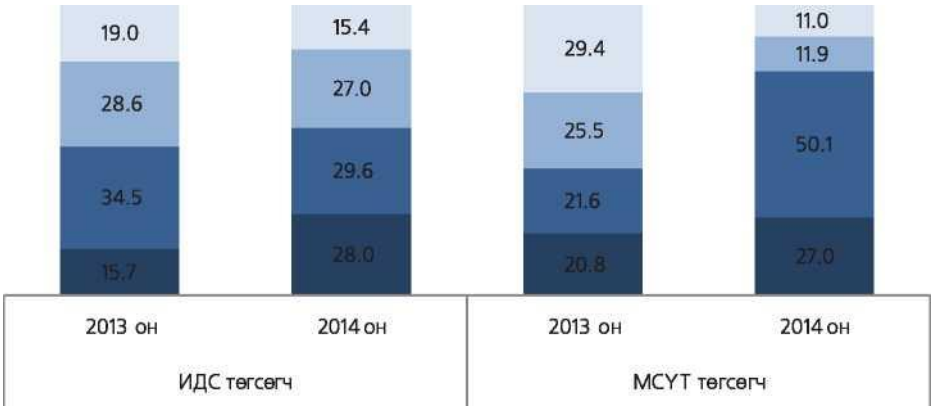
Ажил хайхдаа төгсөгчид хөдөлмөр зуучлалд бүртгүүлэх нь нэмэгдсэн байна. Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр ажил хайж байгаа МСҮТ төгсөгчид эрс өссөн байна. Өнгөрсөн оны судалгааатай харьцуулахад эерэг үзүүлэлт нь ажил хийх сонирхолтой ч ажил хайхгүй байгаа төгсөгчдийн тоо буурсан явдал юм. Гэхдээ ИДС төгсөгчдийн дунд танил талаар дамжуулан ажил хайж байгаа төгсөгчид буурахгүй байна.

Зураг 22 Ажил хайх хэлбэр 2013, 2014 он /сургуулийн төрлөөр/

Хэмжих нэгж: хувиар

■ Хөдөлмөр зуучлалд бүртгүүлэх ■ Зарын дагуу CV илгээх,ярилцлаганд орох г.м

Танил талаар дамжуулан Бодож байгаач, тодорхой алхам хийгээгүй



Ажлын байрны сонголт хийхдээ төгсөгчид цалин хөлс, өсөж хөгжих боломж болон ажил мэргэжлийн ирээдүй зэргийг хамгийн түрүүнд хардаг байна. Харин ажлын чиг үүргийн хүндрэл, ажлын ачаалалд ач холбогдол өгдөггүй байна.

Хүснэгг 20 *Ажлын байрны сонголт хийхэд чухалчилдаг зүйлс /сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: 1-5 онооны дундаж

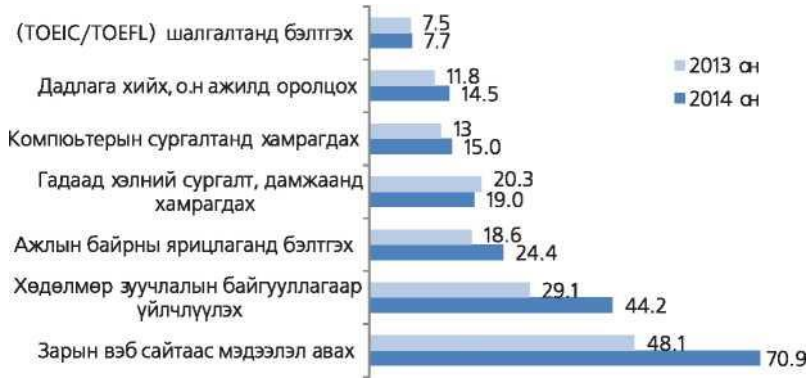
Хүчин зүйл	Бүгд	ИДС	МСҮТ
Нийт ажил хайж буй төгсөгч	7023	3815	3208
Цалин	4.1	4.2	4.1
Хөдөлмөрийн нөхцөл, аюулгүй	3.9	3.9	4.0
Байгууллагын нэр хүнд	3.7	3.7	3.6
Ажлын чиг үүрэгийн хүндрэл	3.6	3.5	3.8
Ажлын ачаалал	3.6	3.5	3.8
Өсөн хөгжих боломж	4.1	4.1	4.1
Ажил мэргэжлийн ирээдүй	4.1	4.1	4.2
Ажлын цаг	3.9	3.8	3.9
Ажлын орчин	3.9	3.8	4.0
Ажил, гэрийн хоорондын зай	3.8	3.7	3.8
Хүнтэй зан харилцаа нийцэх	3.8	3.7	3.9

Сургуулийн төрлөөр ажилд орохдоо чухалчилдаг зүйлс нь өөр өөр байгаа ба ИДС төгсөгч цалин хөлсийг, МСҮТ төгсөгч ажил мэргэжлийн ирээдүйг хамгийн эхэнд тавьдаг байна. Харин МСҮТ төгсөгчид байгууллагын нэр хүндийг, ИДС төгсөгчид ажлын чиг үүргийн хүндрэл, ачаалал зэргийг чухалчилдаггүй байна.

Энэ жилийн судалгаанд төгсөгчид зарын вэб сайтаас мэдээлэл авах, хөдөлмөр зуучлалын байгууллагаар үйлчлүүлэх хэлбэрүүдээр ажил хайх хичээл зүтгэл хийж байна. Харин ажилд орохын тулд гадаад хэлний сургалт, дамжаанд явах болон ТОЕ1С/ТОЕЕ1 -ийн шалгалтанд бэлтгэж байгаа төгсөгчдийн хувь өсөхгүй байна.

Зураг 23 *Ажил хайх хичээл, зүтгэл 2013, 2014 он*

Хэмжих нэгж: хувиар



Төгсөгчид дунджаар 6.7 сар ажил хайж байгаа ба ИДС төгсөгч 5.9 сар, МСҮТ төгсөгч 7.5 сарын дундажтай байна. Ажилд орохоор ажил олгогчид хандсан дундаж тоо ИДС төгсөгчдийн хувьд 2.2, МСҮТ төгсөгчдийн хувьд 3 удаа байна.

Тухайн ажилд тэнцээгүй шалтгааныг асуухад өөртөө итгэлгүй байдал, байгууллагын тусгай шалгалтанд тэнцээгүй үзүүлэлт МСҮТ төгсөгчдийн дунд өндөр байгаа бол ИДС төгсөгчдийн хувьд ажил олгогчийн шаардлагад нийцээгүй гэж хамгийн их хариулсан. ИДС төгсөгчдийн дунд бусад гэсэн шалтгаан олон байгаа ба тэдгээр төгсөгч танил талгүйгээс, сурлагийн голч оноо муу байсан, хариу өгөөгүй учраас мэдэхгүй байна гэж хариулсан.

***Зураг 24** Ажилд орох хүсэлт гаргаад тэнцээгүй шалтгаан /сургуулийн төрлөөр/*

Харин тухайн ажлын саналаас татгалзсан шалтгааныг тодруулахад МСҮТ төгсөгч цалин хөлс бага, ажлын нөхцөл таалагдаагүй гэж хамгийн их хариулсан бол ИДС төгсөгч ажлын нөхцөл таалагдаагүй болон бусад

гэсэн хариултыг хамгийн ихээр өгсөн.

***Зураг 25** Тухайн ажлын саналаас татгалзсан шалтгаан /сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: хувиар

Эдгээр ажил хайж байгаа төгсөгчдөөс ажил хайхад гарч буй хүндрэл

бэрхшээлийг тодруулсан. Нийт төгсөгчдийн 21.9 хувь болон 21 хувь нь ажлын байрны мэдээллийн хомсдол, ажлын туршлага дутаж байна гэж тус тус хариулсан нь хамгийн их бэрхшээл болж байна. Сургуулийн төрлөөр харвал ИДС болон МСҮТ төгсөгчид мөн адил эдгээр бэрхшээл хамгийн их байдаг гэж хариулсан байна.

***Хүснэгт 21** Ажил хайх явцад гардаг хүндрэл бэрхшээл/ сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: хувиар

Анги		Ажлын байрны	Зан төлөв, хүсэл	Ажлын туршлага	Нас, хүйсийн	Ар гэрийн асуудал	Боловсрол ур чадвар,	Гадаад дүр төрх,	Цалин хөлс	Санхүүгийн хүндрэл	Танил тал байхгүй	Ажлын орчин, ажлын	Бусад	Нийт
Сургуулийн төрөл	ИДС	2	2	2	2	7	1	0	1	3	2	8	0	1
	МС	2	2	2	5	7	1	2	1	6	1	4	0	1
Нийт		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

4.3 ЦААШДЫН

төлөвлөгөө

Судалгаанд хамрагдсан бүх төгсөгчдөөс 1 жилийн төлөвлөгөөг асуусан. Төгсөгчдийн 39.4 хувь нь ажлаа үргэлжлүүлэн хийх гэж хариулсан ба эдгээр төгсөгчид тогтвортой ажиллах сонирхолтой байна. Сургуулийн төрлөөр харвал ИДС төгсөгч МСҮТ төгсөгчдөөс илүү ажлаа үргэлжлүүлэн хийх төлөвлөгөөтэй байна. Харин МСҮТ төгсөгчид ИДС төгсөгчдөөс илүү ажилд орох төлөвлөгөөтэй байна.

Зураг 26 *Төгсөгчдийн ойрын нэг жилийн төлөвлөгөө /сургуулийн төрлөөр/*

Төгсөгчдөөс ямар байгууллагад ажиллахыгтодруулахад төрийн захиргааны байгууллага, төрийн үйлчилгээний байгууллага, хувийн аж ахуй нэгж, олон улсын байгууллага гэсэн ба мэдэхгүй гэж 7.1 хувь нь хариулсан. Сургуулийн төрлөөр ажиллахыг хүсч буй байгууллага ялгаатай байгаа ба ИДС хамгийн ихээр төрийн захиргааны байгууллагад ажиллах сонирхолтой байхад МСҮТ төгсөгч төрийн үйлчилгээний байгуулагад ажиллах сонирхолтой байна. Гадаад улсын засгийн газрын байгууллагад МСҮТ төгсөгчид ажиллах хүсэлгүй байна.

Хүснэгт 22 *Төгсөгчдийн ажиллахыг хүсч буй байгууллагын хэлбэр / сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: хувиар

Ангилал	*Ажиллахыг хүсч буй байгууллага*	Н

		Төрийн	Төрийн	Төрийн өмчит аж	Орон нутгийн	Хувийн аж ахуйн	Төрийн бус	Олон улсын	Гадаад улсын	Гадаад улсын аж	Өрхийн гишүүдийн	Мал аж ахуй, газар	Мэдэхгүй	
Сургу	идс	3	1	7	2	1	1	1	0	2	0	0	7	**1**
төрөө	МС	2	2	5	7	1	2	2	0	1	2	1	6	**1**

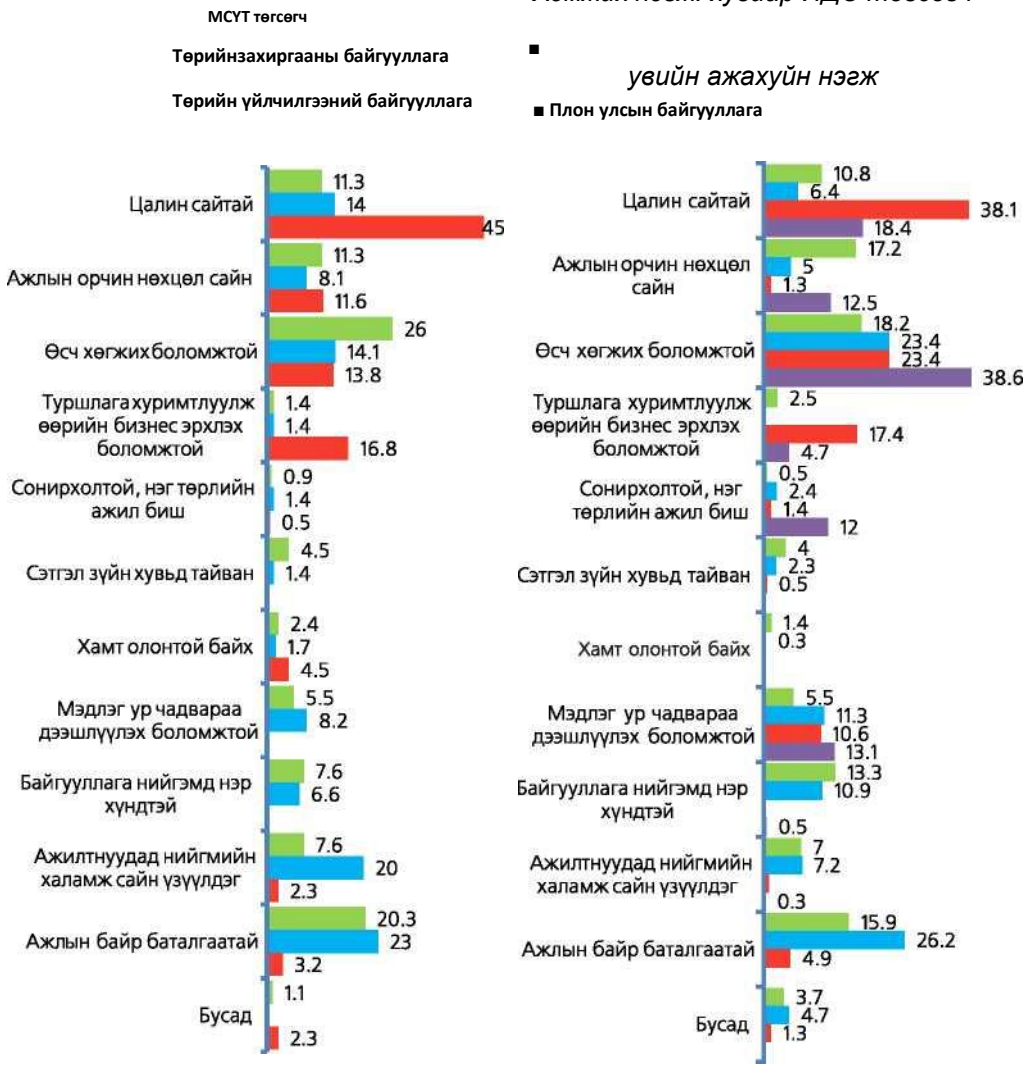
Төгсөгчдийн 10-аас дээш хувь нь ажиллахыг хүсч байгаа байгууллагуудыг сонгох болсон шалтгаанаар нь сургуулийн төрлөөр дараах зурагт үзүүлэв.

Хувийн аж ахуй нэгжид ажиллах сонирхолтой төгсөгчдийн сонгох болсон шалтгаан нь цалин сайтай, өсч хөгжих боломжтой, туршлага хуримтлуулах боломжтой гэж хамгийн их хувьтай байгаа бол төрийн захиргааны байгууллагад ажиллах сонирхолтой төгсөгчид өсч хөгжих боломжтой, ажлын байр баталгаатай гэж хамгийн ихээр үзэж байна. Төрийн үйлчилгээний байгууллагад ажиллах сонирхолтой төгсөгчид ажлын байр баталгаатай гэж хамгийн ихээр бодож байна. Төрийн байгууллагад ажиллах сонирхол нь баталгаатай тогтвор сууршилтай ажлын байр гэж үзэж болохоор байна.

Их дээд сургууль төгсөгчдийн хувьд олон улсын байгууллагад ажиллах сонирхолтой төгсөгч 10 хувь байсан ба сонгох болсон шалтгаан нь өсч хөгжих боломжтой болон цалин сайтай, мэдлэг ур чадвараа дээшлүүлэх боломжтой, ажлын орчин нөхцөл сайн, сонирхолтой нэг төрлийн ажил биш гэж үзсэн.

***Зураг 27** Ажиллахыг хүсч буй байгууллага болон сонгосон шалтгаан /сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: хувиар ИДС төгсөгч



Мөн төгсөгчдөөс хүсч буй цалингийн хэмжээг тодруулахад дунджаар 1179,9 мянган төгрөг гэжхариулсан ба ИДСтөгсөгч 1426.8 мянган төгрөг, МСҮТ төгсөгч 933,1 мянган төгрөг гэж хариулсан. Хамгийн өндөр цалинтай гэж таамагласан байгууллага нь гадаад улсын засгийн газрын байгууллага байгаа ба хамгийн бага цалингаар ажиллахыг хүссэн байгууллага нь төрийн үйлчилгээний байгууллага байна. ИДС төгсөгчид гадаад улсын засгийн газрын байгууллагад 2335.3 мянган төгрөгөөр цалинжина гэж бодож байгаа нь хамгийн өндөр цалингийн түвшин байна.

МСҮТ төгсөгчид төрийн бус байгууллагад 1382.7 мянган төгрөгөөр ажиллана гэсэн нь хамгийн өндөр байна.

Хүснэгт 23 *Төгсөгчдийн ажиллахыг хүсч буй байгууллага болон цалингийн хэмжээ /сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: мянган төгрөг

Ангилал		Ажиллахыг хүсч буй байгууллага											Нийт
		Төрийн захиргаан	Төрийн	Төрийн өмчит	Орон нутгийн өмчит аж	Хувийн аж ахуйн нэгж	Төрөлт буюу байгууллага, МУ-ын	Олон улсын байгууллага	Засаг газрын байгууллага	Гадаад улсын аж ахуйн нэгж	хамтарсан бизнес	Сургууль, газар тариалан	
Дунд	Ш	1	8	9	1	1	1	1	2	2	1	1	**1**
	М	1	7	8	7	1	1	1	-	1	1	7	**9**
Дунда		**1**	**8**	**9**	**9**	**1**	**1**	**1**	**2**	**1**	**1**	**1**	**1**

Их дээд сургууль болон мэргэжлийн боловсролын сургууль төгсөөд 3 жилийн дараах байдлаар зарим төгсөгчид боловсролын түвшин ахиулж, гэр бүлтэй болдог байна. Мөн өрхийн орлого ч тодорхой хувиар өссөн байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшингээр эрэгтэй төгсөгчид илүү байгаа ба эмэгтэйчүүдийн идэвхгүй байдалд сурах, хүүхэд, өндөр настан асрах, өвчтэй гэсэн шалтгаанууд нөлөөлж байна.

Эзэмшсэн мэргэжлээр ИДС төгсөгчдийн хувьд барилга, архитектур, тээвэр, цэрэг, цагдаа, аюулгүй байдал, математик, статистикийн чиглэлүүд 80-аас дээш хувийн хөдөлмөр эрхлэлтээ хадгалж байна. Харин хүмүүнлэгийн ухаан, биологийн мэргэжил 70-аас доош хувийн хөдөлмөр эрхлэлттэй байсаар байна. 2014 оны судалгаанд анагаах ухаан болон мал эмнэлэгийн мэргэжлийн төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин буурч 70-аас доош хувь болсон байна.

Мэргэжил сургалт үйлдвэрлэлийн төв төгсөгчдийн хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийн хувь бага хэвээр байгаа ба тал хувь нь л ажил хийж байна. Мэргэжлээр авч үзвэл ХАА-н үйлдвэрлэлийн салбар болон холбооны чиглэлийн төгсөгчид илүү их ажилгүй байна. Ажилгүй байгаа МСҮТ төгсөгчдийн хагас нь дахин сурч байна.

МСҮТ төгсөгчид мэргэжлээрээ ажиллах нь бага байна.

Ажил хийж байгаа төгсөгчид байнгын ажлын байранд олноороо ажиллаж байгаа хэдий ч МСҮТ төгсөгчдийн 30 орчим хувь нь түр ажлын байранд ажиллаж байна. Иймээс тэдний хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах хувь, нийгмийн даатгал, эрүүл мэндийн даатгалд хамрагдалт мөн бага байна.

Ажил хийж байгаа төгсөгчид 100 ба түүнээс дээш ажилтантай байгууллагад ажиллах нь нэмэгдсэн эрэг үзүүлэлт харагдаж байна

Ажиллаж байгаа эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбаруудад өөрчлөлт орж уул уурхайн салбараас боловсрол, санхүүгийн болон даатгал, бөөний болон жижиглэн худалдаа, төрийн удирдлага батлан хамгаалах үйл ажиллагаа болон боловсруулах салбар руу олонх нь ажиллаж байна. Төгсөгчид усан хангамж, үл хөдлөх хөрөнгийн салбарт тус бүр 0.2 хувь нь л ажилладаг буюу энэ салбаруудад хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэхгүй байна.

Төгсөгчдийн ажил амралтын өдрийг өмнөх оны судалгаатай харьцуулахад 7 хоногын нэмэлт ажил 10 цагаар багассан боловч МСҮТ төгсөгчид олон цагаар ажилласан хэвээр байна.

Төгсөгчдийн цалин, орлогын хэмжээ 1 жилийн өмнөх үеэс 130,8 мянган төгрөгөөр ИДС төгсөгч 175,5 мянган төгрөгөөр, МСҮТ төгсөгчийн цалин 86,1 мянган төгрөгөөр нэмэгдсэн байна. Сарын дундаж цалин 636,0 мянган төгрөг ИДС төгсөгчид 716,1 мянган төгрөг, МСҮТ төгсөгчид 555,9 мянган төгрөгөөр цалинжиж байгаа бөгөөд улсын дундаж цалингаас 56.3 мянгаар бага байна.

Төгсөгчдийн боловсрол ажил үүргийн нийцэл өмнөх оны судалгаанаас илүү тохиромжтой болсон.

Ажлын байрны ур чадварын хомсдлууд болох гадаад хэлний мэдлэг, харилцааны ур чадвар, соёлч боловсон байдал болон багаар ажиллах чадварууд төгсөгчдөд дутмаг байна.

Ажлын байранд дасан зохицох хүндрэл бэрхшээл өмнөх оныхтой харьцуулахад маш их багассан байна.

Судалгааны нэг эрэг үр дүн нь төгсөгчдийн 80 орчим хувь нь цаашид тогтвортой ажиллах төлөвтэй байгаа ба ажлын байран дахь сэтгэл ханамжийн түвшин хөдөлмөрийн нөхцөл аюулгүй ажиллагаа, ажлын байрны хангамж, хүний нөөцийн менежментийн үзүүлэлтүүд өмнөх оныхоос хангалуун бусаас ердийн болсон.

Дахин сурах явц МСҮТ төгсөгчдийн дунд их байгаа бөгөөд тэд боловсролын түвшин ахиулан суралцаж байгаа нь мэргэжлийн боловсрол хангалтгүй байгааг илэрхийлж байна. ИДС төгсөгчид дахин сурахдаа өмнөх мэргэжлээс өөр мэргэжлээр буюу үндсэн мэргэжлээ сольж байна.

Сургалтанд хамрагдсаны дараа дийлэнх ИДС төгсөгчид ажлын байрны шаардлагад нийцхэд тус болсон гэж хариулсан нь анх суралцаж төгссөн мэргэжлээр ажилд орход хүндрэлтэй байсныг харуулж байна.

МСҮТ төгсөгчид ИДС төгсөгчдөөс илүү удаан хугацаанд ажил хайдаг байна. Төгсөгчид ажил хайхдаа хөдөлмөр зуучлалд бүртгүүлэх нь нэмэгдсэн байна. Ажлын байрны сонголт хийхдээ хамгийн эхлээд цалин, өсч хөгжих боломж, ажил мэргэжлийн ирээдүй зэрэг үзүүлэлтийг хардаг нь санхүүгийн болоод цаашдын карьерээ өсгөх сонирхолтой байдгийг

харуулж байна. Ажлын ачаалал, хүндрэлийг чухалчилдаггүй нь төгсөгчдийн хувьд магтууштай байгаа юм.

МСҮТ төгсөгчид цалин бага гэж ажлын саналаас татгалздаг байна.

Ажил хайхад гардаг хүндрэл бэрхшээлүүд нь ажлын туршлагагүй байдал болон ажлын байрны мэдээллийн хомсдол байна.

Ойрын нэг жилд ИДС төгсөгчид одоогийн ажлаа үргэлжлүүлэн хийх сонирхолтой байна. Орон сууцтай болох болон гадаад оронд ажиллах гэсэн хүсэлтэй төгсөгчид байгаа нь мөн санхүүгийн асуудал байгааг харуулж байна.

Төгсөгчдийн хүсч буй цалингийн хэмжээ улсын дундаж цалингаас хэт өндөр байна. Ялангуяа ИДС төгсөгчид хэт өндөр цалин хүсч байна.

	Байгаль хамгаалагч,	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	Тээврийн	19.1	26.8	27.4	22.9	3.8
	Хэлбоомж	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	Мэдээллийн	0.0	24.0	24.0	26.0	26.0
	Аж	19.1	12.0	18.7	47.0	3.2
	Геологи, уул	10.2	25.7	20.0	39.2	4.9
	Захиргааны үйлчилгээний	9.9	9.9	30.0	40.3	9.9
	Соёл	0.0	0.0	0.0	49.4	50.6
МСҮТ бүгд		**16.7**	**16.1**	**19.5**	**37.5**	**10.2**

Хавсралт 3 *МСҮТ төгсөгчдийн дахин суралцаж буй мэргэжил, сонгосон шалтгаан*

Сургуулийн төрөл	**Мэргэжлийн КОД**	**Мэргэжлийн нэр**	**Мэргэжил сонгосон шалтгаан**					
			Ажил олгогчдоо	**Өөрийн хүсэл сонирхолоо**	**Эцэг/эх санал**	**Мэргэжлийн үнэлэмж нэр хүнд**	**Төгссөний дараа ажлын**	**Нийт**
МСҮТ-д мэргэж	7231.12	Механикч	-	-	1	-	-	**1**
	0210.13	Пэд		69				**6**

лийн анхан	2132.12	Агрономи	-	67	-	-	-	6
МСҮТ тусгай мэргэжлийн дунд болов	3111	Хими, физикийн	-	75	-	-	-	75
	2145.24	Технолог	-	111	-	-	-	1
	2262.13	Эмнэлэги	6	-	-	-	-	6
ИДСК-д бакалаврын зэрэгтэй	1211	Санхүүгийн менежер	-	-	-	17	-	17

	1211.13	Санхүүги	4	40	-	43	-	**1**
	2133	Байгаль хамгаалл	-	43	-	-	-	**43**
	2142	Барилгын	6	138	-	-	69	**2**
	2142.16	Инженер,	4	274	6	-	-	**3**
	2142.32	Инженер,	-	-	-	-	46	**4**
	2142.36	Инженер,	6	-	-	-	-	**6**
	2144.11	Архитек		43				**4**
	2144.35	Механикч	5	43	-	-	-	**9**
	2145	Химийн	6	107	-	-	-	**1**
	2145.24	Технолог	1	-	-	-	-	**1**
ИДСК-д бакала врын зэргийн сургал т	2146.11	Инженер,	-	100	-	-	-	**1**
	2151	Цахилгаа	5	43	-	-	-	**9**
	2152.22	Инженер, цахилгаа	-	-	-	43	-	**43**
	2161.11	Архитек	-	62	-	-	-	**6**
	2163	Хувцасны	-	67	-	-	-	**6**
	2165.11	Газар	-	-	5	-	-	**5**
	2166	График	4	40	-	-	-	**8**
	2221.11	Сувилаг		75				**7**
	2221.12	Сувилаху	-	110	-	-	-	**1**
	2250.11	Малын		40				**4**
	2320.57	Багш,	6	-	-	-	-	**6**
	2330.15	Багш	1					**1**
	2411.14	Нягтлан	-	164	-	-	-	**1**
	2411.17	Нягтлан	-	84	-	-	-	**8**

ИДСК-д бакалаврын зэргийн сургалт	2411.22	Нягтлан	5	-	-	-	-	**5**
	2611	Эрх зүйн		43				**4**
	2631.11	Ерөнхий	-	69	6	-	-	**1**
	2634	Сэтгэл		69				**6**
	2634.11	Сэтгэл зүйч,	-	67	-	-	-	**67**
	2635	Нийгмийн	5	53	-	-	-	**1**
	2643.17	Орчуулга	6					**6**
	2652	Дуучин,	1	16	-	-	-	**3**
	2655	Жүжигчин		43				**4**
	3351	Хил,	4	-	-	-	-	**4**
	3352	Татвары	-	67	-	-	-	**6**
	3422.11	Пассажир				53		**5**
	7221.11	Хүрэл	-	69	-	-	-	**6**
Нийт суралцагсад хамрагдсан			**9**	**228**	**3**	**156**	**11**	**3**

Хавсралт 4 *ИДС төгсөгчдийн дахин суралцаж буй мэргэжил, сонгосон шалтгаан, магистр ба докторын зэргээр*

Сургуулийн төрөл	**Мэргэжлийн код**	**Мэргэжлийн нэр**	**Таны дээр мэргэжлийг сонгосон**					
			Ажил мэргэжлээр	**Өөрийн хүсэл**	**Эцэг/эх сэтгэл**	**Мэргэжлийн чиглэлийн нэр**	**Төгссөний дараа ажлын**	**Нийт**
Магистр, докторын зэргийн сургалт	1211	Санхүүгийн	2	0	1	-	-	**4**
	1219.11	Бизнес,	-	25	-	-	-	**2**
	1219.15	Худалдан	7	15	-	-	-	**2**
	1321	Үйлдвэрийн	7	-	-	-	-	**7**
	1323.11	Барилга	-	22	-	-	-	**2**
	1345.11	Боловсролы	1	-	-	-	-	**1**

	1346	Банк,	1	4	-	-	-	1

Магистр, докторын зэргийн сургалт	1439.11	Аялал	-	27	-	-	-	2
	2113.44	Химич				5		5
	2114	Геологич		6				6
	2114.29	Г	1					1
	2120.12	Математик		4				4
	2131.37	Экологич				1		1
	2131.39	Экологич,	-	15	-	-	-	1
	2132	Ферм	2					2
	2133	Байгаль хамгааллын	15	14	-	15	-	44
	2133.14	Экологич	2	15			14	5
	2142	Барилгын	2	56				7
	2144.35	Механик		78				7
	2151	Цахилгааны	5	17	-	-	-	6
	2162.11	Газар тохижуулал	22	-	-	-	-	22
	2165	Зураачийн	2					2
	2212.37	Их эмч		85				8
	2250.11	Малын эмч	1					1
	2320.18	Багш				8		8
	2330	Дунд	1	-	-	1	-	1
	2330.13	Багш,	-	24	-	-	-	2
	2330.18	Багш,	4	-	-	-	-	4
	2351.20	Боловсролы	7	-	-	-	-	7
	2411.14	Нягтлан	5	-	-	-	12	1
	2411.23	Санхүүгийн	4					4
	2611.11	Эрх зүйн		12		1		2
	2631.11	Ерөнхий	-	15	-	-	-	1
	2635.11	Нийгмийн	1	12				2
	2643	Орчуулагч,	1	-	-	-	-	1

Нийт суралцагч хамрагдсан ИДС	1	11	1	2	13	2	

авсралт 5 *ИДС төгсөгчдийн дахин суралцаж буй мэргэжил, сонгосон шалтгаан, бакалаврын зэргээр*

Сургуулийн төрөл	Мэргэжлийн код	Мэргэжлийн нэр	Мэргэжлийг сонгосон шалтгаан						
			Ажил хөдөлмөрөөр	Өөрийн хүсэл сонирхол	Найз нөхөд, хамаатан	Мэргэжлийн үнэлэмж нэр	Төгссөний дараа ажлын	Бусад	Нийт
ИДСК-д бакалаврын зэргийн сургалт	1211	Санхүүгийн	5	-	-	-	-	-	**5**
	1219.11	Бизнес, захиргаан	56	-	-	-	-	-	**56**
	1219.1	Худалдан	5	-	-	-	-	-	**5**
	1221.1	Борлуулал	2	-	-	-	-	-	**2**
	1221.1	Маркетинг	0	-	-	-	7	-	**7**
	1321	Үйлдвэрийн	2	-	-	-	-	-	**2**
	1342.1	Эмнэлэгийн	7	-	-	-	-	-	**7**
	1420.1	Менежер.	4	-	-	-	-	-	**4**
	2114	Геологийн			20				**2**
	2145	Химийн		4					**4**
	2250.1	Малын эмч	4						**4**
	2262	Эмч зүйч	1						**1**
	2262.1	Эмнэлэгийн	8	-	-	-	-	-	**8**
	2310.1	Багш		1					**1**
	2330.1	Багш	1						**1**
	2330.3	Багш.	-	4	-	-	2	-	**7**
	2342.1	Багш						8	**8**
	2411.1	Аудитор				2			**2**
	2411.1	Ерөнхий	-	3	-	-	-	-	**3**
	2411.1	Нягтлан	-	1	-	-	-	-	**1**
	2411.2	Санхүүгийн				1			**1**
	2611.1	Эрх зүйч	2			4			**2**
	2631.1	Ерөнхий	-	1	-	-	-	2	**2**

ИДСК-д бакалаврын зэргийн сургалт	2642.1	Сэтгүүлч.	-	-	-	-	-	1	**1**
	2643.1	Оруулаан	8	1	-	-	-	-	**2**
	2643.2	Хол				5			**5**
	3111.1	Цаг үүрын	-	-	6	-	-	-	**6**
	3422	Пасаалжуу			6				**6**
	7531.1	Загварчин.	-	7	-	-	-	-	**7**
Нийт ИДС төгсөгчийн			**7**	**5**	**33**	**1**	**9**	**3**	**1**

Судалгаанд хамрагдсан танд баярлалаа
Дараа жил дахин хамрагдана гэдэгт
итгэж байна.

Судалгаа хийгдсэн 10 жилийн хугацаанд ажиллах хүчний эрэлтийг ажил мэргэжлийн ангиллаар харахад хөдөлмөрийн зах зээлд хэдэн нийтлэг төлөв тогтмол ажиглагддаг. Тухайлбал,

Тухайн жилд ажиллах хүчний эрэлт өндөртэй байх салбарын ажил мэргэжлүүд эрэлттэй ажил мэргэжлийн ангиллыг бүрдүүлдэг. Энэ жилийн хувьд үл хөдлөх хөрөнгийн салбарын ажиллах хүчний эрэлт нэмэгдэхтэй холбоотой тухайн салбарт хамаарах зарим нэг ажил мэргэжил эрэлттэй ангилалд багтаж байна.

Ажил мэргэжлийн ангиллын үндсэн бүлгийн "мэргэжилтэн" буюу II бүлэг, "энгийн ажил мэргэжил" буюу IX бүлгийн ажил мэргэжлүүд эрэлтийн ихэнх хувийг бүрдүүлж байна. Үүнээс гадна ажиллах хүчний хөдөлмөр эрхлэлт тогтворгүй хэвээр байна.

Ажил мэргэжлийн бүлгээрх эрэлт өндөртэй холбоотой энгийн ажил мэргэжлүүд үүний дотор тодорхой хэдэн ажил мэргэжлийн эрэлт өндөр байдаг. Тодруулбал, барилга болон үйлдвэрлэл аж ахуйн туслах ажилтан, цэвэрлэгч, харуул хамгаалалтын ажилтан нь сүүлийн 8 жил эрэлттэй ажил мэргэжлийн жагсаалтад тогтмол дурдагдаж байна. Энэ нь эдгээр ажил мэргэжлийн хөдөлмөр эрхлэлт тогтворгүй, хөдөлгөөн ихтэй байдагтай шууд хамааралтай юм.

Ажиллах хүчний ажил мэргэжлээрх эрэлтэд өндөр хувийг эзэлж буй мэргэжлийн ажиллах хүчин, нөгөө талаас хомсдолтой ажиллах хүчний жагсаалтад багагүй хувийг эзэлдэг байдал олон жилийн судалгааны үр дүнд хадгалагдсаар байна. Мөн ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөнд оролцогчдод тухайн ажил мэргэжлийн ажиллах хүчин онцгойлон анхаарал татахуйц байр суурь эзэлж байна. Өөрөөр хэлбэл ажиллагчдын шилжилт хөдөлгөөн тодорхой хэдэн ажил мэргэжлийн ажлын байранд давамгайлж, үүнтэй холбоотой тухайн ажил мэргэжлийн ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлт тогтворгүй байх нөхцөл үүсдэг.

Хөдөлмөрийн зах зээлд дээд боловсролын ажил мэргэжлийн эрэлтээс илүү мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагаар бэлтгэгддэг ажил

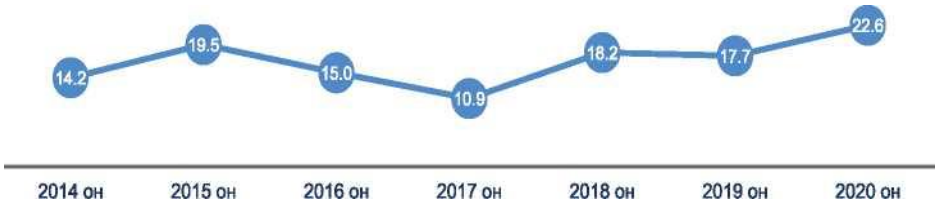
мэргэжлийн эрэлт өндөр байх хандлага бий. Тодруулбал, тогооч, зөөгч, жолооч, гагнуурчин гэх мэт ажил мэргэжлийн эрэлт жил бүрийн эрэлттэй ажил мэргэжлийн ангилалд тогтмол нэрлэгддэг. Энэ нь нэг талаас мэргэжилтэй ажиллагчдын хэрэгцээ өндөр мэт боловч, нөгөө талаас эдгээр ажил мэргэжил дэх хөдөлмөр эрхлэлт төдийлөн тогтвортой бус байгааг харуулж байна.

Харин дээд боловсрол шаардагдах ажил мэргэжлүүдээс нягтлан бодогч, сувилагчийн эрэлт, хэрэгцээ өндөр байхын зэрэгцээ ажиллах хүчний хомсдолд багагүй хувийг эзэлдэг хэвээр байна.

Ажиллах хүчний хомсдолын хувьд сүүлийн 8 жилийн хугацааны дундаж үзүүлэлт нь 1 б.б мянга бол 2015 оноос хойш буурах хандлагатай байсан. 2017 онд

10.9 *мянга болсон нь хамгийн бага түвшин байв. Харин 2020 оны хувьд өмнөх жилээс өсөж, 22.6 мянгад хүрсэн байна.*

Зураг43. Ажиллах хүчний хомсдол, мянган хүнээр, 2014-2020 он



Ажиллах хүчний хомсдолыг ажил мэргэжлээр харахад сувилагч, нягтлан бодогч, арматурчин, тогооч, зөөгч, жолооч, сантехникч зэрэг ажил мэргэжлийн ажиллах хүч жил бүр хомсдолтой байсаар байна.

Хүснэгт 35. Хомсдолтой ажил мэргэжил, оноор

202	ажиллах хүчний хомсдол	2019 оны ажиллах хүчний	
18	Ажил мэргэжлийн нэр	18	Ажил мэргэжлийн нэр
931	Тусгай ажилтан, бариулын	52	Мухлаа /ланзууны
832	Жолооч, машин т	93	Хүлдэгчдэд аж ахуйн
343	Тогооч	91	Цэвэрлэгч, албан
522	Лангуурчин-кассчин	51	Зөөгч
712	Засалчин, шаварчин	22	Сувилагч, ерөнхий
711	Барилгачин	33	Эмийн сангийн эм зүйч
911	Цэвэрлэгч, албан	34	Тогооч, ерөнхий
541	Хоршуу, сэрэмт албаны	54	Хоршуу, сэрэмт албаны
932	Хүлдэгчдэд аж ахуйн	75	Өдөлгүүр, зөөлөн эдлэлийн
931	Тусгай ажилтан, бариулга	72	Гагнуурчин

833	Жолоон тээвэрлэлтийн /худ	75	Нарийн мужаан
241	Аудитор	93	Туслах ажилтан, бөөрлөг
122	Дарга, эрхлэгч /менежер/,	51	Бармен
612	Фермийн ажилтан	22	Эм найрлагаан
932	Савлаач /ачаалаг/	52	Борлуулагч
512	Зоогч	22	Гоо сайхны
752	Нарийн мужаан	94	Гал тогооны туслах
751	Зорго тоотсон модны	24	Гаднахын нэгдсэн бодлого
214	Инженер, барилгын	71	Зам индүүдлэгчийн ажилтан
216	Графикч дизайнч	72	Кабелд нэг

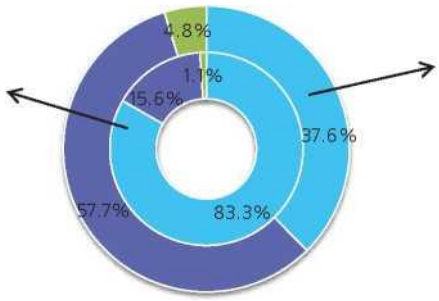
Тухайн онд хомсдолтой байсан ажил мэргэжлийн хувьд дараа оны ажиллах хүчний эрэлтэд нэрлэгдэх үзэгдэл түгээмэл тохиолдож байна.

2.1 ХӨДӨЛМӨР ЭРХЭЛДЭГ ТӨГСӨГЧИД

Судалгаанд хамрагдсан нийт төгсөгчдийн 70.5 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа ба өмнөх оныхоос 1.7 хувиар буурсан үзүүлэлттэй байна. Эрэгтэй төгсөгчдийн

66.9 *хувь нь, эмэгтэй төгсөгчдийн 67.4 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байна. Эмэгтэй төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа шалтгаануудын 53.9 хувь нь ар гэрийн асуудалтай буюу хүүхэд төрүүлж, асардаг гэж дийлэнх төгсөгч хариулсан байна. Эрэгтэй төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт өмнөх оноос 13.8 хувиар буурсан ба ажилгүйдлийн шалтгаануудын 31.8 хувь буюу эзэмшсэн мэргэжилд тохирох ажил олдохгүй байна гэж дийлэнх төгсөгч хариулсан. /Зураг 1/*

Зураг 1. *2014-2015 онд гарсан хөдөлмөр эрхлэлтийн өөрчлөлт* *Хэмжих н*



2014 онд хөдөлмөр эрхлэгүй байсан

2014 онд хөдөлмөр эрхэлж байсан

Хөдөлмөр эрхэлдэг

■ Хөдөлмөр эрхэлдэггүй

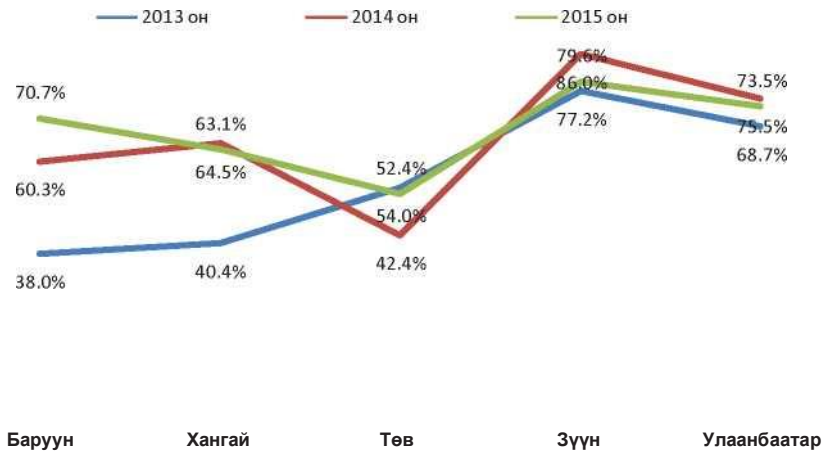
Сурч байгаа

"Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа"-аар 2014 онд хөдөлмөр эрхэлж байсан төгсөгчдийн 83.3 хувь нь мөн 2015 онд хөдөлмөр эрхэлж байна. Хөдөлмөр эрхлээгүй байсан төгсөгчдийн 37.6 хувь нь 2015 онд хөдөлмөр эрхэлж байгаа, 57.7 хувь нь хөдөлмөр эрхлээгүй, 4.8 хувь нь сурч байна.

Төгссөн сургуулийн байршлаар хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинг харвал 2015 онд баруун, төвийн бүсийн сургууль төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэж, хангай, зүүн, Улаанбаатар бүсийн сургууль төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт бага байна. /Зураг2/

Зураг 2. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа төгсөгчдийн төгссөн сургуулийн байршил 2013, 2014, 2015 он/бүсээр/

Хэмжих нэгж: хувь

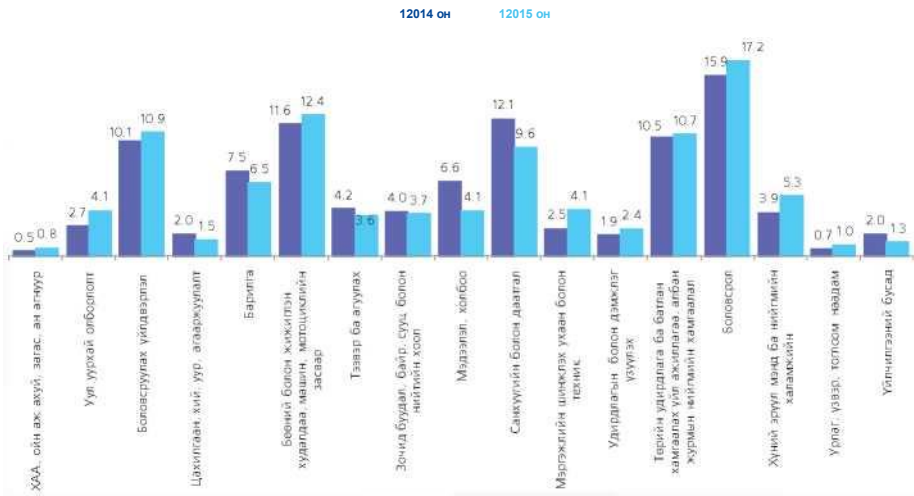


Ажил хийдэг төгсөгчдийн эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарууд дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн шилжилт хөдөлгөөн өмнөх онтой харьцуулахад харьцангуй тогтвортой харагдаж байна. /Зураг 3/

Ажил хийж байгаа төгсөгчид 2015 онд боловсролын салбарт 17.2 хувь, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засварын салбарт 12.4 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт 10.1 хувь, төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалалын салбарт 10.7 хувь нь ажиллаж байгаа нь өндөр хувьтай байна. Төгсөгчид усан хангамж, үл хөдлөх хөрөнгө, хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагааны салбаруудад болон ОУБ, суурин төлөөлөгчийн газарт хөдөлмөр эрхлэлт бага байна.

Зураг 3. Ажил хийдэг төгсөгчдийн эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарууд дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн шилжилт хөдөлгөөн

Хэмжих нэгж: хувь



ИДС төгсөгчдийн мэргэжлийн чиглэл тус бүрээр хөдөлмөр эрхлэлтийн дундаж

78.3 *хувь болж өмнөх оныхоос 2.2 хувиар буурсан байна.*

ИДС төгсөгчдийн хувьд 80-аас дээш хувийн хөдөлмөр эрхлэлтээ хадгалж чадсан мэргэжлийн чиглэлүүд нь математик, статистик, тээвэр, цэрэг, цагдаа, аюулгүй байдал, багш боловсрол судлал, соёл урлаг, нийгэм эдийн засаг, мэдээлэл сэтгүүл зүй, хууль эрх зүй, анагаах ухаан, нийгмийн халамж, хангамжийн чиглэлүүд байна. Математик, статистикийн мэргэжлийн чиглэлээр төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин хамгийн их буюу 95.9 хувь байна. Хүмүүнлэгийн ухаан, компьютер, инженер, мал эмнэлэг, байгаль хамгаалал, биеийн тамир, спорт, зарим төрлийн үйлчилгээний чиглэлийн мэргэжлүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт 70-аас доош хувь байна.

ИДС төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг өмнөх оны судалгааны 80-аас дээш хувийн хөдөлмөр эрхлэлттэй мэргэжлийн чиглэлүүдтэй харьцуулахад компьютер

19.9 *хувиар, бизнесийн удирдлага 11.6 хувиар, үйлдвэрлэл ба боловсруулах салбар*

10.4 *хувиар, барилга архитектур 6.9 хувиар тус тус буурсан байна. Харин 80-аас дээш хувийн хөдөлмөр эрхлэлтээ хадгалж чадсан мэргэжлийн чиглэлүүд нь тээвэр, цэрэг цагдаа, аюулгүй байдал, математик, статистик, соёл урлаг, хууль эрх зүй, багш боловсрол судлал, нийгэм эдийн засгийн чиглэлүүд байна.*

Харин өмнөх онд хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 80.0-аас доош хувь байсан мэргэжлийн чиглэлүүд нь нийгмийн халамж, хангамж 10 хувиар, мэдээлэл, сэтгүүл зүй

8.2 *хувиар, анагаах ухаан 12 хувиар өссөн байна. Энэ оны судалгаагаар бүх төрлийн инженер, хүмүүнлэгийн ухаан, мал эмнэлэг, компьютер, байгаль хамгаалал, биеийн тамир, спорт, зарим төрлийн үйлчилгээний мэргэжлийн чиглэлээр төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхэлт 70.0 хувиас доош байна./Хүснэгт 2/*

Хүснэгт 2. *ИДС төгсөгчдийн судалгааны мэдээлэл цуглуулах үеийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал 2013, 2014, 2015 он /мэргэжлийн чиглэлээр/* *Хэмжих н*

Мэргэжлийн салбар	Хөдөлмөр			Хөдөлмөр		
	2	2	2	2	2	2
Багш, боловсрол судлал	7	8	8	2	1	1
Соёл урлаг	7	8	8	2	1	1
Хүмүүнлэгийн ухаан	5	6	6	4	2	2
Нийгэм, эдийн засаг	8	8	8	1	1	1
Мэдээлэл, сэтгүүл зүй	8	7	8	2	2	1
Бизнесийн удирдлага	7	8	7	2	1	2
Хууль, эрхзүй	6	8	8	2	1	1
Биологи	6	7	7	3	2	2
Физик, химийн шинжлэх ухаан	7	7	7	2	2	2
Математик статистик	8	8	9	2	1	4
Компьютер	7	8	6	2	1	2
Бүхтэрлийн инженер	7	7	6	2	2	2
Хүйдэрлэл бо боловсруулах салбар	6	8	7	2	1	2
Барилга, архитектур	9	8	7	6	1	2

ХАА, ой, загасны аж ахуй	7	7	7	2	2	2
Мал эмнэлэг	7	6	6	2	3	3
Аюулгүй ухаан	8	6	8	1	2	1
Нийгмийн хөдөлмөр, хөгжлөмж	6	7	8	2	2	1
Биеийн тамир, спорт, зарим төрлийн үйлчилгээ	6	7	6	3	2	3
Тээвэр болон бусад	2	2	2	7	7	6
Байгаль хамгаалал	8	8	8	1	1	1
Цэрэг, иргэдэд ажлахуй байдал	6	7	6	2	2	2
ИДС төгсөгчид	**8**	**9**	**8**	**1**	**9**	**1**
ИДС төгсөгчид	**7**	**8**	**7**	**2**	**1**	**2**

МСҮТ төгсөгчдийн хувьд холбоо, мэдээлэл технологи, геологи, уул уурхайн салбарын чиглэлээр мэргэжил эзэмшсэн төгсөгчдийн 60-аас дээш хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа бол захиргааны үйлчилгээний ажилтан, соёл урлагийн салбарын мэргэжилтэй төгсөгчдийнх хамгийн бага буюу 30-аас доош хувийн хөдөлмөр эрхлэлттэй байна.

МСҮТ төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин өмнөх оныхоос 0.8 хувиар буурсан ба хөдөлмөр эрхлэлт 67.8-аас доош хувьтай байна. Өмнөх онтой харьцуулахад соёл, урлаг 13.1, захиргаа үйлчилгээний ажилтан 20.1, ХАА-н үйлдвэрлэл 22.2 хувиар тус тус өссөн. Харин бусад мэргэжлийн салбараар төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт буурч, ойн аж ахуй, мод боловсруулалтын салбар 55 хувиар, тээврийн салбар 29.4 хувиар, геологи уул уурхай 34.7 хувиар тус тус буурсан байна. /Хүснэгт 3/

Хүснэгт 3. *МСҮТ төгсөгчдийн судалгааны мэдээлэл цуглуулах үеийн хөдөлмөр*

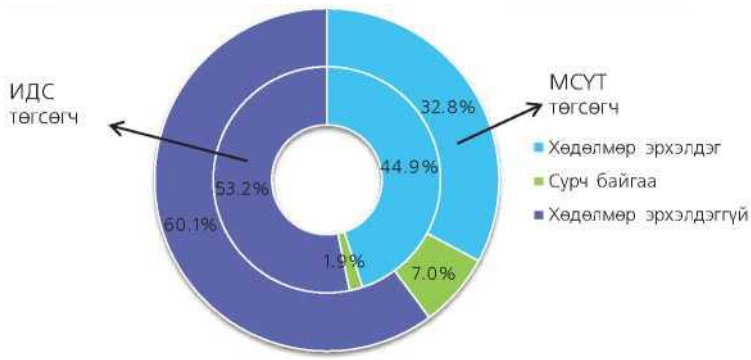
эрхлэлтийн байдал 2013, 2014,2015 он /мэргэжлийн чиглэлээр/ Хэмжих нэгж: хувь

Мэргэжлийн салбар	**Хөдөлмөр**			**Хөдөлмөр**		
	2	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**
Барилга, автозам, барилгын материалын үйлдвэрлэлийн	4	5	4	5	4	4
ХАА-н үйлдвэрлэлийн салбар	6	7	4	3	2	4
Ойн аж ахуй, мод боловсруулалтын салбар	3	2	5	6	7	5
Байгаль хамгаалагч, аялал	5	1	4	5	0.	4
Тээврийн салбар	0	0	5	0	0	5
Холбооны салбар	3	6	5	6	3	5
Мэдээлэлийн технологийн салбар	5	7	4	4	2	4
	3	0	0	6	1	0
	4	4	2	5	5	2

Аж үйлдвэрийн салбар	4	5	4	5	4	4
Геологи, хүд хүрхэйн салбар	3	6	3	6	3	3
Зохицуулах үйлчилгээний	3	4	6	6	5	6
Соёл урлагийн салбар	5	5	6	4	4	6
МСҮТ төгсөгчид	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**4**

Зураг 4. 2014 онд хөдөлмөр эрхлээгүй төгсөгчдийн 2015 оны хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал /сургуулийн төрлөөр/

Хэмжих нэгж: хувь

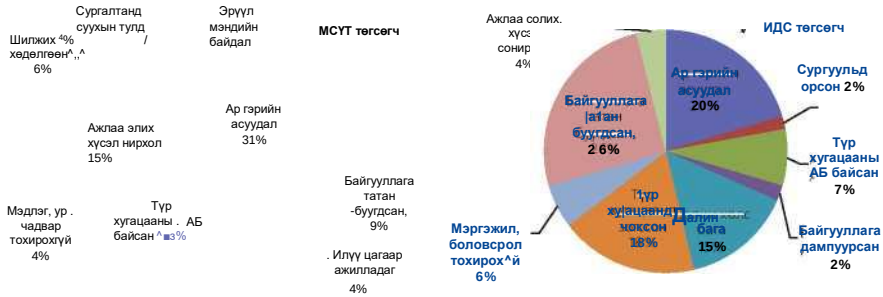


ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЭГҮЙ төгсөгчид

Судалгааны нэг зорилт нь 2014 онд хөдөлмөр эрхлээгүй төгсөгч 2015 онд хөдөлмөр эрхэлж буй эсэхийг тодруулах байсан. Өмнөх онд хөдөлмөр эрхлээгүй байсан ИДС төгсөгчдийн 44.9 хувь нь, МСҮТ төгсөгчдийн 32.8 хувь нь энэ онд ажил хийж байна. /Зураг 4/

Мөн 2015 онд ажилгүй байгаа төгсөгчдөөс сүүлийн нэг жилийн хугацаанд хөдөлмөр эрхэлсэн эсэхийг лавлахад 28.7 хувь нь ажил хийсэн байна. Сургуулийн төрлөөр харвал хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа ИДС төгсөгчдийн 27.1 хувь, МСҮТ төгсөгчдийн 29.9 хувь нь сүүлийн нэг жилд хөдөлмөр эрхэлсэн. Эдгээр ажил хийж байсан төгсөгчдөөс ажлаас

Хэмжих нэгж: хувь



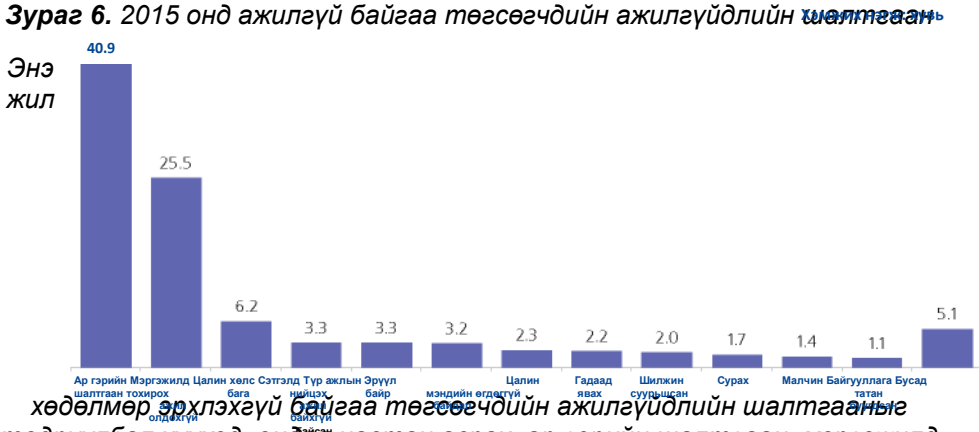
гарсан шалтгааныг тодруулав./Зураг 5/

Зураг 5. *2015 онд ажилгүй байгаа болович 2014 онд хөдөлмөр эрхэлсэн*

төгсөгчдийн ажлаас гарсан шалтгаан /сургуулийн төрлөөр/

Энэ жил хөдөлмөр эрхлээгүй боловч өмнө нь хөдөлмөр эрхэлж байсан төгсөгчдөөс ямар шалтгааны улмаас ажлаасаа гарсаныг тодруулахад МСҮТ төгсөгчдийн хувьд ар гэрийн асуудал, түр ажлын байр байсан бол ИДС төгсөгчдийн хувьд байгууллага татан буугдсан, ар гэрийн асуудалууд бусад шалтгаануудаас илүү өндөр хувийг эзэлж байна.

Зураг 6. *2015 онд ажилгүй байгаа төгсөгчдийн ажилгүйдлийн шалтгаан*

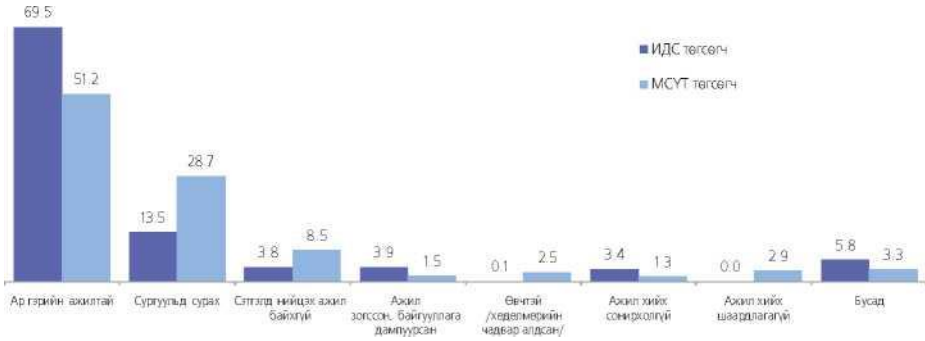

Энэ жил
40.9
25.5
6.2
3.3
3.3
3.2
2.3
2.2
2.0
1.7
1.4
1.1
5.1
Ар гэрийн шалтгаан
Мэргэжилд тохирох ажил олдохгүй
Цалин хөлс бага
Сэтгэл хиймэгц
Тур ажлын байр байхгүй
Эрүүл байсан
мэндийн өгөгдөгдөгд

Ажилгүй байгаа төгсөгчдөөс ажил хайж байгаа эсэхийг тодруулахад тэдний 38.0 хувь нь ажил хайж байгаа, 62.0 хувь нь ажил хайхгүй байна. Хөдөлмөр эрхлээгүй мөртлөө ажил хайхгүй байгаа төгсөгчдөөс шалтгааныг тодруулахад ИДС төгсөгчдийн

69.5 *хувь, МСҮТ төгсөгчдийн 51.2 хувь нь ар гэрийн ажилтай буюу хүүхэд, өндөр настан асрах болон жирэмсэн гэж хариулсан байна. /зураг 7/*

Зураг 7. *2015 онд хөдөлмөр эрхлээгүй төгсөгчдийн ажил хайхгүй байгаа шалтгаан*

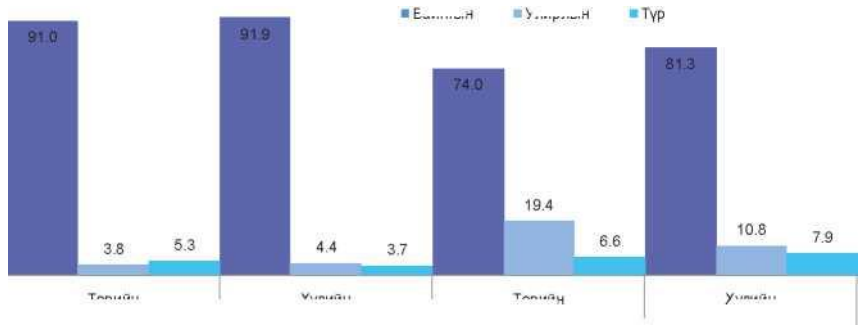
Хэмжих нэгж: хувь



2.3. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЭЛДЭГ ТӨГСӨГЧДИЙН АЖЛЫН БАЙРНЫ төлөв БАЙДАЛ, ОНЦЛОГ

Судалгааны тайлангийн энэ хэсэгт төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал, онцлогийг харуулав. Одоогийн ажлын байрандаа хэдэн жил ажиллаж байгааг тодруулахад ИДС төгсөгч дунджаар 2.6 жил, МСҮТ төгсөгч дунджаар 1.9 жил ажилласан байна. Нийт төгсөгчдийн 86.6 хувь нь байнгын ажлын байранд ажиллаж байна. Түр ажлын байранд ажиллагсдын тоо нийт ажил хийж буй төгсөгчдийн 5.4 хувь байгаа бол, 7.9 хувь нь улирлын чанартай ажил эрхэлж, өмнөх оны судалгааны үр дүнтэй ойролцоо байна.

Ажил хийдэг ИДС төгсөгчдийн 91.4 хувь, МСҮТ төгсөгчдийн 76.6 хувь нь байнгын ажил эрхэлж байна. Өмнөх оны судалгаагаар МСҮТ төгсөгчдийн 69.3 хувь байнгын ажлын байранд байсанба 7.3 хувиар өссөн байна./Зураг 8/



Зураг 8. Ажил хийж байгаа төгсөгчдийн ажпын байрны хэлбэр /сургуулийн төрөл, өмчийн хэлбэрээр/

Хэмжих нэгж: хувь

Байнгын Улирлын

Нийт ажил хийж байгаа төгсөгчдийн 86.9 хувь нь нийгмийн даатгал төлдөг. Энэ дүн их дээд сургууль төгсөгчдийн хувьд 93.1 хувь, МСҮТ төгсөгчдийн хувьд 73.4 хувь байна. Үүнээс сайн дурын даатгал төлдөг ИДС төгсөгч 4.9 хувь, МСҮТ төгсөгч

6.1 *хувь байна.*

Төрийн Хувийн Төрийн Хувийн

Их дээд сургууль МСҮТ

МСҮТ төгсөгчдийн нийгмийн даатгал төлдөг хувь бага байгаа нь түр болон улирлын шинжтэй ажил эрхэлдэгтэй холбоотой юм. Ажил хийж байгаа төгсөгчдөөс эрүүл мэндийн даатгал төлдөг эсэхийг асуухад нийт ажил хийж байгаа төгсөгчдийн 93.6 хувь нь төлдөг гэж хариулсан ба ИДС төгсөгчийн 97.4 хувь, МСҮТ төгсөгчийн 89.8 хувь нь эрүүл мэндийн даатгал төлдөг гэж тус тус хариулсан. Мөн хувь хүний орлогын албан татвар төлдөг эсэхийг лавлахад ИДС төгсөгчийн 91.6 хувь, МСҮТ төгсөгчийн 73.0 хувь нь төлдөг гэж хариулсан.

Нийт хөдөлмөр эрхэлдэг төгсөгчдийн 30.1 хувь нь 11-50 ажилтантай аж ахуйн нэгж байгууллагад ажиллаж буй нь хамгийн олон байв. Мөн 24.0 хувь нь 10 хүртэл ажилтантай, 18.2 хувь нь 51-100 ажилтантай, 15.5хувь нь 251-аас дээш ажилтантай, үлдсэн 12.2 хувь нь 101-250 ажилтантай аж ахуйн нэгж байгууллагад ажилласан тархалтыг харуулжээ.

Монгол улсын хэмжээнд 2015 оны гуравдугаар улирлын байдлаар нийт 65.7 мянган аж ахуйн нэгж байгууллага үйл ажиллагаа явуулж байгаагаас 82.9 хувь нь 10 хүртэлх ажилтантай, 13.4 хувь нь 10-49 ажилтантай, үлдсэн 3.7 хувь нь 50-иас дээш тооны ажилтантай гэсэн статистик байна[4]. 2011 оны төгсөгчид 11-50 ажилтантай буюу жижиг, дунд аж ахуйн нэгж байгууллагад өмнөх оны судалгааны дүнтэй харьцуулахад 2.7 хувиар их ажиллаж байна.

[4] *ҮСХ, ммм.1212.mn,Бизнес регистр*

Төгсөгчдийн хамгийн олноор ажиллаж буй 11-50 ажилтантай байгууллагад төрийн өмчийн сургууль төгсөгчдийн тухайд 29.2 хувь, хувийн өмчийн сургууль төгсөгчдийн тухайд 31.4 хувь байна. ИДС төгсөгчдийн 49.8 хувь нь 50 хүртэлх ажилтантай жижиг, дунд аж ахуйн нэгж байгууллагад ажиллаж байхад, МСҮТ төгсөгчдийн тухайд энэ тоо хэмжээ 63.3 хувь байгаа нь МСҮТ төгсөгчид жижиг, дунд ААНБ-д ажиллах нь илүү түгээмэл байгааг харуулж байна. /Зураг 9/

Зураг 9. *Ажил хийж байгаа төгсөгчдийн ААНБ-ын ажилтны тоо /сургуулийн төрөл, өмчийн хэлбэрээр/* *Хэмжих нэгж: хувь*

- *10 хүртэлх ажилтан*
- *И11-50 ажилтан*
- *51-100 ажилтан*
- *И101-250 ажилтан*
- *251 ба түүнээс дээш ажилтан*

Ажил хийж байгаа төгсөгчдийн 93.4хувь нь цалин хөлстэй ажилтны статусаар хөдөлмөр эрхлэгч байсан бол, тэдний 81.7 хувь нь байнгын ажилтан, 6.6 хувь улирлын чанартай ажилтан, 5.0 хувь нь түр ажилтан гэсэн үр дүнг үзүүлжээ. Харин хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад статусын хувьд ажил олгогчийн статусаар хөдөлмөр эрхлэгч 0.5 хувь, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч 5.1 хувь, өрхийн бизнест оролцогч 1.1 хувь байна.

Ажил хийдэг МСҮТ төгсөгчдийн 4.4 хувь нь цалин хөлстэй ажилтны статусаас хувиараа болон өрхийн бизнест шилжсэн байна. /Хүснэгт 5/

Хүснэгт 5. *Ажил хийдэг төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн статус, 2013, 2014, 2015 он*

Хэмжих нэгж: хувь

Он / Сургуулийн төрөл		Цалин хөлстэй ажилтан	Цалин хөлсгүй ажилтан			Бүгд
			Ажил	Хувиа	Өрх	
ИДС төгсөгч	2013	97.9	0.3	1.4	0.4	10
	2014	96.3	0.8	2.9	0.1	10
	2015	95.9	0.7	2.9	0.4	10

МСҮТ төгсөгч	2013	90.8	0.4	7.8	1.0	**10**
	2014	93.3	1.1	6.6	0.0	**10**
	2015	87.8	0.0	9.6	2.5	**10**

Хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа төгсөгчдөөс ямар шалтгааны улмаас хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа шалтгааныг тодруулахад цалинтай ажилтнаас илүү орлого олдог гэсэн шалтгаан 30.4 хувь буюу хамгийн өндөр байв. Цагт баригдаж ажиллах сонирхолгүй гэж 16.1 хувь, амжилт гаргах, хөгжих боломжтой гэж 11.1 хувь, мэргэжлийн ажил олдохгүй байсан гэж 8.3 хувь нь хариулсан байна. Их дээд сургууль төгссөн хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа төгсөгчид цалинтай ажилтнаас илүү орлого олдог /23.7 хувь/, амжилт гаргах, хөгжих боломжтой /17.2 хувь/, цагт баригдаж ажилладаггүй /13.2 хувь/, мэргэжил, ур чадварт нийцсэн /8.3 хувь/, өөр ажил байгаагүй учраас /8.0 хувь/ гэсэн шалтгаануудыг их дурьджээ. Харин МСҮТ төгсөгчид цалинтай ажилтнаас илүү орлого олдог /38.5 хувь/, цагт баригдаж ажиллах сонирхолгүй /19.7 хувь/, өв залгамжилсан, гэр бүлийн бизнес, аж ахуй байсан /8.9 хувь/, мэргэжлийн ажил олдохгүй байсан учраас /8.7 хувь/ гэсэн шалтгааныг илүү түлхүү хэлжээ.

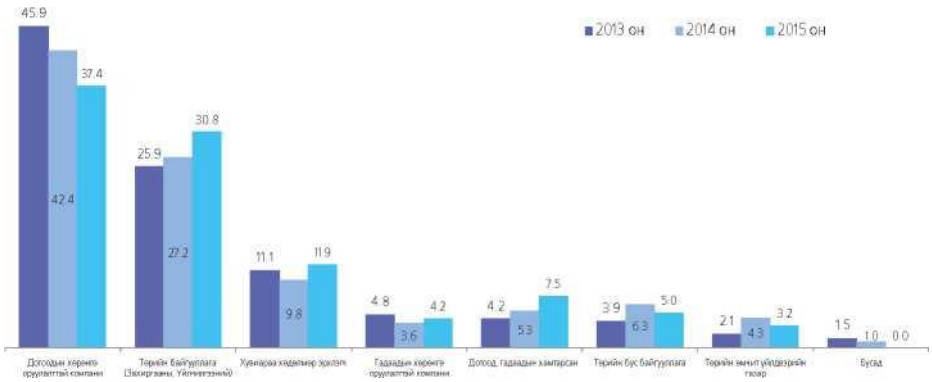
Цалин хөлстэй ажилтны хувьд хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах үндсэн баримт бичиг болох хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа төгсөгчдийн тоо өмнөх оноос 6.8 хувиар өссөн байна. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан хувийн МСҮТ төгсөгчид 11.6 хувиар, ИДС төгсөгчид 6.4 хувиар өмнөх оноос өссөн байна. МСҮТ төгсөгчид ИДС төгсөгчдөөс 16.3 хувиар бага хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан байна. МСҮТ төгсөгчдийн 26.0 хувь нь хөдөлмөрийн гэрээгүй ажиллаж байна./Зураг 11/

Хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатай болон хугацаагүй байгуулдаг бөгөөд их дээд сургууль төгсөгчдийн 51.2 хувь нь, МСҮТ төгсөгчдийн 55.7 хувь нь хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж байна. МСҮТ төгсөгчид хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахдаа ИДС төгсөгчдөөс 16.3 хувиар бага ч гэрээгээ байгуулахдаа ИДС төгсөгчдөөс 4.5 хувиар илүү хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг байна.

***Зураг 11.** Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан цалин хөлстэй ажилтан 2013, 2014, 2015 он /сургуулийн төрөл, өмчийн хэлбэр/ Хэмжих нэгж: хувь*

Төгсөгчдийн ажиллаж буй аж ахуйн нэгж байгууллагын төрлийг судлан үзэхэд хамгийн олноороо ажилладаг нь дотоодын хөрөнгө оруулалттай компани, төрийн захиргааны болон үйлчилгээний байгууллага, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид байна. /Зураг 12/

Зураг 12. *Ажил хийдэг төгсөгчдийн ажил олгогч байгууллагын хэлбэр 2013,2014, 2015он Хэмжих нэгж: хувь*



Төгсөгчдийн долоо хоногийн дундаж ажлын өдөр, ажлын цагийн хувьд өөрчлөлт бага байна. Харин нэмэлт ажлын цаг 2 цагаар нэмэгдсэн байна. МСҮТ төгсөгчид ИДС төгсөгчдөөс илүү цагаар, ажлын ачаалалтай ажилласан хэвээр байна./Хүснэгт 6/

Хүснэгт 6. *Ажил хийдэг төгсөгчдийн 7 хоногийн дундаж ажлын өдөр, цаг 2013,2014, 2015 он /сургуулийн төрөл, өмчийн хэлбэрээр/*

Ангилал	7 хоногийн			7 хоногийн			7 хоногийн		
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ИДС	5.[illegible]	5	5	4[illegible]	42.[illegible]	4[illegible]	11[illegible]	2	4
төрөл	5.	5	5	5	50.	5	13	3	4
Сургуулийн	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
өмчийн	5.	5	5	4	45.	4	11	1	5
Дундаж/	**5.**	**5**	**5**	**4**	**46.**	**4**	**12**	**2**	**4**

Сарын дундаж ажлын өдөр, амралтын өдрийн нэг жилийн өөрчлөлт харьцангуй бага, зөвхөн ИДС төгсөгчдийн амралтын өдөр 0.5 өдрөөр нэмэгдэж, ажлын өдөр нь мөн энэ хэмжээгээр багассан байна.

Төгсөгчдийн цалин, орлогын хэмжээ нэг жилийн өмнөх үеэс 36,3 мянган төгрөгөөр өссөн байна. ИДС төгсөгч 1,6 мянган төгрөгөөр, МСҮТ төгсөгч 71 мянган төгрөгөөр, төрийн сургууль төгсөгч 71,2 мянган төгрөгөөр тус тус нэмэгдсэн байна. Төгсөгчдийн сарын дундаж цалин, орлогын хэмжээ нь 672,3 мянган төгрөг байгаа ба улсын дунджаас 32.9 мянган төгрөгөөр бага байна[2]. Төрийн өмчийн болон хувийн өмчийн сургууль төгсөгчийн цалин, орлогын дундаж өнгөрсөн онд 150,0 мянган төгрөгийн ялгаатай байсан бол энэ онд 16,7 мянган төгрөг болж зөрүү нь багассан байна. Өнгөрсөн онд МСҮТ төгсөгчийн цалин ИДС төгсөгчөөс 160 мянган төгрөгөөр бага байсан бол энэ онд 90,8 мянган төгрөг болж зөрүү нь багассан байна. /Хүснэгт 7/

Хүснэгт 7. *Ажил хийдэг төгсөгчдийн сарын дундаж ажил, амралтын өдөр, цалингийн хэмжээ 2013, 2014, 2015 он /сургуулийн төрөл, өмчийн хэлбэрээр/*

Ангилал		Сарын дундаж			Сарын дундаж			Сарын дундаж цалин		
		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Сургуул	ИДС	7	6	7	2	2	2	5	71	71
төрөл	МСҮ	7	5	5	2	2	2	4	55	62
Сургуул	Төрө	6	6	6	2	2	2	5	61	68

өмчийн	Хувь	7	6	6	2	2	2	5	76	70
Нийлдэж/ИДС+МС		**7**	**6**	**6**	**2**	**2**	**2**	**5**	**63**	**67**

[2] *Хөдөлмөрийн яам, Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа 2015, Аж ахуйн нэгж байгууллагын сарын дундаж нийт цалин улсын хэмжээнд 705.2 мянган төгрөг*

Төгсөгчдийн сэтгэл ханамжийн үзүүлэлтийн түвшин энэ онд 3.7 байгаа нь өмнөх онтой ижил түвшинд байна. Харин өсөн хөгжих боломжийн талаар сэтгэл ханамжийн түвшин 1.0 оноогоор буурч, бусад үзүүлэлтүүд 0.1-0.3 оноогоор нэмэгдсэн байна.

Төгсөгчдийн ажлын байрны хамгийн сэтгэл ханамжтай байдаг үзүүлэлт нь хариуцаж буй ажил үүрэг болон байгууллагын нэр хүнд байна. Нийт ажил хийж байгаа төгсөгчдийн өөрсдийн ажлын байрны талаарх сэтгэл ханамжийн түвшин 3.6- 4 буюу сэтгэл хангалуун байна./Хүснэгт 8/

Хүснэгт 8. *Ажлын байрны сэтгэл ханамж2013, 2014, 2015 он /сургуулийн төрөл/*

Хэмжих нэгж: 1-5 хүртэлх үнэлгээний онооны дундаж

Ангилал		**Цалин**	**Хөдөлмөрийн нөхцөл,**	**Хариуцаж буй ажил**	**Ажлын**	**Ажил,**	**Өсөн хөгжих**	**Ажлын байрны**	**Хуний**	**Ажил нэрэмжийн**	**Байгууллагын**
ИДС											
МСҮТ											
–											

Ажлын байранд гүйцэтгэж буй ажил үүрэг ба боловсролын түвшингийн тохиромжтой байдал өмнөх оноос 11.5 хувиар буурч 69.4 хувь болсон ч хамгийн их сэтгэл ханамжтай үзүүлэлт хэвээр байна. Харин бусад сэтгэл ханамжийн үзүүлэлтүүд өссөн үр дүн гарсан./Хүснэгт 9/

ИДС, МСҮТ-ийн төрлөөр ажлын байрны ажил үүргийн шаардлага, боловсролын түвшинг тохиромжтой эсэхийг харвал 69.9, 68.4 хувь байна. Өмнөх 2014 оноос МСҮТ төгсөгчид ИДС төгсөгчдөөс илүү боловсрол ажил үүргийн үл нийцэлтэй тулгардаг нь багасаж, ижил түвшинд байгаа эерэг үр дүн гарсан нь харагдаж байна.

Хүснэгт 9. *Боловсролын түвшин, ажил үүргийн нийцтэй байдал 2013,2014, 2015 он /сургуулийн төрөл/* *Хэмжих нэгж: хувь*

Ангилал		Хэт доод	Доог	Тохиромжтой	Өндөр	Хэт өндөр
Бүх	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ИДС төгсөх	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
МСҮТ төгсөх	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Судалгаагаар ажил үүргийн шаардлага өндөр болон хэт өндөр гэсэн хариулт өмнөх оноос өссөн нь ажлын ур чадварын шаардлага өндөрссөн нь харагдаж байна./Хүснэгт 10/

Хүснэгт 10. *Ажил үүргийн шаардлага, ур чадварын нийцтэй байдал 2013, 2014, 2015 он /сургуулийн төрөл/* *Хэмжих нэгж: хувь*

Ангилал		Хэт доод	Доог	Тохиромжтой	Өндөр	Хэт өндөр
Бүх	201[illegible]	2.5	16.4	73.0	7.3	0.0
	201[illegible]	1.3	11.3	78.5	8.0	0.0
	201[illegible]	1.6	9.5	75.6	13.3	0.0
ИДС төг	201[illegible]	2.2	14.8	68.0	11.8	1.1
	201[illegible]	0.6	9.1	81.4	8.0	0.0
	201[illegible]	1.1	10.8	75.5	11.7	0.0
МСҮТ төг	201[illegible]	2.7	21.2	63.7	10.0	1.4
	201[illegible]	2.2	17.6	70.1	9.1	0.0
	201[illegible]	2.0	6.7	75.0	13.7	0.0

Өмнөх оны судалгаанд хамгийн олноор нэрлэсэн ур чадварын хомсдол болох гадаад хэлний мэдлэг, харилцааны ур чадвар, соёлч боловсон байдал, багаар ажиллах чадварууд байсаар байна. Харин хамгийн бага дутагдаж байсан тасралтгүй суралцах ур чадвар 5.7 хувь болж өссөн байна.

ИДС, МСҮТ төгсөгчийн төрлөөр хамгийн ихээр ялгаатай гарч ирдэг асуудлууд нь гадаад хэлний мэдлэг /6.5 хувийн зөрүү/, олон улсын мэдлэг /4.5 хувийн зөрүү/, математик сэтгэлгээ, тооцоолон бодох чадвар /3.4 хувийн зөрүү/, багаар ажиллах чадвар/ 3.4 хувийн зөрүү/байна. Эндээс харвал ИДС төгсөгчдөд МСҮТ төгсөгчдөөс илүү гадаад хэл, олон улсын мэдлэг шаардлагатай хэвээр байгаа бол МСҮТ төгсөгчдөд математик сэтгэлгээ, тооцоолон бодох чадвар болон багаар ажиллах чадвар илүү

шаардлагатай байна. /Хүснэгт 11/

Хүснэгт 11. *Ажлын байран дахь ур чадварын хомсдол2013, 2014, 2015 он /сургуулийн төрөл/*

Хэмжих нэгж: хувь

Ангилал		Төрөлх хэлээр	Гадаад хэлээр	Математик	Шинжлэх	Тасралтгүй	Харилцааны ур	Асуудлыг шийдвэрлэх,	Мэдээллийн технологийг	Багаар	Олон улсын	Бусад
ИДС төг	201	5	1	8	6	7	1	8.4	1	1	3	3
	201	5	2	7	1	4	1	9.0	7	1	9	0
	201	4	2	7	4	4	1	5.7	1	1	7	2
МСҮТ төгсөгч	201	4	9	4	8	1	1	10	1	1	2	4
	2014	55.0	15.1	7.1	10.3	6.1	15.9	5.8	8.3	17.5	5.6	1.0
	201	5	2	1	6	7	1	3.7	1	1	3	2
Бүх	201	5	1	7	6	8	1	8.9	1	1	2	3
	201	5	2	7	1	4	1	8.2	8	1	8	0
	201	**4**	**2**	**8**	**5**	**5**	**1**	**5.1**	**1**	**1**	**6**	**2**

Сургууль төгсөөд дөрвөн жилийн дараа 45.5 хувь нь ажлын байранд дасан зохицоход ямар нэг хүндрэл бэрхшээл тулгардаггүй гэж хариулсан байна. Энэ нь нэг жилийн өмнөх үзүүлэлтээс 25.9 хувиар буурсан. Хамгийн ихээр тулгардаг бэрхшээлүүдэд төгсөгчдийн 11.8 хувь нь ажлын туршлага дутах, 9.6 хувь нь ажлын хэв маягт дасан зохицох байдал, хамт ажиллагсад, даргатай харилцах харилцаа гэж 9.6 хувь нь хариулсанбайна.

Сургуулийн төрлөөр авч үзвэл ИДС төгсөгчидтэй харьцуулахад МСҮТ төгсөгчид илүү их бэрхшээлтэй тулгардаг байна. /Хүснэгт 12/

Хүснэгт 12. *Ажлын байранд дасан зохицоход тулгардаг бэрхшээл 2013, 2014, 2015 он /сургуулийн төрөл/* *Хэмжих нэгж: хувь*

Хэмжих нэгж: хувиар Ангилал		Ажлын хэв маяг	Хамт ажиллагсад,	Ажилд тохирох байдал болон	Хусч байсан	Ялгаварлан гадуурхах (хүйс	Ажил эзэн	Гэрээний заалтаас шалтгаалан өөр	Ажлын туршлага	Ажлын орчин	Гадаад хэлний	Хүндрэл бэрхшээл	Бусад
ИДС	20	6	1	1	3	1	3	0	0	0	0	6	3
	20	8	3	2	5	0	6	0	0	0	0	7	1
	20	1	1	1	5	0	6	1	1	3	4	4	0
МСҮТ	20	1	1	6	3	1	1	0	0	0	0	6	3
	20	1	3	2	2	1	6	0	0	0	0	6	2
	20	8	8	2	6	0	4	1	8	4	2	5	1
Бх	20	1	1	9	3	1	3	0	0	0	0	6	3
	20	9	3	2	4	0	6	0	0	0	0	7	1
	20	**9**	**9**	**2**	**5**	**0**	**5**	**1**	**1**	**3**	**4**	**4**	**0**

Ажилд ороход хамгийн ихээр нөлөөлдөг хүчин зүйл нь эзэмшсэн мэргэжил, хувийн зан чанар, сурлагын дүн, оноо, төгссөн сургууль, ярилцлагын ур чадвар гэсэн хүчин зүйлүүд орсон байна. Харин ажилд ороход нөлөөлөх нөлөөллөөр ажилд төвлөрөх чадвар болон гадаадад суралцсан, ажилласан туршлага, гадаад дүр төрх, бие бялдрын хөгжил, төвлөрөх чадвар зэрэг хүчин зүйл хамгийн нөлөө бага байдаг гэсэн судалгааны үр дүн гарчээ./Хүснэгт 13/

Хүснэгт 13. *Ажилд ороход нөлөөлдөг хүчин зүйлс 2013, 2014, 2015 он/сургуулийн төрөл/*

Хэмжих нэгж: хувь

Ангилал		Сурлагын дүн,	Мэргэжил	Гадаад хэлний	Мэргэжил, ур	Төгссөн	Ярилцлагын ур	Хөдөлмөр	Хувийн зан	Төвлөрөх	Гадаадад	Ажлын	Гадаад дүр	Аль нь ч
ИД	20	1	2	7	6	1	1	3	1	4	1	0	5	2
	20	8	1	2	6	1	1	9	1	3	0	0	7	2

С	20	1	2	4	6	1	1	2	1	1	0	7	1	6
МСҮТ	20	6	1	1	1	6	1	8	1	7	2	0	7	6
	20	2	1	0	8	6	1	1	1	0	0	0	1	2
	20	7	1	1	7	1	0	2	1	2	0	7	2	1
Бүх	20	1	1	5	7	1	1	4	1	5	1	0	5	2
	20	7	1	2	6	1	1	1	1	4	0	0	8	2
	20	**1**	**2**	**3**	**7**	**1**	**1**	**3**	**1**	**2**	**0**	**7**	**1**	**7**

Ажил үүрэг, эзэмшсэн мэргэжлийн нийцтэй байдлын талаар 43.1 хувь нь тохирдог, 16.8 хувь нь маш сайн тохирдог гэж хариулснаас үзэхэд нийт ажилтай төгсөгчдийн 59.9 хувь нь эзэмшсэн мэргэжлээрээ ажилладаг гэж үзэж болохоор байна. /Хүснэгт 14/ Их дээд сургууль төгсөгчдийн 70-аас дээш хувь нь мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа мэргэжлийн чиглэлүүд нь соёл урлаг, цэрэг, цагдаа, аюулгүй байдал, анагаах ухаан, мал эмнэлэг, багш, боловсрол судлал, барилга, архитектур байна. МСҮТ төгсөгчдийн хувьд ойн аж ахуй, мод боловсруулалт, байгаль хамгаалагч, аялал жуулчлал, мэдээллийн технологи, соёл урлагийн салбар байна.

Харин МСҮТ төгсөгчдийн мэргэжлийн бус хөдөлмөр эрхлэлт их дээд сургууль төгсөгчдөөс их байна. Тухайлбал холбоо, геологи, уул уурхай, тээвэр, барилга, автозам, барилгын материалын үйлдвэрлэлийн салбарынмэргэжилтэй төгсөгчдийн 44-өөс дээш хувь нь мэргэжлээрээ ажиллахгүй байна. Биеийн тамир, спорт, зарим төрлийн үйлчилгээ, хүмүүнлэгийн ухаан, байгаль хамгаалал чиглэлээр ИДС төгсөгчдийн 39-өөс доош хувь нь мэргэжлийн бус хөдөлмөр эрхэлж байна. Эзэмшсэн мэргэжлийн чиглэл, ажил үүргийн нийцлийн дэлгэрэнгүй хүснэгтийг ***хавсралт 1****-ээс үзнэ үү.*

Хүснэгт 14. *Ажил үүрэг, эзэмшсэн мэргэжлийн нийцтэй байдал 2013, 2014, 2015 он /сургуулийн төрлөөр/* *Хэмжих нэгж: хувь*

Ангилал		Огт тохирд	Тохирдоггүй	Дунд	Тохирдог	Маш сайн тохирдог
ИДС төгсөгч	2013	7.7	11.1	22	40.4	18.5
	2014	7.0	10.8	22	37.2	21.2
	2015	9.3	7.3	19.2	45.0	19.2
МСҮТ төг	2013	26.1	10.0	20	29.1	14.1
	2014	16.7	16.1	19.5	37.5	10.2
	2015	22.5	11.0	12	29.0	11.7
Бүгд	2013	13.6	10.7	21.9	36.7	17.0
	2014	9.5	12.2	22	37.2	18.4
	2015	**13.8**	**9.7**	**17**	**43.1**	**16.8**

Төгсөгчдөөс ажиллаж буй аж ахуйн нэгж байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэлийн талаар тодруулан, мэдээллийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны үндсэн 21 салбарт тархаан боловсруулсан. 2015 оны судалгааны дүнгээр төгсөгчид боловсролын салбарт 17.2 хувь, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт 12.4 хувь, боловсруулах салбарт 10.9 хувь, төрийн удирдлага батлан хамгаалах салбарт 10.7 хувь, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарт 9.6 хувь байгаа нь хамгийн олноор ажиллаж байгаа салбарууд юм.

Эзэмшсэн мэргэжлийн чиглэл, ажиллаж байгаа салбарыг 2014 оны судалгааны үр дүнтэй харьцуулбал мэдээлэл, холбооны салбарт 2.5 хувиар, санхүү, даатгалын салбар 2.5 хувиар буурсан нь энэ хоёр салбарт ажиллаж байсан төгсөгчид бусад салбарт тархан ажиллаж байгааг харуулж байна. Харин бусад салбар харьцангуй тогтвортой байна.

Төгсөгчид хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа, олон улсын байгууллага, усан хангамж, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа, усны хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог хаягдлын менежмент, цэвэрлэх байгууламжийн салбаруудад маш бага хувь нь ажиллаж байна.

Их дээд сургууль, МСҮТ төгсөгчдийн ажиллаж байгаа хамгийн их зөрүүтэй салбарууд нь боловсрол /20.0 хувиар ИДС төгсөгч илүү ажиллаж байна/, боловсруулах үйлдвэрлэлийн /13.4 хувиар МСҮТ төгсөгч илүү ажиллаж байна/, санхүү, даатгал /12.7 хувиар ИДС төгсөгч илүү ажиллаж байна/, барилга /11.5 хувиар МСҮТ төгсөгч илүү ажиллаж байна/-ын салбар тус тус байна.

Төгсөгчдийн мэргэжлийн чиглэл, ажилладаг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын тархалтыг харьцуулсан дэлгэрэнгүй мэдээллийг ***хавсралт 2****-оос харах боломжтой.*

Хүснэгт 15. *Ажил хийдэг төгсөгчдийн ажил мэргэжлийн ангилал /сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: хувь

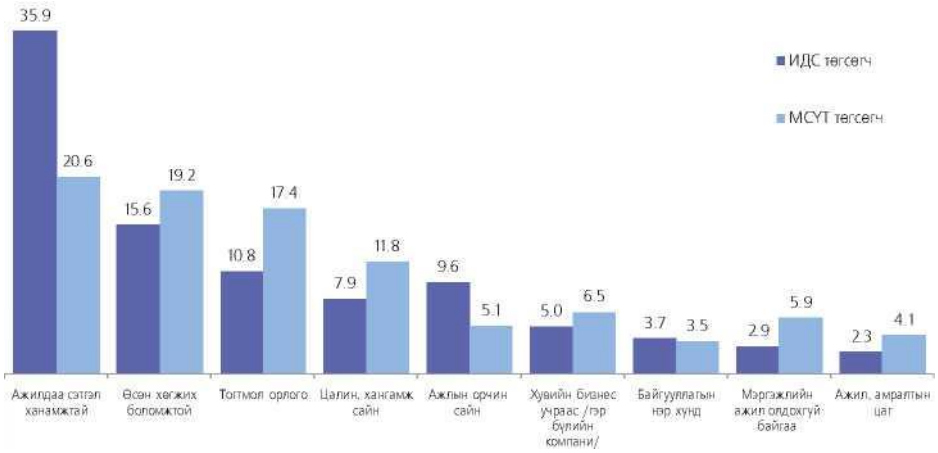
Ангилал		Худсан ажил мэргэжил									
		Удирдах албан тушаалын	Мэргэжилтэн	Инженер ,	Бичиг хэргийн	Худалдаа үйлчилгээний	ХАА, загас ан гаалийн	Үйлдвэрийн ба худалдааны	Машин тоног,	Энгийн ажил	Зэвсэг хучний
Сургуу	И	12	5	7	9	8	0	1 8	0	0	0
төрөл	М	7	1	4	7	2	1	29	1	1	0

ИДС төгсөгчдийн хамгийн олноор ажилладаг ажил мэргэжлүүд нь "мэргэжилтэн" гэсэн ажил мэргэжлийн үндсэн бүлэгт харьяалагдаж байна. МСҮТ төгсөгчдийн тухайд "үйлдвэрийн ба худалдааны ажилтан", "худалдаа үйлчилгээний ажилтан" гэсэн ажил мэргэжлийн үндсэн бүлгүүдэд хамаарах ажил мэргэжлүүдээр илүү олноор тархан ажилладаг байна. /Хүснэгт 15/

Ажил хийж байгаа төгсөгчдөөс цаашид тогтвортой ажиллах эсэх талаар асуухад 88.3 хувь нь тогтвортой ажиллана гэж хариулсан ба өмнөх онд 79.9 хувь байсан нь төгсөгчид илүү тогтвортой ажиллах сонирхолтой болсоныг харуулж байна. Энэ үзүүлэлт ИДС төгсөгчдийн хувьд 84.3 хувь /2014 онд 84.8 хувь байсан/, МСҮТ 99.6 хувь /2014 онд 65.7 хувь байсан/ байна.

Цаашид тогтвортой ажиллах үндсэн шалтгааныг сургуулийн төрлөөр тодруулахад ажилдаа сэтгэл ханамжтай /31.4 хувь/ гэсэн хариулт өндөр хувьтай байсан ба дараа нь өсөж хөгжих боломжтой /16.7 хувь/, тогтмол орлого /12.7 хувь/, цалин хангамж сайн /9.0 хувь/ гэсэн хариултууд байна. /Зураг 13/

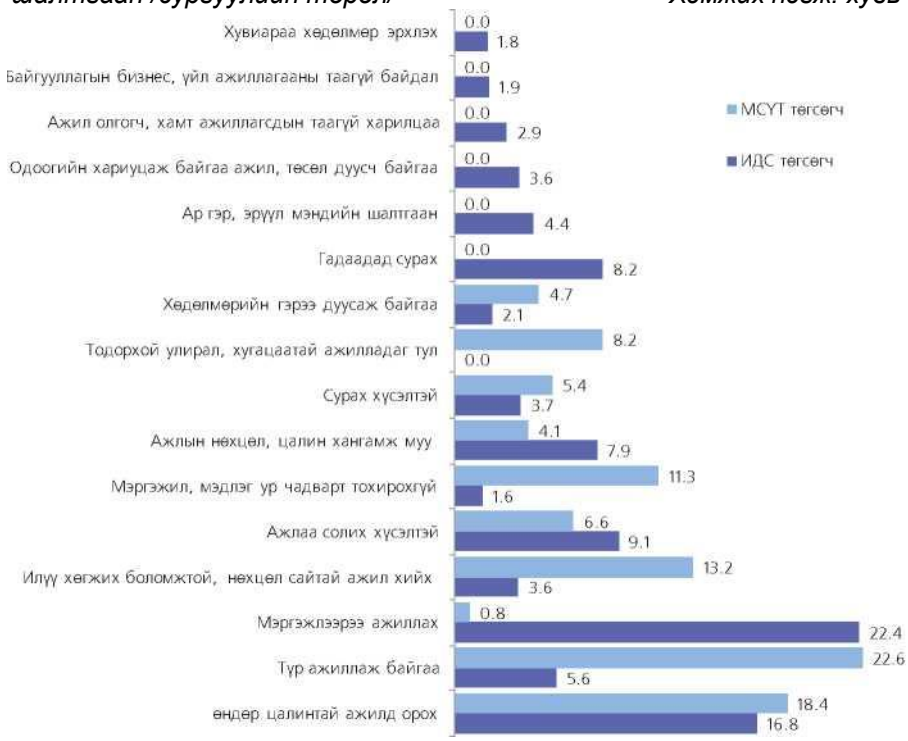
***Зураг 13.** Ажил хийдэг төгсөгчдийн цаашид тогтвортой ажиллах шалтгаан /сургуулийн төрөл/ Хэмжих нэгж: хувь*



Харин цаашид тогтвортой ажиллахгүй гэсэн шалтгааныг мөшгөн судлавал илүү өндөр цалинтай ажилд орох гэж 17.6 хувь нь, түр ажиллаж байсан гэж 14.1 хувь нь, мэргэжлээрээ ажиллах гэж 11.6 хувь нь, илүү хөгжих боломжтой нөхцөл сайтай ажил хийх гэж 8.4 хувь нь хариулсан байна. Их дээд сургууль төгсөгчдийн хувьд мэргэжлээрээ ажиллах/ 22.4 хувь/, өндөр цалинтай ажилд орох /16.8 хувь/ хүсэлтэй учраас цаашид ажиллахгүй гэж байгаа бол МСҮТ төгсөгчид түр ажиллаж байгаа учраас /22.6 хувь/, өндөр цалинтай ажилд орох /18.4 хувь/, илүү хөгжих боломжтой ажил хийх /13.2 хувь/, мэргэжил, мэдлэг ур чадварт тохирохгүй /11.3 хувь/ учраас гэж ялгаатай шалтгаанаар цаашид ажиллахгүй гэсэн байна

./Зураг 14/

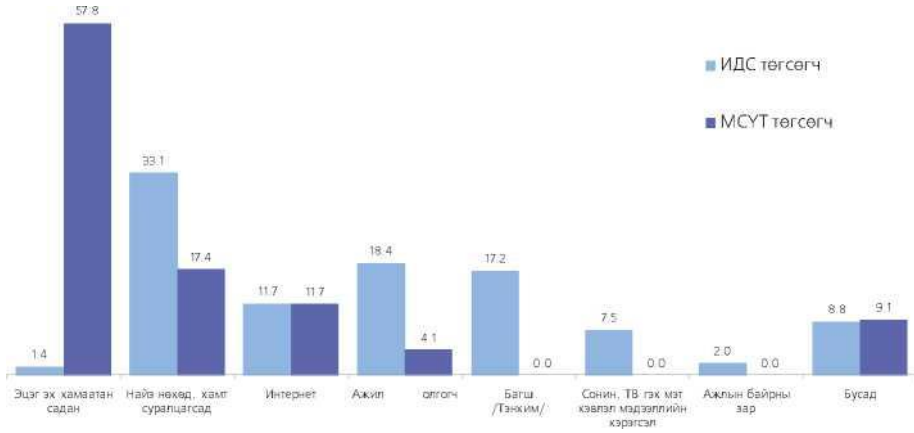
Зураг 14. *Ажил хийдэг төгсөгчдийн цаашид тогтвортой ажиллахгүй шалтгаан /сургуулийн төрөл/* *Хэмжих нэгж: хувь*



Ажил хийж байгаа төгсөгчдөөс ажлын байрны мэдээллийг хаанаас авсаныг тодруулахад нийт төгсөгчдийн 28.0 хувь нь найз нөхөд, хамт суралцагсад, 19.7 хувь нь эцэг эх, хамаатан садан, 13.8 хувь нь ажил олгогч, 11.7 хувь нь интернет, 11.6 багш /тэнхим/-аас гэсэн хариултууд 10-аас дээш хувь эзэлж байна. Сургуулийн төрлөөр харвал МСҮТ төгсөгчдийн 57.5 хувь нь ажлын байрны мэдээллийг эцэг эх, хамаатан саднаас авдаг буюу хамгийн өндөр байна. Харин ИДС төгсөгчийн 33.1 хувь нь найз нөхөд, хамт суралцагсдаас ажлын байрны мэдээллээ авдаг нь хамгийн их байна. /Зураг15/

Зураг 15. *Ажлын байрны мэдээллийн эх сурвалж /сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: хувь



2.4. ДАВХАР ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ

Энэ хэсэгт одоо байгаа ажлаасаа гадна нэг ба түүнээс дээш ажил давхар хийж байгаа төгсөгчдийн талаар судлах юм. Хийж буй давхар ажлын тоо, ажлын цаг, давхар ажил хийж буй шалтгаан, ажлын байрны хэлбэр зэрэг үзүүлэлтүүдийг тусгасан.

Нийт ажил хийж байгаа төгсөгчдийн 3.4 хувь нь давхар ажил хийж байна. Тэдний 68.8 хувь нь ИДС төгсөгч, үлдсэн 31.2 хувь нь МСҮТ төгсөгч байна. Давхар ажил хийж байгаа хугацааг асуухад нийт давхар ажил хийж байгаа төгсөгчид дунджаар 15 сар хийж байна гэж хариулсан ба эрэгтэй төгсөгчид илүү удаан давхар ажил хийж байгаа буюу дунджаар 2 жил, эмэгтэй төгсөгчид 6 сар давхар ажил хийж байна. Харин сургуулийн төрлөөр давхар ажил хийж байгаа хугацааг асуухад ИДС төгсөгч 1 жил 10 сар, МСҮТ төгсөгч 8 сар болж байна гэж хариулсан.

Одоогийн хийж байгаа үндсэн ажил давхар ажилтай төстэй эсэхийг тодруулахад нийт давхар ажил хийж байгаа төгсөгчдийн 55.1 хувь нь адил, 10.7 хувь нь төстэй,

34.2 *хувь нь огт өөр гэж хариулсан. Сургуулийн төрлөөр задлан харвал ИДС төгсөгчийн 63.6 хувь нь адилхан, 10.8 хувь нь төстэй, 25.5 хувь нь огт өөр гэж хариулсан байхад МСҮТ төгсөгчид 36.3 хувь нь адил, 10.5 хувь нь төстэй, 53.2 хувь нь огт өөр ажил эрхэлдэг байна.*

Давхар ажил хийж байгаа төгсөгчдийн ажлын байрны хэлбэрийг харвал 62.3 хувь нь цалин хөлстэй ажилтан, 37.7 хувь нь цалин хөлсгүй ажилтан, үүнээс 21.1 хувь нь байнгын ажлын байр, 20.5 хувь нь улирлын чанартай ажлын байр, 20.7 хувь нь түр ажлын байр байна. Сургуулийн төрлөөр хүснэгтэд үзүүлэв. /Хүснэгт 16/

Хүснэгт 16. *Давхар ажил эрхэлдэг төгсөгчдийн ажлын байрны хэлбэр /сургуулийн төрлөөр/*

Ангилал		Цалин хөлстэй			Цалин хөлсгүй			Б
		Ба	Ули	Т	Аж	Ху	Өр	Үг
Сургуу	ИДС	22	268	4	19	30	35	**89**
төрөл	МСҮТ	49	0	2	29	10	0	**40**
Сургуу	ИДС	25	29.8	5	2.1	33	3.9	**10**
төрөл	МСҮТ	12	0.0	5	7.0	26	0.0	**10**

Давхар ажил хийж байгаа нийт төгсөгчдийн 7 хоногийн дундаж цаг 17, сургуулийн төрлөөр ИДС төгсөгчийн хувьд 11 цаг, МСҮТ төгсөгч 30 цаг ажиллаж байна. Харин давхар ажил хийгээд авч буй сарын цалин орлого дунджаар 435,9 мянган төгрөг байна. /Хүснэгт 17/

Хүснэгт 17. *Давхар ажил эрхэлдэг төгсөгчдийн ажлын цаг, цалин орлого /сургуулийн төрлөөр/*

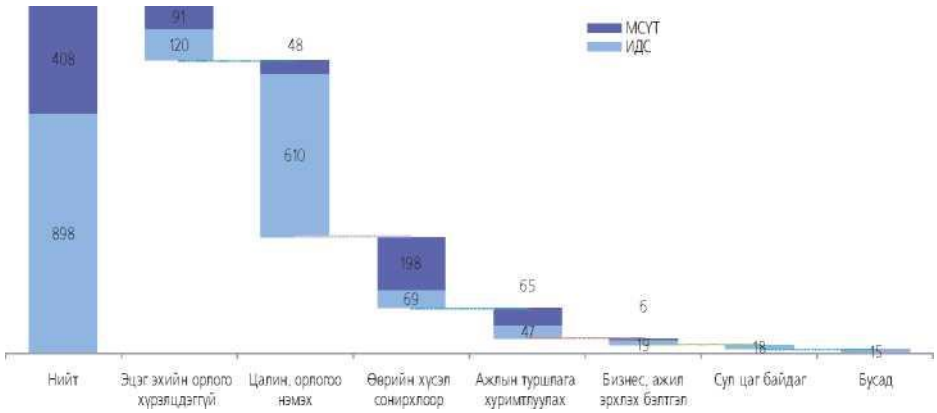
Ангилал		7 хоногын		Сарын цалин,		Сарын дундаж цалин,
		Эмэ	Эрэ	Эмэг	Эрэг	
Сургуул	ИДС	14	9	450,2	322,	773,237
төрөл	МСҮТ	41	5	702,9	267,	970,467
Дундаж		**28**	**7**	**576.5**	**295**	**435.936**

Нийт давхар ажил хийж буй төгсөгчид давхар ажил хийх нь ирээдүйн ажил мэргэжилд нөлөөлнө гэж 68.9 хувь нь үзэж байгаа бол 17.7 хувь нь нөлөөлөхгүй,13.4 хувь нь мэдэхгүй гэсэн байна.

Давхар ажил хийж байгаа шалтгааныг тодруулахад цалин орлогоо нэмэгдүүлэх гэж /50.4 хувь/ давхар ажил хийдэг гэсэн хамгийн их хувь, өөрийн хүсэл, сонирхол /20.4 хувь/, өрхийн хэрэгцээнд эцэг эхийн орлого хүрэлцдэггүйн улмаас /16.2 хувь/ давхар ажил хийж байгаа гэсэн хариултууд зохих хувийг эзэлж байна. Сургуулийн төрлөөр авч үзвэл МСҮТ төгсөгчдийн 48.4 хувь нь өөрийн хүсэл, сонирхолоор, ИДС төгсөгчдийн 67.9 хувь нь цалин орлогоо нэмэгдүүлэх гэсэн хариултууд хамгийн их хувь эзэлж байна./Зураг 16/

Зураг 16. *Давхар ажил хийж буй шалтгаан /сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: тоо



Хийж буй давхар ажлын байрны мэдээллийг хаанаас авсан талаар лавлахад 28.0 хувь нь найз нөхөд, хамт суралцагсад, 19.7 хувь нь эцэг эх, хамаатан садан, 11.7 хувь нь интернет, 11.6 хувь нь багш /тэнхим/-аас авсан гэсэн байна. Сургуулийн төрлөөр харахад ажлын байрны мэдээллээ МСҮТ төгсөгчдийн 57.8 хувь нь эцэг эх хамаатан садангаас авсан, ИДС төгсөгчдийн 33.1 хувь нь найз нөхдөөсөө авсан гэсэн хариултууд өндөр хувь эзэлж байв.

Сүүлийн нэг жиёд сургалтанд хамрагдсан байдал

3.1 СУРГАЛТАНД ХАМРАГДСАН ТӨГСӨГЧИД

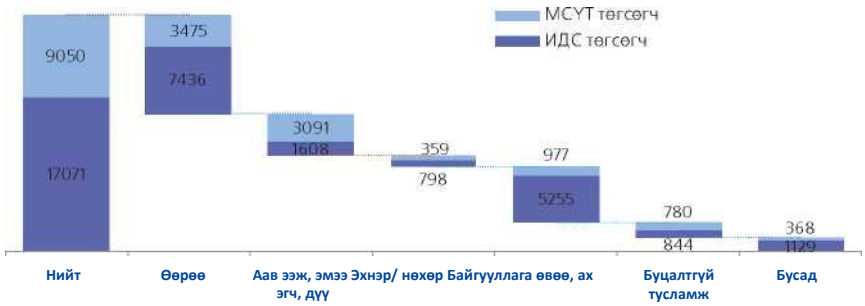
Судалгаанд нийт төгсөгчдийн 39.6 хувь нь буюу 21363 төгсөгч сүүлийн нэг жилд сургалтанд хамрагдсан бөгөөд үүнээс 11.7 хувь нь ИДС, МСҮТ-д дахин суралцсан байна. /Хүснэгт 18/ Сургалтанд хамрагдсан дундаж хугацаа ИДС төгсөгчдийн хувьд 10.7 сар, МСҮТ төгсөгчдийн хувьд 19.6 сар байна. Сургалтын төлбөрт ИДС төгсөгчдийн хувьд 1,064 мянган төгрөг зарцуулсан байхад МСҮТ төгсөгчдийн хувьд 1,480 мянган төгрөг буюу 416,0 мянган төгрөгөөр илүү байна.

Хүснэгт 18. *Сургалтын төрөл, төлбөрийн хэмжээ, хамрагдсан дундаж хугацаа /сургуулийн төрлөөр/* *Хэмжих нэгж: тоо*

Ангилал		Сургалтанд хамрагдсан	Суралцаж байгаа /суралцсан/								
			ТОЕ1С /	Аж ахуй эрхлэх	Гадаад хэл	Ур	Мэргэжлий	Мэргэжлий	Тусгай мэргэжлий	Бакалавр	Магистр, доктор
Сурах төрөл	ИДС	14	1	1	1	4	4	3	0	1	1
	МСҮТ	69	0	2	5	1	1	0	0	2	6

Сургуулийн төрлөөр сургалтын төлбөр төлсөн хэлбэрийг доорх зураг үзүүлэв. /Зураг 17/ Нийт суралцсан төгсөгчдийн 41.8 хувь нь өөрөө сургалтын төлбөрөө төлдөг, 23.9 хувь нь байгууллага буюу ажил олгогчоор, 18.0 хувь нь гэр бүлийнхнээрээ төлүүлдэг, 6.2 хувь нь буцалгүй тусламжид хамрагдаж, 4.4 хувь нь эхнэр/нөхөр, 5.7 хувь нь үнэ төлбөргүй гэж хариулсан. Сургуулийн төрлөөр харвал МСҮТ төгсөгчдийн 38.4 хувь, ИДС төгсөгчдийн хувьд 43.6 хувь нь сургалтын төлбөрөө өөрсдөө төлсөн байна. Мөн ИДС төгсөгчдийн 30.8 хувь нь байгууллагаараа сургалтын төлбөрөө төлүүлдэг байхад МСҮТ төгсөгчдийн 34.2 хувь нь гэр бүлийнхнээрээ төлбөрөө төлүүлдэг байна. Эндээс харахад ажил олгогч нар ИДС төгссөн ажилчдын сургалтанд дэмжлэг үзүүлдэг гэж хэлж болохоор байна.

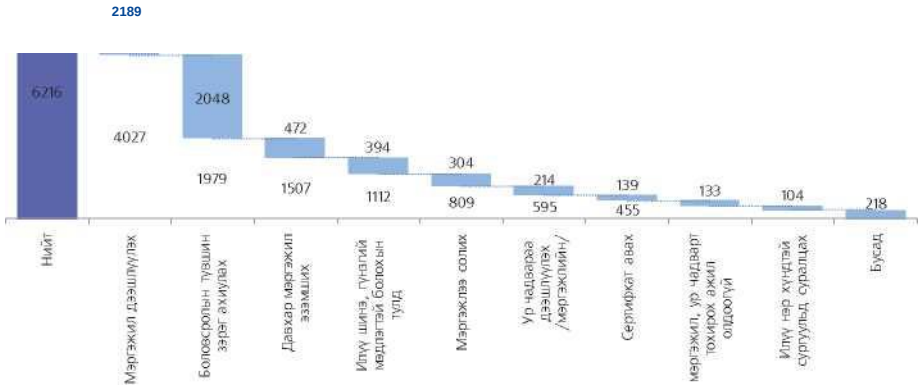
Зураг 17. Сургалтын төлбөр төлсөн байдал /сургуулийн төрлөөр/ **Хэмжих нэгж: тоо**



3.2 ДАХИН СУРАЛЦАГСАД

Хэмжих нэгж: тоо

Нийт 6216 төгсөгч их дээд сургууль болон мэргэжил сургалтын төвд сүүлийн нэг жилд суралцсан байна. ИДС төгсөгчдийн 8.9 хувь, МСҮТ төгсөгчдийн 16.8 хувь нь дахин сурсан байна. Эдгээр төгсөгчдөөс дахин суралцаж байгаа шалтгааныг тодруулахад 35.2 хувь нь мэргэжил дээшлүүлэх, 32.9 хувь нь боловсролын түвшин зэрэг ахиулах гэж дийлэнх нь хариулсан. /Зураг 18/ Дахин суралцаж байгаа шалтгаан



Суралцаж байгаа төгсөгчдийн тал хувь нь өмнөх мэргэжилтэй төстэй мэргэжлээр сурч байна. Ялангуяа их дээд сургууль төгсөгчдийн 72.9 хувь нь магистр ба түүнээс дээш зэрэгээр өмнөх мэргэжлээр дахин суралцаж байна. Харин МСҮТ төгсөгчдийн дийлэнх хувь нь өмнөх мэргэжлээс огт өөр мэргэжлээр дахин сурч байна. /Хүснэгт 19/ Суралцаж байгаа мэргэжил болон өмнөх мэргэжлийн нийцэл

хэмжих нэгж: хувиар

Ангилал		Суралцаж байгаа /суралцсан/ сургалтын төрөл				Нийт
		Огт	Бага	Дунд	Их төсөө	
ИДС төг сөгч	Бакалаврын зэргийн сургалт	50.2	19.1	18.5	12.2	100
	Магистр,	6.	18.8	1.9	72.9	100
МСҮ	Тусгай мэргэжлийн	10	0.0	0.0	0.0	100
төг	Бакалаврын	43	17.7	3.9	34.6	100
	Нийт	**34**	**18.1**	**6.1**	**41.8**	**100**

Төгсөгчдийн сурч байгаа мэргэжлээр харвал МСҮТ төгсөгчид ИДС-д бакалаврын зэргээр хүнсний технологич, хоол үйлдвэрлэл үйлчилгээний техник технологич, нягтлан бодох бүртгэл, сантехникийн инженер, сувилахуйн арга зүйч, барилгын инженер мэргэжлээр түлхүү суралцаж байна.

Харин ИДС төгсөгч магистр, түүнээс дээш зэргээр бизнесийн удирдлага, боловсролын удирдлага, нягтлан бодох, хууль, эрх зүй, цэргийн ухаан, байгаль орчны чиглэлээр суралцаж байна. Харин баклаврын зэргийн сургалтанд нягтлан бодох, англи хэлний багш, орчуулагч, сургуулийн өмнөх боловсролын багш, эрхзүйч мэргэжлээр дахин суралцах нь их байна. ИДС, МСҮТ төгсөгчдийн дахин суралцаж буй мэргэжлийг сонгосон шалтгаанаар нь ***хавсралт 3-5*** *-д үзүүлэв.*

Сургалтанд хамрагдаад ямар өөрчлөлт гарсан болохыг сургуулийн төрлөөр харвал нийт суралцаж буй ИДС төгсөгчийн 54.8 хувь нь ажлын байрны шаардлагад нийцэхэд тус болсон гэсэн байхад МСҮТ төгсөгчдийн 26.6 хувь нь өөрийгөө танин мэдэж, өөртөө итгэлтэй болсон гэсэн өөр үзүүлэлт хамгийн их хувийг эзэлж байна. Эндээс ИДС төгсөгч илүү сайн ажлын байртай болох гэж сурдаг байхад МСҮТ төгсөгч өөртөө итгэлтэй болох гэж сурч байгаа гэсэн ялгааг харж болох юм./Зураг 19/

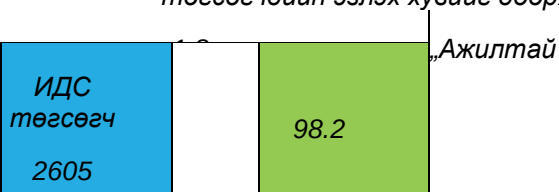
Зураг 19. *Сургалтанд хамрагдсаны дараах өөрчлөлт /сургуулийн төрөл/*

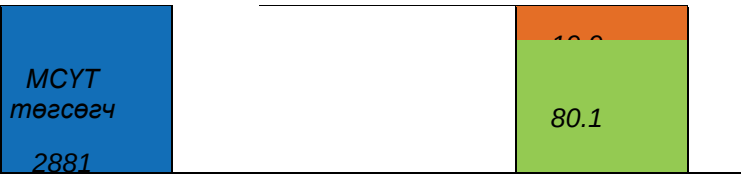
Хэмжих нэгж: хувиар

Ажил_хайх_үйл_явц,_цаашдын_төлөвлөгөө

*Энэ бүлэгг ажил хайж байгаа төгсөгчид ямар хэлбэрээр хэдэн удаа ажил олгогчид хандаж, хамгийн их тулгардаг бэрхшээл, ажил хийхийн тулд ямар хичээл зүтгэл гаргаж байгааг тодруулах. Мөн ажил хийхгүй байгаа шалтгааныг тодруулах юм.****АЖИЛ ХАЙХ ЗОРИЛГО, ШАЛТГААН***

Энэ жилийн судалгаанд нийт 5486 төгсөгч ажил хайж байгаа ба 2881 МСҮТ төгсөгч, 2605 ИДС төгсөгч байна. Ажил хайж байгаа төгсөгчдийн дотор ажил хийдэггүй 4864 төгсөгчбайна. Нийт ажил хайж байгаа ИДС төгсөгчдийн 98.2 хувь буюу 2559 төгсөгч, МСҮТ төгсөгчдийн 80.1 хувь буюу 2305 төгсөгч ажилтай болох хүсэлтэй байна. Сургуулийн төрлөөр ажил хайж байгаа ажилтай болон ажилгүй төгсөгчдийн эзлэх хувийг доорх зурагт харуулав. /Зураг 20/





Зураг 20. *Ажил хайж байгаа төгсөгч /сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: тоо, хувь

Ажил хайж буй

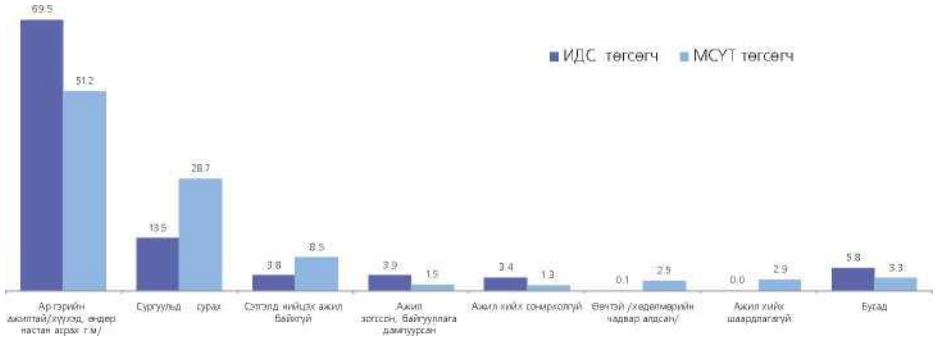
ИДС төгсөгч

МСҮТ төгсөгч

Төгсөгчдөөс ажил хайхгүй байгаа шалтгааныг асуухад жирэмсэн, хүүхэд, өндөр настан харах г.м ар гэрийн ажилтай гэж 57.5 хувь хариулсан нь хамгийн өндөр давтамжтай байлаа. Энэ үзүүлэлт сургуулийн төрлөөр ч мөн хамгийн өндөр үзүүлэлт байна. /Зураг 21/

Зураг 21. Төгсөгчдийн ажил хайхгүй байгаа шалтгаан /сургуулийн төрлөөр/

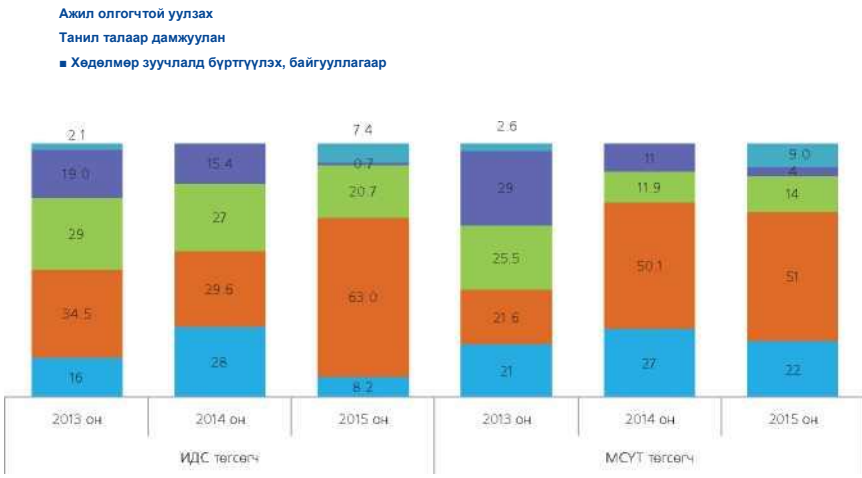
Хэмжих нэгж: хувь



4.1 АЖИЛ ХАЙХ ХЭЛБЭР, ХИЧЭЭЛ ЗҮТГЭЛ

Төгсөгчид зарын дагуу анкет илгээх, ярилцлаганд орох, хөдөлмөр зуучлалын байгууллагад бүртгүүлэх нь нэмэгдсэн байна. Энэ үзүүлэлт сургуулийн төрлөөр ижил үр дүнтэй байна. /Зураг 22/

Хэмжих нэгж: хувь



Зураг 22. *Ажил хайх хэлбэр 2013, 2014, 2015 он /сургуулийн төрлөөр/*

■ Бодож байгаа ч, тодорхой алхам хийгээгүй ■ Зарын дагуу СУ илгээх, ярилцлаганд орох г.м

Ажлын байрны сонголт хийхдээ төгсөгчид цалин, өсөж хөгжих боломж болон ажил мэргэжлийн ирээдүй, хөдөлмөрийн нөхцөл, аюулгүй ажиллагаа зэргийг хамгийн түрүүнд харж, хувийн зан чанарт нийцэх байдалдаа ач холбогдол бага өгдөг байна. /Хүснэгт 20/

Хүснэгт 20. *Ажлын байрны сонголт хийхэд чухалчилдаг зүйлс /сургуулийн төрлөөр/*

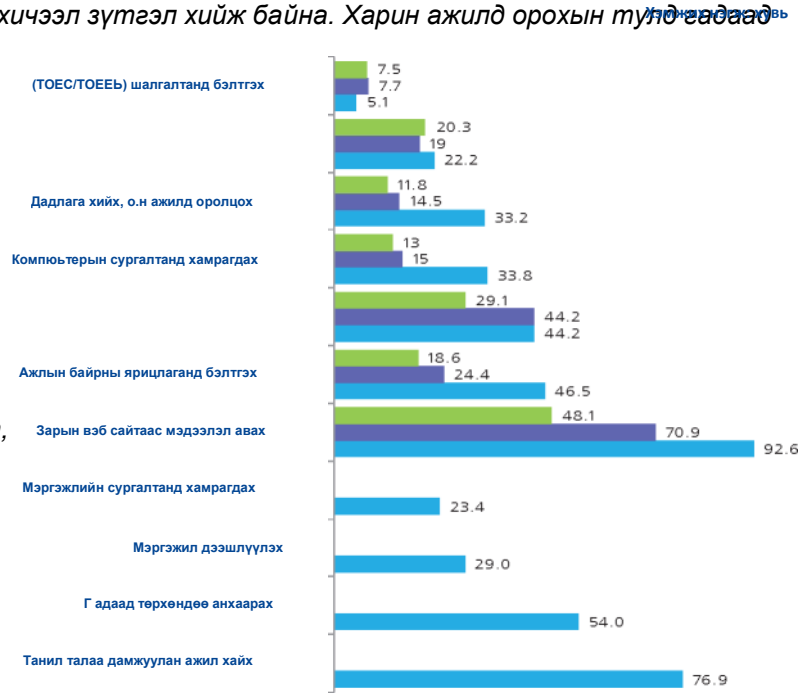
Хэмжих нэгж: 1-5 онооны дундаж

Хүний зүйл	Бүгд	ИДС	МСҮТ
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Сургуулийн төрлөөр ажилд орохдоо чухалчилдаг зүйлс нь өөр өөр байгаа ба ИДС төгсөгч цалин хөлс, өсөн хөгжих боломжийг, МСҮТ төгсөгч ажил мэргэжлийн ирээдүй, өсөн хөгжих боломж, хөдөлмөрийн нөхцөл, аюулгүй ажиллагаа зэргийг хамгийн эхэнд тавьдаг байна. Харин МСҮТ төгсөгчид хувийн зан чанарт нийцэх байдал, ИДС төгсөгчид ажил, гэрийн хоорондын зай зэргийг чухалчилдаггүй байна.

Энэ жилийн судалгаанд төгсөгчид зарыг вэб сайтаас авах, танил талаар дамжуулан ажил хайх хичээл зүтгэл хийж байна. Харин ажилд орохын тулд гадаад хөдөлмөр зуучлалын байгууллагаар үйлчлүүлэх болон ТОЕ1С/ТОЕЕС -ийн шалгалтанд бэлтгэж байгаа төгсөгчдийн хувь өсөөгүй байна. /Зураг 23/

Зураг 23. *Ажил хайх хичээл, зүтгэл 2013, 2014, 2015 он*



Төгсөгчид дунджаар 6.4 сар ажил хайж байгаа ба ИДС төгсөгч 8.1 сар, МСҮТ төгсөгч 5.7 сарын дундажтай байна. Ажилд орохоор ажил олгогчид хандсан дундаж тоо ИДС төгсөгчдийн хувьд 5.7, МСҮТ төгсөгчдийн хувьд 5 удаа байна.

Тухайн ажилд ороогүй шалтгааныг асуухад ажил олгогчийн шаардлагад нийцээгүй, санаанд нийцсэн ажил олдоогүй гэж хамгийн их хариулсан. Ялангуяа ИДС төгсөгчдийн дунд санаанд нийцсэн ажил олдох нь ховор байна./Зураг 24/

Зураг 24. *Ажилд орохгүй байгаа шалтгаан /сургуулийн төрлөөр/ Хэмжих нэгж: хувиар*

тэнцээгүй

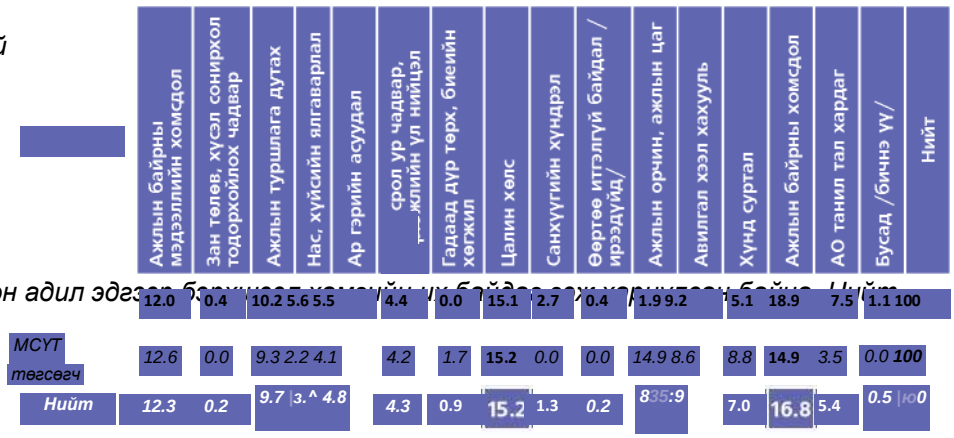
Харин тухайн ажлын саналаас татгалзсан шалтгааныг тодруулахад МСҮТ төгсөгч ажлын нөхцөл таалагдаагүй, цалин хөлс бага гэж хамгийн их хариулсан бол ИДС төгсөгч цалин бага, ажлын цаг их байгаа нь таалагдаагүй гэсэн хариултыг хамгийн ихээр өгсөн./Зураг 25/

Зураг 25*. Тухайн ажлын саналаас татгалзсан шалтгаан /сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: хувиар

Эдгээр ажил хайж байгаа төгсөгчдөөс ажил хайхад гарч буй хүндрэл бэрхшээлийг тодруулсан. Нийт төгсөгчдийн 16.8 хувь нь ажлын байрны хомсдол, 12.3хувь нь

ажлын байрны мэдээллийн хомсдол байна гэж тус тус хариулсан нь хамгийн их бэрхшээл болж байна. Мөн 15.2 хувь нь цалин хөлс багатай ажил олдож байгаа нь хамгийн бэрхшээлтэй байдаг гэж хариулсан байна. Сургуулийн төрлөөр харвал ИДС, МСҮТ

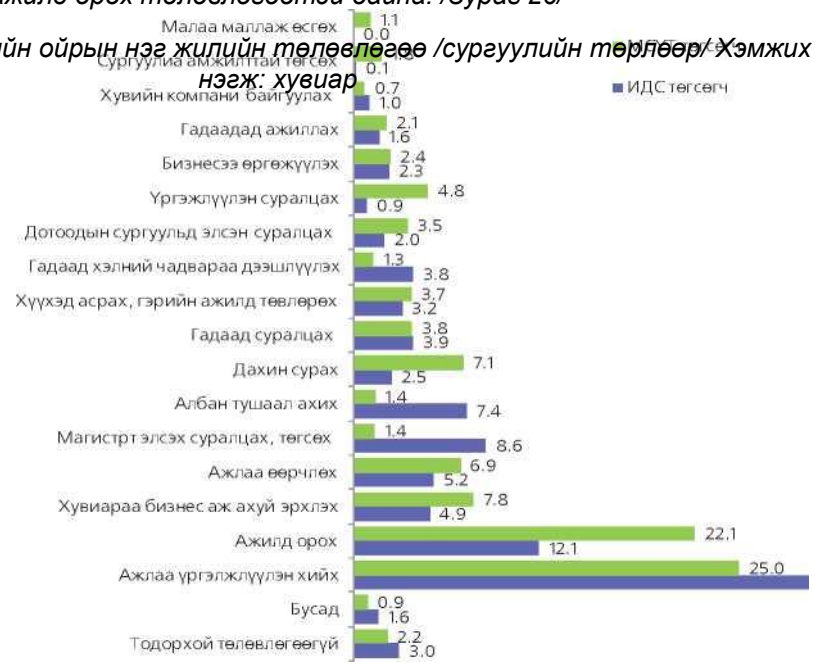


ажил хайж байгаа төгсөгчдийн олонх хувь буюу ИДС төгсөгчдийн 34.5 хувь, МСҮТ төгсөгчдийн 47.5 хувь нь ямарч ажлаас татгалздаггүй гэж хариулсан байна. /Хүснэгт 21/

Хүснэгт 21. *Ажил хайх явцад гардаг хүндрэл бэрхшээл /сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: хувиар ИДС төгсөгчдалгаанд хамрагдсан бүх төгсөгчдөөс нэг жилийн төлөвлөгөөг асуусан. Төгсөгчдийн 31.5 хувь нь ажлаа үргэлжлүүлэн хийнэ гэж хариулсан ба эдгээр төгсөгчид тогтвортой ажиллах сонирхолтой байна. Сургуулийн төрлөөр харвал ИДС төгсөгч МСҮТ төгсөгчдөөс илүү ажлаа үргэлжлүүлэн хийх төлөвлөгөөтэй байхад МСҮТ төгсөгчид ИДС төгсөгчдөөс илүү ажилд орох төлөвлөгөөтэй байна. /Зураг 26/

Зураг 26. *Төгсөгчдийн ойрын нэг жилийн төлөвлөгөө /сургуулийн төрлөөр/ Хэмжих нэгж: хувиар*



Төгсөгчдөөс ямар байгууллагад ажиллахыг тодруулахад 26.3 хувь нь төрийн захиргааны байгууллага, 23.1 хувь нь төрийн үйлчилгээний байгууллага, 16.0 хувь нь хувийн аж ахуй нэгж, 9.6 хувь нь төрийн өмчит аж ахуйн нэгжид, 6.5 хувь нь өрхийн гишүүдийн хамтарсан бизнес гэсэн ба мэдэхгүй гэж 5.8 хувь нь хариулсан. Төгсөгчид төрийн албанд ажиллахыг маш их хүсч байгаа нь харагдаж байна. Сургуулийн төрлөөр ажиллахыг хүсч буй байгууллага ялгаатай байгаа ба ИДС төгсөгчид хамгийн ихээр төрийн захиргааны байгууллагад ажиллах сонирхолтой байхад МСҮТ төгсөгч төрийн үйлчилгээний байгуулагад ажиллах сонирхолтой байна./Хүснэгт 22/

Хүснэгт 22. *Төгсөгчдийн ажиллахыг хүсч буй байгууллагын хэлбэр /сургуулийн төрлөөр/*

Хэмжих нэгж: хувиар

Ангилал		***Ажиллахыг хүсч буй***												***Нийт***
		Төрийн	***Төрийн***	***Төрийн***	***Орон***	***Хувийн аж***	***Төрийн бус***	***Олон улсын***	***Гадаад***	***Гадаад***	***Өрхийн***	***Мал аж ахуй,***	***Мэдэхгүй***	
Сургу	*ИД*	*3*	*2*	*6*	*0*	*1*	*0*	*7*	*0*	*2*	*5*	*0*	*5*	***1***
төрөл	*МС*	*1*	*2*	*1*	*2*	*1*	*2*	*5*	*0*	*0*	*8*	*0*	*6*	***1***
Нийт		***2***	***2***	***9***	***1***	***1***	***1***	***7***	***0***	***1***	***6***	***0***	***5***	***1***

Төгсөгчдийн хамгийн их ажиллахыг хүсч байгаа байгууллагуудыг сонгох болсон шалтгаан, сургуулийн төрлөөр дараах зурагт үзүүлэв. /Зураг 27/

Их дээд сургууль төгсөгчдийн хувьд төрийн захиргааны байгууллагад ажиллах сонирхолтой төгсөгчдийн сонгох болсон шалтгаан нь өсч хөгжих боломжтой, ажлын байр баталгаатай, байгууллага нийгэмд нэр хүнд сайтай гэж хамгийн их хувьтай байгаа бол төрийн үйлчилгээний байгууллагад ажиллах сонирхолтой төгсөгчид ажлын байр баталгаатай, мэргэжлийн дагуу, мэргэжил ур чадвараа дээшлүүлэх боломжтой гэж хамгийн ихээр үзэж байна. Хувийн аж ахуйн нэгжид ажиллах сонирхолтой төгсөгчид өсч хөгжих боломжтой, цалин сайтай, туршлага хуримтлуулж өөрийн бизнес эрхлэх боломжтой гэж хамгийн ихээр хариулсан байна. Харин өрхийн гишүүдийн хамтарсан бизнесээ илүүд үзэх болсон шалтгаан нь өөрийн хүсэл сонирхлоор, ирдээдүйд хэрэгтэй, сэтгэлзүйн хувьд тайван гэж үзэж байна.

МСҮТ төгсөгчдийн төрийн албанд ажиллахыг хүсч байгаа шалтгаан нь ИДС төгсөгчтэй адил өсч хөгжих боломжтой, ажлын байр баталгаатай, мэргэжил ур чадвараа дээшлүүлэх боломжтой гэж үзэж байгаа бол тэднээс ялгаатай нь төрийн албанд ажилд орсноор цалин сайтай, өөрийн хүсэл сонирхол биелэнэ гэж үзжээ.

ф

ф

ф

ф ф

9юг-уул1у[Глэ ниишеихае аөииөРөх нииИьэөээө!

"Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа" нь дээд боловсрол болон мэргэжлийн боловсролын салбараас хөдөлмөрийн зах зээлд нийлүүлж буй мэргэжилтэй шинэ ажиллах хүчний хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал, боловсролын түвшин, гэр бүл, ахуй амьдралд гарч байгаа өөрчлөлтийг судалж, улмаар төгсөгчдөд тулгардаг хүндрэл бэрхшээл, ажилгүйдлийн шалтгаан, хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх хэтийн төлөвлөгөө, зорилгыг илрүүлэн иж бүрнээр мөшгөж судалсан хоёрдахь судалгаа болж байна. Судалгааны судлагдахуун нь 2010-2011 онд ИДС, МСҮТ төгссөн 54552 төгсөгчдийг төгссөнөөс хойшхи хугацааны эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар дахь оролцооны төлөв байдлыг олон үзүүлэлтээр нарийвчлан судалж, хөдөлмөрийн зах зээлд шинэ ажиллах хүчнүүд хэрхэн суурьшиж, бас шилжин байршиж буй бодит байдлыг тодорхойлохыг зорисон.

Судалгаагаар дараах үр дүн гарсан байна. Энэ удаагийн судалгаанд төгсөгчдийн дундаж нас 26 байгаа нь гэрлэлт өмнөх оноос 10.7 хувиар өсөхөд нөлөөлсөн. Нийт төгсөгчдийн 57.8 хувь нь гэрлэсэн байна. Залуусын амьдралд гарч байгаа энэхүү өөрчлөлт нь сургуулийн төрлөөр харилцан адилгүй байна. ИДС төгсөгчдийн дундаж нас 27 ба гэрлэлт 65.8 хувь байхад МСҮТ төгсөгчдийн дундаж нас 24 ба гэрлэлт 46.2 хувь байна. МСҮТ төгсөгчид боловсролын түвшиндээ ихэд анхаарч 2011 оноос хойш 18.0 хувь нь дээд боловсролтой болсноос 0.3 хувь нь магистр зэрэгтэй болсон. Харин ИДС төгсөгчдийн 12.4 хувь нь магистр зэрэгтэй болж боловсролын түвшингээ ахиулсан байна. Өрхийн сарын дундаж орлого энэ онд бага орлоготой төгсөгчдийн орлого илүү өссөн байна.

Нийт төгсөгчдийн 70.5 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа ба өмнөх оныхоос 1.7 хувиар буурсан үзүүлэлттэй байна. Эрэгтэй төгсөгчдийн 66.9 хувь, эмэгтэйчүүдийн 67.4 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байна. Ажилгүй байгаа эмэгтэй төгсөгчдийн 53.9 хувь нь хүүхэд асрах, төрөх шалтгаантай байгаа бол эрэгтэй төгсөгчдийн ихэнх хувь нь мэргэжилд тохирох ажил олдохгүй байгаагаас хөдөлмөр эрхлээгүй байна. Өнгөрсөн онд ажилгүй байсан төгсөгчдийн 37.6 хувь нь, ажилтай байсан төгсөгчдийн 83.3 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байна. Жил бүрийн судалгаагаар МСҮТ төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт ИДС төгсөгчдөөс бага байна. Эдгээр ажилгүй байгаа МСҮТ төгсөгчдийн ажилгүйдлийн шалтгаан ИДС төгсөгчтэй адилхан байгаа боловч ажиллаж байгаа ажлын байрны тодорхой хувийг улирлын болон түр ажлын байр эзэлдэг, ажлын байр баталгаа байхгүй, цаашид тогтвор суурьшилтай ажиллаж чадахгүй улмаар ажлаа үргэлжилүүлэн хийх хүсэлгүй зэргээр өөр байна. Мөн энэ жилийн дахин суралцаж байгаа төгсөгчдийн тоо хөдөлмөр эрхлээгүй төгсөгчдийн тоонд нөлөөлж байна. ИДС төгсөгчдийн 1.4 хувь нь дахин сурч байхад, МСҮТ төгсөгчдийн 19.5 хувь нь дахин суралцаж өөрийнхөө хүсэл сонирхолд нийцсэн мэргэжил эзэмшсэнээр илүү их өөрийгөө танин мэдэж, өөртөө итгэх итгэлтэй болсоноор хөдөлмөр эрхлэлтэд эерэгээр нөлөөлнө гэж үзэж байна. Эндээс харахад МСҮТ төгсөгчид ажилтай болоход өөртөө итгэлтэй байдал, өөрийнхөө дуртай ажилд орж чадна гэсэн итгэл үнэмшил дутагдаж байна.

Ажил хийж байгаа төгсөгчдөд гадаад хэлний мэдлэг, харилцааны ур чадвар, соёлч боловсон байдал, багаар ажиллах чадвар дутмаг хэвээр байна. Ажилд ороход хамгийн ихээр нөлөөлдөг хүчин зүйлүүд нь эзэмшсэн мэргэжил, хувийн зан чанар, сурлагын дүн, оноо, төгссөн сургууль ярилцлагын ур чадвар байна.

Ажилгүй байгаа төгсөгчдийн 38.0 хувь нь ажил хайж байгаа, 62.0 хувь нь ажил хайхгүй байна. Ажил хайхгүй байгаа төгсөгчдийн 57.5 хувь нь ар гэрийн /хүүхэд, өндөр настан асрах, жирэмсэн /шалтгаантай байна. Ажил хайж байгаа төгсөгчдийн 88.7 хувь нь ажил хийдэггүй төгсөгч байна. Нийт ажил хайж байгаа төгсөгчдийг өмнөх онтой харьцуулахад хийж байгаа ажлаа солих зорилгоор ажил хайх нь харьцангуй багассан байна. Ажил хайхдаа төгсөгчид зарын дагуу анкет илгээх, ярилцлаганд орох, хөдөлмөр зуучлалд бүртгүүлэх нь нэмэгдсэн байна. Ажлын байрны сонголт хийхдээ төгсөгчид хамгийн түрүүнд өсөж хөгжих боломж, цалин, ажил мэргэжлийн ирээдүй, хөдөлмөрийн нөхцөл, аюулгүй ажиллагаа зэргийг хардаг байна.

Тухайн ажилд ороогүй шалтгаан нь ажил олгогчийн тусгай шаардлагад нийцээгүй, санаанд нийцэх ажил олдоогүй гэсэн үзүүлэлт өндөр байна. Ялангуяа ИДС төгсөгчдийн хувьд санаанд нь нийцэх ажил олдохгүй байна. МСҮТ төгсөгчдийн хувьд ажлын нөхцөл таалагдаагүй, цалин хөлс бага, ИДС төгсөгчийн хувьд цалин бага, ажлын цаг их байгаа нь тухайн ажлын саналаас татгалзах шалтгаан болсон байна.

Нийт төгсөгчдийн 39.6 хувь нь сүүлийн нэг жилд сургалтанд хамрагдсан бөгөөд үүнээс 11.7 хувь нь ИДС болон МСҮТ-д дахин суралцсан байна. Сургалтанд хамрагдсан дундаж хугацаа ИДС төгсөгчдийн хувьд 10.7 сар, МСҮТ төгсөгчдийн хувьд 19.6 сар байна. Сургалтын төлбөрт зарцуулсан дундаж хэмжээ ИДС төгсөгчдийн хувьд 1,064 мянган төгрөг байхад МСҮТ төгсөгчдийн хувьд 1,480 мянган төгрөг буюу 415,6 мянган төгрөгөөр илүү байна. Нийт суралцсан төгсөгчдийн 41.8 хувь нь өөрөө сургалтын төлбөрөө төлдөг, 23.9 хувь нь байгууллага буюу ажил олгогчоор, 18.0 хувь нь гэр бүлийнхнээрээ төлүүлдэг, 6.2 хувь нь буцалгүй тусламжид хамрагдаж,

4.2 *хувь нь эхнэр /нөхөр/ төлдөг, үлдсэн 5.7 хувь нь үнэ төлбөргүй сургалтанд хамрагдсан байна.*

Ойрын нэг жилд төгсөгчдийн 31.5 хувь нь ажлаа үргэлжлүүлэн хийх төлөвлөгөөтэй байгаа бөгөөд төгсөгчид Төрийн захиргааны байгууллага, төрийн үйлчилгээний байгууллага, хувийн аж ахуйн нэгж, олон улсын байгууллагад хамгийн их ажиллах хүсэлтэй байна. Төрийн захиргааны байгууллагад ажиллах сонирхолтой төгсөгчид өсч хөгжих боломжтой, ажлын байр баталгаатай гэж хамгийн ихээр үзэж байна. Төрийн үйлчилгээний байгууллагад ажиллах сонирхолтой төгсөгчид мөн л ажлын байр баталгаатай гэж хамгийн ихээр бодож байна. Төгсөгчид дунджаар 1292,1 мянган төгрөг, ИДС төгсөгч 1514,9 мянган төгрөг, МСҮТ төгсөгч 1069,3 мянган төгрөгийн цалинтай ажил хүсч байна.

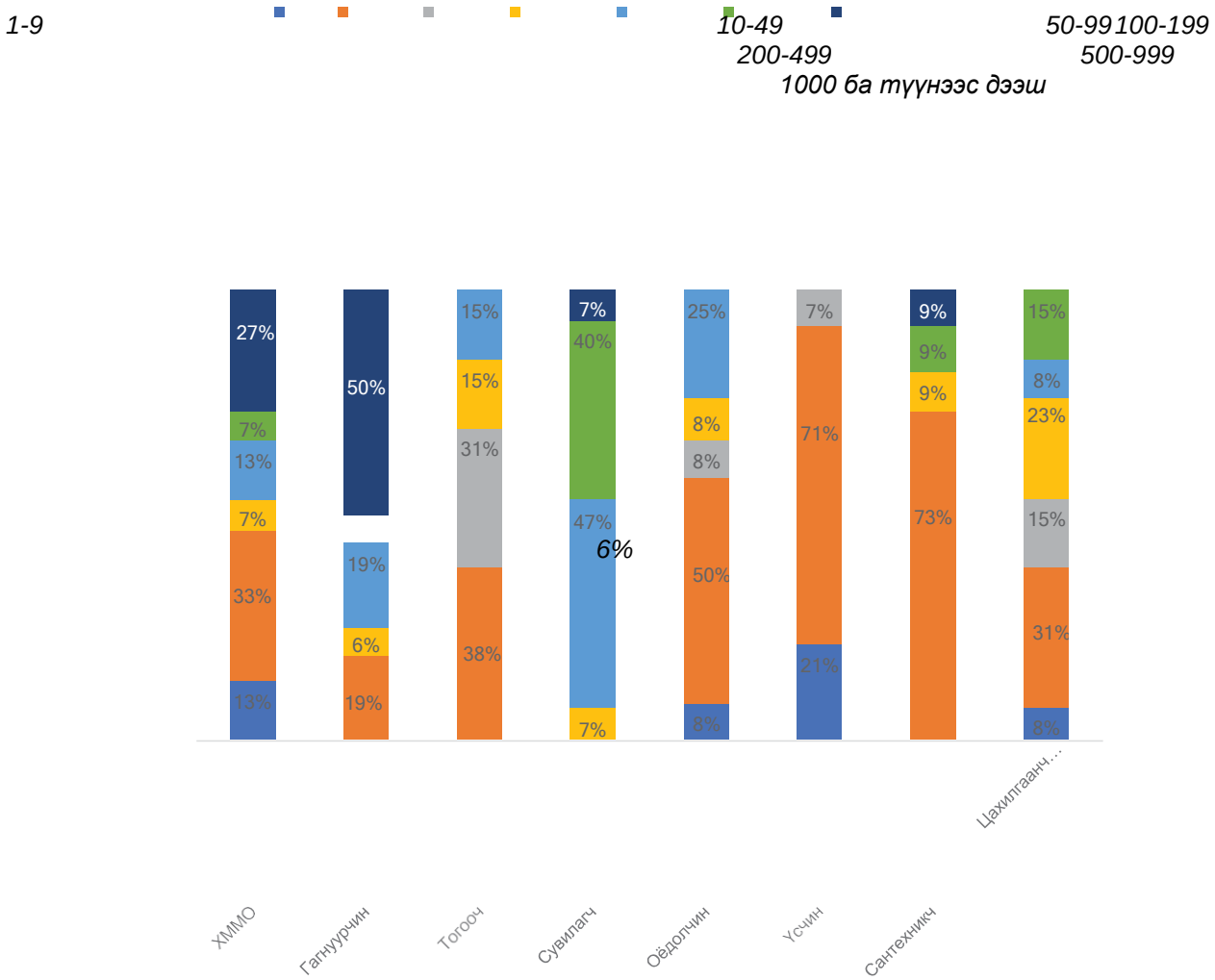
Ажил олгогчоос ажилтанд тавих шаардлагын судалгаанд уул уурхай, барилга, боловсруулах үйлдвэрлэл, эрүүл мэнд, үйлчилгээний салбар тус бүрээс 11-16, нийт 110 ААНБ-ыг сонгон, тухайн мэргэжлийн ажилтныг хариуцан ажилладаг ахлах мэргэжилтэн, инженер, албан тушаалтнуудаас мэдээллийг цуглуулсан. ААНБ-уудыг сонгохдоо:

1. *Сүүлийн 3 жилийн хугацаанд мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллага төгссөн ажилтан ажиллуулсан.*
2. *ААНБ-ын цар хүрээ болон тухайн мэргэжлийн ажилтны шингээлт, үйл ажиллагаа явуулсан хугацаа зэрэг шалгуурууд тавьсан.*

Эдгээр аж ахуй нэгж байгууллагуудад 34 мянган ажиллагчид ажиллаж байгаагаас 35 хувь нь эмэгтэйчүүд байна.

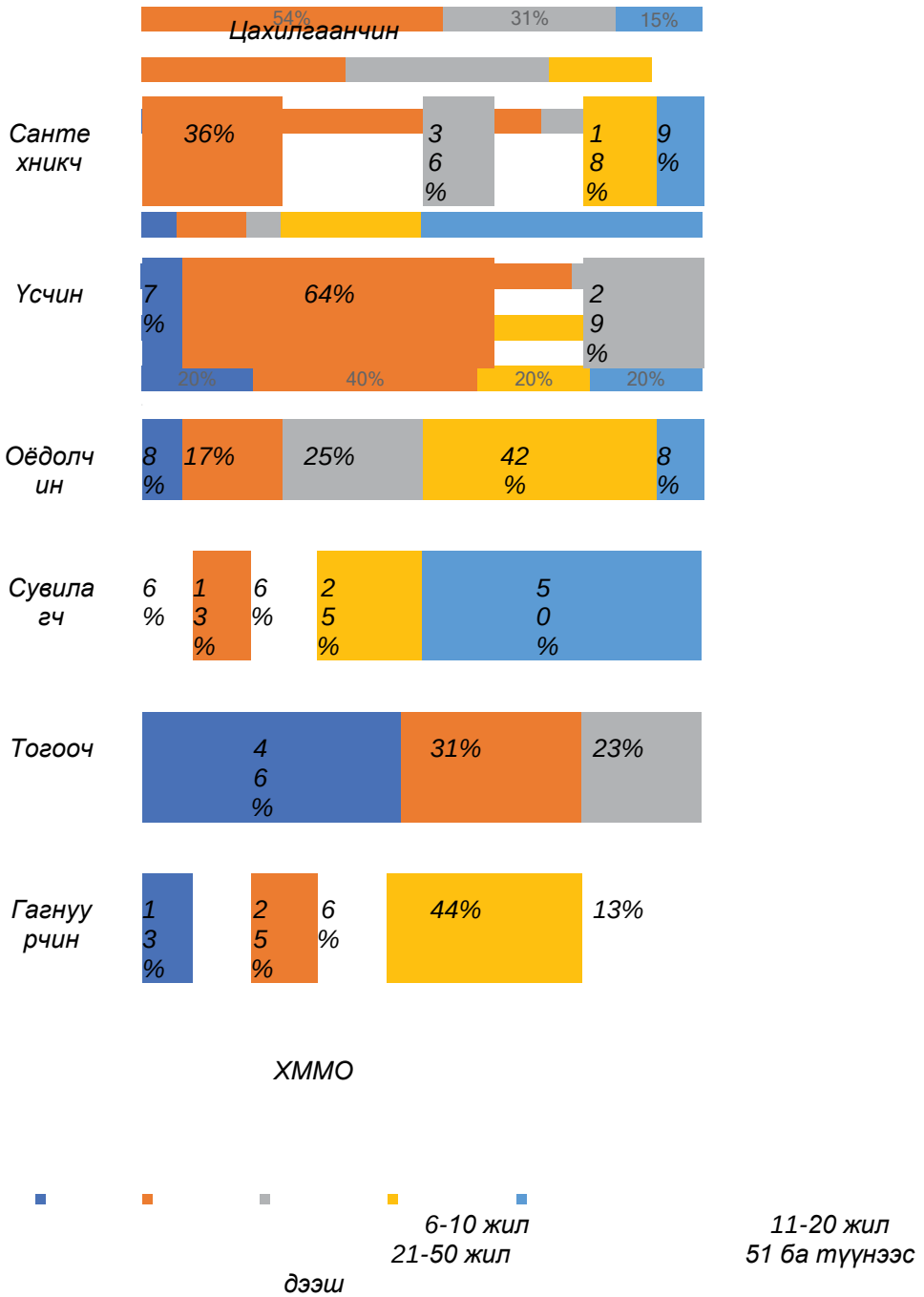
Үсчин мэргэжлийн ажил олгогчдод ажиллаж байгаа ажиллагчдын тоо бага байсан бол гагнуурчин, хүнд машин, механизмын операторч, сувилагч ажиллуулж байгаа ААНБ харьцангуй их ажиллагчидтай байна.

Зураг 1. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид, ажиллагчдын тооны бүлгээр, 8 мэргэжлээр



ААНБ-уудыг үйл ажиллагаа явуулсан жилээр авч үзвэл, 13 хувь нь 5 хүртэлх, 35 хувь нь 6-10, 18 хувь нь 11-20, 19 хувь нь 21-50, 15 хувь нь 51-ээс дээш жил үйл ажиллагаа явуулсан туршлагатай байна.

Зураг 2. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид, үйл ажиллагаа явуулсан жилээр, 8 мэргэжлээр



Судалгаанд хамрагдсан нийт ААНБ-уудын 74 хувь нь хүний нөөцийн мэргэжилтэнтэй байсан. Үсчин мэргэжлийн ажил олгогчдын 29 хувь нь, харин бусад мэргэжлийн ажил олгогчдын 50-аас дээш хувь нь хүний нөөцийн мэргэжилтэнтэй байна.

Зураг 3. Хүний нөөцийн мэргэжилтэнтэй ААНБ, хувиар

Нийт судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын 93 хувь нь шинээр ажилтан авахдаа сургаж, дадлагажуулж авдаг байна. Үсчин, сувилагч, барилгын сантехникч гэсэн мэргэжлийн ажилтан шинээр авсан бүх ажил олгогчид тэднийг сургаж, дадлагажуулж авчээ.

Зураг 4. Шинээр ажилтан авахад сургаж авдаг ААНБ, хувиар

Ажил олгогчоос ажилтанд тавих шаардлага

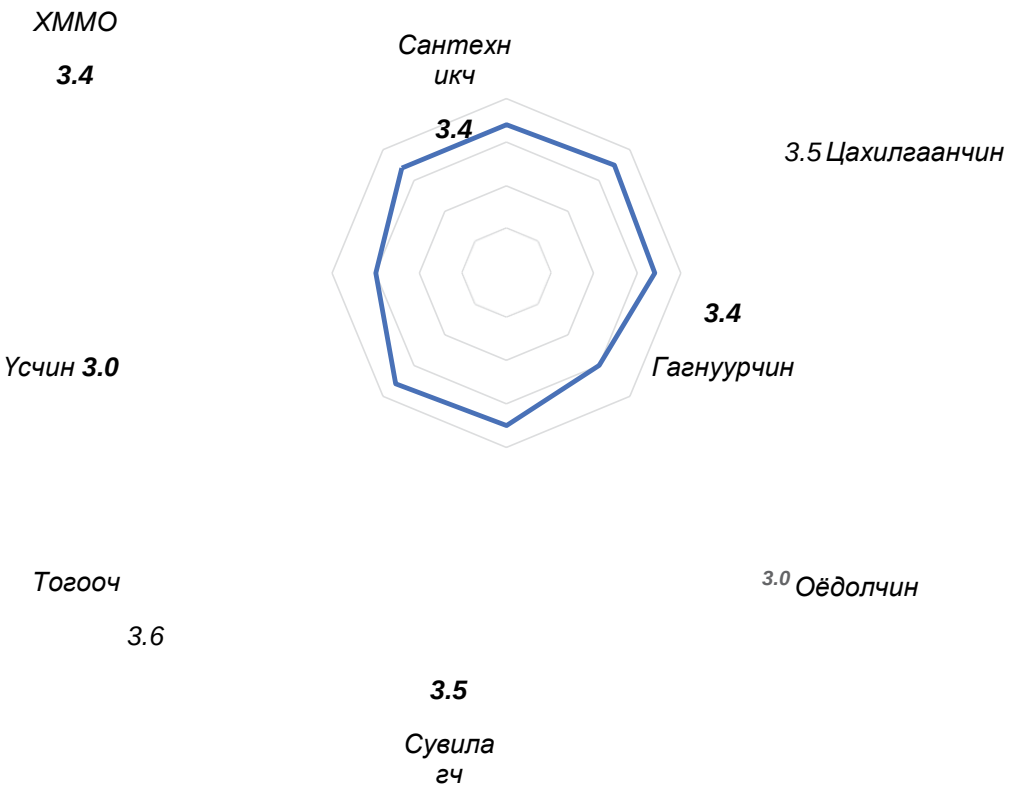
Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид ажиллагчдад онолын мэдлэг, хувь хүний хандлага ба ур чадвар, мэргэжлийн ур чадварын хувьд ямар шаардлага тавьдаг болохыг энэ хэсэгт авч үзнэ. Эдгээр үзүүлэлтийг 1-4 /1-огт чухал биш, 2-чухал биш, 3-чухал, 4- маш чухал/ түвшингээр үнэлүүлсэн.

Онолын мэдлэг:

Бүх ажил олгогчид онолын мэдлэгийг чухал гэж үзэж байгаа буюу үнэлгээний дундаж нь

3.4 байна. Ялангуяа тогооч мэргэжлийн ажилтан ажиллуулдаг ажил олгогчид мэдлэгийг бусад мэргэжлийн ажил олгогчдоос илүү чухал гэж үздэг.

Зураг 5. Ажил олгогчид ажиллагчдаас шаарддаг онолын мэдлэг, 8 мэргэжлээр



Мэргэжил бүрийн хувьд ажил олгогчдын шаардаж буй онолын мэдлэгийг дараах хэсэгт харуулав.

Үсчин:

- Үйлчилгээний ажилтны ёс зүй;
- Үсний гэмтэл ба өвчлөлийн төрөл, үүсэх шалтгаан;

- *Үсний шинж чанарыг тодорхойлох, угаах, арчлах, хуйханд иллэг хийх технологи*

Сувилагч:

- *Түгээмэл үйлдлийн стандарт;*
- *Халдвар хамгааллын дэглэмийн талаар холбогдох хууль эрх зүйн актууд,*
- *Эмнэлгийн ажилтны ёс зүй, дүрэм, журам;*
- *Зүрх, судасны эрхтэн тогтолцооны эмгэгийн үед үзүүлэх сувилахуйн тусламж үйлчилгээ;*
- *Мэс заслын сувилахуйн суурь тусламж үйлчилгээ;*

Оёдолчин:

- *Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй;*
- *Технологийн бичиг баримт уншиж, ойлгох;*
- *Шулуун оёдлын болон хэрээсний машины ажиллах зарчим, тохиргоо, үйлчилгээ;*
- *Гар ажиллагааны горим, хэрэглэгдэх багаж хэрэгслүүд*

Тогооч:

- *Хүнсний аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага;*
- *Хоолны газрын үндсэн ойлголт;*
- *Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй;*
- *Ажлын байрны бэлтгэл ажил;*
- *Хүнсний түүхий эдэд эрүүл ахуй, технологийн шаардлагын дагуу боловсруулалт хийх;*
- *Зууш, салатны ангилал, нэр төрөл, бэлтгэх технологи;*
- *Хүнсний бүтээгдэхүүний боловсруулалтын аргууд*

Цахилгаанчин:

- *Цахилгаан техникийн суурь мэдлэг;*
- *Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй;*
- *Цахилгааны үзлэг, шалгалт хийх;*
- *Ажлын зураг унших;*
- *Тэмдэг, тэмдэглэгээнүүд;*

Сантехникч:

- *Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй;*
- *Халаалтын систем;*
- *Слесарийн ажил;*

- *Барилгын доторх хангамж, ариутгах татуургын систем, түүний угсралт*

Хүнд машин, механизмын оператор:

- *Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй;*
- *Техникийн хүчин чадал, даац;*
- *Талбайн жолоодлого;*

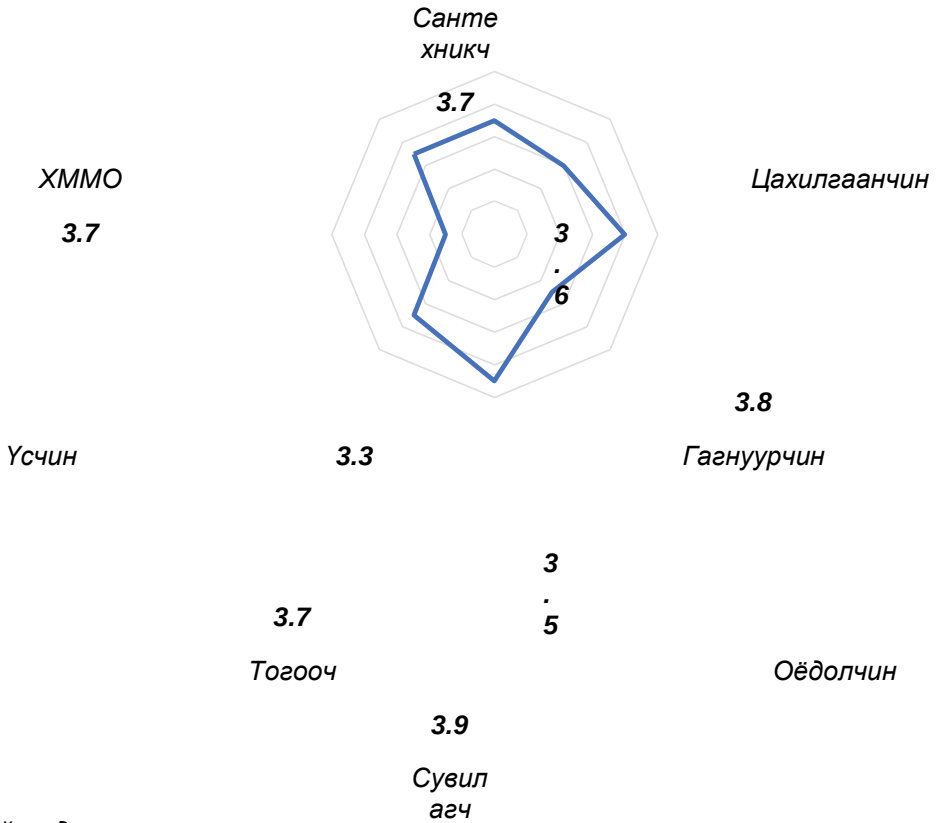
Гагнуурчин:

- *Гагнуурын холболтын төрөл ба байрлал;*
- *Гагнуурын холболтын оёосны төрөл;*
- *Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй;*

Хувь хүний хандлага

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид хувь хүний хандлагыг үнэлсэн үнэлгээний дундаж 3.7 байна. Сувилагч, гагнуурчин мэргэжлийн ажилтан авч ажиллуулдаг ажил олгогчид хувь хүн зөв хандлагатай байх нь маш чухал гэж үздэг.

Зураг 6. Ажил олгогчид ажиллагчдаас шаарддаг хандлага, 8 мэргэжлээр



Хувь хүний чадвар

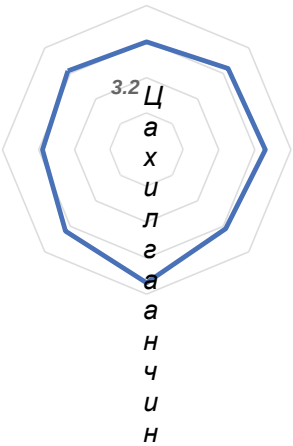
Ажил олгогчдын хувь хүний чадварын үзүүлэлтүүдийг үнэлсэн үнэлгээний дундаж 3.2 байна. Сувилагч мэргэжлийн ажил олгогчид бусад мэргэжлийн ажил олгогчдоос илүүтэйгээр хувь хүний мэргэжлээс үл шалтгаалах чадварыг чухал гэж үздэг байна.

Бид энэ хэсэгт ажил олгогчид тухайн мэргэжлийн ажиллагчаас компьютер болон гадаад хэлний мэдлэгийг шаарддаг эсэхийг асуухад сувилагч мэргэжлээс бусад нь ҮГҮЙ гэж хариулсан.

Зураг 7. Ажил олгогчид ажиллагчдаас шаарддаг хувь хүний ур чадвар, 8 мэргэжлээр

Сантехникч

3.0



3.3

Үсчин ***2.9***

Гагнуурчин

Тогооч
3.2

3.1

Оёдолчин

3.7

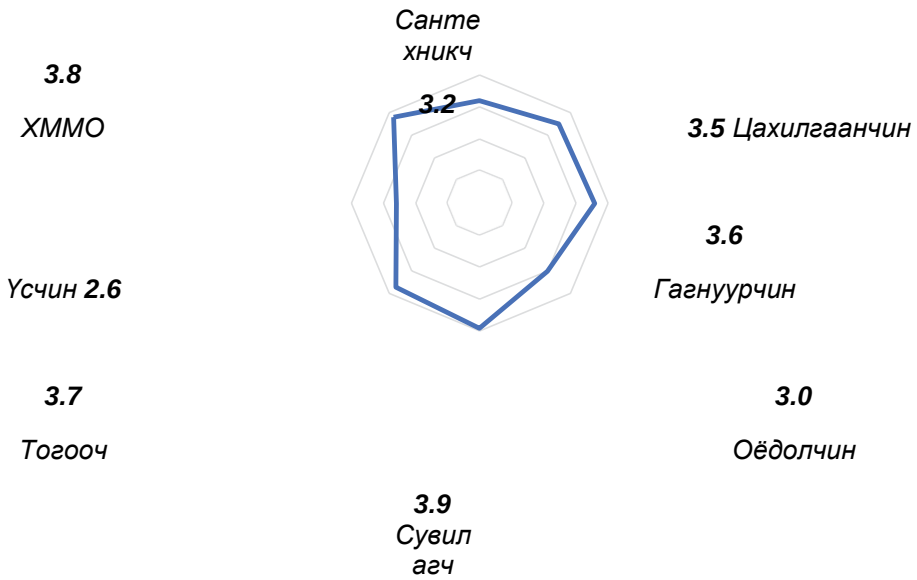
Мэргэжлийн ур чадвар

Сувилагч

Ажил мэргэжлийн лавлах толь, Үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал, тодорхойлолт /YAMAT-08/, "Мэргэжлийн боловсрол, сургалт: ерөнхий шаардлага MNS 6541:2015" зэрэг ангилал, стандартуудад орсон мэргэжлүүдийн эзэмшвэл зохих ур чадваруудыг ажил олгогч ажилтнаас шаарддаг эсэхийг тодруулж үнэлүүллээ.

Мэргэжлийн ур чадварын дундаж үнэлгээ 3.4 байна. Мэргэжил бүрээр үзэхэд сувилагч, хүнд машин, механизмын операторч мэргэжлийн ажил олгогчид мэргэжлийн ур чадвар маш чухал гэж үзэж байна.

Зураг 8. Эзэмшвэл зохих ур чадварыг ажил олгогч нар шаарддаг эсэх, 8 мэргэжлээр



Ажил олгогч нарын тодорхойлсноор эзэмшвэл зохих хамгийн чухал нийтлэг ур чадварыг мэргэжил бүрээр товч дурдъя.

Үсчин:

- *Үс арчилгааны талаар үйлчлүүлэгчид зөвлөгөө өгөх;*
- *Үсний хэв шинжийг тодорхойлох;*
- *Үс арчлах;*
- *Үсний шинж чанарыг тодорхойлох, угаах, арчлах, хуйханд иллэг хийх;*
- *Хиймэл, нэмэлт үс, чимэглэл хийх*

Сувилагч:

- *Эмчлүүлэгчтэй харилцаа тогтоох;*
- *Амин үзүүлэлт хэмжих;*
- *Тарилга хийх ажилбар;*
- *Шинжилгээ авах;*
- *Сувилахуйн түгээмэл үйлдлийн стандарт, эмнэл зүйн удирдамжийг хэрэгжүүлэх;*

Эдгээр нь Эрүүл мэндийн технологи, Эмчилгээ, оношилгооны түгээмэл үйлдлүүдийн стандартад багтдаг.

Оёдолчин:

- *Ажлын бэлтгэл хангах;*
- *Бүрдэл хэсгүүдийг хавсарч шулуун оёх;*
- *Бэлтгэсэн бүрдэл хэсгүүдийг нэгтгэж оёх;*
- *Жижиг бүрдэл хэсгүүдийг бэлтгэж оёх;*
- *Бэлэн бүтээгдэхүүн индүүдэх;*
- *Хөнгөн хувцас оёх;*

Тогооч:

- *Ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг мөрдөх;*
- *Хүнсний түүхий эдэд эрүүл ахуй, технологийн дагуу анхны боловсруулалт хийх;*
- *Төрөл бүрийн шөлтэй хоолыг технологи ажиллагааны дагуу бэлтгэж хийх;*
- *Хоолны газрын тоног, төхөөрөмж ажиллуулах;*
- *Үндсэн хоолыг технологийн дагуу бэлтгэж хийх;*
- *Тогоочийн бичиг, баримт хөтлөх;*
- *Төрөл бүрийн зууш, салатыг технологийн дагуу бэлтгэх;*
- *Энгийн чимэглэл хийх;*

Цахилгаанчин:

- *Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг мөрдөх;*
- *Гэрэлтүүлгийг суурилуулах, тогтоох, шаардлагатай холболтуудыг гүйцэтгэх;*
- *Цахилгаан шугамын утас, тоног төхөөрөмж бэхлэх, тогтоох;*
- *Осол аюул, доголдлоос урьдчилан сэргийлэх, тохируулга, засвар үйлчилгээ хийх;*
- *Цахилгааны самбаруудын схем бүдүүвчийг харан холболт хийх, угсрах, суурилуулах;*
- *Нэг фазын тоолуур, гурван фазын энгийн ба гүйдлийн трансформатораар ажилладаг тоолуурын холболт гүйцэтгэх;*

Сантехникч:

- *Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг мөрдөх;*
- *Халаалтын дотор систем, түүний тоног төхөөрөмж угсрах;*
- *Шалны халаалт, цэвэр усны систем угсрах;*
- *Дулаан, цэвэр усны шугамыг ус болон хийгээр шалгах;*
- *Дотор усан хангамж, гал унтраах систем угсрах;*

Хүнд машин, механизмын оператор:

- *Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг мөрдөх;*
- *Техникийн аюулгүй ажиллагаа мөрдөх;*
- *Техникийн хянах самбарын утга ойлгох;*
- *Маневр хийх;*
- *Техникийн үзлэг хийх;*

Гагнуурчин:

- *Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг мөрдөх;*
- *Гагнуурын болон засварын багаж, хэрэгсэлтэй зөв харьцах;*
- *Цахилгаан, хагас автомат болон хийн гагнуураар технологи, стандартын дагуу гагнах;*
- *Техникийн шугам зураг унших чадвар эзэмшсэн байхыг шаардаж байна.*

Ажил олгогчдын чухал гэж үзсэн хувь хүний хандлага, чадварыг мэргэжлээр бүрээр харууллаа. Ажлын ачаалал даах, багаар болон бие даан ажиллах чадвар, хамт олны дунд биеэ зөв авч явах

хандлагыг чухал гэж үздэг байна.

Хүснэгт 1. Ажил олгогчид ажиллагчдаас шаарддаг хувь хүний чадвар, хандлага /3-аас дээш үнэлэгдсэн /, 8 мэргэжлээр

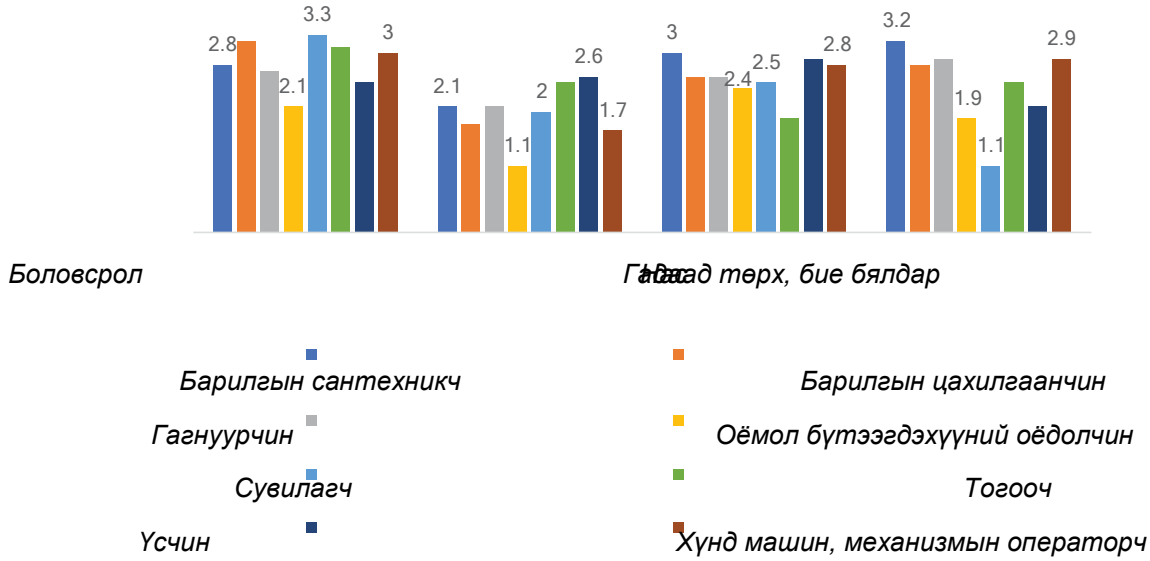
	Мэргэжил							
Ажил олгогчийн шаардлагууд	*Барилгын*	*Барилгын*	*Гагнуурч*	*Оёмол бүтээгд*	*Сувилаг*	*Тогооч*	*Үсчин*	*Хүнд машин,*
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Хувь хүний ур чадвар	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Багаар ажиллах Бие даан ажиллах Ажлын ачаалал даах			☐	☐	☐	☐	☐	☐
					☐		☐	☐
Гарын эвсэл, хурдан шалмаг					☐	☐		
					☐			
хөдөлгөөнтэй байх Хариуцлагатай байх Асуудал шийдэх Компьютер дээр ажиллах Гадаад хэлний мэдлэг					☐			
	☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐
	☐	☐		☐	☐		☐	☐
Хандлага	☐	☐	☐					☐
Биеэ зөв авч явах Санаачилгатай Тогтвор суурьшилтай ажиллах	☐	☐	☐					☐
			☐			☐		
Цаг баримтлах Мэргэжилдээ сонирхолтой Ажлаа амжилттай гүйцэтгэх хүсэл тэмүүлэлтэй Суралцах, мэргэжлээ				☐			☐	
				☐	☐		☐	
				☐	☐		☐	
	☐	☐	☐			☐		☐
				☐	☐	☐	☐	

дээшлүүлэх сонирхолтой				□	□		□	
	□	□	□					□
Харилцааны соёл, сахилга					□			□
баттай Нягт нямбай Хувийн зохион	□	□	□			□		□
байгуулалттай								
Ёс зүйн дүрэм баримтлах Тэвчээр хатуужилтай								
Мэргэжлийн ур чадвар								
ХАБЭА-г хангаж ажиллах								

Шинээр ажилтан авахдаа боловсролын түвшин, хүйс, нас, гадаад төрх, бие бялдрыг харгалздаг эсэхийг ажил олгогчдоос тодруулж, 1-4 түвшингээр үнэлүүлсэн.

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын үнэлгээний дунджаар боловсролын түвшин - 2.8, нас – 2.6, хүйс - 2.4, гадаад төрх, бие бялдар - 2.0 гэж үнэлснээс харахад ерөнхийдөө шинээр ажилтан авахдаа хувь хүний хүмүүжил, хандлагыг л харж авахаас шууд ур чадвартай хүн авах боломж хязгаарлагдмал байна. Мэдээлэл цуглуулалтын явцад энэ талаар дийлэнх ажил олгогчид хэлж байсан юм. Гэхдээ энэ үр дүнг мэргэжил бүрээр дэлгэрүүлж харвал, сувилагч боловсролын түвшнийг, барилгын сантехникчид нас, хүйсийг харгалзаж үздэг нь түгээмэл байна.

Зураг 9. Шинээр ажилтан авахад харгалздаг үзүүлэлт, 8 мэргэжлээр

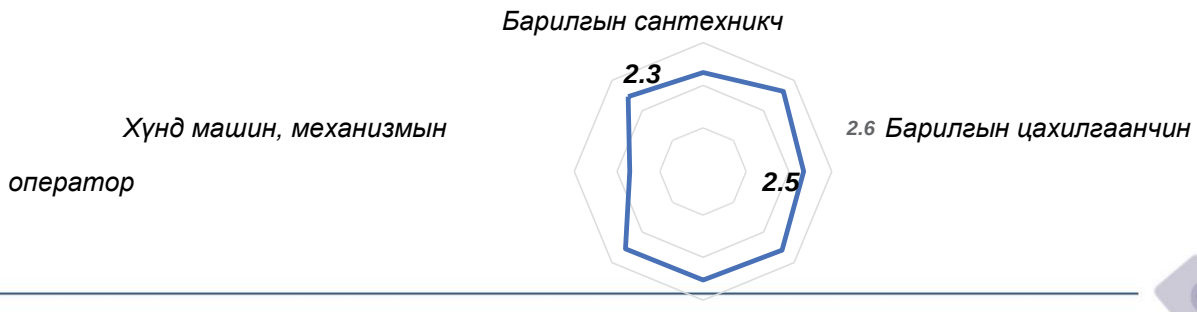


Шинэ ажилтны мэргэжлийн ур чадвар

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид сүүлийн 3 жилийн хугацаанд МБСБ-ын 525 төгсөгчдийг ажилд авсан байна.

Тэдгээр шинэ ажиллагчдын мэргэжлийн голлох 6-8 ур чадварыг ажил олгогчдоор 1-4 /1-маш муу, 2-муу, 3-сайн, 4-маш сайн/ түвшингээр үнэлүүлсэн. Уг үнэлгээгээр 8 мэргэжлийн төгсөгчдийн ур чадварын дундаж 2.4 буюу мэргэжлийн ур чадвар сайн биш гэж тэд үнэлсэн. Ялангуяа үсчин мэргэжлийн төгсөгчдийн ур чадвар маш муу байна гэжээ.

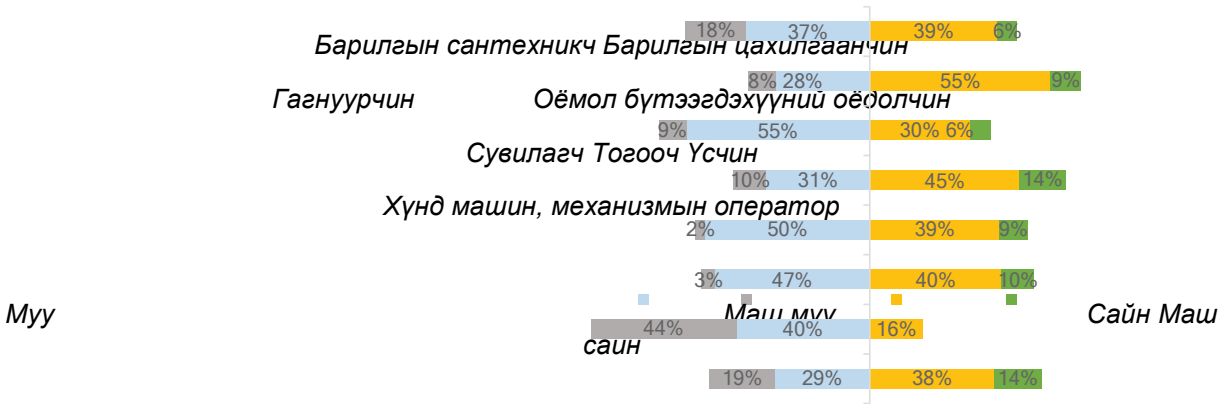
Зураг 10. Шинэ ажиллагчдын (МБСБ төгссөн) мэргэжлийн ур чадварыг үнэлсэн үнэлгээ, 8 мэргэжлээр



Үсчин	***1.7***		
	2.6	*Гагнуурчин*	***2.3***
Тогооч	***2.5***	*Оёмол бүтээгдэхүүний оёдолчин*	***2.6***
		Сувил агч	

Судалгаанд хамрагдсан нийт ажил олгогчид мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллага төгссөн шинэ ажилтны мэргэжлийн ур чадварыг үнэлэхдээ дөнгөж 8.0 хувь нь л маш сайн, 37.0 хувь нь сайн, 41.0 хувь нь муу, 14.0 хувь нь маш муу гэж үзсэн. Энэ үнэлгээг мэргэжил тус бүрээр авч үзвэл, барилгын цахилгаан мэргэжлээр ажилтан авсан ажил олгогчдын дийлэнх нь сайн гэж үнэлсэн бол, үсчин мэргэжлийн ажилтан авч ажиллуулсан ажил олгогчдын ихэнх нь муу гэж үнэлсэн байна.

Зураг 11. Шинээр МБСБ төгссөн ажилтны ур чадварын үнэлгээ, 8 мэргэжлээр



Ажил олгогчдын хамгийн их давтамжтай дурдсан дутагдалтай ур чадваруудыг мэргэжлээр нэрлэвэл,

Үсчин:

- *Гоёлын засалт хийх;*
- *Хиймэл, нэмэлт үс, чимэглэл хийх;*
- *Үсний шинж чанар тодорхойлох;*
- *Үс угаах, иллэг хийх, хатаах технологи;*

Сувилагч:

- *Баримт бичиг хөтлөх;*
- *Судас тариа хийх;*
- *Шинжилгээ авах;*
- *Асаргаа, сувилгаа хийх;*
- *Халдвар хамгаалал мөрдөх;*
- *Үйлчлүүлэгчтэй харилцах чадвар;*
- *Эмийн жор унших;*
- *Мэргэжлийн үг хэллэг, тарианы хольцын талаарх мэдлэг;*

Оёмол бүтээгдэхүүний оёдолчин:

- *Технологийн баримт бичиг уншиж, ойлгох;*
- *Хувцас оёх чадвар;*
- *Деталь хэсгийн нэршил;*

- *Оёдлын талаарх онолын мэдлэг;*

Тогооч:

- *Энгийн чимэглэл хийх;*
- *Мах бэлтгэх;*
- *Технологи картын дагуу хоол хийх чадвар;*
- *Хоол хийх технологи;*
- *Хүнсний ногоо болон соусны нэршил, хэрэглээ;*
- *Хэрчих технологи;*
- *Хүнсний бүтээгдэхүүний хадгалалт, хамгаалалтын талаарх мэдлэг;*

Барилгын цахилгаанчин:

- *Цахилгааны самбаруудын схем бүдүүвчийн дагуу угсарч, суурилуулах;*
- *Цахилгааны холболт хийх;*
- *Бие даан ажиллах;*
- *Ажлын зураг унших чадвар;*
- *Материалын нэр, төрлийн мэдлэг;*

Барилгын сантехникч:

- *Ялтсан цогц төхөөрөмж угсрах;*
- *Ус, дулаан хангамжийн сүлжээ угсрах;*
- *Барилгын доторх халуун, хүйтэн усны систем угсрах;*
- *Ажлын зураг унших чадвар;*
- *Ажлын норм, стандартын мэдлэг, мөрдөн ажиллах;*
- *Материалын нэр, төрлийн мэдлэг, ашиглалт;*

Хүнд машин, механизмын оператор:

- *Ачилт, асгалт хийх;*
- *Манейвр хийх;*
- *Өгсүүр газар жолоодлого хийх;*
- *Техникийн үзлэг хийх чадвар;*
- *Техникийн эд анги, хүчин чадлын талаарх мэдлэг;*
- *Орон зайн баримжаа авах чадвар;*
- *Автосамосвалын операторуудын ур чадвар;*

Гагнуурчин:

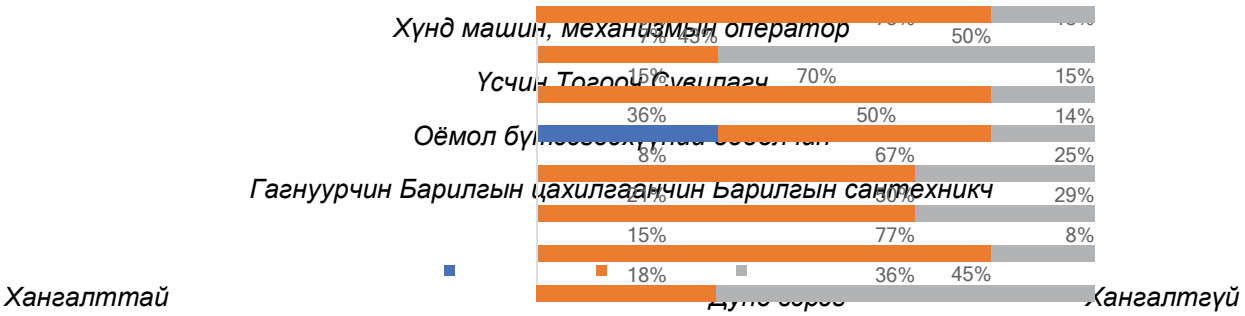
- *Аргон, хийн болон хагас автомат гагнуураар технологийн дагуу гагнах;*
- *ХАБЭА мөрдөн ажиллах;*
- *Гагнуурын оёдол хийх;*
- *Тэмдэг, тэмдэглэгээний талаарх мэдлэг;*
- *Ширэм, зэс гагнах технологи;*
- *Материал, электрод сонгох мэдлэг хангалтгүй байна.*

МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийн үнэлгээ

Бид ажил олгогчдоос МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөр, түүгээр бэлтгэгдэж буй төгсөгчдийн онолын мэдлэг, практик ур чадвар нь тэдний шаардлагад нийцэж байгаа эсэхийг мөн тодрууллаа.

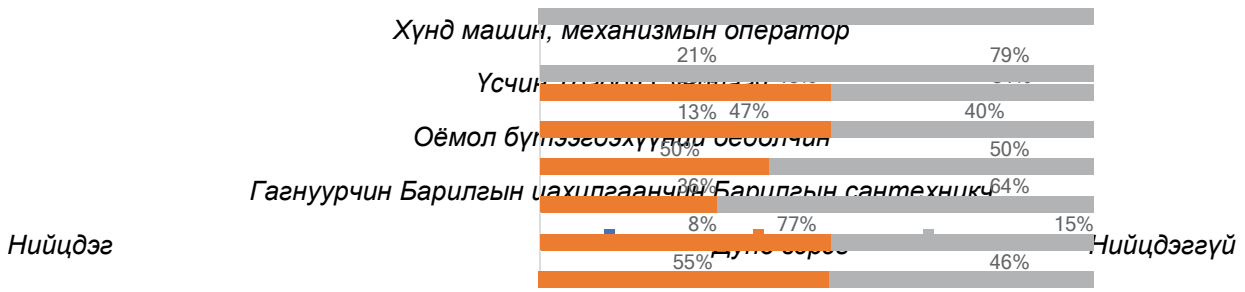
Нийт ажил олгогчдын 16 хувь нь төгсөгчдийн онолын мэдлэгийг хангалттай гэж үзэж байгаа бол 58 хувь нь дунд зэрэг, 26 хувь нь хангалтгүй гэж үзсэн. Мэргэжил бүрээр харвал, хамгийн сайн үнэлгээтэй нь сувилагч, муу үнэлгээтэй нь үсчин мэргэжлийн төгсөгчид байна.

Зураг 12. Ажил олгогчид МБСБ төгсөгчдийн онолын мэдлэгийг үнэлсэн үнэлгээ, 8 мэргэжлээр



Төгсөгчдийн практик ур чадвар ажлын шаардлагад нийцдэг эсэхийг тодруулсан үнэлгээнд ажил олгогчдын 6 хувь нь нийцдэг, 44 хувь нь дунд зэрэг, 51 хувь нь нийцдэггүй гэсэн байна. Өөрөөр хэлбэл, төгсөгчдийн практик ур чадвар ажил олгогчдын шаардлагад хүрэхгүй байна. Ялангуяа ХММО, үсчин, гагнуурчин мэргэжлээр төгсөгчдийнх ихэнх ажил олгогчдын шаардлагад нийцэхгүй байна гэжээ.

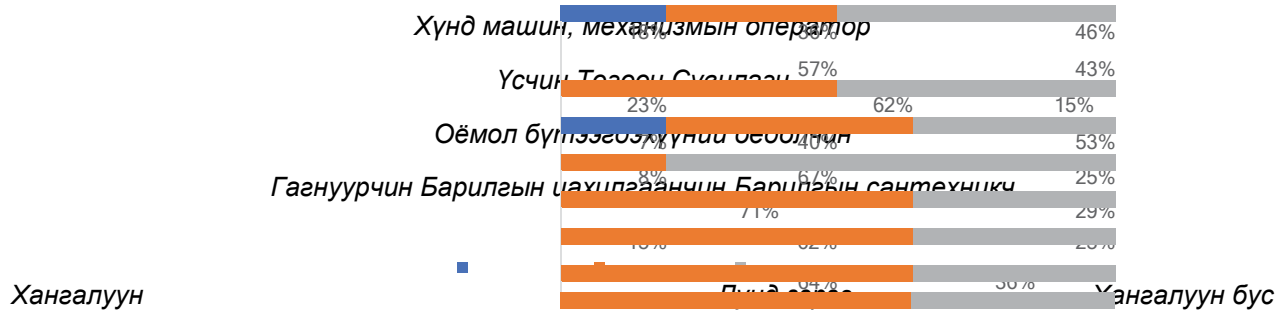
Зураг 13. Ажил олгогчид МБСБ төгсөгчдийн практик ур чадварыг үнэлсэн үнэлгээ, 8 мэргэжлээр



Бидний сонгосон 8 мэргэжлийг бэлтгэж буй МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийн талаарх ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийг тодруулахад 9 хувь нь хангалуун, 57 хувь нь дунд зэрэг, 34 хувь нь хангалуун бус байна. Энэ нь МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрт зайлшгүй шинэчлэлт хийх хэрэгтэйг харуулсан үзүүлэлт болов. Нөгөө талаар, МБСБ-ын багшлах боловсон хүчний ур чадвар, тоног төхөөрөмж, дадлагын орчин, суралцагчдын идэвх, хандлага зэрэг нь төгсөгчийн ур чадварт сөргөөр нөлөөлдөг байх талтайг ажил олгогч нар мөн онцлон хэлж байсан.

Тогооч мэргэжлийн ажил олгогчид бусад мэргэжлийнхтэй харьцуулахад сургалтын хөтөлбөр дэх сэтгэл ханамж арай илүү, сувилагчийнх хангалуун бус байна. Нэг зүйлийг дурдахад, сувилагч мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөр сургууль бүрд харилцан адилгүй байдагтай холбоотой гэж ажил олгогчид хэлж байсан.

Зураг 14. Ажил олгогчдын МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийн сэтгэл ханамж, 8 мэргэжлээр



Үсчин, гагнуурчин, барилгын сантехникч мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөрт сэтгэл хангалуун гэж хариулах нэг ч ажил олгогч байсангүй.

БҮЛЭГ 3.

1. ҮСЧИН

Мэргэжлийн тодорхойлолт

Үсчин нь үс тайрах, хэлбэр, загвар гаргах, будах, шулуун болгох, долгион оруулах, хайчлах зэрэг үйлчилгээг хийдэг. Гүйцэтгэх үүрэг:

- ✓ *Үс тайрах, угаах, буржийлгах, өнгийг нь хувиргах*
- ✓ *Сахал засах, хусах*
- ✓ *Үйлчлүүлэгчийн захиалга хүсэлтээр хиймэл үс тохируулах*
- ✓ *Үсний засалт, үс арчилгааны болон үсний бүтээгдэхүүний талаар зөвлөгөө өгөх*
- ✓ *Үсийг уртасгах болон хөвсийлгөх зэргээр хэв загварыг өөрчлөх*
- ✓ *Үйлчлүүлэгчийн захиалга авах*
- ✓ *Ажлын байраа цэвэрлэх, багаж хэрэгслээ ариутгах, үйлчилгээний төлбөр авах зэрэг багтана.* [3]

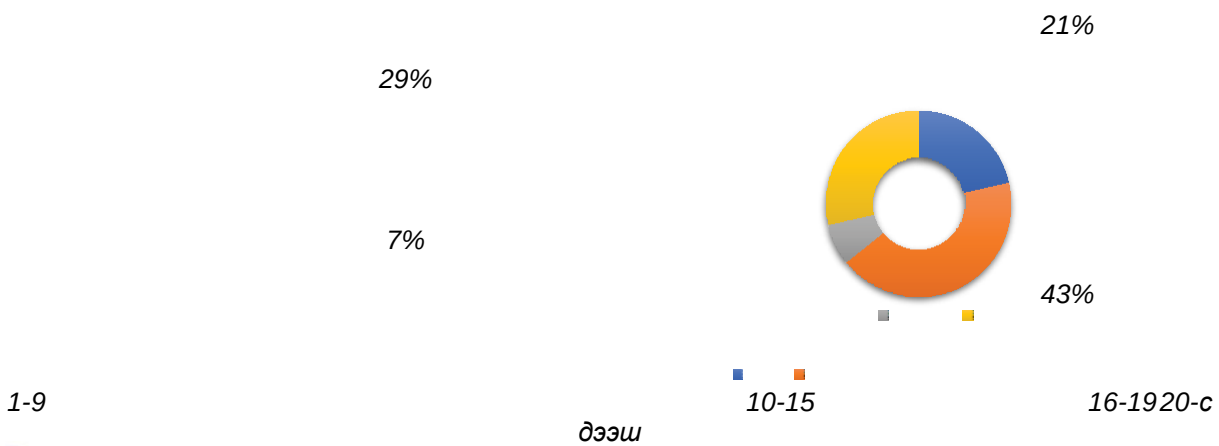
Эрэгтэй үсчин, эмэгтэй үсчин, үс арчилгааны мэргэжилтэн гэж ангилан авч үздэг.

2016 онд МБСБ-ыг 600 орчим төгсөгчид үсчин мэргэжлээр мэргэшин, суралцан төгссөн байна.

1.1.1. Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж

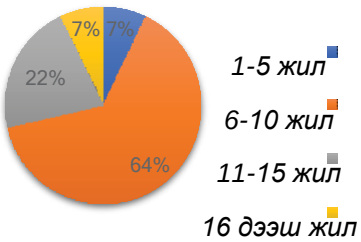
Улаанбаатар хотод үйл ажиллагаа явуулж байгаа МБСБ төгсөгчдийг авч ажиллуулсан, ажиллуулж буй ажил олгогчийг сонгон, судалгаанд хамруулаа. Үүнд 14 үсчин, гоо сайхны салоны захирал, менежер, мастер үсчин зэрэг албан тушаалтнуудаас мэдээлэл цуглуулсан. Эдгээр ажил олгогчдын 43 хувь нь 10-15, 29 хувь нь 20 ба түүнээс дээш, 21 хувь нь 10 хүртэлх, 7 хувь нь 16-19 ажиллагчидтай байна.

Зураг 15. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид, ажиллагчдын тооны бүлгээр



Мөн тэдний 64 хувь нь 6-10 жил, 22 хувь нь 11-15 жил байнгын үйл ажиллагаа явуулжээ.

Зураг 16. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид, үйл ажиллагаа явуулсан жилээр



Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдод 244 ажилтан ажиллаж байгаагаас 74 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна. Харин 49 хувь нь үсчин мэргэжлийн ажилтан ажиллаж байна. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын 64 хувьд нь 10 хүртэлх тооны үсчин ажилладаг байна.

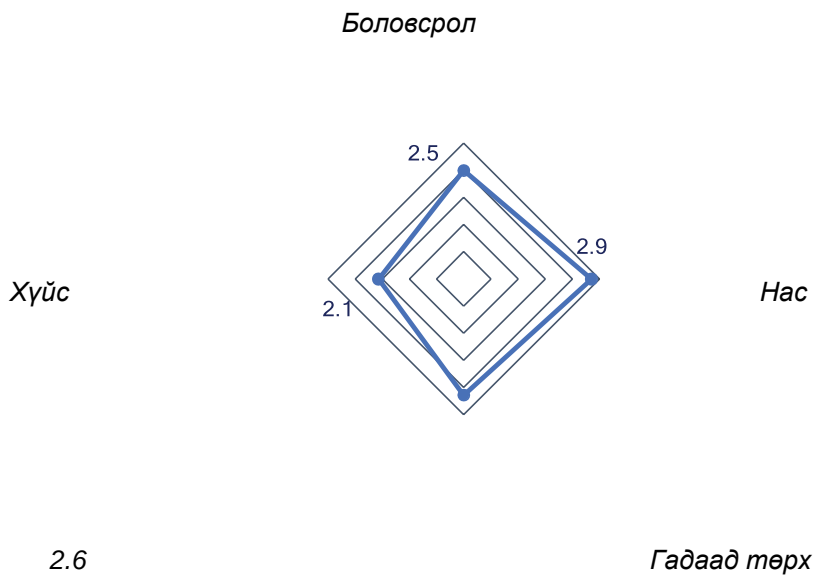
[3] Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам, Үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолт, 2010 он

1.1.2. Ажилтан шинээр авахад тавигдах шаардлага

Ажил олгогчид үсчин шинээр авахдаа тухайн хүний мэргэжил, ур чадвараас үл хамаарах хувь хүний хөгжлийн тодорхой үзүүлэлтүүдийг харгалзан үздэг. Бид судалгаандаа ажил олгогчид шинэ ажилтан авахдаа боловсролын түвшин, нас, хүйс, гадаад төрх, бие бялдрыг харгалзан үздэг эсэхийг тодруулсан. Ингэхдээ ярилцлага авсан ажилтнаар 1-4 /1 огт чухал биш, 2 чухал биш, 3 чухал, 4 маш чухал / оноо өгөх зарчмаар үнэлгээ хийлгэсэн.

Ажил олгогчид үсчин мэргэжлийн ажилтан шинээр авахдаа нас болон гадаад төрх бие бялдрын үзүүлэлтийг тодорхой хэмжээнд харгалзан үздэг болох нь харагдаж байна. Ялангуяа 10 хүртэл ажиллагчтай ААНБ-ын хувьд насыг чухалд тооцдог байна. Үүнийг тухайн хүн үйлчилгээний ажил эрхэлдэгтэй нь холбож ойлгож болох юм. Харин ажил олгогчид хүйсийг харгалзан үзэх үзүүлэлт гэж үзэхгүй байна.

Зураг 17. Шинэ үсчин авахад чухалчилдаг хүчин зүйлс



Хүснэгт 2. Шинэ үсчин авахад чухалчилдаг хүчин зүйлс, ажиллагчдын тооны бүлгээр

Ажиллагчдын тооны бүлэг	Үсчин авахад чухалчилдаг зүйлс	
	Боловсрол	Хүйс
1-9	2.7	2.7
10-15	2.5	1.5

16-19	*2.5*	*2.0*
20-с дээш	*2.3*	*2.7*

ШИНЭ АЖИЛТНЫ УР ЧАДВАР

МБСБ төгсөн шинээр ажилд орж буй үсчний хувьд мэргэжлийн ур чадвар нь ажил олгогчдын шаардлагад нийцэж буй эсэх талаар энэ хэсэгт авч үзье.

1.1.3. Мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагаар бэлтгэгдсэн ажиллагчдын үнэлгээ

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид сүүлийн 3 жилд 53 үсчин шинээр авч ажиллуулснаас 53.0 хувь нь мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын төгсөгч байна.

Тэдний мэргэжлийн ур чадварыг дараах 8 үзүүлэлтийн дагуу 1-4 /1-маш муу, 2-муу 3-сайн 4-маш сайн/ түвшингээр үнэлүүллээ. Үүнд:

- ✓ Үйлчилгээнд хэрэглэгдэх материалын шинж чанар, орц, норм, найрлагыг мэддэг, зориулалтын дагуу хэрэглэх
- ✓ Үсчний багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж сонгох, ашиглах
- ✓ Үсний шинж чанарыг тодорхойлох, угаах, арчлах, хуйханд иллэг хийх
- ✓ Үс засах, тайрах
- ✓ Үсийг химийн бодисоор буржийлгах, шулуутгах, будах
- ✓ Үс долгиотуулах, хэлбэржүүлэх
- ✓ Гоёлын засалт хийх
- ✓ Хиймэл, нэмэлт үс, чимэглэлийн зүйл хийх зэрэг болно.

Нийт ажил олгогчдын дундаж үнэлгээгээр шинээр ажилд орсон ажиллагчдын мэргэжлийн ур чадвар хангалтгүй гэж үзсэн бол үсчний багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж сонгож ашиглах чадвар 2.4 байгаа нь бусад үзүүлэлтүүдтэй харьцуулахад хамгийн өндөр үнэлгээтэй байна. Гол ажиллагаа болох үс засах, тайрах, долгиотуулах, хэлбэржүүлэх чадварыг 1.6-1.9 гэж үнэлсэн нь мэргэжлийн ур чадварын хувьд хангалтгүй байгааг харуулж байна.

Зураг 18. Шинэ үсчний ур чадварын үнэлгээ

Үс ах, йрах
зас та

Үсийг химийн бодисоор буржийлгах, шулуутгах, будах

Байгууллагын ажиллагчдын тооны бүлгээр харвал, 16-19 ажиллагчидтай ажил олгогчид бүх ур чадварыг хангалтгүй буюу 1.0-1.5 гэж үнэлжээ.

Хүснэгт 3. Үсчдийн ур чадварыг үнэлсэн үнэлгээ, ажиллагчдын тооны бүлгээр

		Ажиллагчдын тооны бүлгээр			
Д/д	**Шалгуур үзүүлэлт**	1-9	10-15	16-19	20-с дээш
1	Үйлчилгээнд хэрэглэгдэх материалын шинж чанар, орц, норм, найрлагыг мэддэг, зориулалтын дагуу хэрэглэх	1.7	1.8	1.5	2.0
2	Үсчний багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж сонгох, ашиглах	2.7	2.5	1.5	2.3
3	Үсний шинж чанарыг тодорхойлох, угаах, арчлах, хуйханд иллэг хийх	2.3	2.2	1.5	2.3
4	Үс засах, тайрах	1.7	1.7	1.5	1.3
5	Үсийг химийн бодисоор буржийлгах, шулуутгах, будах	1.7	1.7	1.0	1.7
6	Үс долгиотуулах, хэлбэржүүлэх	2.0	1.8	1.0	2.3
7	Гоёлын засалт хийх	1.7	1.2	1.0	1.0
8	Хиймэл, нэмэлт үс, чимэглэлийн зүйл хийх	1.7	1.2	1.0	1.3

Шинэ ажилтны мэдлэг, ур чадвар

Судалгаанд хамрагдсан бүх ажил олгогчид шинээр ажилд орсон ажиллагчдын мэргэжлийн ур чадвар дутагдалтай буюу хангалтгүй байна гэж үзсэн.

Ажил олгогчдын хамгийн ихээр нэрлэж буй дутагдал нь мэргэжлийн ур чадвар гэхээсээ илүү мэргэжлийн анхан шатны мэдлэг, ойлголт хангалтгүй байгааг хэлж байлаа.

Хүснэгт 4. Шинэ үсчдийн дутагдалтай мэдлэг, ур чадвар

	Мэдлэг	Ур чадвар
1	Анхан шатны мэдлэг	Үс угаах, иллэг хийх чадвар
2	Үсний шинж чанарыг тодорхойлох	Тайралт хийх чадвар
3	Үс угаах, иллэг хийх технологи	Практик ур чадвар
4	Үс хатаах процесс	Сэтгэлгүй, хүсэлгүй, хичээнгүй биш

Ажил олгогчдын нэрлэсэн дутагдлуудыг нэгтгэн харвал үсний шинж чанар тодорхойлох, үс угаах, иллэг хийх, хатаах технологийн мэдлэг дутмаг гэж үзсэн бол угаах иллэг хийх, хатаах процессыг гардан гүйцэтгэх чадвар ч сул байдаг байна. Мөн тайралт хийх практик ур чадвар маш дутагдалтай байдаг. Ийм ч учраас судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгжүүд шинэ ажилтан авахдаа сургаж, дадлагажуулж авдаг ажээ.

1.1.4. Ажиллагчдын ажлаас гарч буй шалтгаан

Судалгаагаар сүүлийн нэг жилийн хугацаанд тухайн байгууллагаас чөлөөлөгдсөн үсчин байгаа эсэхийг тодруулсан бөгөөд ААНБ-уудын 17 үсчин ажлаас гарсан байна.

Ажлаас гарсан шалтгааныг тодруулан ажил олгогчдоос хамгийн их дурдагдсан шалтгааныг доорх байдлаар нэгтгэн гаргалаа. Үүнд:

- ✓ *Жирэмсний амралт*
- ✓ *Ур чадварын шаардлага хангахгүйн улмаас*
- ✓ *Өөрийн ажлын байртай болсон*
- ✓ *Үйлчлүүлэгчдээс гомдол гарсан учир*

- ✓ *Тууштай ажиллах чадваргүй*
- ✓ *Хувь хүний хариуцлагагүй байдал*

Ажлаас гарсан хамгийн түгээмэл шалтгаан нь жирэмсний амралт авах явдал байсан бөгөөд ур чадвар дутагдахаас гадна өөрийн ажлын байртай болон тусгаарлан гарах явдал ч байдаг байна. Мөн хувь хүний хариуцлагатай холбоотой цаг баримталдаггүй, ажлаас байнга хоцрох, олон хоног ажил таслах гэх мэт асуудал гардаг байна.

1.1.5. Нээлттэй зарласан ажлын байранд шаардах ур чадварууд

Судалгааны мэдээлэл цуглуулалтын хугацаанд ажил олгогч байгууллагын 75 хувьд нь үсчний нээлттэй ажлын байр 21 байсан. Ажлын байр зарласан ажил олгогчдын

56 хувь нь ажлын туршлага харгалзан үзэх бөгөөд дунджаар 2.8 жилийн ажлын туршлагатай байх хэрэгтэй гэж үзсэн байна.

Тухайн ажлын байрны ур чадварын шаардлагуудыг нэгтгэн үзвэл дараах ур чадваруудыг нэрлэсэн байна. Үүнд:

- ✓ *1-ээс дээш зэрэгтэй байх;*
- ✓ *Тайралт, гоёлын засалт хийх чадвартай байх;*
- ✓ *Үс угаах, иллэг хийх, хатаах чадвартай байх;*
- ✓ *Практик дадлага туршлагатай;*
- ✓ *Анхан шатны мэдлэгтэй байх /сургаж авна/;*
- ✓ *Хариуцлагатай, тууштай, цаг баримталдаг, хувийн төлөвшил сайтай байх гэсэн шалгуурууд тавьсан байна.*

2.1. АЖИЛ ОЛГОГЧООС АЖИЛТАНД ТАВИХ ШААРДЛАГА

Энэ хэсэгт ажил олгогчид үсчинд тавих мэргэжил, ур чадварын шаардлагыг авч үзлээ.

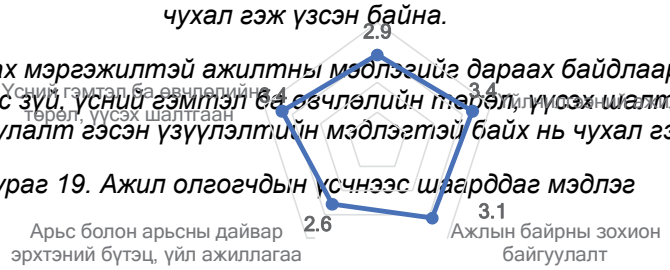
2.1.1. Мэргэжилтэй ажилтнаас шаардах ур чадварууд

Ажил олгогчоос үсчин мэргэжлийн ажилтанд тавих шаардлагыг мэдлэг, хандлага, хувь хүний ур чадвар, мэргэжлийн ур чадвар гэсэн үндсэн үзүүлэлтүүдийг хэр чухалчилж үздэг эсэхийг тодруулж ач холбогдлын зэргээр нь /1 огт чухал биш - 4 маш чухал/ үнэлүүллээ.

Ажил олгогчид хандлагыг хамгийн чухал үзүүлэлт гэж үзсэн ба хувь хүний ур чадвар, мэдлэгийг чухал гэж үзсэн байна.

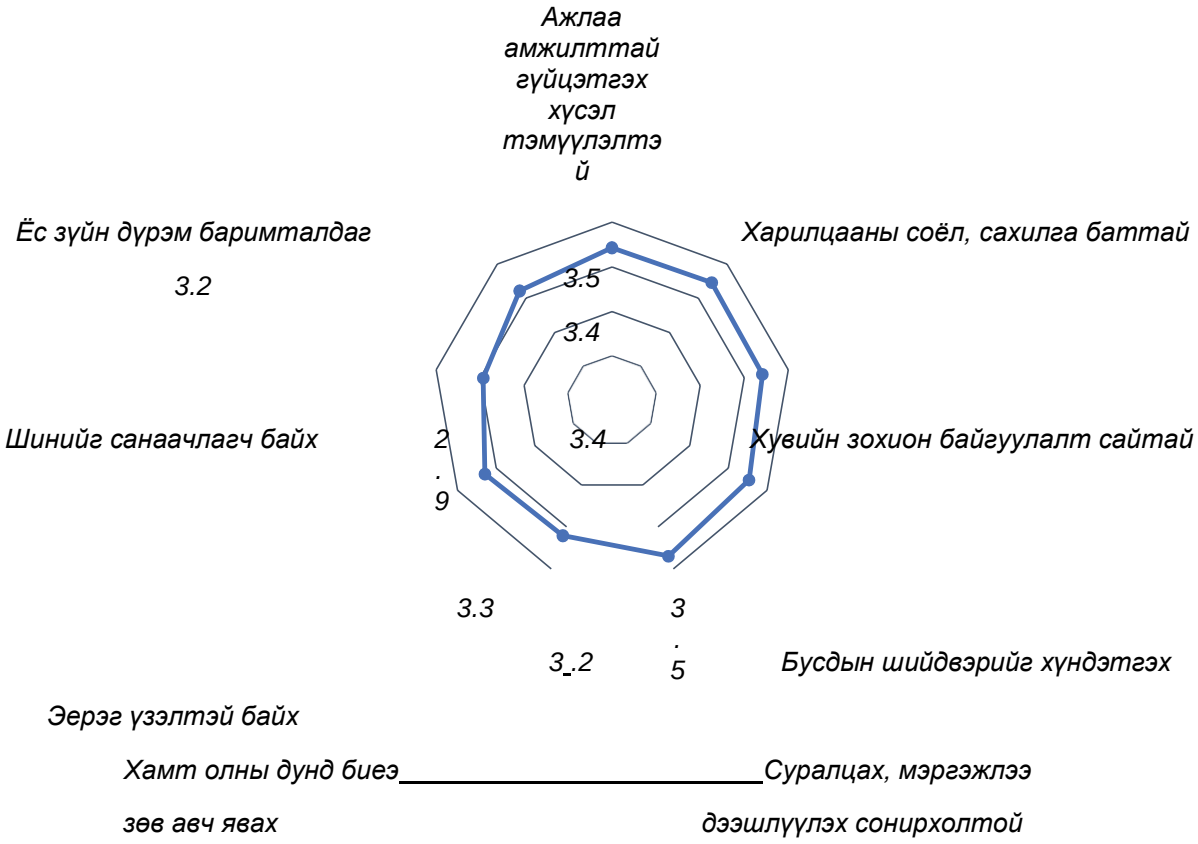
Ажил олгогчоос шаардах мэргэжилтэй ажилтны мэдлэгийг дараах байдлаар задлан авч үзэхэд үйлчилгээний ажилтны ёс зүй, үсний гэмтэл ба өвчлөлийн төрөл, үүсэх шалтгаан, ажлын байрны зохион байгуулалт гэсэн үзүүлэлтийн мэдлэгтэй байх нь чухал гэж үзжээ.

Зураг 19. Ажил олгогчдын үсчнээс шаардах мэдлэг



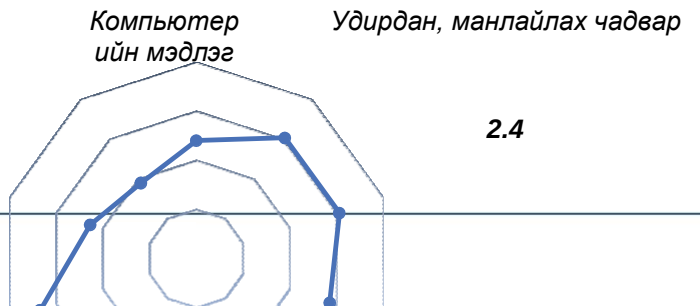
Ажил олгогчид ажилтны хандлагын бүх үзүүлэлтийг чухал буюу 2.9-өөс дээш үнэлгээгээр үнэлжээ. Эдгээрээс суралцах, мэргэжлээ дээшлүүлэх сонирхолтой байх нь маш чухал буюу 3.7 гэж үнэлсэн байна.

Зураг 20. Ажил олгогчид үсчдээс шаарддаг хандлага



Хувь хүний ур чадварын хувьд гадаад хэл, компьютерийн мэдлэг, удирдан манлайлах чадвараас бусад үзүүлэлтийг ажилтан авахдаа чухалчилж үздэг гэжээ. Ялангуяа гарын эвсэл, хурдан шалмаг хөдөлгөөн, хариуцлагатай байх зэргийг хамгийн их чухалчилдаг байна.

Зураг 21. Ажил олгогчид үсчдээс шаарддаг хувь хүний ур чадвар



Багаар ажиллах

1.9 ***3.1***

Гадаад хэлний мэдлэг ***3.1*** *Бие даан ажиллах*

2.3

3.4

Гарын эвсэл, хурдан шалмаг хөдөлгөөн ***2.9*** *Асуудал шийдэх*

3.1

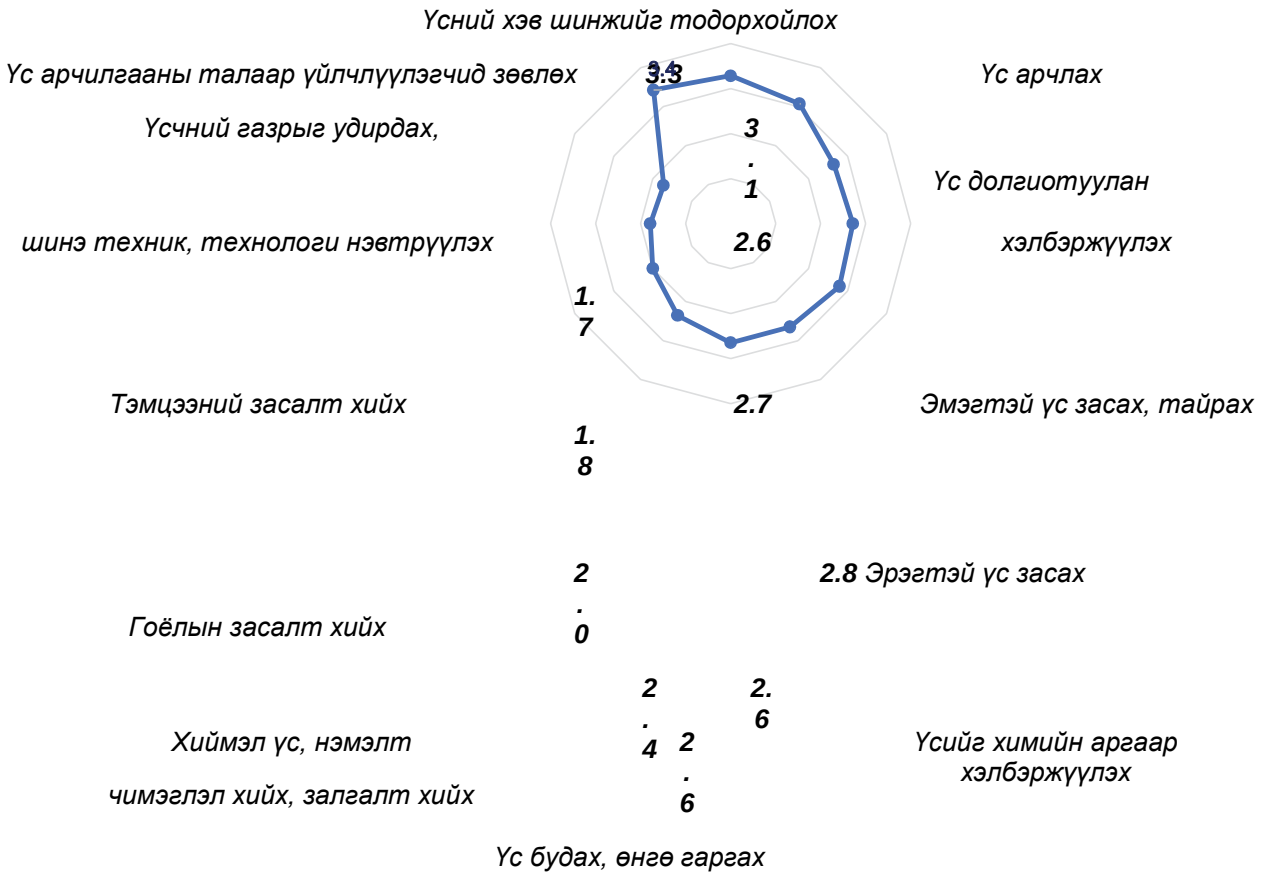
Ачаалал даах чадвар ***3.1*** *Идэвхи санаачлагатай байх*

3.4

Хариуцлагатай байх

Мэргэжлийн ур чадварын хувьд үсний хэв шинжийг тодорхойлох, үс арчилгааны талаар үйлчлүүлэгчдэд зөвлөгөө өгөх, үс арчлах чадварыг чухал гэж үздэг байна.

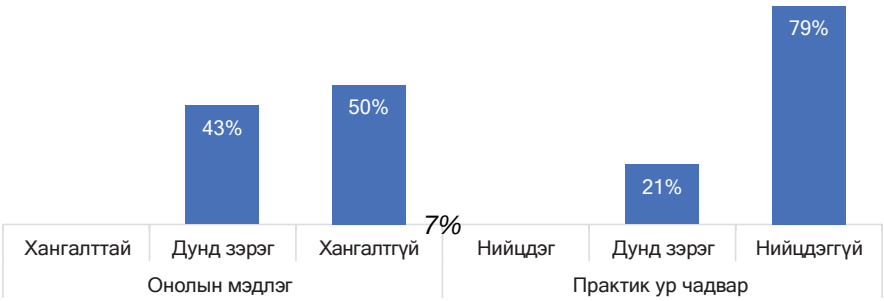
Зураг 22. Ажил олгогчид үсчдээс шаарддаг мэргэжлийн ур чадвар



2.1.2. МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийн үнэлгээ

Төгсөгчдийн онолын мэдлэг болон практик ур чадвар ажил олгогчийн шаардлагад нийцэж буй эсэхийг тодруулахад төгсөгчдийн онолын мэдлэгийг 2 ажил олгогч тутмын 1 нь хангалтгүй байна гэж үзсэн бол, практик ур чадварыг 79 хувь нь шаардлагад нийцэхгүй байна гэж хариулжээ. Судалгаанд оролцсон ажил олгогчдын 57 хувь нь үсчин бэлтгэх сургалтын хөтөлбөрийг дунд гэж үнэлсэн бол, 43 хувь нь хангалтгүй байна гэж үзжээ.

Зураг 23 Шинээр МБСБ төгссөн үсчний мэдлэг, ур чадварын үнэлгээ



МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийг сайжруулах санал

Судалгааны хүрээнд ажил олгогчдоос мэргэжлийн боловсрол, сургалтын хөтөлбөрийг сайжруулах саналыг тодруулсан бөгөөд хамгийн олон дурдагдсан саналыг танилцуулъя. Үүнд:

1. *Практик дадлагын сургалтыг нэмэгдүүлэх;*
2. *Практик дадлагыг үр дүнтэй, хариуцлагатай хийх, хяналт сайтай байх;*
3. *Багшлах боловсон хүчнийг хөгжүүлэх, чадавхыг сайжруулах;*
4. *Орчин үеийн тоног төхөөрөмж дээр ажиллах чадвар эзэмшүүлэх;*
5. *Практик дадлагыг томоохон салонуудтай хамтран хийх боломжоор хангах гэх мэт санал өгсөн.*

Судалгаанд оролцсон ААНБ-уудын тал хувь нь боловсон хүчнийг бэлтгэх, багшлах боловсон хүчнээр хангах, суралцагчдын дадлагыг хийлгэх чиглэлд сургалтын байгууллагуудтай хамтарч ажиллахад бэлэн байгаагаа илэрхийлсэн.

2. СУВИЛАГЧ

Мэргэжлийн тодорхойлолт

Сувилагч нь өвчтөний эрүүл мэндийн хэрэгцээ шаардлагад зориулан сувилахуйн тусламж үйлчилгээг жигд хүртээмжтэй чанартай хүргэх, өвчтөний биеийн байдлыг үнэлж, түүнд шаардлагатай асаргаа сувилгаа болон эмчийн зааврын дагуу эмчилгээний төлөвлөгөө гаргаж эрүүл мэндийн бүртгэл хөтлөн эмчилгээ хийж, асарч сувилдаг.

Гүйцэтгэх үүрэг нь:

- *Өвчтөний биеийн байдалд хяналт тавьж, түүнд илэрч байгаа өвчний шинж тэмдэг, өөрчлөлтүүдийг тайлагнах;*
- *Өвчтөний эрүүл мэндийн мэдээлэл болон онц чухал шинж тэмдгийг бүртгэх;*
- *Өндөр настан, жирэмсэн эмэгтэйчүүд, хүүхэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд сувилахуйн тусламж үйлчилгээ үзүүлэх;*
- *Тодорхой тохиолдолд /эмчилгээг үргэлжлүүлэх/ ар гэрийнхэнд нь зөвлөгөө өгөх;*
- *Өвчтөний биеийн байдлыг үнэлж, эмчид мэдэгдэх;*
- *Монгол улсын стандартын дагуу эмчилгээ үйлчилгээ үзүүлэх зэрэг болно.*[4]

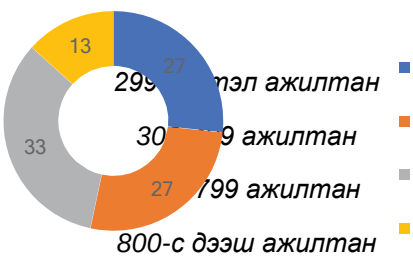
Энэ мэргэжлийн онцлог нь техникийн боловсрол эзэмшиж төгсдөгөөрөө бусад мэргэжлүүдээс ялгаатай. 2016 онд 200 гаруй сувилагч МБСБ-аар бэлтгэгдэн төгссөн.

2.1.1. Судалгаанд хамрагдсан аж ахуй нэгж

Судалгаанд хоёрдогч болон гуравдагч шатлалын 15 эмнэлгүүдийг сонгон, ахлах сувилагч, сувилахуйн албаны дарга, хүний нөөцийн менежер зэрэг албан тушаалтуудаас мэдээлэл цуглуулсан.

Энэ байгууллагуудын нийт ажиллагчдын тоо 7536 байгаагаас 69.4 хувь буюу 5237 нь эмэгтэйчүүд байна. Ажиллагчдын тооны бүлгээр харвал, 27 хувь нь 299 хүртэлх, 27 хувь нь 300-499, 33 хувь нь 500-799, 13 хувь нь 800-аас дээш ажиллагчидтай байна.

Зураг 24. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид, ажиллагчдын тооны бүлгээр

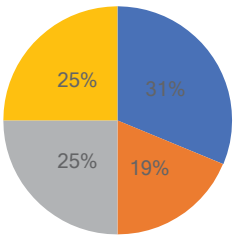


Эдгээр эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллагууд дунджаар 48 жил үйл ажиллагаа явуулж байгаа бөгөөд тэдгээрийн 80.0 хувь нь төрийн өмчийн, 20.0 хувь нь хувийн өмчийн ААНБ-ууд байна.

Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж байгууллагын 31 хувь нь 19 хүртэлх, 19 хувь нь 20-49, 25 хувь нь 50-79 мөн 25 хувь нь 80-аас дээш жил үйл ажиллагаа явуулж байна. Хувийн өмчийн эмнэлгүүдийн үйл ажиллагаа явуулж буй дундаж жил нь 7 байна.

[4] Ажил мэргэжлийн лавлах толь, 2014 он

Зураг 25. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид, үйл ажиллагаа явуулсан жилээр



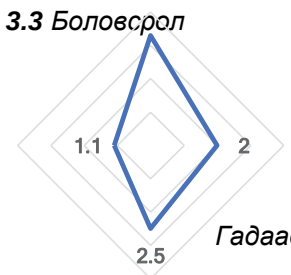
1-19 жил *20-49 жил* *50-79 жил* *80-с дээш*

Эдгээр байгууллагуудад 3100 сувилагч ажиллаж байна. Сувилагчдын тоогоор эмнэлгүүдийг харвал, 44 хувь нь 200 ба түүнээс дээш, 38 хувь нь 100-199, 12 хувь нь 50 хүртэл сувилагчтай байна.

2.1.2. Ажилтан шинээр авахад тавигдах шаардлага

Ажил олгогчид шинээр сувилагч ажилд авахдаа чухалчилдаг хүчин зүйлийг 4 үзүүлэлтээр үнэлүүллээ. Байгууллагууд боловсролын түвшнийг 3.3 буюу чухал, гадаад төрх, бие бялдрыг 2.0 буюу чухал биш, хүйсийг 1.1 буюу огт чухал биш гэж тус тус үнэлсэн байна.

Зураг 26. Шинээр сувилагч авахад чухалчилдаг зүйл



Гадаад төрх, бие бялдар

Хүйс

Нас

Ажил олгогчдын ажиллагчдын тооны бүлгээр үнэлгээг харвал, 299 хүртэлх ажиллагчидтай аж ахуйн нэгж байгууллага боловсролын түвшнийг чухал гэж үздэг. Харин 300-499 ажиллагчтай ААНБ-ын хувьд боловсролыг маш чухал, насыг чухал гэж үздэг бол гадаад төрх, бие бялдар, хүйс огт чухал биш байна. 800-с дээш ажиллагчтай байгууллагын хувьд дээрх 4 хүчин зүйлийн аль нь ч чухал биш гэжээ.

Хүснэгт 5. Шинэ сувилагч авахад чухалчилдаг хүчин зүйлс, ажиллагчдын тооны бүлгээр

Ажиллагчдын тоо	***Боловсрол***	***Гадаад төрх, бие бялдар***	***Нас***	***Хүйс***
299 хүртэл ажилтан	*3.0*	*1.5*	*2.3*	*1.3*
300-499 ажилтан	*3.8*	*1.3*	*3.0*	*1.0*
500-799 ажилтан	*3.8*	*2.6*	*2.8*	*1.0*
800-с дээш ажилтан	*2.5*	*2.5*	*2.0*	*1.0*
Дундаж	***3.3***	***2.0***	***2.5***	***1.1***

ШИНЭ АЖИЛТНЫ УР ЧАДВАР

Шинэ сувилагчдын мэдлэг, ур чадварыг үнэлсэн ажил олгогчдын үнэлгээг энэ хэсэгт авч үзнэ.

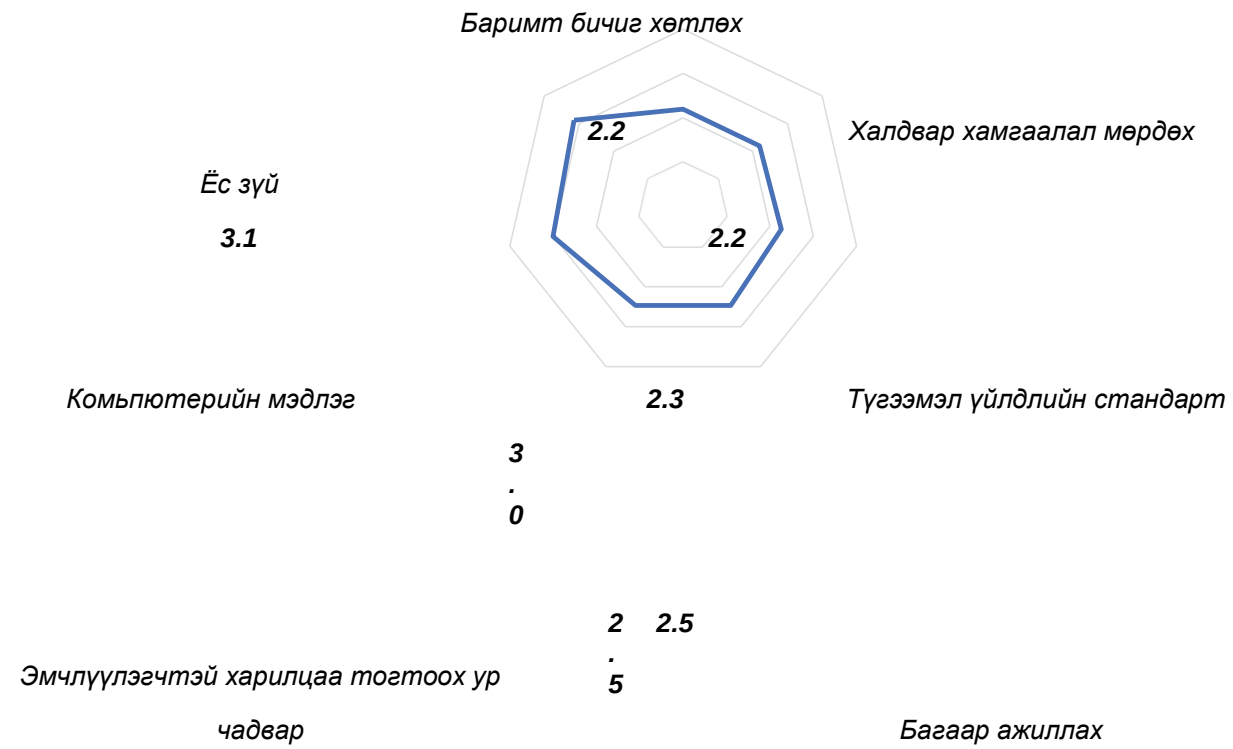
2.1.3. Мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагаас бэлтгэгдсэн мэргэжилтэй ажиллагчдын үнэлгээ

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд сүүлийн 3 жилд 349 сувилагч ажилд авснаас 146 нь МБСБ төгссөн төгсөгчид байжээ. Дээрх бүх байгууллагууд бие даасан хүний нөөцийн хэлтэс, албатай байна.

Мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагаас сувилагч мэргэжлээр бэлтгэгдэн төгссөн шинэ төгсөгчдийн мэргэжлийн ур чадварыг ажил олгогч байгууллагаар 7 үзүүлэлтээр үнэлүүлсэн.

Ажил олгогч байгууллага нь сувилагч мэргэжлээр бэлтгэгдэн төгсөж ажилд орж байгаа ажиллагчдын хувьд ёс зүй, компьютерийн мэдлэгийг сайн гэж үнэлсэн бол эмчлүүлэгчтэй харилцаа тогтоох, багаар ажиллах чадваруудыг 2.5, түгээмэл үйлдлийн стандарт, халдвар хамгаалал мөрдөх, баримт бичиг хөтлөх чадваруудыг муу гэж үнэлсэн байна.

Зураг 27. Шинээр төгссөн сувилагчийн ур чадварын үнэлгээ



Шинэ ажилтны мэдлэг, ур чадвар

Шинэ мэдлэг, ур чадварын дутагдалтай байсан төдийгүй анхан шатны сурч мэдсэн байх ёстой зүйлээ мэдээгүй байдаг нь ажил олгогч байгууллага буюу эмнэлгүүдэд хүндрэл бэрхшээл болдгийг онцлон хэлж байв. Ажил олгогчид шинэ төгсөгчдөөс онолын мэдлэгээр шалгалт авахад 40-60 хувьтай дүгнэгдсэн байна.

Дутагдалтай байгаа нийтлэг мэдлэг, ур чадварыг дараах хүснэгтэд харууллаа.

Хүснэгт 6. Сувилагчийн мэдлэг, ур чадварын дутагдал

№	Мэдлэг	Ур чадвар
1	Түгээмэл мэдэхгүй үйлдлийн стандарт	Гардан үйлдэл хийх чадвар
2	Эмчийн жор унших	Асаргаа сувилгаа хийх чадвар
3	Халдвар, хамгаалал мөрдөх	Судас тариа хийх, цусны шинжилгээ авах
4	Эм, тарианы хольц мэдэхгүй байх	Зөвлөгөө өгөх чадвар
5	Мэргэжлийн үг хэллэг мэдэхгүй байх	Хүнтэй харилцах, хүнд үйлчлэх чадвар муу
6	Англи хэлний мэдлэг	Сэтгэн бодох, шийдвэр гаргах ур чадвар
7	Онолын мэдлэг 40-60%	Эмнэлгийн ажилтны ёс зүй
8	Бичиг үсгийн чадвар, зөв бичих	Багаар ажиллах чадвар

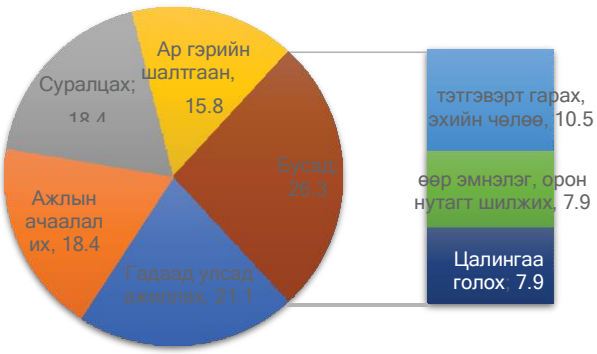
Мөн тэд хууль эрх зүй, эрүүл мэндийн сайдын тушаал, зааврын талаарх мэдлэг муу байдаг нь судалгааны ярилцлагын явцад дурдагдаж байлаа.

2.1.4. Ажиллагчдын ажлаас гарч байгаа шалтгаан

Сүүлийн нэг жилийн хугацаанд 118 сувилагч ажлаас гарсан болон чөлөөлөгдсөн байна. Тэдгээрийн шалтгааныг тодруулахад сувилагчдын 21.1 хувь нь гадаадад буюу БНСУ-д ажиллахаар, 18.4 хувь нь ажлын ачаалал хэт их, 18.4 хувь нь сурах, 15.8 хувь нь ар гэрийн шалтгаан, 10.5 тэтгэвэрт гарах, жирэмсний амралт авах гэх зэрэг байна.

Сувилагчийн цалин бага, ачаалал их учир ажил олгогчид сул орон тоогоо нөхөж ажилтан авч чадахгүй хүндрэлтэй тулгарсаар байна. Сувилагчид амьжиргаагаа дээшлүүлэх, нэмэлт орлого олох зорилгоор БНСУ-д очиж, ажиллах тохиолдол багагүй байна.

Зураг 28. Сувилагчдын ажлаас гарсан болон чөлөөлөгдсөн шалтгаан



2.1.5 Нээлттэй зарласан ажлын байранд шаардах ур чадварууд

Судалгааны мэдээлэл цуглуулалтын хугацаанд ажил олгогч байгууллагуудад сувилагчийн 194 ажлын сул орон тоо байсан ба ААНБ-ын 68.7 хувь нь сувилагчийн ажлын байранд туршлага харахгүй гэсэн бол 31.3 хувь нь 2-3 жилийн ажлын туршлагыг шаарджээ.

Ихэнх ажил олгогчид ажлын туршлага харах хүсэлтэй байгаа ч сувилагчийн сул ажлын байранд тухайн мэргэжилтэн ирэхгүй байгаа тул ирж байгаа хүнийг нь сургаж авахаас өөр аргагүй байдаг талаар хэлж байлаа. Тухайн сувилагчийг сургаж мэргэшүүлэхэд эдийн засгийн болон цаг хугацааны илүү зардал гардаг байна. Нөгөөтэзгүүр сургаж авсан ажилтныг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах нь мөн асуудал үүсгэдэг байна.

Мэргэжилтэн нарт дараах шаардлагуудыг тавьдаг гэжээ. Үүнд:

1. *Гардан үйлдэл хийх чадвар;*
2. *Харилцаа хандлага, ёс зүй;*
3. *Багаар ажиллах чадвар;*
4. *Халдвар хамгаалал мөрдөх;*
5. *Компьютерийн мэдлэг;*
6. *Төрөлжсөн сувилахуйн мэргэжил эзэмшсэн байхыг*

судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн, нэгж байгууллагуудын ихэнх нь шаардаж байна.

Тухайн ажлын байрны онцлогоос шалтгаалан сувилагчаас янз бүрийн нэмэлт ур чадварыг шаарддаг байна. Шинэ сувилагчийг сонгон шалгаруулж авахдаа сувилагч сургах сургалтын хөтөлбөрийн дагуу 14 хоног цалингүй дадлагажуулж, 3 сарын хугацаанд цалинтай дагалдан ажиллуулсаны дараа бие даалган ээлжинд гарган ажиллуулдаг байна.

2.2. АЖИЛ ОЛГОГЧООС АЖИЛТАНД ТАВИХ ШААРДЛАГА

Энэ хэсэгт ажил олгогчид сувилагчид тавих мэдлэг, ур чадвар, хувь хүний хандлагын шаардлагуудыг авч үзлээ.

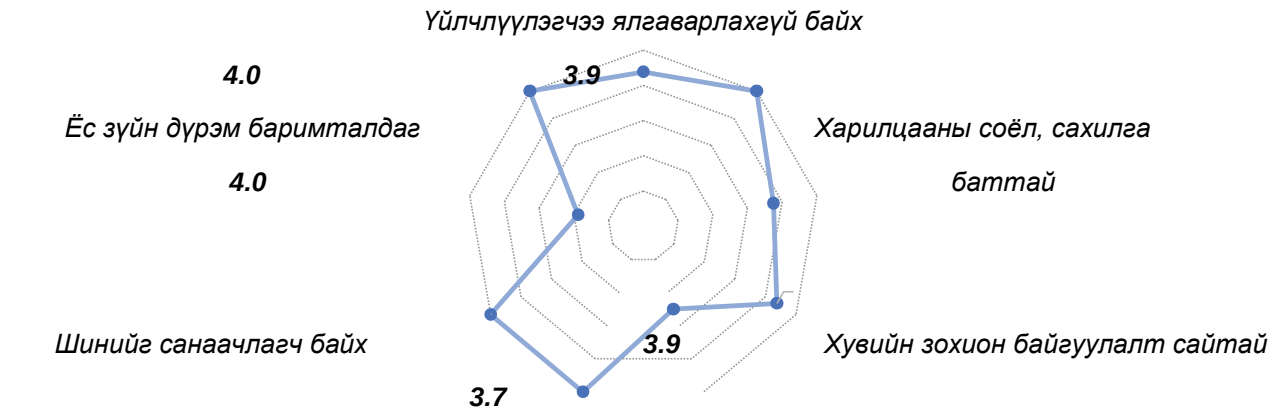
2.2.1. Мэргэжилтэй ажилтнаас шаардах ур чадварууд

Ажил олгогчид сувилагчаас шаарддаг мэдлэгийн бүх үзүүлэлтүүдийг 2.9-3.5 буюу чухал гэж үзжээ. Түгээмэл үйлдлийн стандартыг маш чухал буюу бүрэн эзэмшсэн байхыг шаардаж байна.

Зураг 29. Ажил олгогчдын сувилагчаас шаарддаг мэдлэг

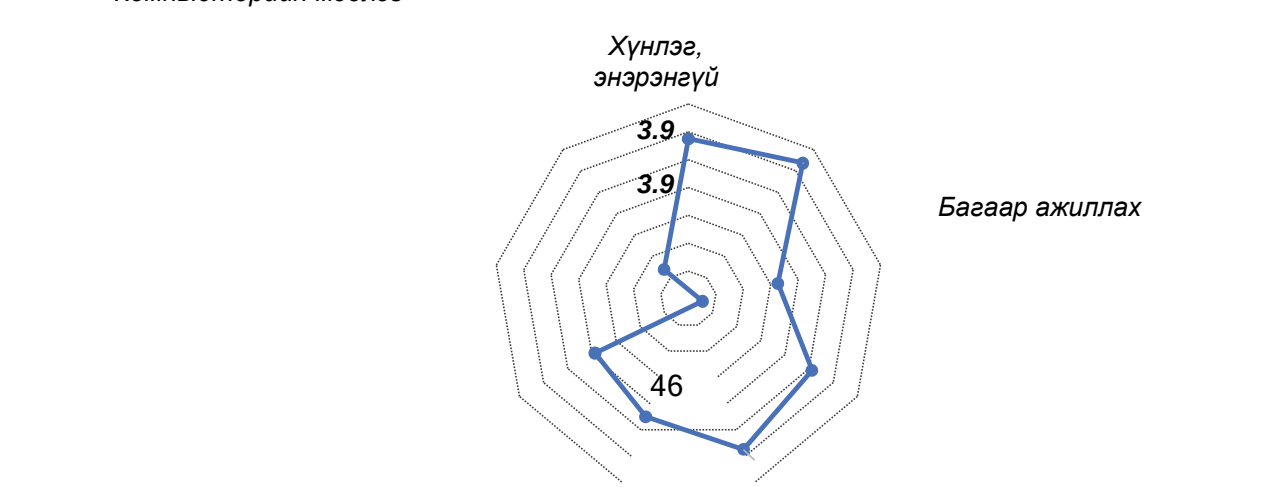
Ажил олгогч сувилагчаас шаарддаг хандлагыг тодруулахад ёс зүйн дүрэм баримтлах, харилцааны соёл, сахилга бат, хамт олны дунд биеэ зөв авч явах, эмнэлгийн болон үйлчлүүлэгчийн нууцыг хадгалах зэрэг үзүүлэлтүүдийг маш чухал хандлага гэсэн байна.

Зураг 30. Ажил олгогчдын сувилагчаас шаарддаг хандлага



Ажил олгогч байгууллагын сувилагчаас шаарддаг хувь хүний ур чадварын түвшинг 9 үзүүлэлтээр задлан тодруулахад гадаад хэл, компьютерийн мэдлэгийг 3.3-3.4 буюу чухал гэжээ. Харин асуудал шийдэх, ачаалал даах, хариуцлагатай, багаар ажиллах, хүнлэг энэрэнгүй байх зэрэг хувь хүний ур чадварыг маш чухал гэж сувилагч мэргэжлийн ажилтнаас шаарддаг байна.

Зураг 31. Ажил олгогчдын сувилагчаас шаарддаг хувь хүний ур чадвар



3.4

Гадаад хэлний мэдлэг *Бие даан ажиллах*

3.6

3.7 .....

Гарын эвсэл, хурдан ..... ***3.8*** *Асуудал шийдэх*

шалмаг хөдөлгөөн

3.8.....

Ачаалал даах чадвар.....Хариуцлагатай.....*3.9*

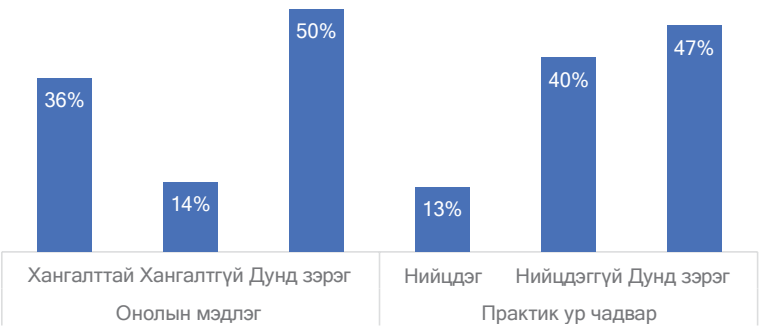
Ажил олгогчийн зүгээс сувилагчийн ажлын байранд шаарддаг нарийн мэргэжлийн ур чадварыг дараах үзүүлэлтүүдээр ангилан харахад бүх нарийн мэргэжлийн ур чадваруудыг маш чухал тул төгсөгчид ажилд орохоос өмнө эзэмшсэн байх ёстой байдаг байна. Түгээмэл үйлдлийн стандартад багтдаг үйлдлүүдийг гүйцэтгэдэг байх, эмнэлгийн тоног төхөөрөмж дээр ажилладаг байх, бичиг баримт хөтлөх, халдвар хамгаалал сахих гэсэн зүйлүүдийг сувилагч хүн зайлшгүй хийж чаддаг байхыг шаардаж байна.

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллага төгссөн сувилагчийн онолын мэдлэгийг ажил олгогч байгууллага 36 хувь нь хангалттай, 50 хувь нь дунд зэрэг, 14 хувь нь хангалтгүй байдаг гэж үзсэн.

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллага төгссөн сувилагчийн практик ур чадвар нь ажил олгогч байгууллагын ажлын байрны шаардлагад 13 хувь нь нийцдэг, 47 хувь нь дунд зэрэг, 40 хувь нь нийцдэггүй байна.

МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрт судалгаанд хамрагдсан ажил олгогч байгууллагын дөнгөж 7 хувь нь хангалуун байгаагаа илэрхийлсэн байна. Харин 53 хувь нь хангалуун бус байна.

Зураг 33. Сувилагч мэргэжлийн төгсөгчдийн мэдлэг, практик ур чадварын үнэлгээ



Мэргэжлийн тодорхойлолт

Оёмол бүтээгдэхүүний оёдолчин нь бүх төрлийн оёмол бүтээгдэхүүнийг технологи, стандартын дагуу оёх, засах, чимэглэх, болон холбогдох бусад ажилбарыг гүйцэтгэнэ. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, дүрмийг баримтлан технологийн зааварчилгааны дагуу дамжлагын ажилбарыг гүйцэтгэж, дараагийн дамжлага руу чанарын шаардлага хангасан бүтээгдэхүүнийг шилжүүлэн ажиллах үүрэг хүлээнэ.[5]

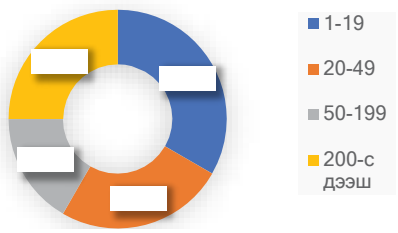
2015-2016 оны хичээлийн жилд МБСБ-ыг 700 орчим төгсөгч оёдолчин мэргэжлээр төгссөн байна.

3.1.1. Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж

Судалгаанд Улаанбаатар хотод тогтвортой үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа МБСБ-ын төгсөгчдийг ажиллуулсан масс үйлдвэрлэл, дамжлагын системээр үйлдвэрлэл явуулдаг хувцас үйлдвэрлэгчид, үндэсний болон европ хувцасны захиалгат үйлдвэрлэл эрхлэгч, загварын хувцас урлаач, буйдан үйлдвэрлэлийн төлөөллөөс 12 аж ахуйн нэгжийг сонгон байгууллагын захирал, үйлдвэрийн дарга, мастер гэх мэт оёдолчин мэргэжилтний ур чадварыг тодорхойлж чадах албан тушаалтнуудаас мэдээлэл цуглуулсан.

Эдгээр байгууллагын 33 хувь нь 19 хүртэл ажиллагчидтай оёдлын газар, 17 хувь нь 50-199 ажиллагчтай үндэсний болон гоёлын хувцас захиалга, худалдаа эрхлэгч аж ахуйн нэгж байгаа бол 200 дээш ажиллагчтай үйлдвэрүүд, 20-49 ажиллагчтай ААНБ тус бүр 25 хувийг эзэлж байна.

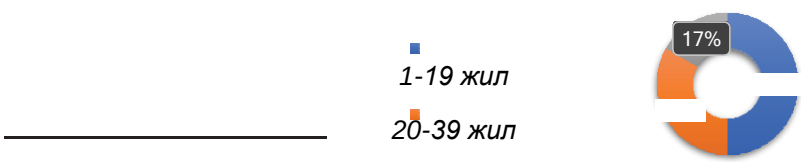
Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгжүүдэд нийт 933 ажиллагчид ажиллаж байгаагаас 474 нь буюу 50.8 хувь нь оёдолчид байна. Аж ахуй нэгж байгууллагын оёдолчдын тоогоор авч үзвэл, 58.3 хувь нь 10-49 оёдолчин ажиллуулж байна.



Зураг 34. Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж байгууллага, ажиллагчдын тооны бүлгээр

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын 2 байгууллага тутмын нэг нь 1-19 жил үйл ажиллагаа явуулж байгаа байгаа бол 17 хувь нь 40 дээш жил тасралтгүй ажил, үйлчилгээ явуулж байна.

Зураг 35. Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж байгууллага, үйл ажиллагаа явуулсан хугацаагаар

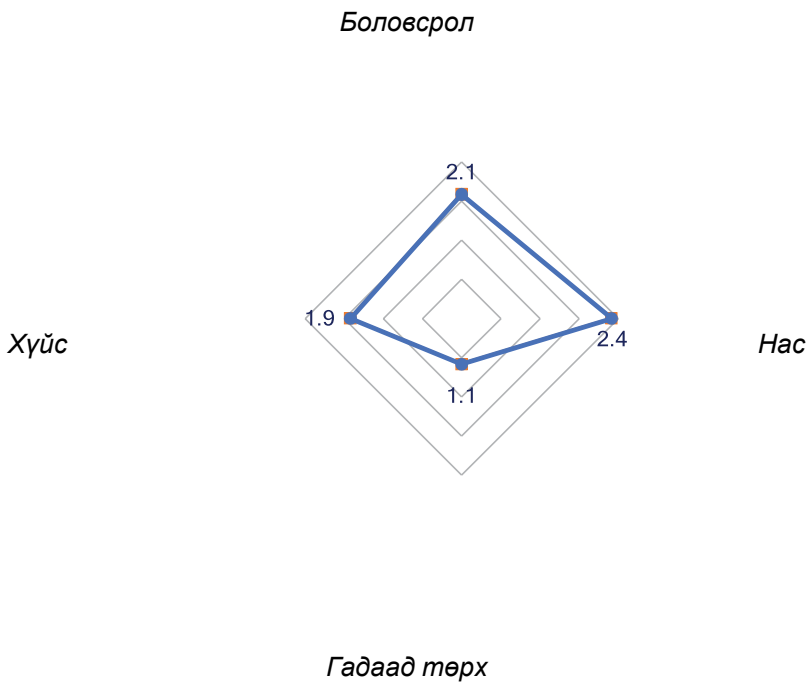


5 Ажил мэргэжлийн лавлах. Оёдолчин, Т.Энхтуяа, Д.Нармандах, 2015 он

3.1.2. Ажилтан шинээр авахад тавигдах шаардлага

Бид судалгаандаа ажил олгогчид шинэ ажилтан авахдаа боловсрол, нас, хүйс, гадаад төрх, бие бялдрыг харгалзан үздэг эсэхийг 4 үзүүлэлтээр тодруулахад төдийлөн чухал биш байсан. Зарим ААНБ нь насыг харгалзан үздэг гэж хариулсан.

Зураг 36 Шинэ оёдолчин ажилд авахад чухалчилдаг хүчин зүйлс



Ажиллагчдын тооны бүлгээр харвал, 1-19 ажиллагчидтай ажил олгогчийн хувьд боловсрол болон хүйсийг тодорхой хэмжээнд харгалзан үздэг бол 20-49 болон 200-с дээш ажиллагчидтай ААНБ-ын хувьд ажилтан авахдаа насыг харгалзан үздэг байна.

Хүснэгт 7. Шинэ оёдолчин авахад чухалчилдаг хүчин зүйлс, ажиллагчдын тооны бүлгээр

Ажиллагчдын тооны бүлэг	**Оёдолчин авахдаа чухалчилдаг зүйлс**				
	Боловсрол	Нас	Гадаад	төрх	Хүйс
1-19	2.5	2.3	1.0		2.5
20-49	2.0	2.7	1.0		1.3

50-199	*1.5*	*2.0*	*1.5*	*2.0*
200-с дээш	*2.0*	*2.7*	*1.0*	*1.7*

ШИНЭ АЖИЛТНЫ УР ЧАДВАР

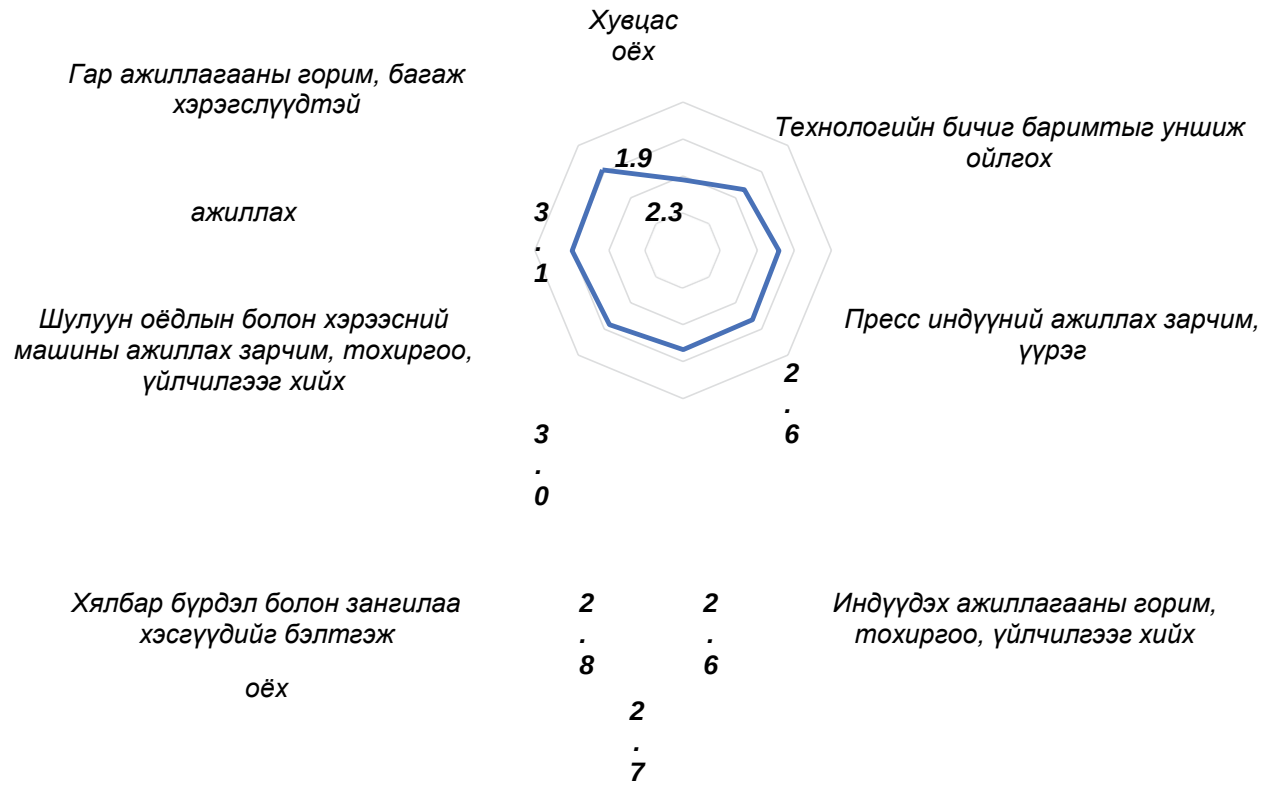
Шинээр ажилд орж буй төгсөгчдийн хувьд мэргэжлийн ур чадвар нь ажил олгогчдын шаардлагад нийцэж буй эсэх талаар тодруулсан бөгөөд үр дүнг энэ хэсэгт тайлбарлая.

3.1.3. Мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагаар бэлтгэгдсэн ажиллагчдын үнэлгээ

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид сүүлийн 3 жилд 157 оёдолчин авч ажиллуулснаас 52 нь мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагын төгсөгч байна.

Тэдний мэргэжлийн ур чадварыг 8 үзүүлэлтээр үнэлүүлсэн. Нийт ажил олгогчдын дундаж үнэлгээгээр шинэ ажилд орсон ажиллагчдын гар ажиллагааны горим, багаж хэрэгсэлтэй харьцах, шулуун оёдлын болон хэрээсний машины ажиллах зарчим, тохиргоо, үйлчилгээний талаарх чадварыг 3.0 буюу сайн, оёдлын хялбар бүрдэл болон зангилаа хэсгүүдийг бэлтгэж оёх чадварыг 2.8 гэж тус тус үнэлжээ. Харин технологийн бичиг баримт уншиж ойлгох чадварыг 2.3, хувцас оёх чадварыг 1.9 буюу хангалтгүй гэж тус тус үнэлжээ.

Зураг 37. Шинэ оёдолчны ур чадварын үнэлгээ



Үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаанд ажилтны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн мэдлэг, энэ талаарх шаардлагыг хангаж ажиллах чадвар чухал байдаг бөгөөд дундаж үнэлгээгээр 2.7 гэж үнэлсэн нь энэ чиглэлийн мэдлэг, чадвар дутагдалтай байна гэж үзэж болох юм.

Шинэ ажилтны ур чадварын үнэлгээг ажил олгогчдын ажиллагчдын тооны бүлгээр авч үзвэл, 1-19 болон 200-дээш ажиллагчидтай ажил олгогчид шинэ төгсөгчдийн шулуун оёдлын, хэрээсний машин тоног төхөөрөмжийг ашиглах чадвар, хялбар бүрдэл, зангилаа хэсгүүдийг бэлтгэж оёх чадварыг тус бүр 3.3 буюу сайн гэж үнэлсэн байна.

Хүснэгт 8. Оёдолчдын ур чадварын үнэлгээ, ажиллагчдын тооны бүлгээр

	Ажиллагчдын

		тооны бүлгээр			
Д/д	Шалгуур үзүүлэлт	1-19	20-49	50-199	200-с дээш
1	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангаж ажиллах	3.0	2.7	2.5	2.3
2	Хялбар бүрдэл болон зангилаа хэсгүүдийг бэлтгэж оёх	3.3	2.0	2.5	3.3
3	Технологийн бичиг баримтыг уншиж ойлгох	2.5	2.7	1.5	2.3
4	Шулуун оёдлын, хэрээсний машины ажиллах зарчим, тохиргоо, үйлчилгээ	3.3	3.0	2.0	3.3
5	Индүүдэх ажиллагааны горим, тохиргоо, үйлчилгээ	2.3	3.0	2.5	2.7
6	Пресс индүүний ажиллах зарчим, үүрэг	2.0	3.0	2.5	3.0
7	Гар ажиллагааны горим, багаж хэрэгслүүд	3.0	3.3	2.5	3.3
8	Хувцас оёх	2.3	1.3	1.5	2.3

Харин хувцас оёх ур чадвар, технологийн бичиг баримтыг уншиж ойлгох чадварыг жижиг болон томоохон ажил олгогчид бүгд хангалтгүй гэж үнэлснийг дээрх хүснэгтээс харж болохоор байна.

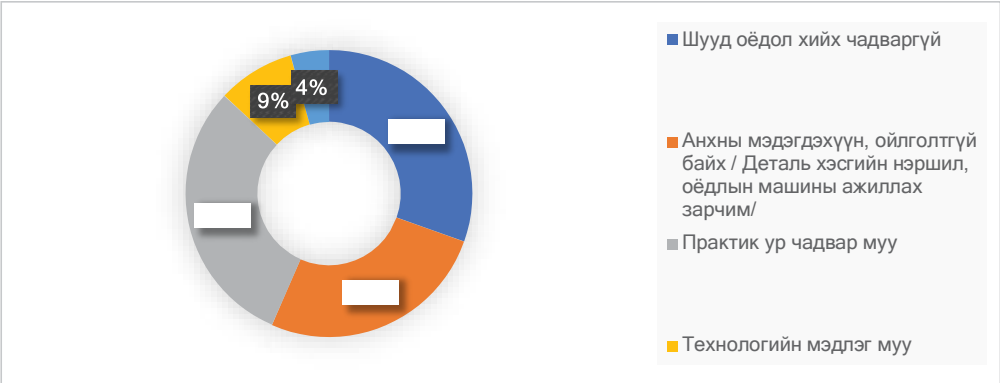
Ажил олгогчдын тодорхойлсноор МБСБ-ыг төгссөн оёдолчин шинээр ажилд орохдоо бие даан оёдол хийх, тоног төхөөрөмжтэй ажиллах чадвар сул байдаг. Тиймээс тэднийг тодорхой хугацаанд сургаж, шат дараалалтай дагалдан хийлгэсний дараа, үндсэн ажилтнаар ажиллуулдаг байна. Энэ нь зарим ААНБ-ын хувьд нэмэлт зардал гаргах үндэс болдог байна.

Шинэ оёдолчны ур чадвар

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогч байгууллагын 83 хувь нь шинээр ажилд орсон ажилтнуудын мэргэжлийн ур чадвар дутагдалтай буюу хангалтгүй гэж үзэж байгаагаа илэрхийлсэн.

Тэдний тодорхойлсон ур чадварын дутагдлыг нэгтгэн авч үзвэл оёдол хийх чадвар, мэргэжлийн анхны мэдэгдэхүүн, ойлголт, мэдлэгийг хангалтгүй байгааг хамгийн ихээр нэрлэсэн байна. Эдгээр үзүүлэлт нь нийт үзүүлэлтэд эзлэх хувиар хамгийн өндөр буюу 57 хувийг эзэлж байна.

Зураг 38. Шинэ оёдолчны ур чадварын дутагдал



Ажил олгогчдын нэрлэсэн асуудлуудыг мэдлэг, ур чадвар гэж 2 ангилан харвал мэргэжлийн анхан шатны суурь мэдлэг хангалтгүй байгааг харж болно. Жишээ нь оёдлын машин, тоног төхөөрөмж, бүтээгдэхүүний жижиг бүрдэл хэсэг, деталь нэршил, оёдлын хэмжээ, цаашлаад оёх технологийн мэдлэг хангалттай хэмжээнд биш байна. Мөн шууд оёдол хийх, оёдлын машин ашиглах практик ур чадвар хангалтгүй гэж үзсэн байна. Нөгөөтэйгүүр хувь хүний төлөвшил, бие даах чадвар муу байгааг дурдсан байна.

Хүснэгт 9. Оёдолчны дутагдалтай мэдлэг, ур чадвар

	Мэдлэг	Ур чадвар
1	Машин тоног, төхөөрөмжийн мэдлэг	Оёдлын машин дээр сууж сураагүй
2	Деталь нэршил, нэр томьёоны мэдлэг	Шулуун оёдол хийх чадваргүй
3	Оёдлын хэмжээний мэдлэг	Практик ур чадвар муу
4	Технологийн мэдлэг	Бие даах чадвар муу
5	Хувь хүний төлөвшил муу	
6	Буйданашийн оёдол хийх чадваргүй	

Шигтгээ: Ур чадвар гэдэг үзүүлэлт бол оёх технологийг бүрэн эзэмшсэн хүний хувьд ярригдах, тухайн оёдолчны хэрхэн чанартай, хурдан гүйцэтгэж ер нь гэдэг үзүүлэлт юм. Гэтэл манай шинэ төгсөгчдийн тухайд ур чадвар гэдэг үзүүлэлт ярих боломжгүй байна. Яагаад гэвэл тэд эзэмшсэн [illegible] технологи, мэргэжлийн нэршил, ойлголт, машин төхөөрөмжийн мэдлэг дутмаг, оёдлын машин дээр сууж сураагүй байгаа юм. Бидний хувьд мэргэжлийн ур чадвар [illegible] хувь хүний төлөвшил, хүсэл сонирхол, биеэ дайчлах чадварыг нь харж ажилд авдаг. Мэдээж бүгд муу байна гэж байхгүй, сайн сурагч, төгсөгчид байна, гэвч тэд оёдолчин хийхээсээ илүү цааш суралцан дээд мэргэжилтэй дизайнер болох сонирхолтой байдаг. Өөрөөр хэлбэл сайн төгсөгчид оёдолчин хийдэггүй гэсэн үг. Оёдлын үйлдвэрийн захирал

Шинэ ажилтны ур чадвартай холбоотойгоор судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгжийн 75 хувь нь шинэ ажилтан авахдаа сургаж, дагалдуулж авдаг гэж хариулжээ. Шинэ ажилтныг үйлдвэрлэлийн явцад тодорхой хугацаа, шат дараалаар оёдолчны туслах хийлгэн мэргэшүүлдэг байна.

3.1.4. Ажиллагчдын ажлаас гарч буй шалтгаан

Судалгаагаар ажил олгогчдоос сүүлийн нэг жилийн хугацаанд ажлаас гарсан, чөлөөлөгдсөн тохиолдол бүрийг тодруулсан бөгөөд судалгаанд оролцсон аж ахуйн нэгжийн 60 оёдолчин ажлаас гарсан байна.

Ажлаас гарсан шалтгааныг тодруулан ажил олгогчдоос хамгийн их дурдагдсан шалтгааныг доорх байдлаар нэгтгэн гаргалаа. Үүнд:

- ✓ *Өөрийн ажлын байртай болсон*
- ✓ *Ур чадварын шаардлага хангахгүйн улмаас*
- ✓ *Жирэмсний амралт*
- ✓ *Ажлын ачааллаас шалтгаалан*
- ✓ *Шилжилт хөдөлгөөн*
- ✓ *Гадаадад ажиллах*
- ✓ *Суралцах*
- ✓ *Тэтгэвэрт гарах*

Дээрх үзүүлэлтээс харвал ажлаас гарсан түгээмэл шалтгаан нь өөрийн ажлын байрыг бий болгож тусдаа гарах явдал байсан бөгөөд ур чадварын шаардлага хангахгүй халагдах, ажлын ачаалал даахгүй байх, жирэмсний амралт авах гэх мэт шалтгаанууд зонхилж байна. Эдгээрээс гадна гадаадад ажиллах шалтгаанаар ажлаас гарсан тохиолдол цөөнгүй байдаг байна.

3.1.5. Нээлттэй зарласан ажлын байранд шаардах ур чадварууд

Аж ахуй нэгжүүдээс судалгааны мэдээлэл цуглуулалтын хугацаанд нээлттэй зарласан оёдолчны ажлын байр байгаа эсэхийг тодруулсан бөгөөд нийт судалгаанд хамрагдсан байгууллагын 58 хувьд 75 оёдолчны ажлын байр байсан.

Ажлын байр зарласан ажил олгогчдын 57 хувь нь тухайн ажлын байранд туршлага харгалзан үзэх бөгөөд тэдгээр ажлын байранд дунджаар 1-3 жилийн ажлын туршлага шаардсан байна. Харин тухайн ажлын байрны ур чадварын шаардлагыг авч үзвэл оёдолчны эзэмшвэл зохих ур чадварыг дараах байдлаар нэрлэсэн байна. Үүнд:

- ➢ *Бие даан бүтээгдэхүүн оёж чаддаг байх*
- ➢ *Зөв, цэвэр, хурдан оёх чадвартай байх*
- ➢ *Мэргэшсэн байх*
- ➢ *Анхан шатны мэдлэгтэй /деталь нэршлээ мэддэг/ байх*
- ➢ *Анхан шатны оёдол хийдэг*

- *Ачаалал даах чадвартай байх*
- *Багаар ажиллах чадвартай байх*
- *Хувь хүний төлөвшил сайн байх*
- *Хүсэл тэмүүлэлтэй байх*

Цаашид оёдолчноор ажиллах чин хүсэлтэй, хувь хүний төлөвшил сайтай байх нь хамгийн чухал гэдгийг зарим ажил олгогчид онцолж байлаа.

3.2. АЖИЛ ОЛГОГЧООС АЖИЛТАНД ТАВИХ ШААРДЛАГА

Ажил олгогчид оёдолчин мэргэжилтэй ажилтны мэргэжил, ур чадварын хувьд тавих шаардлагыг энэ хэсэгт авч үзлээ.

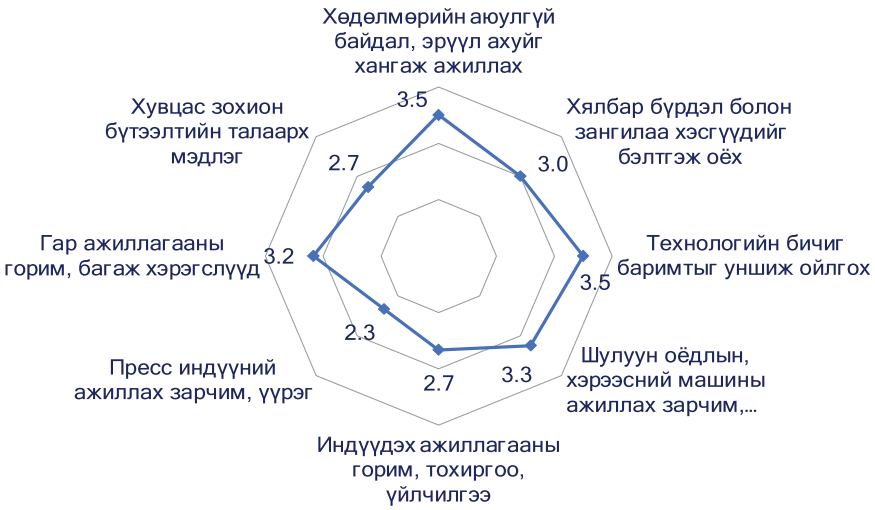
3.2.1. Мэргэжилтэй ажилтнаас шаардах ур чадварууд

Оёдолчин мэргэжлийн ажилтанд тавих шаардлагыг мэдлэг, хандлага, хувь хүний ур чадвар, мэргэжлийн ур чадвар гэсэн үндсэн үзүүлэлтүүдийн хүрээнд тодорхой үзүүлэлтүүдийг чухалчилж үздэг эсэхийг тодруулан ач холбогдлын зэргээр нь /1 огт чухал биш - 4 маш чухал/ үнэлүүллээ.

Ажил олгогчид хувь хүний ур чадвар, мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвар нь чухал гэж үзсэн бөгөөд нь хувь хүний хандлагыг хамгийн чухал үзүүлэлт гэж үзсэн байна.

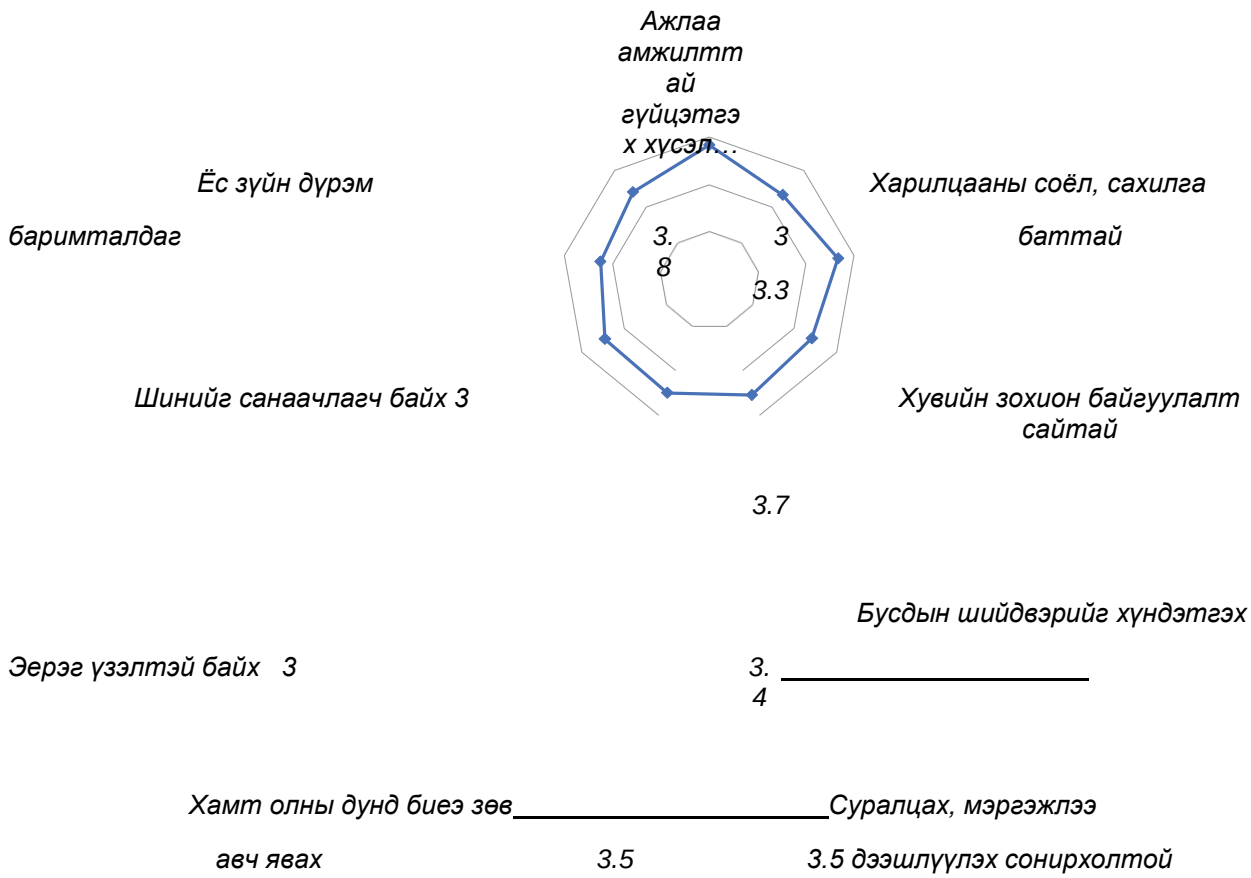
Ажил олгогчоос шаардах мэргэжилтэй ажиллагчдын мэдлэгийг дараах байдлаар задлан авч үзсэн бөгөөд ажил олгогчид хамгийн чухал нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангаж ажиллах, технологийн бичиг баримтыг уншиж ойлгох чадвар маш чухал буюу 3.5 гэж үнэлсэн байна. Харин пресс индүүдэх үйл ажиллагаатай холбоотой үзүүлэлтийг чухал биш гэж үзсэн байна.

Зураг 39. Ажил олгогчдын оёдолчноос шаарддаг мэдлэг



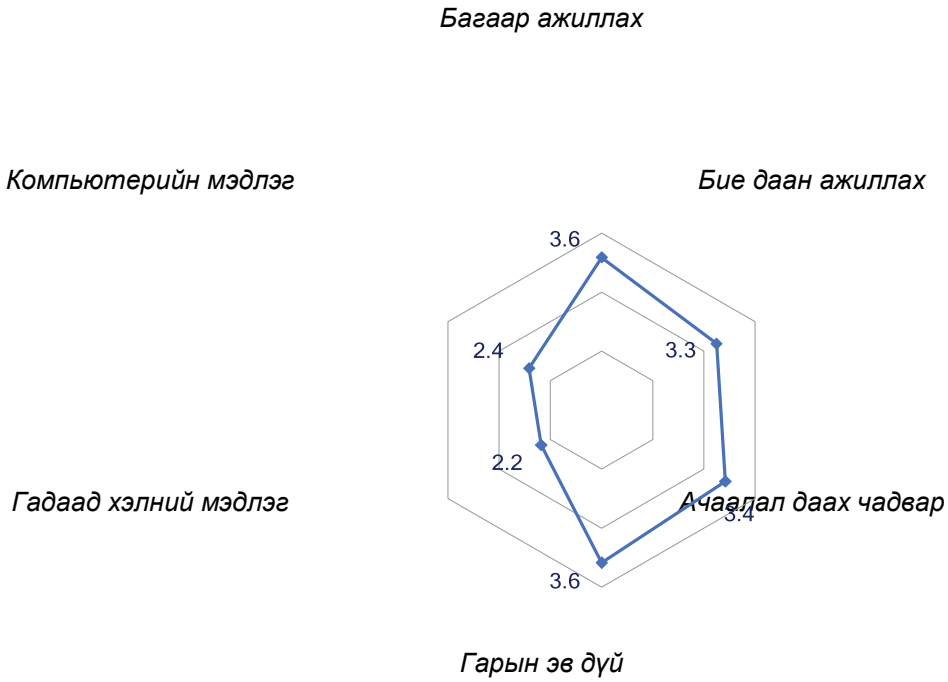
Ажил олгогчид ажилтны хандлагын бүх үзүүлэлтийг чухал буюу 3-аас дээш үнэлгээгээр үнэлжээ. Эдгээрээс ажлаа амжилттай гүйцэтгэх хүсэл тэмүүлэлтэй байх нь маш чухал буюу 3.8 гэж үнэлсэн нь ажил олгогчийн туйлын хүсэл юм.

Зураг 40. Ажил олгогчид оёдолчноос шаарддаг хандлага



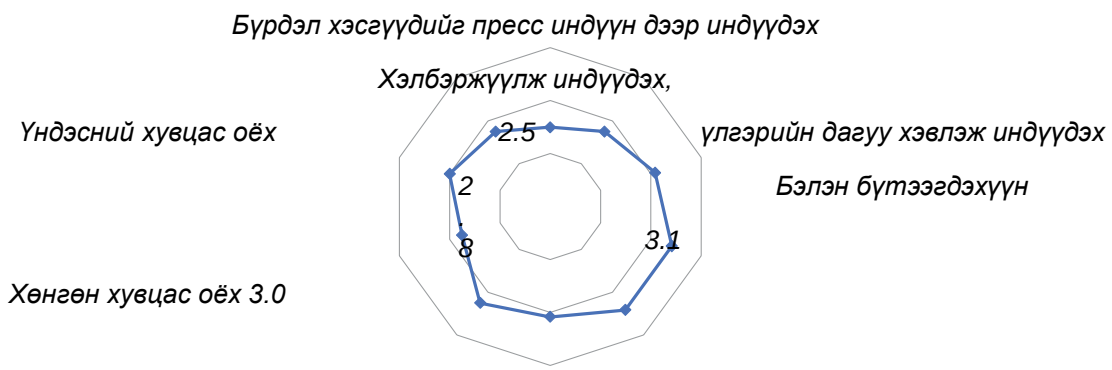
Хувь хүний ур чадварын хувьд гадаад хэлний болон компьютерийн мэдлэгээс бусад үзүүлэлтийг ажилтан авахдаа чухалчилж үздэг гэжээ.

Зураг 41. Ажил олгогчид оёдолчноос шаарддаг хувь хүний ур чадвар



Мэргэжлийн ур чадварын хувьд ажлын бэлтгэл хангах, бүрдэл хэсгүүдийг хавсарч шулуун оёх, нэгтгэж оёх чадварыг чухал гэж үзсэн байна.

Зураг 42. Оёдолчноос шаарддаг мэргэжлийн ур чадвар



Гадуур хувцас оёх	*2.8*	*3.4*		*Ажлын бэлтгэл хангах*
Бэлтгэсэн бүрдэл	*3.3*	*3.1*	*3.4*	*Бүрдэл хэсгүүдийг*
хэсгүүдийг нэгтгэж оёх				*хавсарч шулуун оёх*

Жижиг бүрдэл хэсгүүдийг бэлтгэх оёх

3.2.2. МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийн үнэлгээ

Төгсөгчдийн мэргэжлийн онолын мэдлэг болон практик ур чадвар шаардлагад нийцэж буй эсэхийг тодруулахад хоёр ажил олгогч тутмын нэг нь нийцэхгүй байна гэж үзсэн байна. Онолын мэдлэгийн хувьд 25 хувь нь хангалтгүй байна гэжээ. Судалгаанд оролцсон ажил олгогчдын 67 хувь нь оёдолчин мэргэжлийн ажилтан бэлтгэх сургалтын хөтөлбөрийн сэтгэл ханамж дунд зэрэг, 25 хувь нь хангалуун бус байдаг гэсэн.

Зураг 43. Шинэ оёдолчны мэдлэг, ур чадварын үнэлгээ

МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийг сайжруулах санал

Судалгааны хүрээнд ажил олгогчдоос мэргэжлийн боловсролын сургалтын хөтөлбөрийг сайжруулах саналыг тодруулж, нэгтгэсэн бөгөөд хамгийн олон дурдагдсан саналыг танилцуулъя. Үүнд:

1. *Практик дадлагын сургалтыг 80 хувь хүртэл нэмэгдүүлэх, дадлагыг мэргэшсэн оёдолчдоор удирдуулах;*
2. *Багшлах боловсон хүчнийг хөгжүүлэх, чадавхыг сайжруулах;*
3. *Мэргэжлийн чиглэлийг илүү нарийвчилж, салгах;*
4. *Орчин үеийн технологи, техник тоног төхөөрөмж дээр ажиллах чадвар*

Шигтгээ: Сургалтын хөтөлбөрийн хувьд онолын мэдлэгийг эхний 3-6 сар танхимын сургалтаар олгоод үргэлжлүүлэн 1 жилийн хугацаатай үйлдвэрт ажиллуулж дадлагажуулан, үлдсэн хугацаанд онолын мэдлэг, дадлагыг хослуулан танхимын сургалтаар хөгжүүлж төгсгөдөг байвал илүү ур дүнтэй, төгсөгчид өндөр чадамжтай төгсөх боломж байна. Манай үйлдвэрийн хувьд МБСБ-тай хамтарч ажиллан, суралцагчдыг дадлага хийлгэж, ажлын байраар хангадаг. Дадлагын хугацаанд цалин хөлс олгодог. Оёдлын үйлдвэрийн захирал

ээмшүүлэх

Дээрх байдлаар санал дэвшүүлсэн ажил олгогчид сургалтыг ур дүнтэй өгөөжтэй болгох, нөгөө талаас байгууллагын боловсон хүчнийг бэлтгэх чиглэлд сургалтын байгууллагуудтай хамтарч ажиллахад бэлэн байгаагаа илэрхийлж, үйлдвэрлэлийн дадлагыг ур дүнтэй хийлгэх, дагалдуулан

ажиллуулах, дадлагыг мэргэшсэн мастер оёдолчдоор удирдуулах боломжтойг хэлж байлаа.

Мэргэжлийн тодорхойлолт

Тогооч нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрмийг баримтлан, хоол үйлдвэрлэлийн жор, технологийн дагуу энгийн чимэглэл бүхий талх, ногоо, мах, будаа, гоймонгийн зууш, салат, найруулсан, зутан, сүүн, амтлаг шөлтэй хоол, сүмс, ногоо, өндөг, сүү сүүн бүтээгдэхүүн, гурил, будаа, гоймон, мах, махан бүтээгдэхүүн, дотор мах, дайвар бүтээгдэхүүнээр үндсэн хоолыг зориулалтын тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгсэл ашиглан бэлтгэж хийдэг.[6] Эрүүл мэндийн үзлэг шинжилгээ, хоолны дээжийн болон ХАБЭА-н бичиг баримт, технологийн карт хөтлөх, тэмдэглэх тогоочийн үндсэн бичиг баримтыг шаардлагын дагуу хөтлөх мэдлэг чадвар эзэмшсэн байна.

2016 онд МБСБ-ыг 1000 гаруй төгсөгч тогооч мэргэжлээр төгссөн байна.

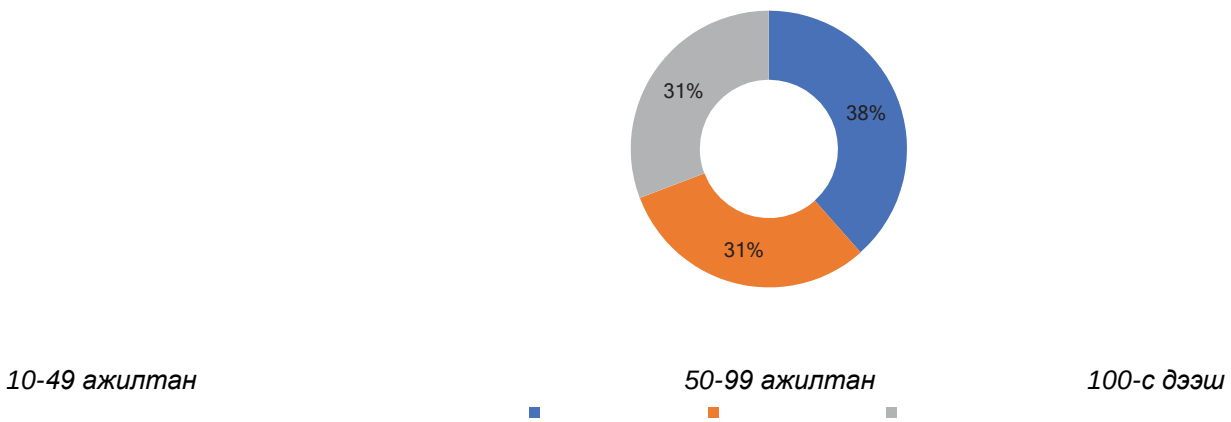
4.1.1. Судалгаанд хамрагдсан аж ахуй нэгж

Улаанбаатар хотод үйл ажиллагаа явуулж буй 13 ресторан, зоогийн газар, зочид буудлуудыг сонгон тухайн байгууллагын ахлах болон ерөнхий тогооч, хүний нөөцийн менежер зэрэг албан тушаалтнаас мэдээлэл цуглууллаа.

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын ажиллагчдын тоо нийт 1294 байгаагаас

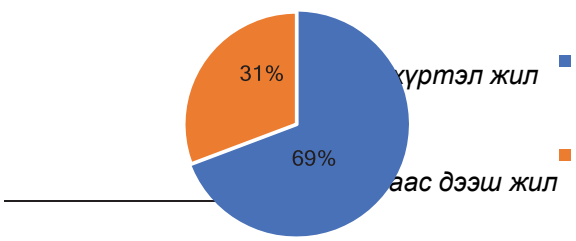
55.7 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Ажиллагчдын тооны бүлгээр нь ангилан харвал, 38 хувь нь 10-49, тус бүр 31 хувь нь 50-99, 100-аас дээш ажиллагчтай байна.

Зураг 44. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид, ажиллагчдын тооны бүлгээр



Судалгаанд дунджаар 7 жил үйл ажиллагаа явуулж буй байгууллагууд хамрагдсан байна. Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж байгууллагын 69 хувь нь 9 хүртэлх, 31 хувь нь 10-аас дээш жил үйл ажиллагаа явуулж байна.

Зураг 45. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид, үйл ажиллагаа явуулсан жилээр



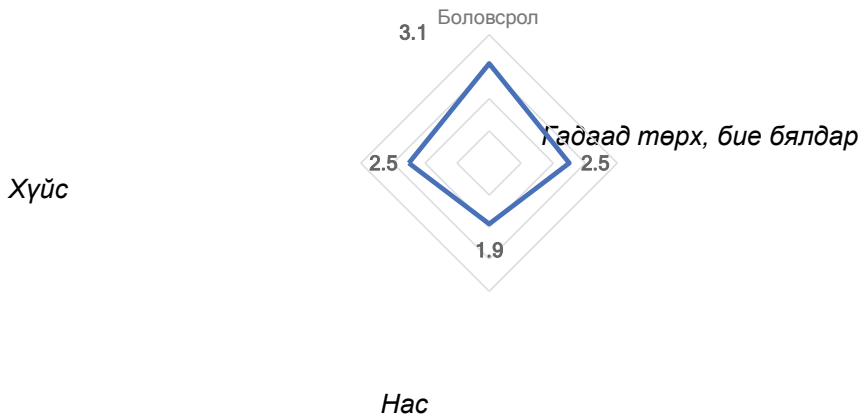
Судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд бүгд бие даасан хүний нөөцийн мэргэжилтэнтэй ба нийт 385 тогооч ажиллаж байна. Түүнчлэн судалгаанд 50 хүртэл тооны тогоочтой ресторанууд түлхүү хамрагдсан байна.

[6] *Ажил мэргэжлийн лавлах толь. Тогооч, Т.Энхтуяа, Д.Нармандах, 2015 он*

4.1.2. Ажилтан шинээр авахад тавигдах шаардлага

Ажил олгогч байгууллага шинээр тогооч ажилд авахдаа чухалчилдаг хүчин зүйлийг 4 үзүүлэлтээр үнэлүүлэхэд боловсролын түвшнийг чухал, гадаад төрх бие бялдар, хүйс 2.5 буюу тодорхой хэмжээгээр чухалчилдаг бол нас төдийлөн чухал биш гэжээ.

Зураг 46. Шинээр ажилтан авахдаа чухалчилдаг зүйл



Ажил олгогч байгууллагын ажиллагчдын тооны бүлгээр ангилан үнэлгээг харвал 10-49 ажиллагчидтай аж ахуйн нэгж байгууллагын хувьд боловсрол чухал, нас, хүйс, гадаад төрх, бие бялдар чухал биш байна. Харин 50-99 ажиллагчидтай байгууллагын хувьд боловсрол, гадаад төрх бие бялдар чухал бол, нас, хүйсийг харгалздаггүй байна.

Хүснэгт 10. Шинэ тогооч авахад чухалчилдаг хүчин зүйлс, ажиллагчдын тооны бүлгээр

Ажиллагчдын тооны бүлэг	**Боловсрол**	**Гадаад төрх, бие бялдар**	**Нас**	**Хүйс**
10-49	3.2	2.0	1.8	2.2
50-99	3.5	3.0	1.8	2.3
100-с дээш	2.5	2.5	2.0	3.0
Дундаж	**3.1**	**2.5**	**1.9**	**2.5**

ШИНЭ АЖИЛТНЫ УР ЧАДВАР

Энэ хэсэгт МБСБ-аас шинээр орсон ажилтны ур чадварыг авч үзнэ.

4.1.3. Мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагаас бэлтгэгдсэн ажиллагчдын үнэлгээ

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид сүүлийн гурван жилд нийтдээ 212 тогооч ажилд авснаас 143 нь МБСБ төгссөн төгсөгчид байна.

Шинэ төгсөгчдийн мэргэжлийн ур чадварыг ажил олгогчдоор 8 үзүүлэлтээр үнэлүүлэхэд энгийн чимэглэл хийх чадвар муу гэсэн үнэлгээ өгчээ. Төрөл бүрийн үндсэн болон шөлтэй хоол, зууш салатыг технологи ажиллагааны дагуу бэлтгэж хийх, ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг мөрдөх гэх мэт чадварыг 2.5-2.7 буюу дундаж хэмээн дүгнэсэн байна.

Зураг 47. Шинээр төгссөн тогоочдын ур чадварын үнэлгээ

Шинэ ажилтны мэдлэг, ур чадвар

Ажил олгогч байгууллагуудаас шинээр ажилд орсон тогоочийн мэдлэг, ур чадварыг тодруулаа. Тэдэнд дараах мэдлэг, ур чадварууд дутагдалтай байна.

Хүснэгт 11. Шинэ тогоочдын дутагдалтай мэдлэг, ур чадвар

№		Мэдлэг
1	Соусны нэршил мэдэхгүй	Технологийн картын дагуу хоол хийх чадвар дутагдалтай
2	Багшийн нарын мэдлэг	Ачаалал даах чадвар

	хангалтгүй	
3	*Европ хоолны амталгаа, ургамал,* *амтлагчийн нэршлийн мэдлэг тааруу*	*Ажилдаа хандах хандлага, цаг* *баримталдаггүй*
4	*Хоол хийх үндсэн техник, жигнэх, утах,* *грилдэх мэдлэггүй*	*Багшийн ур чадвар хангалтгүй*
5	*Халуун ажиллагааны аргачлал* *мэдэхгүй*	*Ажил тасалдаг*
6	*Төрөлжсөн тогооч төгсдөггүй нийтийн* *хоолны тогооч төгсдөг*	*Мэргэжлийн ёс зүйгүй*
7	*Хэрчих технологийн мэдлэг дутмаг*	
8	*Хүнсний бүтээгдэхүүний хадгалалт* *хамгаалалтын мэдлэг тааруу*	
9	*Махны температурын онцлог, ялгаа* *мэдэхгүй*	

Тогооч мэргэжил эзэмшиж байгаа суралцагчдыг европ хоол, япон хоол, шанаган тогооны гэх мэтээр төрөлжүүлдэггүй, зөвхөн нийтийн хоолны тогоочийн мэдлэг, ур чадвартай төгсгөж байгаа нь учир дутагдалтай болохыг зарим рестораны ерөнхий тогооч хэлж байлаа.

Ур чадвар муутай тогооч нар төгссөөр байгаад ажил олгогч байгууллага чадвартай шинэ төгсөгч ирэхийг хүлээхээ больсон нь харагдаж байв. Мөн түр сургалтын байгууллагын хичээлийн хөтөлбөрт анхаарал хандуулахгүй бол тогоочийн үнэмлэх

авсан чанаргүй тогооч нэлээдгүй төгсөх болсныг ажил олгогч байгууллагууд анхаарч ажиллахыг хүсэж байлаа.

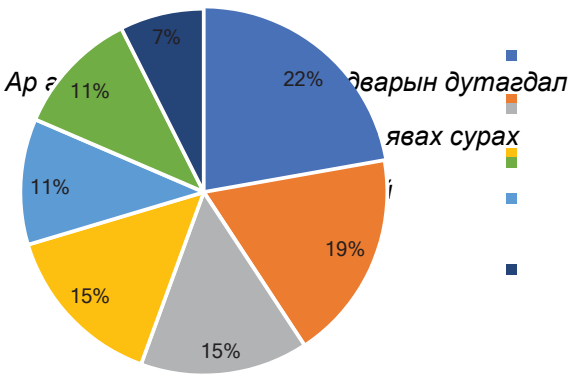
4.1.4. Ажиллагчдын ажлаас гарч буй шалтгаан

Судалгаагаар сүүлийн нэг жилийн хугацаанд ажлаас гарсан болон чөлөөлөгдсөн тогооч байгаа эсэхийг тодруулахад 124 байна. Тэдний 22 хувь нь ар гэрийн шалтгаан, 19 хувь нь ур чадварын дутагдал, 15 хувь нь өөр ажилд орох, 15 хувь нь гадаадад ажиллах, 11 хувь нь сурахаар ажлаасаа гарсан байна.

2012-2016 оны хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгааны үр дүнгээс харахад жил бүрийн эрэлттэй 20 ажил, мэргэжлийн жагсаалтад тогоочийн мэргэжил тогтмол нэрлэгдэж ирсэн. Тус судалгааны тухайн жилд ажилтан авч чадаагүй хомсдолтой ажлын байрны жагсаалтад ч байна.

Зарим байгууллагын хувьд шинээр ажилд авсан МБСБ төгсөгчдийн 70-80 хувь нь ажлаасаа гарсан тохиолдол ч гарчээ.

Зураг 48. Тогоочдын ажлаас гарсан болон чөлөөлөгдсөн шалтгаан



4.1.5. Нээлттэй ажлын байранд шаардах ур чадварууд

Шинэ төгссөн тогооч технологи карт уншаад хоол хийх чадваргүй байдаг учир гал тогоонд ногоо бэлтгэх, хэрчих, угаах, хүнсний бүтээгдэхүүний хадгалах хамгаалалт зэрэг анхан шатны үйл ажиллагаанаас эхлүүлэн ажиллуулдаг болохоо ажил олгогчид илэрхийлж байна.

Судалгаанд хамрагдсан ресторануудын 69.2 хувьд нь 29 тогоочийн ажлын байрны орон тоо байгаа ба тухайн ажлын байранд дунджаар 1.6 жилийн ажлын туршлагыг шаардаж байна.

Сул байгаа ажлын байранд шаардаж буй ур чадвар:

- ✓ Тууштай байх
- ✓ Мэргэжилдээ дуртай байх
- ✓ ХАБЭА сайн мөрдөх
- ✓ Хүнсний бүтээгдэхүүний нэршил мэддэг байх

- ✓ *Шанаган тогоогоор мэргэшсэн байх*
- ✓ *Технологи картын дагуу хоол хийх чадвартай*
- ✓ *Түргэн шуурхай, хурдан хөдөлгөөнтэй*
- ✓ *Ачаалал даах, багаар ажиллах чадвартай байх*
- ✓ *Заасан зүйлийг хурдан сурах чадвартай байх*
- ✓ *Салатны соус хийх чадвартай зэрэг шалгуурууд байна.*

4.2. АЖИЛ ОЛГОГЧООС АЖИЛТАНД ТАВИХ ШААРДЛАГА

Энэ хэсэгт ажил олгогчид тогоочоос шаарддаг мэдлэг, хандлага, хувь хүний болон мэргэжлийн ур чадварыг авч үзнэ.

4.2.1. Мэргэжилтэй ажилтнаас шаардах ур чадварууд

Ажил олгогч байгууллагуудын тогоочоос шаарддаг чадваруудыг мэдлэг, хандлага, хувь хүний болон мэргэжлийн ур чадвар гэж ангилан 8-13 үзүүлэлтээр үнэлүүлсэн.

Бидний сонгосон эзэмшвэл зохих мэдлэгүүдээс дараах мэдлэгүүдийг чухал шаардлагатай гэж үзсэн байна. Өөрөөр хэлбэл хүнсний аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, хоолны газрын тухай үндсэн ойлголт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, ажлын байрны бэлтгэл, хүнсний түүхий эдэд эрүүл ахуй технологийн шаардлагын дагуу хийгдэх анхны боловсруулалт зэргийг маш чухал шаардлагатай гэж үзжээ.

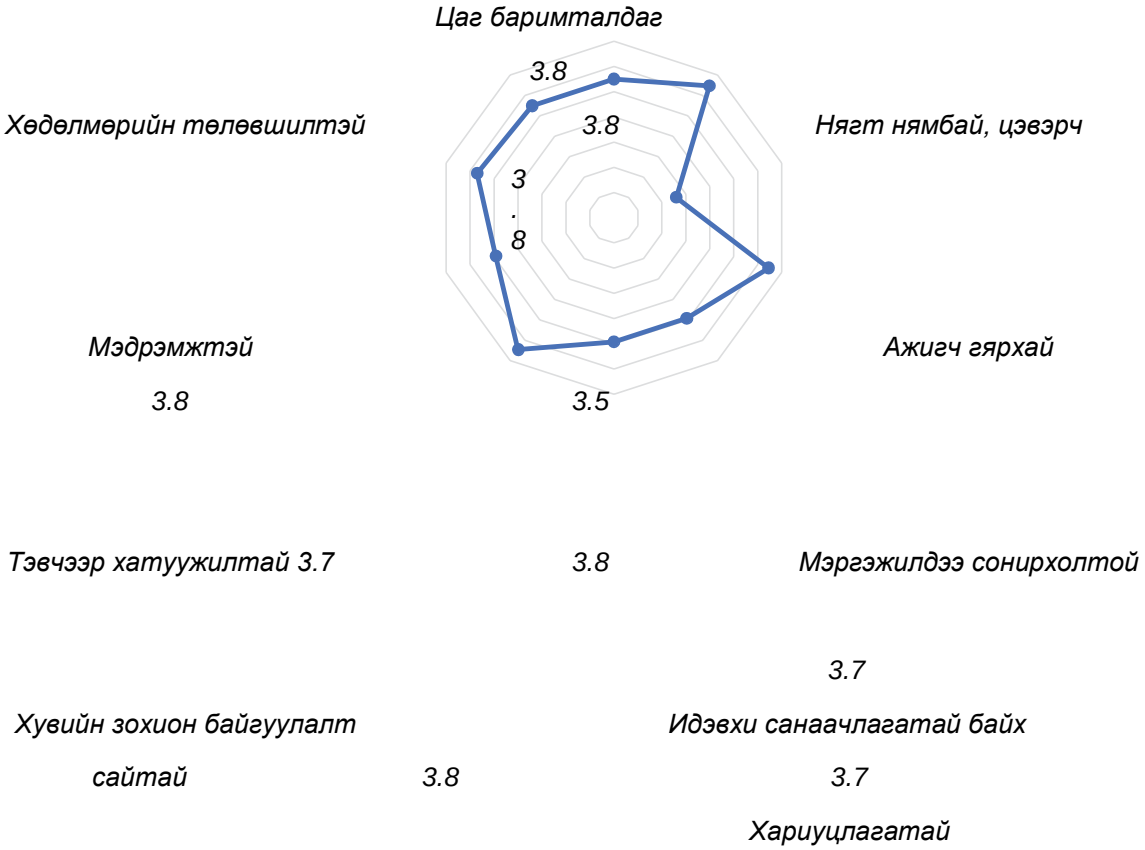
Зураг 49. Ажил олгогчдын тогоочоос шаарддаг мэдлэг

3.4 *3.2*

Ажил олгогчид тогоочоос шаарддаг хувь хүний хандлагаас цаг баримтлах, мэдрэмжтэй, нягт нямбай, цэвэрч, мэргэжилдээ сонирхолтой, хувийн зохион байгуулалт сайтай, хариуцлагатай зэрэг үзүүлэлтүүдийг 3.7-3.8 буюу маш чухал хандлага гэсэн байна.

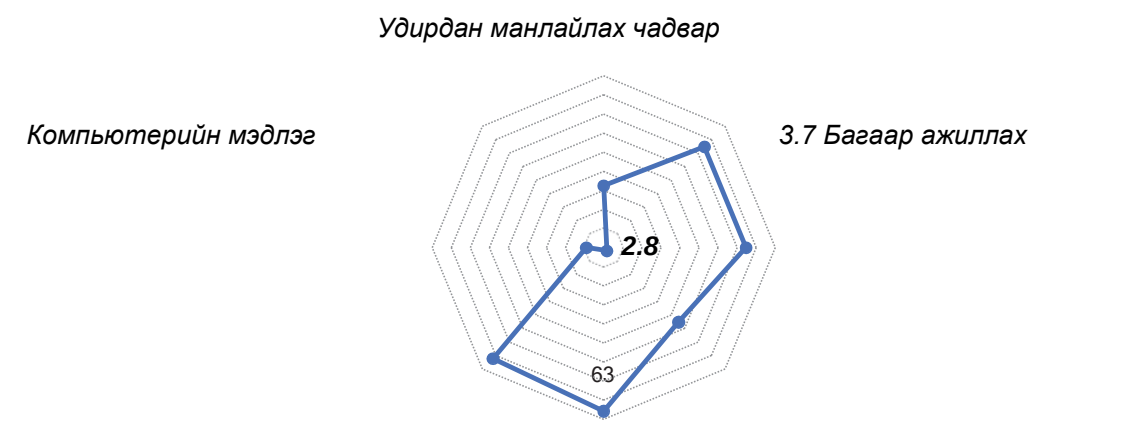
61

Зураг 50. ААНБ-ын тогоочоос шаарддаг хандлага



Ажил олгогч байгууллагын тогоочоос шаарддаг хувь хүний ур чадварын түвшинг 8 үзүүлэлтээр задлан харахад компьютер болон гадаад хэлний мэдлэгийг 2.2-2.4 буюу чухал биш, удирдан манлайлах чадварыг 2.8 буюу чухал, бие даан болон багаар ажиллах чадвар, гарын эвсэл, хурдан шалмаг хөдөлгөөн, ачаалал даах чадварыг маш чухалд тооцож өндөр шаардлага тавьдаг нь харагдсан.

Зураг 51. Ажил олгогчдын тогоочоос шаарддаг хувь хүний ур чадвар



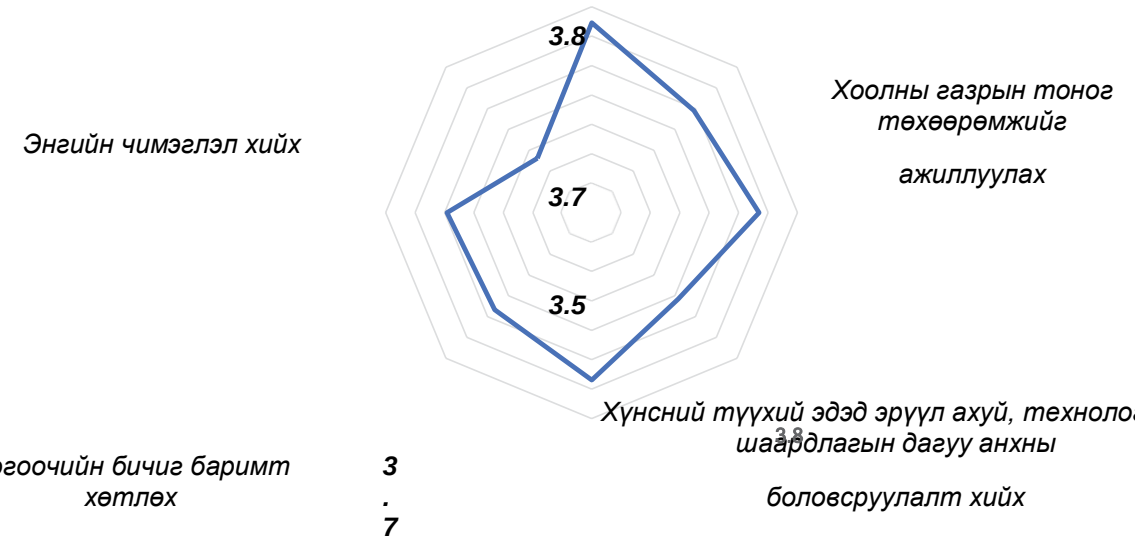
Гадаад хэлний мэдлэг	*2.4*	*3.7*	*Бие даан ажиллах*
Гарын эвсэл, хурдан шалмаг хөдөлгөөн	*3.8*	*3.3*	*Асуудал шийдэх*
	3.9		

Ачаалал даах чадвар

Ажил олгогчид тогоочийн ажлын байранд шаарддаг нарийн мэргэжлийн ур чадварыг дараах үзүүлэлтүүдээр ангилан тодруулахад хүнсний түүхий эдэд эрүүл ахуй, технологийн шаардлагын дагуу анхны боловсруулалт хийх, төрөл бүрийн шөлтэй хоол хийх технологи, ажлын байран дахь ХАБЭА-г мөрдөн ажиллах чадварыг хамгийн чухалд тооцож эдгээрийг шаардаж байна.

Зураг 52. Ажил олгогчдын тогоочоос шаарддаг мэргэжлийн ур чадвар

Ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг мөрдөх



Төрөл бүрийн үндсэн ***3.7***

хоолыг технологи

ажиллагааны дагуу бэлтгэж хийх

3.8

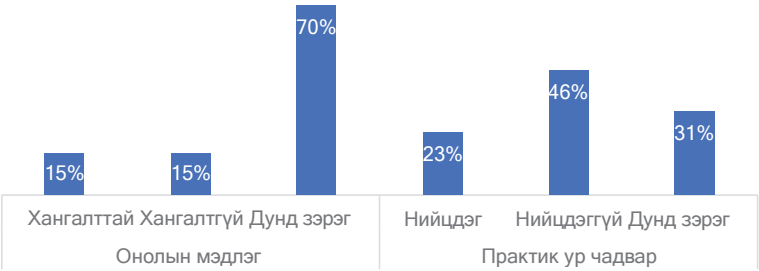
Төрөл бүрийн шөлтэй хоолыг технологи

4.2.2. МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийн үнэлгээ

Ажил олгогч байгууллагуудаас тогооч бэлтгэж буй сургалтын байгууллагын сургалтын чанар, төгсөгчдийн онолын мэдлэг, практик ур чадвар зэрэг нь ажил олгогч байгууллагын ажлын байрны шаардлагад нийцэж байгаа эсэхийг тодруулаа.

Төгсөгчдийн онолын мэдлэгийг 70 хувь нь дунд зэрэг, 15 хувь нь хангалттай, 15 хувь нь хангалтгүй байдаг хэмээн ажил олгогч байгууллага дүгнэсэн байна. Мөн практик ур чадвар 23 хувь нь нийцдэг, 46 хувь нь дунд зэрэг, 31 хувь нь нийцдэггүй гэж үзсэн.

Зураг 53. Тогооч мэргэжлээр төгсөгчдийн онолын мэдлэг, ур чадварын үнэлгээ



Тогоочийн сургалтын хөтөлбөрт ажил олгогч байгууллагын тухайн мэргэжилтэй ажилтныг хариуцан ажиллаж буй мэргэжилтнүүдийн хувьд сэтгэл ханамж 23.1 хувь нь хангалуун бус, 61.5 хувь нь дунд зэрэг, 15.4 хувь нь хангалуун байдгаа илэрхийлсэн байна.

МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийг сайжруулах санал

Тогооч бэлтгэж байгаа сургалтын хөтөлбөрийг сайжруулах нөхцөл, боломжийг ажил олгогчдоос тодруулаа. Үүнд:

- *Ажлын байрны ёс зүй, харилцаа хандлага дээшлүүлэх;*
- *Багш, боловсон хүчний ур чадварыг дээшлүүлэх;*
- *Европ, ази гэх мэт хоолны технологи ажиллагааг сургалтын хөтөлбөрт нэмж оруулах;*
- *Дадлагын хугацааг уртасгах;*
- *Сургалтын байгууллагын чанарыг сайжруулах зэрэг саналууд давтагдсан.*

Өндөр зэрэглэлийн ресторануудад тогоочоос шаардаж буй ур чадварын шаардлагын талаар судлан, хичээлийн хөтөлбөрт нэмэх шаардлагатай байна. Сурч байх хугацаандаа дадлагыг богино хугацаанд хийдэг, түүнчлэн чанартай хийж чадаагүйгээс болоод хоол хийх технологи ажиллагаа муу, халуун ажиллагааны аргачлал мэддэггүй, хоолны хадгалалт хамгаалалтын талаар сайн мэддэггүй байна. Мөн ажил мэргэжлийн чиг, баримжаа хангалтгүй хэмээн ажил олгогч нар үзсэн байна.

Мэргэжлийн тодорхойлолт

Барилгын цахилгаанчин нь барилга байгууламжийн бүх төрлийн цахилгааны шугам сүлжээ, бусад тоног төхөөрөмж бэхлэх, тогтоох хэрэгслийг суурилуулах, угсрах, тохируулах, засвар үйлчилгээ хийх зэрэг ажил хийж гүйцэтгэдэг. Ажлын үндсэн үүрэг чиглэлд:

- *Цахилгаан шугам сүлжээ тавих суурилуулах, угсрах, тохируулах, засвар үйлчилгээ хийх;*
- *Цахилгааны шугамын зураг төсөл, техникийн үзүүлэлтүүдийг судалж шалгах;*
- *Цахилгаан систем, тоног төхөөрөмж, бусад бүрэлдэхүүн хэсгийг шалгах, турших;*
- *Барилгын гадна, дотор талын цахилгааны утас кабелийг сунгах, угсрах, бэхлэх;*
- *Цахилгаан хуваарилах самбарыг суурилуулах, трансформатор, залгуур, шит угсрах;*
- *Өндөр хүчдэлийн агаарын шугам угсрах зэрэг багтана.*[7]

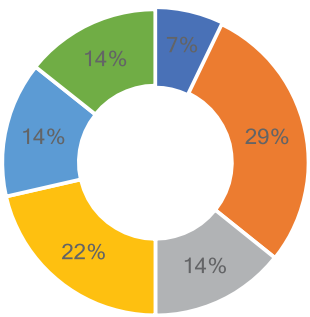
2016 онд МБСБ-ыг барилгын цахилгаанчин мэргэжлээр 600 гаруй залуучууд төгсжээ.

5.1.1. Судалгаанд хамрагдсан аж ахуй нэгж

Энэхүү судалгаанд МБСБ-ыг барилгын цахилгаанчин мэргэжлээр төгссөн төгсөгч болон цахилгаанчин мэргэжлийн ажилтан ажиллуулсан, Улаанбаатар хотод барилга угсралт болон оффис түрээсийн үйл ажиллагаа эрхлэн явуулж буй байгууллагуудаас 13-ыг сонгон цахилгаанчныг хариуцан ажилладаг цахилгааны инженер, техникч, бригадын дарга, захирлуудаас мэдээлэл цуглууллаа.

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудад 2030 ажиллагчид ажиллаж байсан ба үүнээс 15 хувь нь эмэгтэй байна. Ажил олгогчдын 29 хувь нь 10-49, 22 хувь нь 100-199, тус бүр 14 хувь нь 50-99, 200-999 хүртэл ажиллагчидтай байна.

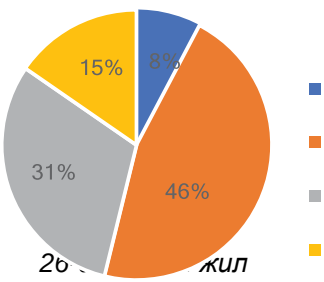
Зураг 54. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид, ажиллагчдын тооны бүлгээр



1-9 *10-49* *50-99* *100-199* *200-499* *500-999*

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын 92 хувь нь энэ салбарт цахилгаан угсралтын ажлыг 7-оос дээш жил хийж гүйцэтгэсэн туршлагатай байна.

г 55. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид, үйл ажиллагаа явуулсан жилээр



Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдод нийт 250 цахилгаанчин ажиллаж байна. Цахилгаанчдын тооны бүлгээр харвал 38 хувь нь 6-10 цахилгаанчинтай, 31 хувь нь 5 хүртэл цахилгаанчинтай ажил олгогчид байна. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын 92 хувь нь хүний нөөцийн мэргэжилтэнтэй байна.

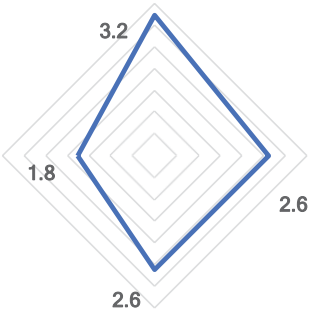
5.1.2. Ажилтан шинээр авахад тавигдах шаардлага

Ажил олгогчид шинээр ажилтан авахдаа боловсрол, нас хүйс, гадаад төрх бие бялдар зэргийг харгалзан үздэг эсэхийг тодруулахад, боловсролын түвшин чухал гэж үздэг ба гадаад төрх, бие бялдарт төдийлөн ач холбогдол өгдөггүй байна.

Зураг 56. Шинээр барилгын цахилгаанчин авахад чухалчилдаг зүйл

Боловсрол

Гадаад төрх, бие бялдар



Нас

Хүйс

ШИНЭ АЖИЛТНЫ УР ЧАДВАР

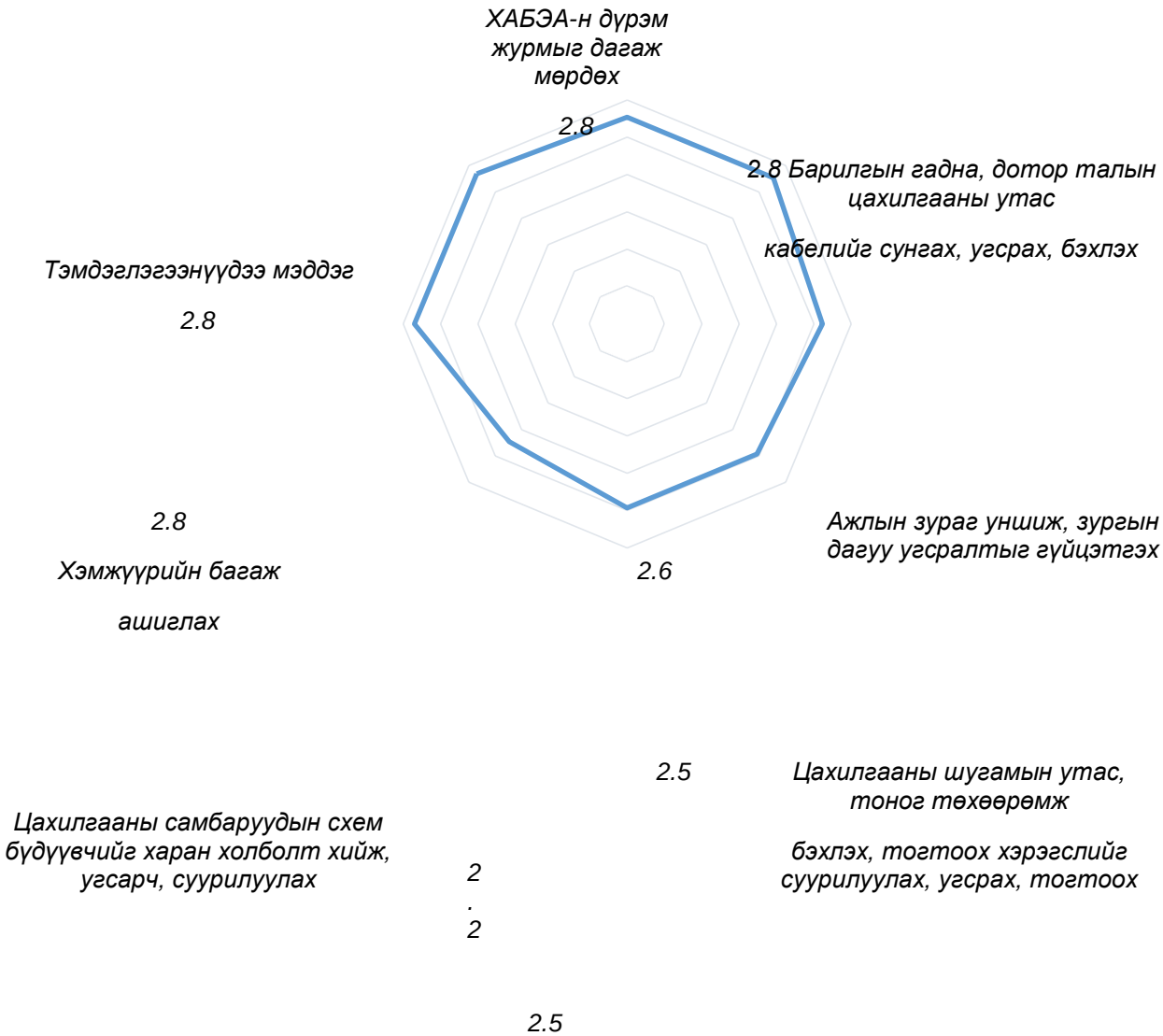
Ажил олгогчид сүүлийн 3 жилийн хугацаанд нийт 87 цахилгаанчин ажилд шинээр авсан ба тэдний 50.6 хувь нь МБСБ төгссөн ажиллагчид байна.

5.1.3. Мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагаас бэлтгэгдсэн ажиллагчдын үнэлгээ

Ажил олгогчдын шинээр ажилд орсон төгсөгчдийн ур чадварыг үнэлсэн байдлыг харвал, цахилгааны самбаруудын схем бүдүүвчийг харан холболт хийж, угсарч, суурилуулах ур чадварт 2.2 гэсэн хамгийн бага үнэлгээг өгсөн ба бусад чадваруудыг 2.5-

2.8 гэж үнэлжээ.

Зураг 57. Ажил олгогчдын барилгын цахилгаанчдын ур чадварыг үнэлсэн үнэлгээ



Ажиллагчдын тооны бүлгээр шинээр орсон цахилгаанчны ур чадварын үнэлгээг харахад, ажиллагчдын тоо ихсэх тусам ур чадварыг муу үнэлсэн байна.

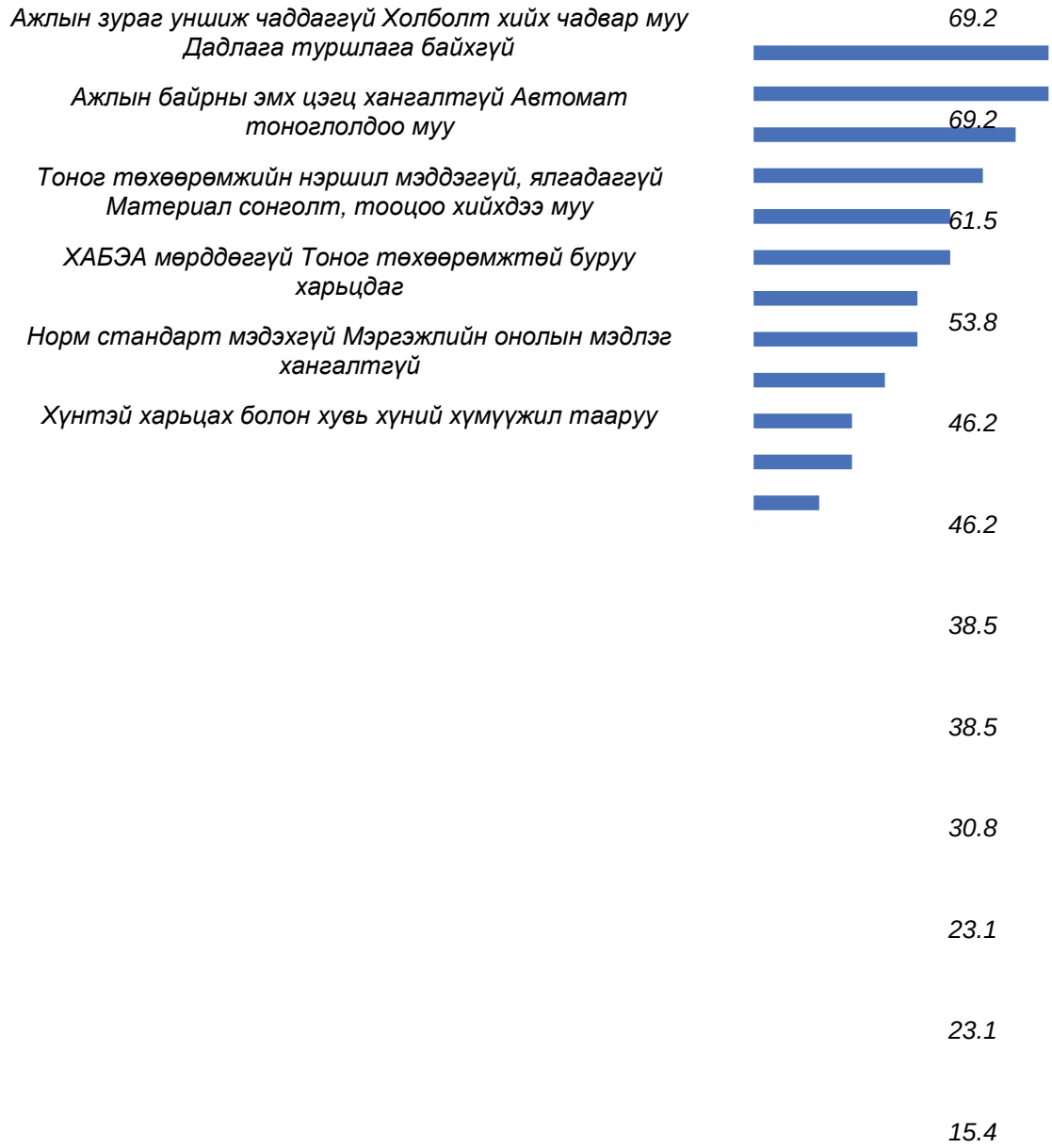
Хүснэгт 12. Барилгын цахилгаанчдын ур чадварын үнэлгээ, ажиллагчдын тооны бүлгээр

	Ур чадвар	1-9	10-49	50-99	100-199	200 ба түүнээс дээш
1	ХАБЭА-н дүрэм журмыг дагаж мөрдөх	3.0	3.0	2.0	3.0	2.7
2	Барилгын гадна, дотор талын цахилгааны утас кабелийг сунгах, угсрах, бэхлэх	4.0	3.3	2.5	2.3	2.3
3	Ажлын зураг уншиж, зургийн дагуу угсралтыг гүйцэтгэх	3.0	2.8	2.5	2.7	2.3
4	Цахилгааны шугамын утас, тоног төхөөрөмж бэхлэх, тогтоох хэрэгслийг суурилуулах, угсрах, тогтоох	4.0	2.8	2.5	2.0	2.0
5	Осол аюул, доголдлоос урьдчилан сэргийлэх, тохируулга, засвар үйлчилгээ хийх	3.0	2.8	3.0	2.0	2.0
6	Цахилгааны самбаруудын схем бүдүүвчийг харан холболт хийж, угсарч, суурилуулах	3.0	2.5	2.5	1.7	2.0
7	Хэмжүүрийн багаж ашиглах	3.0	2.8	2.5	3.0	3.0
8	Тэмдэглэгээнүүдээ мэддэг	4.0	2.8	3.0	2.7	2.7
	Дундаж	**3.4**	**2.8**	**2.6**	**2.4**	**2.4**

Шинэ ажилтны ур чадварын дутагдал

Ажил олгогчдын талаас илүү хувь нь цахилгаанчдыг ажлын зураг уншиж чаддаггүй, холболт хийхдээ муу гэсэн.

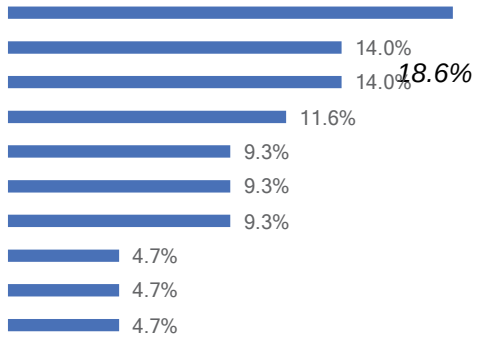
Зураг 58. Шинэ барилгын цахилгаанчны дутагдалтай ур чадвар



5.1.4. Ажиллагчдын ажлаас гарч байгаа шалтгаан

Сүүлийн нэг жилийн хугацаанд судалгаанд хамрагдсан ажил олгогч байгууллагуудаас 43 барилгын цахилгаанчин ажлаасаа гарсан буюу чөлөөлөгдсөн байна. Шалтгааныг тодруулахад цалин хөлс хангалтгүй, ажлын ачаалал хэт их, өөрийн хүсэлтээр, ур чадвар хангалтгүй зэрэг нь зонхилж байна.

Зураг 59. Барилгын цахилгаанчдын ажлаас гарсан шалтгаан



Ажлын ачаалал даахгүй, өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарч байгаа шалтгаан нь төгсөгчдийн ажилдаа дур сонирхолгүй, мэргэжлээ зөв сонгоогүй зэрэг хүчин зүйлээс болж байна гэж ажил олгогчид үзжээ.

5.1.5. Нээлттэй ажлын байранд шаардах ур чадварууд

Судалгааны мэдээлэл цуглуулах үед цахилгаанчны 16 сул ажлын байр байсан. Тавигдах шаардлагыг харвал, цахилгааны зураг унших байх, ажлын ачаалал даадаг,

ажил, мэргэжилдэх сонирхолтой, тогтвор суурьшилтай ажиллах хүмүүсийг ажил олгогчид авах хүсэлтэй байгаагаа илэрхийлж байлаа.

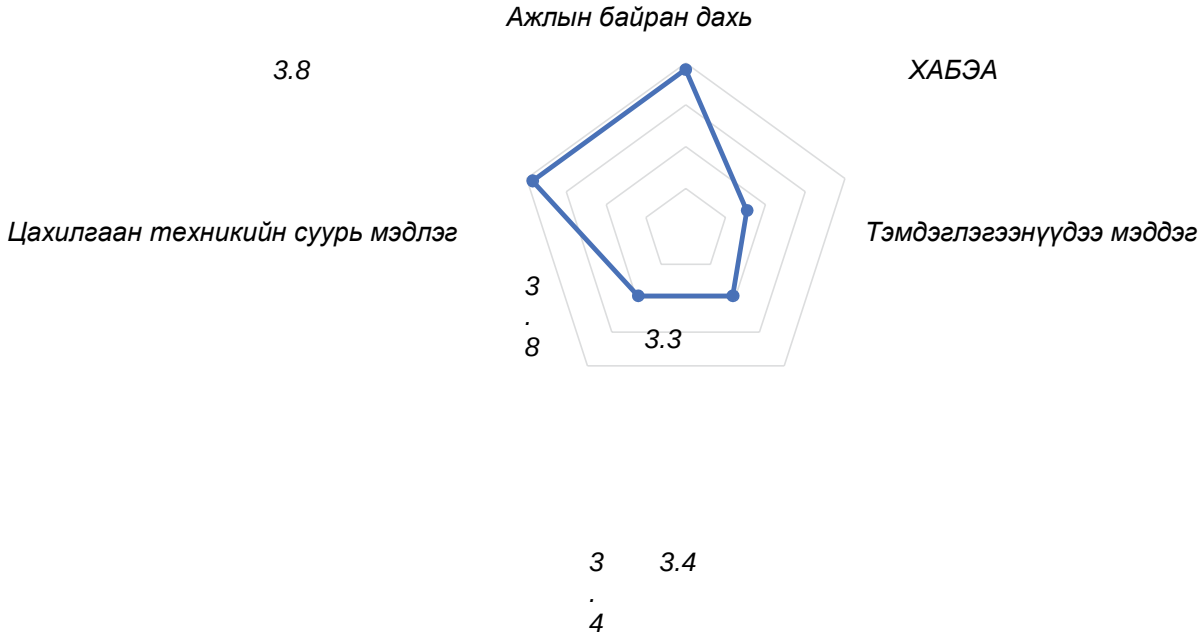
5.2. АЖИЛ ОЛГОГЧООС АЖИЛТАНД ТАВИХ ШААРДЛАГА

Энэ хэсэгт барилгын цахилгаанчинд тавьдаг мэдлэг, хувь хүний хандлага, мэргэжлийн ур чадваруудыг авч үзнэ.

5.2.1. Мэргэжилтэй ажилтнаас шаардах ур чадварууд

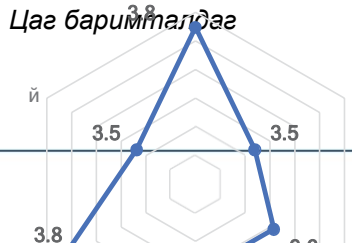
Ажил олгогчид цахилгаанчдаас мэдлэгийн хувьд ажлын байран дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, цахилгаан техникийн суурь мэдлэгийг хамгийн түрүүнд шаардаж байна.

Зураг 60. Ажил олгогчдын цахилгаанчнаас шаарддаг мэдлэг



Ажил олгогчид тухайн ажиллагчдын ажилд хандах хандлагыг маш чухал гэж үзсэн. Түүний дотор ажлын цаг баримтлах, тогтвор суурьшилтай ажиллах үзүүлэлтүүдийг дурдаж болохоор байна.

Зураг 61. Ажил олгогчдын цахилгаанчдын хандлагад тавих шаардлага



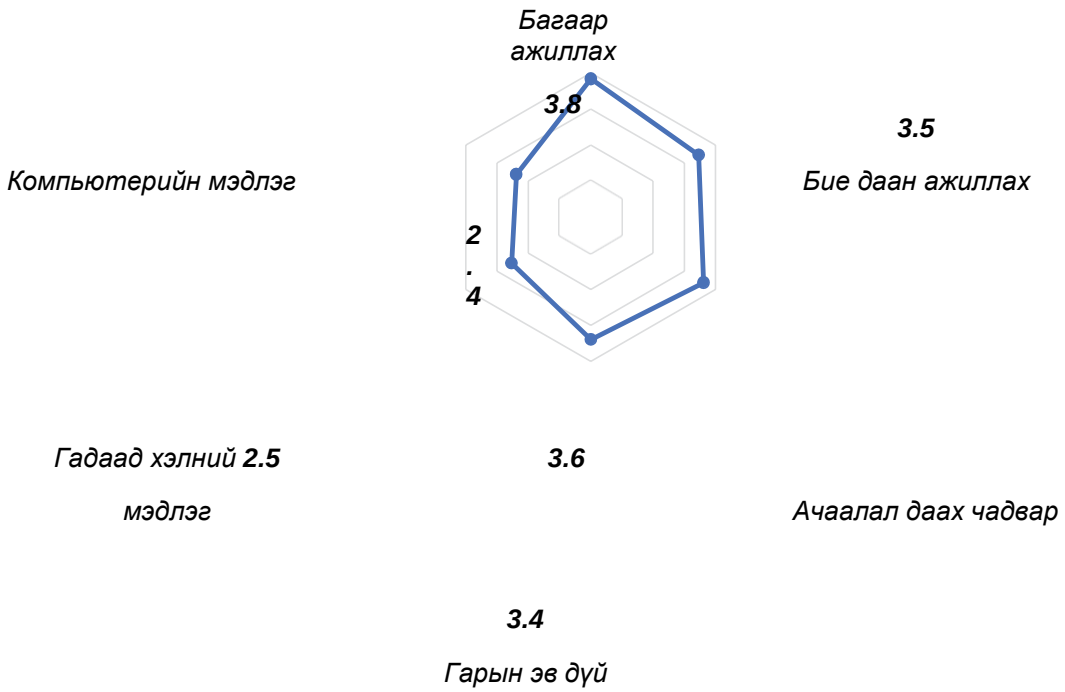
Тэвчээр хатуужилта *Нягт нямбай*

Тогтвор суурьшилта ажиллах *Хамт олны дунд биеэ зөв авч явах*

Санаачлагатай

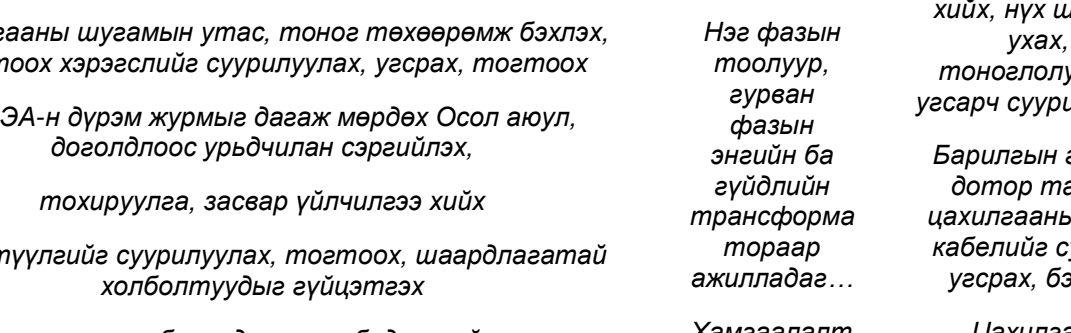
Хувь хүний ур чадвартай холбоотой багаар ажиллах, ажлын ачаалал даах зэрэг үзүүлэлтийг маш чухал шаардлага гэж ажил олгогчид үздэг байна.

Зураг 62. Ажил олгогчдын цахилгаанчдын хувь хүний ур чадварт тавих шаардлага



Цахилгаанчдын мэргэжлийн ур чадварын хувьд хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны дүрмийг дагаж мөрдөх, цахилгааны шугамын утас, тоног төхөөрөмж бэхлэх, тогтоох хэрэгслийг суурилуулах, угсрах, тогтоох, осол аюул, доголдлоос урьдчилан сэргийлэх, тохируулга, засвар үйлчилгээ хийх, гэрэлтүүлгийг суурилуулах, тогтоох, шаардлагатай холболтуудыг гүйцэтгэх угсрах ур чадвар маш чухал байна.

Зураг 63. Ажил олгогчдын цахилгаанчдын мэргэжлийн ур чадварт тавих шаардлага

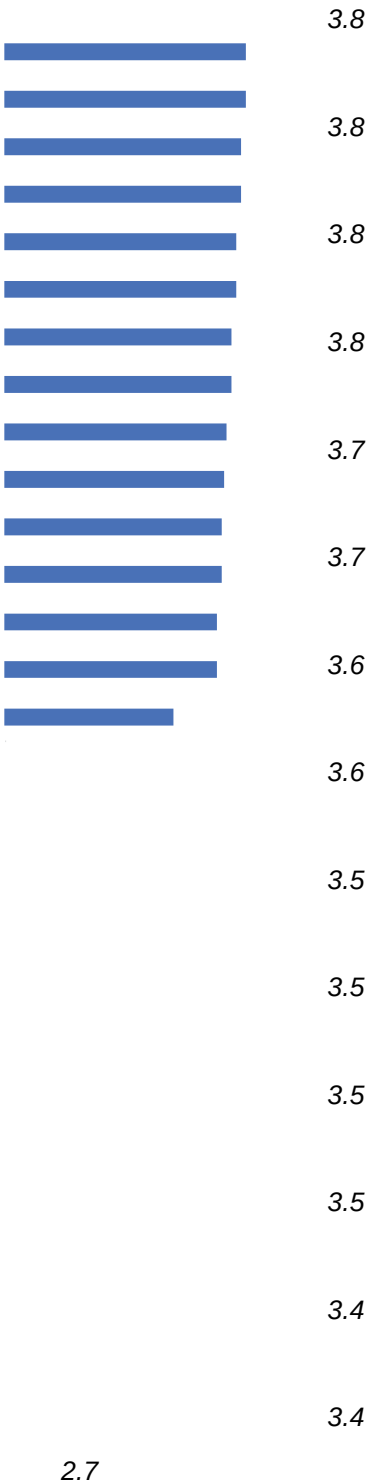


суурилуулах Аянга хамгаалалтын тоноглолуудыг угсарч суурилуулах

Хэмжүүрийн багаж ашиглах Ажлын зураг уншиж, зургын дагуу угсралтыг гүйцэтгэх

Цахилгааны утас, кабель сонгох, хэмжих, таслах, холболтын байгууламжтай холбох

Цахилгааны үзлэг шалгалт хийх Цахилгааны шугам тавих цэгүүдийг тогтоох, зураг төсөл гаргах



Хэдийгээр ажил олгогчид дээрх шаардлагуудыг тавьдаг ч шинээр цахилгаанчин авахдаа ажлын байранд сургаж, 2–3 сарын хугацаанд цалинтай дагалдуулан ажиллуулсны дараа хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, үндсэн цалингаар цалинжуулан ажиллуулдаг байна. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд ажлын ачаалалтай үе буюу хавар зуны улиралд МБСБ-аас цалинтай дадлагын ажилтан, дадлагажигч ажиллуулах хүсэлтэй байна.

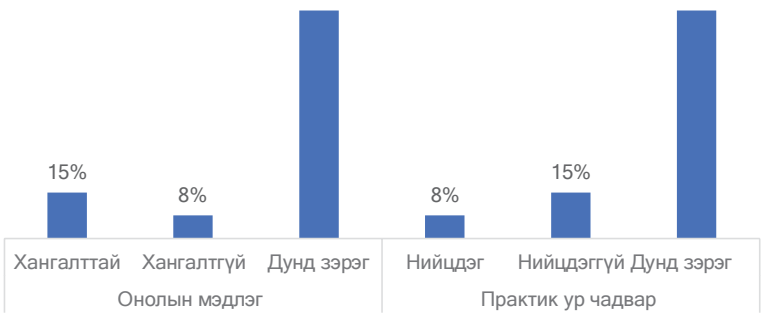
5.2.2. МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийн үнэлгээ

Бид МБСБ-ын цахилгаанчин мэргэжлээр боловсон хүчин бэлтгэж буй сургалтын хөтөлбөрийг хэрхэн үнэлдгийг тодруулаа.

Ажил олгогчдын МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөр дэх сэтгэл ханамжийн түвшин дунд зэрэг буюу 61 хувьтай байна.

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын 15.4 хувь нь МБСБ-ыг барилгын цахилгаанчнаар төгссөн ажилтны онолын мэдлэгийг хангалттай гэж үзэж байгаа бол практик ур чадвар 8 хувьд нь нийцдэг байна.

Зураг 64. Шинээр МБСБ төгссөн цахилгаанчны үнэлгээ



77% *77%*

МБСБ-ын төгсөгчдийн практик дадлагын ажлын цагийг нэмэгдүүлэх, чанартай үр дүнтэй дадлага хийлгэж чадваржуулах нь байгууллагын бүтээмжийг дээшлүүлэхэд чухал ач холбогдолтой тул МБСБ-аас дадлагажигч авч ажиллуулах тал дээр ажил олгогчдын 61.5 хувь нь хамтран ажиллах сонирхолтой байдгаа илэрхийлсэн.

МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийг сайжруулах санал

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ууд МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийг сайжруулахад саналаа илэрхийлсэн. Дадлагыг чанартай сайн хийлгэх, ажлын зураг унших чадвартай болгох, суурь онолын хичээлийг маш сайн заах. Мөн суралцагч нэг бүртэй тулж ажиллах, ур чадвар эзэмшүүлэх тал дээр анхаарах зэрэг санал ирсэн.

Шигтгээ: Дадлагын хичээлийн цагийг нэмэгдүүлж, онолын хичээлийг багасгах, сургалт ын г оног г өхөөрөмжийг сайжруулах, санхүүгийн талаас төрөөс дэмжих, багш нарын ур чадварыг дээшлүүлэх, мэргэжилдээ сонирхолтой хүнийг элсүүлдэг байх. Барилгын компанийн захирал

Цахилгаанчдын мэргэжлийн мэдлэгт тавигдах шаардлага

Мэргэжлийн тодорхойлолт

Барилгын сантехникч нь гэр, албан контор, үйлдвэрийн газарт агаар, ус, газын шугам холбох, шугамын даралт тохируулах, ус, газ, даралтыг тохирсон хоолойнуудад суурилуулж, тохирох материалуудыг хэрэглэж ажлаа гүйцэтгэсний дараа ус болон даралт алдаж байгааг шалган, олон төрлийн шугам сүлжээний системийг засаж суурилуулан үзлэг, үйлчилгээг хийж гүйцэтгэдэг.[8] Энэ мэргэжлээр 2016 онд МБСБ-аас 700 гаруй төгсөгч бэлтгэгджээ.

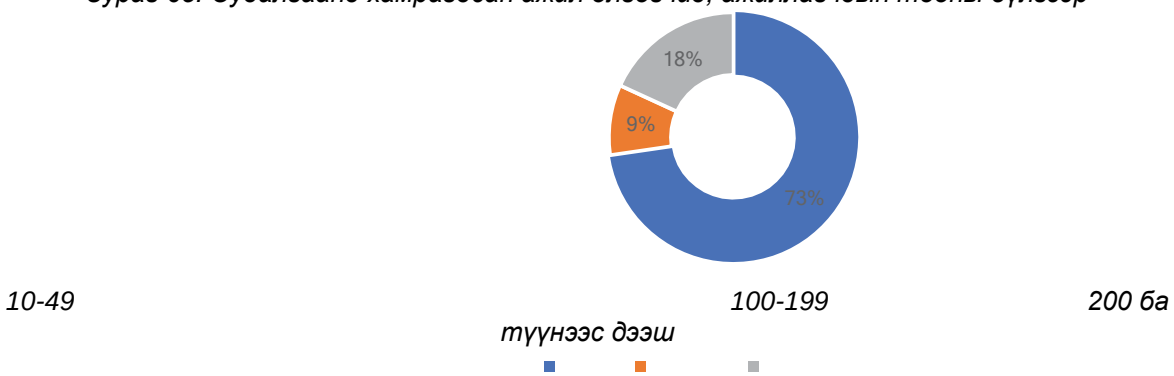
6.1.1. Судалгаанд хамрагдсан аж ахуй нэгж

Улаанбаатар хотод барилга угсралт болон сантехник угсралтын чиглэлээр үйл ажиллагаа эрхлэн явуулж буй 11 ААНБ-ыг сонгон, сантехникчийн ур чадварыг тодорхойлж чадах инженерүүдээс ганцаарчилсан ярилцлагын аргаар мэдээлэл цуглуулсан.

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдод нийт 1929 ажилтан ажиллаж байгаагаас

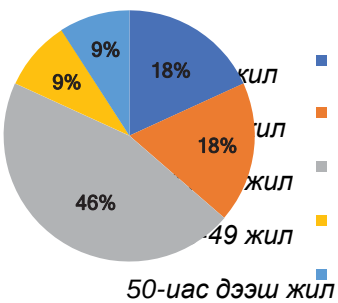
30 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна. Ажиллагчдын тооны бүлгээр харвал, 10-49 ажилтантай байгууллага дийлэнх нь байна.

Зураг 65. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид, ажиллагчдын тооны бүлгээр



Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын 46 хувь нь 11-25 жилийн ажлын туршлагатай байгууллага байна.

Зураг 66. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид, үйл ажиллагаа явуулсан жилээр



ААНБ-уудад 212 сантехникч ажиллаж байгаа бөгөөд сантехникчдийн тооны бүлгээр харвал, 20 ба

түүнээс дээш 37 хувь, 1-5 сантехникчидтэй байгууллага 9 хувийг, 6-20 хүртэлх сантехникчидтэй ААНБ 54 хувийг эзэлж байна.

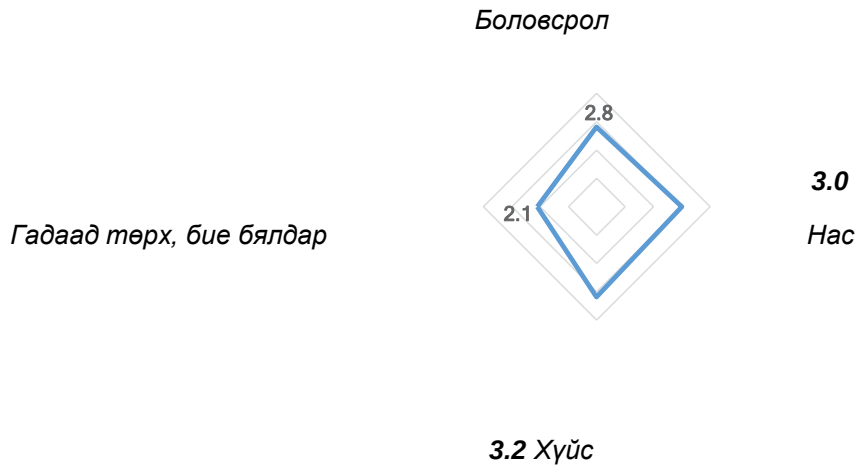
Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын 54.5 хувь нь хүний нөөцийн мэргэжилтэнтэй, 45.5 хувь нь хүний нөөц боловсон хүчний асуудлыг захирал болон инженерүүд хавсарч гүйцэтгэдэг байна.

8 www.mergejil.mn

6.1.2. Ажилтан шинээр авахад тавигдах шаардлага

Ажилтан шинээр авахдаа боловсрол, нас хүйс, гадаад төрх бие бялдар зэргийг харгалзан үздэг эсэхийг тодруулахад, нийт ажил олгогчид тухайн ажлын онцлог, орчин нөхцөлөөс шалтгаалан нас болон хүйсийг чухалчилж үздэг ба боловсролыг тодорхой хэмжээнд чухалчилдаг, гадаад төрх, бие бялдарт төдийлөн ач холбогдол өгдөггүй байна.

Зураг 67. Шинээр сантехникч ажилд авахад чухалчилдаг зүйлс



Байгууллагуудын сантехникчдийн тооны бүлгээр харвал, 1-5 хүртэл сантехникчтэй байгууллагууд боловсролын түвшнийг түлхүү хардаг бол 16-аас дээш сантехникчтэй байгууллагын хувьд ажиллагчдын насыг хамгийн чухал гэж харгалзан үздэг байна.

ШИНЭ АЖИЛТНЫ УР ЧАДВАР

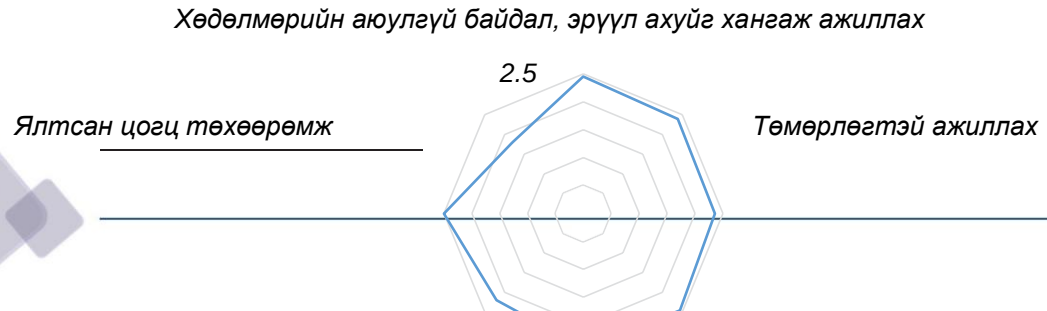
Эдгээр байгууллагууд сүүлийн 3 жилийн хугацаанд нийт 61 сантехникийн мэргэжилтэй ажилтан шинээр ажилд авснаас 52.5 хувь нь МБСБ-ын төгсөгчид байжээ.

6.1.3. Мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагаас бэлтгэгдсэн ажиллагчдын үнэлгээ

МБСБ төгсөгчдийн мэргэжлийн ур чадварыг дараах 8 үзүүлэлтийн дагуу үнэлүүллээ.

Шинэ төгсөгчдийн ур чадварын үнэлгээ дунджаар 2.3 буюу муу байна. Үүнийг үзүүлэлт тус бүрээр харвал ялтсан цогц төхөөрөмж угсрах ур чадвар маш хангалтгүй байдаг байна.

Зураг 68. Барилгын сантехникчдийн мэргэжлийн ур чадварын үнэлгээ



үгсрах	*1.8*		*2.4*
Ариутгах татуургын сүлжээг үгсрах			*Халаалтын систем үгсрах*
	2.5	*2.4*	
			Барилгын доторх хүйтэн
Ус, дулаан хангамжийн сүлжээг үгсрах	*2.2*	*2.5*	*2.4* *ус хангамжийн систем үгсрах*

Барилгын доторх халуун ус хангамж, ариутгах татуургын систем үгсрах

Сантехникчдийн тооны бүлгээр дээрх үнэлгээг харвал 10 хүртэл сантехникчтэй байгууллага барилгын доторх хүйтэн усны систем угсрах, ус, дулаан хангамж, ариутгах татуургын сүлжээ угсрах ур чадварыг сайн гэж үнэлсэн байна.

Хүснэгт 13. Шинээр ажилд орсон МБСБ төгссөн ажилтны ур чадварын үнэлгээ, сантехникчдийн тооны бүлгээр

	Ур чадвар	1-5	6-10	11-15	16-20	20 ба түүнээс дээш
1	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангаж ажиллах	1.0	2.5	2.0	1.5	3.0
2	Төмөрлөгтэй ажиллах	.	3.0	3.0	2.0	2.2
3	Халаалтын систем угсрах	3.0	2.5	2.5	2.5	2.0
4	Барилгын доторх хүйтэн ус хангамжийн систем угсрах	3.0	3.0	2.5	2.5	2.0
5	Барилгын доторх ариутгах татуургын систем угсрах	3.0	3.0	2.5	2.5	2.0
6	Ус, дулаан хангамжийн сүлжээг угсрах	3.0	3.0	2.5	2.0	2.2
7	Ариутгах татуургын сүлжээг угсрах	3.0	3.0	2.5	2.5	2.2
8	Ялтсан цогц төхөөрөмж угсрах	1.0	3.0	2.5	1.5	1.7
	Дундаж	2.4	2.9	2.5	2.1	2.2

Хорь ба түүнээс дээш сантехникчидтэй байгууллагын хувьд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг мөрдөж ажиллах чадварыг сайн гэж үнэлжээ.

Шинэ ажилтны ур чадварын дутагдал

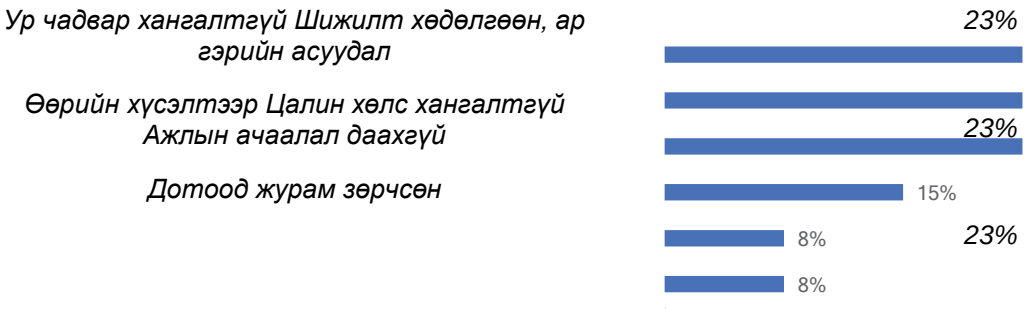
Шинээр ажилд орсон сантехникчдийн хувьд ажлын норм стандарт мэдэхгүй байна гэсэн үзүүлэлтийг хамгийн олон буюу нийт ажил олгогчдын 15 хувь нь дурдсан байна.

Зураг 69 Шинээр сантехникчээр ажилд орсон ажилтны ур чадварын дутагдал

6.1.4. Ажиллагчдын ажлаас гарч байгаа шалтгаан

Сантехникчдийн ажлаас чөлөөлөгдсөн буюу гарсан шалтгааныг тодруулсан. Дийлэнх шалтгаануудад ур чадвар хангалтгүй, өөрийн хүсэлтээр, хувийн болон ар гэрийн асуудлаар, шилжилт хөдөлгөөн, цалин хөлс хангалтгүй зэрэг асуудлууд орж байна.

Зураг 70. Сантехникчдийн ажлаас гарсан шалтгаан



Мэргэжлийн ур чадварын хангалтгүй байгаа нь төгсөгчдийн дадлага муу, суралцах хугацаанд шаардлагатай ур чадвар эзэмшдэггүйтэй холбоотой гэж ажил олгогчид дүгнэжээ. Мөн ажиллагчид туршилтын болон дадлагын хугацаанд ажлаа орхих асуудал гардаг байна.

6.1.5. Нээлттэй ажлын байранд шаардах ур чадварууд

Судалгааны мэдээлэл цуглуулах үед ААНБ-уудад 15 сул ажлын байр байсан. Эдгээр ажлын байранд тавигдах шаардлагуудад ажлын зураг уншиж, ойлгодог, цахилгаан болон хийн гагнуур хийдэг, цэвэр, бохир дулааны системийн угсралт хийх, мэргэжилдээ дур сонирхолтой байх гэсэн чадварууд орж байна.

Ажил олгогчид шинээр ажилтан авахдаа мэргэжлийн ур чадварыг харахаас гадна цаашид тогтвор суурьшилтай ажиллах хандлагыг чухалчилдаг гэсэн.

ААНБ нь шинээр ажилтан авахдаа ажлын байранд сургаж буюу 1-2 сарын хугацаанд дагалдуулан ажиллуулсны дараа, хөдөлмөрийн гэрээ хийж, үндсэн цалингаар цалинжуулан, ажиллуулдаг байна.

Ажил олгогчид мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагуудтай дадлагажигч ажиллуулах чиглэлээр хамтарч ажиллах сонирхолтой байна. Мөн чадвартай суралцагчдыг тэтгэлгээр суралцуулан, өөрийн ажлын байранд ажиллуулах сонирхол ч байдгаа илэрхийлж байсан.

6.2. АЖИЛ ОЛГОГЧООС АЖИЛТАНД ТАВИХ ШААРДЛАГА

Энэ хэсэгт барилгын сантехникчид тавьдаг мэдлэг, хувь хүний хандлага, мэргэжлийн ур чадваруудыг авч үзнэ.

6.2.1. Мэргэжилтэй ажилтнаас шаардах ур чадварууд

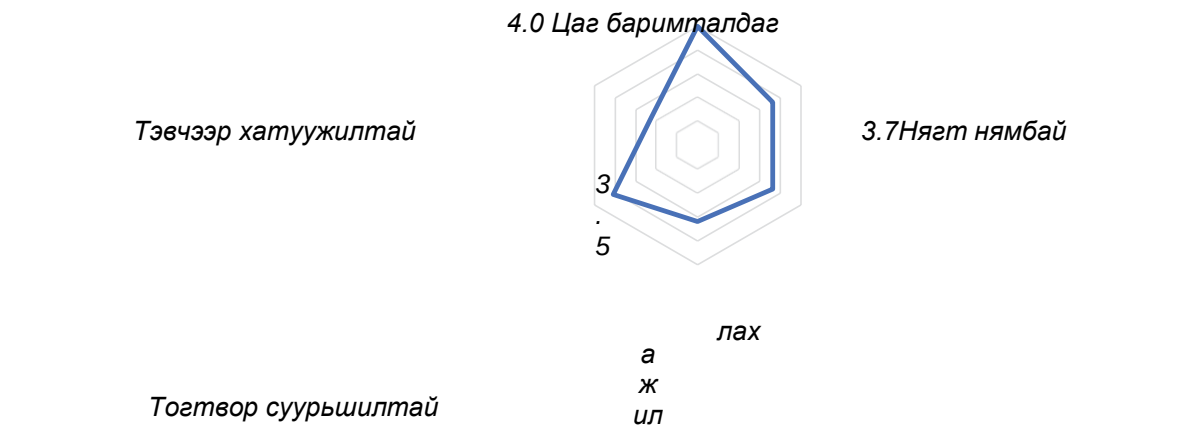
Ажил олгогч байгууллагуудын сантехникчээс шаарддаг чадваруудыг мэдлэг, хандлага, хувь хүний болон мэргэжлийн ур чадвар гэж 4 ангилан үнэлүүлсэн.

Сантехникчдээс ажлын байран дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн мэдлэгийг чухалчлан шаарддаг байна.

Зураг 71. Ажил олгогчид сантехникчдэд тавих онолын мэдлэгийн шаардлага

Ажил олгогчид ажиллагчдын ажилд хандах хандлагад ажлын цаг баримтлах, тогтвор суурьшилтай ажиллах үзүүлэлтийг хамгийн чухал гэж дурдсан байна.

Зураг 72. Ажил олгогчид сантехникчдийн хандлагад тавих шаардлага



3.6

37 Хамт олны дунд биеэ зөв авч явах

Санаачлагатай

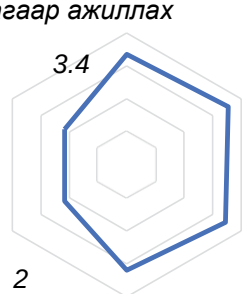
Сантехникчдийн бие даан ажиллах чадвар, ажлын ачаалал даах зэрэг үзүүлэлт нь хувь хүний ур чадварын маш чухал шаардлага гэж ажил олгогчдоос үздэг байна.

Зураг 73. Ажил олгогчид сантехникчдийн хувь хүний ур чадварт тавих шаардлага

Багаар ажиллах

3.4

Компьютерийн мэдлэг



2

2.

3.5 Бие даан ажиллах

Гадаад хэлний мэдлэг	*2.2*	*3.5*	*Ачаалал даах чадвар*

3.2

Гарын эв дүй

Сантехникчдийн мэргэжлийн ур чадварын хувьд хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа эрүүл ахуйг ханган ажиллах, шалны халаалт, халаалтын дотор систем, хурын ус зайлуулах систем, гал унтраах төхөөрөмж, усны ялтсан цогц төхөөрөмж, агаар сэлгэлт, салхивчийн системийг тус тус угсрах, суурилуурах, дулааны болон цэвэр усны шугамыг ус, хийгээр шалгах ур чадвар чухал байна.

6.2.2. МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийн үнэлгээ

МБСБ төгссөн ажиллагчдын онолын мэдлэг, практик ур чадвар ажил олгогчдын шаардлагад нийцэж байгаа эсэхийг тодрууллаа.

Ажил олгогчдын 18.2 хувь нь төгсөгчдийн онолын мэдлэг хангалттай гэж байгаа бол практик ур чадвар шаардлагад нийцэхгүй байна.

Зураг 74. Мэргэжлийн боловсролын төгсөгчдийг үнэлсэн үнэлгээ

54.5%

Барилгын сантехникч бэлтгэж байгаа сургалтын хөтөлбөрт сэтгэл хангалуун байгаа нэг ч ажил олгогч байхгүй, харин 63.9 хувь нь дунд зэрэг гэсэн хариултыг сонгосон байна.

МБСБ-н сургалтын хөтөлбөрийг сайжруулах санал

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийг сайжруулахад санал бодлоо илэрхийллээ.

Төгсөгчдийн дадлага хийх цагийг нэмэгдүүлэх, дадлагыг чанартай хийлгэх, ажлын зураг уншиж ойлгодог, мэргэжилдээ дур сонирхолтой болгоход анхаарах.

Мөн барилгын агаар сэлгэлтийн системийн мэдлэг хангалтгүй байдаг тул энэ төрлийн хичээлийг сургалтын хөтөлбөрт нэмэх хэрэгтэй.

МБСБ-д элсэн суралцагчдыг мэргэжлээ зөв сонгоход тусалж дэмжих, ажлын байрны сэтгэл зүйг бэлтгэхэд онцгой анхаарал хандуулах шаардлагатайг хэлж байсан.

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын 90 хувь нь МБСБ-аас суралцагчдыг дадлага хийлгэхэд хамтран ажиллах сонирхолтой байдгаа илэрхийлсэн.

Мэргэжлийн тодорхойлолт

Хүнд даацын машины жолооч нь ачаа барааг өргөх, буулгах төхөөрөмж ажиллуулан даац тээвэрлэлтийн горим, хязгаарлалтад нийцүүлэн ачааны жинг тааруулан хол, ойрын зайд тээвэрлэдэг. Газар шороо, зам засварын ажил, түүнтэй адилтгах машины операторч нь газар ухах, ангилах, тэгшлэх, нягтруулах ажлыг гүйцэтгэх машиныг ажиллуулдаг. Гүйцэтгэх үндсэн үүрэг:

- *Механик болон гидравлик ажиллагаатай шанагаар тоноглогдсон газар шорооны ажлын машинаар шороо, элс, хайрга, бусад материалыг ухах, зайлуулах ажлыг гүйцэтгэх;*
- *Түрдэг хутгаар тоноглогдсон машинаар шороо, элс, хайрга, бусад материалыг зөөх, шилжүүлэх ажлыг гүйцэтгэх машиныг ажиллуулах;*
- *Усны ёроолоос лаг шавар, элс хайргыг гарган зайлуулах машиныг ажиллуулах зэрэг болно.* [9]

Энэ мэргэжлээр МБСБ-ыг 2016 онд 600 гаруй төгсөгч төгссөн байна. Хүнд машин механизмд дараах техникүүдийг авч үздэг.

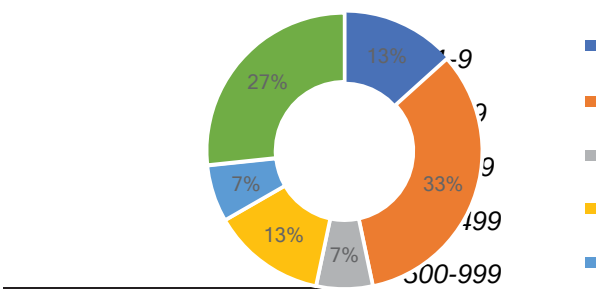
1. *Дугуйт ачигч (Ковш)-Ухаж, ачдаг.*
2. *Экскаватор / Гидро /- Ухаж, ачдаг.*
3. *Бульдозер- Талбай тэгшилнэ, түрнэ.*
4. *Автосамосвал - Зөөнө.*
5. *Автогрейдер- Автосамосвал явах зам талбай засна.*

7.1.1. Судалгаанд хамрагдсан аж ахуй нэгж байгууллага

Судалгаанд Төв, Орхон, Дархан-Уул, Өмнөговь аймаг, Улаанбаатар хотод элс, хайрга, нүүрс олборлолт, нүүрсний уурхайн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж буй 15 аж ахуйн нэгж байгууллагыг сонгон, ашиглалтын инженер, уулын мастер, хангамжийн механик, диспетчер, үйлдвэрийн дарга, хүний нөөцийн мэргэжилтэн, захирал гэсэн албан тушаалтнуудаас мэдээлэл цуглуулсан.

Эдгээр аж ахуй нэгж байгууллагуудад 12 мянган ажиллагчид ажиллаж байгаагаас 24 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна. Нийт байгууллагуудын гуравны нэг нь 10-49, 27 хувь нь 1000-аас дээш, тус бүр 13 хувь нь 10 хүртэлх болон 200-499 ажиллагчидтай байсан.

Зураг 75. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид, ажиллагчдын тооны бүлэг

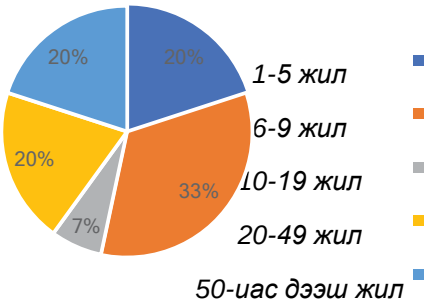


1000 ба түүнээс дээш

Үйл ажиллагаа явуулсан жилээр судалгаанд хамрагдсан аж ахуй нэгж байгууллагуудыг харвал, 40 хувь нь 20 ба түүнээс дээш жилийн туршлагатай компаниуд байгаа бол 53 хувь нь байгуулагдаад 10 хүртэл жил болсон байна.

9 YAMAT-08, Үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал тодорхойлолт, 2010 он

Зураг 76. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид, үйл ажиллагаа явуулсан жил



Аж ахуй нэгж байгууллагуудад нийт 1154 хүнд машин, механизмын оператор ажиллаж байсан ба тэдгээрийн 40 хувь нь 10 хүртэл, тус бүр 20 хувь нь 200-аас дээш болон 10-49, үлдсэн 20 хувь 50-200 оператор авч ажиллуулдаг байна.

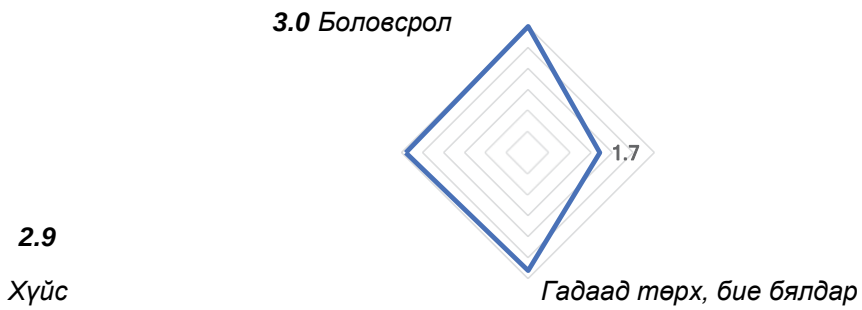
Судалгаанд хамрагдсан аж ахуй нэгж байгууллагын 80 хувь нь бие даасан хүний нөөцийн менежертэй, бусад аж ахуй нэгжийн үйлдвэрийн дарга, захирал, менежер гэсэн албан тушаалтан ажилтан авах, чөлөөлөхтэй холбоотой асуудлыг хариуцаж байна.

7.1.2. Ажилтан шинээр авахад тавигдах шаардлага

Шинэ ХММО авахдаа нас, хүйс, гадаад төрх, бие бялдар, боловсролын түвшин зэргийг ажил олгогчид харгалздаг эсэхийг судалгаандаа тодруулсан.

ХММО ажилд авахдаа боловсролын түвшнийг чухалчилдаг, нас, хүйсийг тодорхой хэмжээгээр чухалчилдаг, харин гадаад төрх, бие бялдрыг чухалчилдаггүй гэж хариулсан байна.

Зураг 77. Шинээр ХММО авахад чухалчилдаг зүйлс



***2.8** Нас*

Энэ үр дүнг ажиллагчдын тооны бүлгээр харвал, 10 хүртэлх ажиллагчидтай байгууллага боловсролын түвшнийг чухалчилдаггүй байхад 200-аас дээш ажиллагчтай байгууллага чухалчилдаг байна. Ялангуяа 1000 ба түүнээс дээш ажиллагчтай байгууллага боловсролын түвшнийг илүү чухалчилдаг байна.

Хүснэгт 14. Шинээр ХММО авахад чухалчилдаг зүйлс, ажиллагчдын тооны бүлгээр

Ажиллагчдын тооны бүлэг	ХММО авахдаа чухалчилдаг зүйлс				
	Боловсрол	Нас	Хүйс	Гадаад бялдар	төрхбие
10 хүртэл	2.0	3.0	2.5		2.5
10-49	3.0	2.5	3.5		1.3
50-199	2.0	3.0	3.0		1.0
200-499	3.5	3.0	3.0		1.5
500-999	3.0	3.0	2.0		1.0
1000 ба түүнээс дээш	3.5	2.8	2.5		2
Нийт	**3.0**	**2.8**	**2.9**	**1.7**	

ШИНЭ АЖИЛТНЫ УР ЧАДВАР

Судалгаанд хамрагдсан аж ахуй нэгж байгууллагууд сүүлийн 3 жилд 123 хүнд машин, механизмын операторч ажилд авсан ба үүнээс мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагаас бэлтгэсэн төгсөгч 57-г авсан байна. Тэдний хувьд ур чадварын үнэлгээ, дутагдлыг дараах хэсэгт оруулаа.

7.1.3. Мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагаас бэлтгэгдсэн ажиллагчдын үнэлгээ

Шинэ төгсөгчдийн мэргэжлийн ур чадварыг ажил олгогчдоор 6 үзүүлэлтээр үнэлүүлсэн.

Нийт үнэлгээний дундаж 2.5 байна. Эдгээрийг үзүүлэлт тус бүрээр харвал хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангаж ажиллахад 2.8, техникийн хянах самбарын утга ойлгох, техникийн үйлчилгээ хийх тал дээр дунд зэрэг, өгсүүр газар явах, ачилт, асгалт хийх, маневр хийх ажилд муу гэж үнэлэгдсэн байна.

Зураг 78. Шинээр ажилд орсон МБСБ төгссөн ХММО-ын ур чадварын үнэлгээ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангаж ажиллах

2.8

Техник үйлчилгээ хийх /тос тосолгоо, /

Өгсүүр газар явах

2.3

2.6

2.2

2.6 Техник хянах самбарын утга ойлгох

Ачилт, асгалт хийх

Манейвр хийх

Шинэ ажилтны ур чадвар

Шинэ төгсөгчид дараах мэдлэг, ур чадварын дутагдалтай байдаг байна. Төгсөгчдийн дадлага маш хангалтгүй байдаг тул үндсэн ажлаа ч хийж чадахгүй байна. Тухайлбал рычаг/ арааны хөшүүрэг / -ны үндсэн байрлал, анхны ойлголттой л ирдэг. Техникийнхээ даац, онцлогийг мэддэггүй байна.

Хүснэгт 15. Шинэ ХММО-ын дутагдалтай мэдлэг, ур чадвар

№		Мэдлэг
1	ХАБЭА мэдэхгүй	Техникээ барьж чадахгүй
2	Уурхайн үйл ажиллагаа, бүтэц зохион байгуулалт	Зам талбай түрэх, тэгшлэх ур чадвар дутагдалтай
3	Техникийн хүчин чадлын үзүүлэлтүүд, ашиглалтын онцлог	Үйлчилгээ, тосолгоо хийхдээ тааруу
4	Техникийн эд анги мэдэхгүй	Маневр хийх, ачилт, асгалт хийж чадахгүй
5	Хянах самбар дээрх тэмдэгнүүдийн утга мэдэхгүй	Эрсдэл тооцохгүй, орон зайн баримжаагүй
6	Урсгал засварын талаар ойлгоц муу	Автосамосвалын операторууд ур чадваргүй
7	Техникийн үйлчилгээ, тосолгоо хийх үечлэлийн талаар мэдлэг муу	Бүтээмж муутай

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-уудын 87 хувь нь шинээр ажилтан авахдаа тодорхой хугацаанд сургаж, дадлагажуулж авдаг. Олон ажиллагчтай аж ахуй нэгжүүд бие даасан сургалтын багтай байдаг. Тухайн шинэ ажилтныг ямар машин дээр дадлага хийлгэхийг удирдлагууд шийдэж, машин, механизм бүрд өөр өөр сургагч багш хичээл заадаг. Симулятор дээр онолын мэдлэг, практик ур чадвар эзэмшүүлж дадлагаа уурхайд хийлгэснээр ажмжилттай суралцагч нарт сургалтын сертификат олгодог байна. Цөөн ажиллагчтай байгууллагын тухайд шинэ ажилтныг эхэлж дагалдан хийлгэх замаар сургаж, дадлагажуулж авдаг гэж хариулсан.

7.1.4. Ажиллагчдын ажлаас гарч байгаа шалтгаан

Судалгаанд хамрагдсан аж ахуй нэгж байгууллагуудаас сүүлийн нэг жилийн жилийн хугацаанд нийт 48 хүнд машин, механизмын оператор ажлаасаа гарсан байна. Шалтгааныг тодруулахад дийлэнх нь уурхайд ажиллаж байхдаа дотоод журам зөрчсөний улмаас ажлаас халагдсан байна. Мөн тэтгэвэрт гарсан, өөрийн хүсэлтээр, ар гэрийн асуудал гэсэн байна. Харин үлдсэн хүмүүс нь дараах шалтгаануудын улмаас гарсан байна. Үүнд:

- *Ажлын ачаалал даахгүй;*
- *Гадаадад ажиллах;*
- *Улирлын чанартай ажил гээд;*
- *Ур чадвар хангалтгүй;*
- *Цалин хөлс хугацаанд нь өгөөгүй гээд ажлаас гарчээ.*

7.1.5. Нээлттэй зарласан ажлын байранд шаардах ур чадварууд

Судалгаанд мэдээлэл цуглуулалтын хугацаанд хүнд машин, механизмын операторын ажлын байр 31 байсан. Эдгээр сул орон тоонд нэгээс гурван жилийн ажлын туршлага харах ба тухайн ажлын байранд тавигдах шаардлагуудыг дор харууллаа. Үүнд:

- *ХАБЭА-г мөрдөн ажилладаг байх;*
- *Техникээ мэддэг, тос тосолгоо, үйлчилгээ хийдэг;*
- *Орон зайн мэдрэмжтэй байх;*
- *Үйлдвэрт ажиллах хөдөлгөөн зохицуулах журам, тэсэлгээний аюулгүй ажиллагаа, цахилгаан тоног, төхөөрөмжийн мэдлэгтэй байх;*
- *Бүх төрлийн хүнд даацын машин, механизм барьдаг байх;*
- *Мэргэжилдээ сонирхолтой;*
- *Нийтэч, багаар ажиллах чадвартай.*

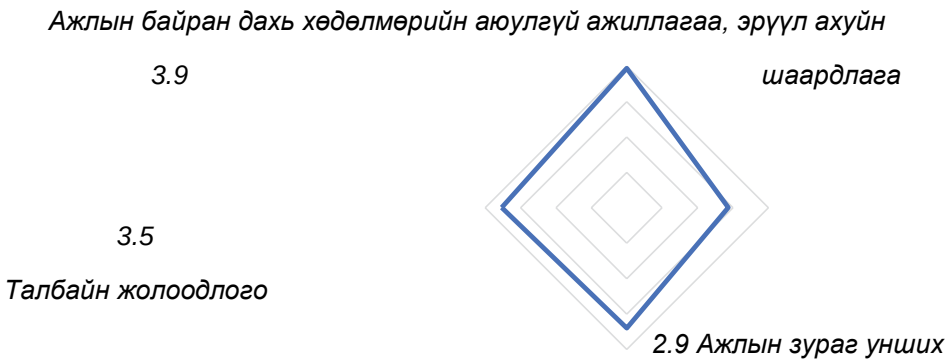
7.2. АЖИЛ ОЛГОГЧООС АЖИЛТАНД ТАВИХ ШААРДЛАГА

Энэ хэсэгт судалгаанд хамрагдсан аж ахуй нэгж байгууллагууд хүнд машин механизмын операторуудад мэдлэг болон ур чадварын ямар шаардлага тавьдаг болохыг тодорхойлсон.

7.2.1. Мэргэжилтэй ажилтнаас шаардах ур чадварууд

Хүнд машин механизмын операторуудаас хамгийн эхэнд хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлага, дараа нь талбайн жолоодлого, газар шорооны ажлын мэдлэг, түүний дараа ажлын зураг унших мэдлэгийг шаарддаг байна.

Зураг 79. Ажил олгогчид ХММО-оос шаарддаг мэдлэг



3.4

Газар, шорооны ажил

Цаг баримталдаг байх шаардлагыг хамгийн эхэнд тавьдаг ба дараа нь тогтвор суурьшилтай ажиллах, санаачилгатай байх, биеэ зөв авч явах, нягт нямбай байхыг шаарддаг байна.

Зураг 80. Ажил олгогчид ХММО-оос шаарддаг хандлага

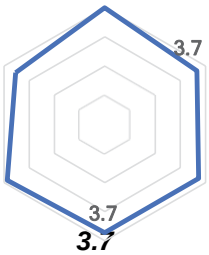
4

Цаг баримталдаг

3.5

Тэвчээр хатуужилтай

Нягт нямбай



Тогтвор суурьшилтай

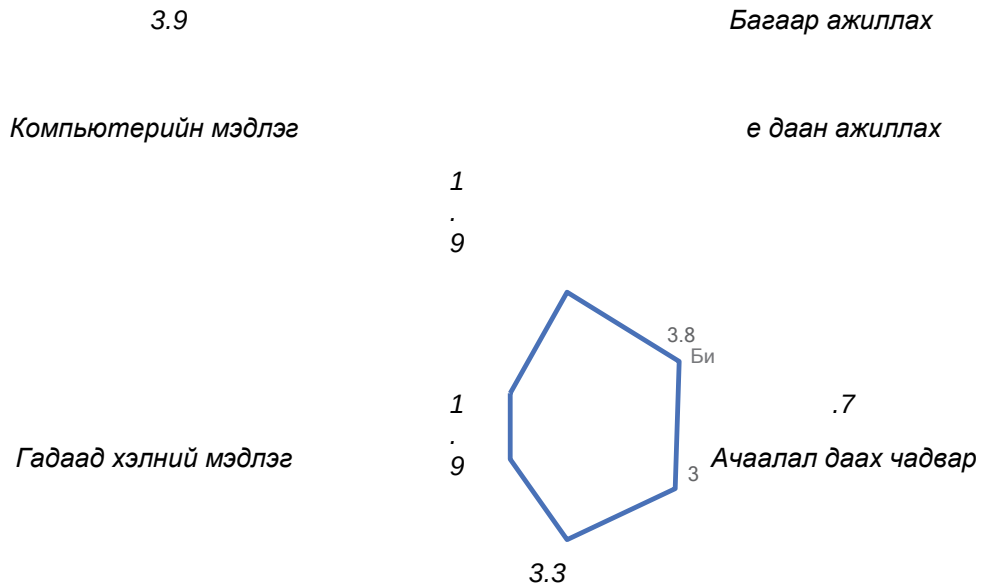
Хамт олны дунд биеэ

ажиллах ***3.9*** ***3.7*** *зөв авч явах*

Санаачлагатай

Хүнд машин, механизмын операторчдоос багаар ажиллах чадварыг хамгийн түрүүнд шаарддаг байна.

Зураг 81. Ажил олгогчид ХММО-оос шаарддаг хувь хүний ур чадвар



Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйг ханган ажиллах, техникийн аюулгүй ажиллагааг мөрддөг байх, техникийн хянах самбарын утга ойлгох гэсэн чадваруудыг маш их чухалчилж хамгийн түрүүнд шаарддаг байна. Дараа нь тухайн техниктэй холбоотой үндсэн ажлууд орж байна.

Ажил олгогчид хүнд машин, механизмын операторчдыг засварын болон оношилгооны мэдлэгтэй байх хэрэгтэйг дурдаж байсан.

Зураг 82. Ажил олгогчид ХММО-оос шаарддаг ур чадвараад

3.6 Техник үйлчилгээ хийх /тос тосолгоо, /

38 Техникийн тойрох үзлэгхийх

39

Техник асаахаас өмнөх үзлэг

Манейвр хийх 3.8 _____ хийх

Техник хянах самбарын утга_____Техник асаасны дараах үзлэг

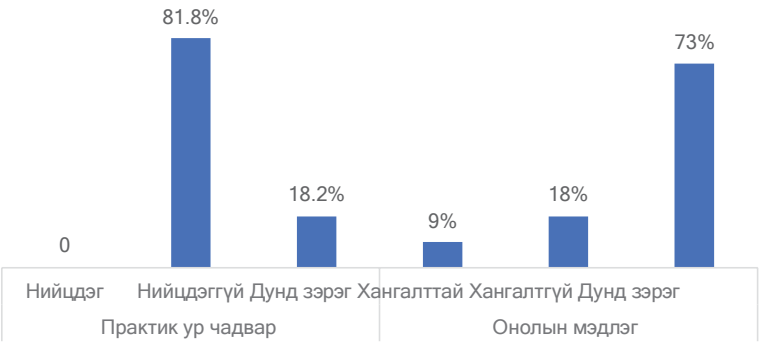
ойлгох 4.0 3.5 хийх

Шигтгээ: Манай операторууд засвараа засварчидтай хамтарч хийдэг. Тиймээс оношилгоо хийдэг, засварчдад хяналт тавьж чаддаг байх ёстой. Өөрийнхөө машины бүх зүйлийг мэддэг байх, тоног төхөөрөмжийн бүрэн бүтэн байдлыг хангахыг бид операторчдоос шаарддаг. Уурхайн инженер

7.2.2. МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийн үнэлгээ

ХММО бэлтгэж буй сургалтын байгууллагын төгсөгчдийн онолын мэдлэг, практик ур чадвар нь ажил олгогчдын ажлын байрны шаардлагад хэр нийцэж байгаа талаар тодруулаа.

Төгсөгчдийн практик ур чадвар нэг ч ажил олгогчийн шаардлагад нийцдэггүй байна. Харин төгсөгчдийн онолын мэдлэгийг хангалттай гэж ажил олгогчдын 9.1 хувь нь үзэж байна.



Зураг 83. Ажил олгогчид ХММО-оор төгссөн ажилчдыг үнэлсэн үнэлгээ

Ажил олгогчдын ХММО бэлтгэж байгаа сургалтын хөтөлбөрт хандаж буй сэтгэл ханамжийн хувьд 18.2 хувь нь хангалуун, 45.5 хувь нь хангалуун бус, 36.4 хувь нь дунд зэрэг гэж хариулсан.

МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийг сайжруулах санал

Ажил олгогчид мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагын хөтөлбөрийг сайжруулах тал дээр ямар саналууд өгснийг харуулав.

МБСБ-ын тухайд:

- *Багш нарын чадавхыг дээшлүүлэх;*
- *Суралцагчдын хичээлийн идэвх, ирцэд ач холбогдол өгч, мэргэжилдээ дуртай болгох хандлага төлөвшүүлэхэд суралцагч, сургууль, эцэг эх аль аль тал нь хариуцлагатай хандах;*
- *Суралцагчийн ирц хангалтгүй, мэргэжлийн ур чадваргүй бол давтан сургалт явуулаад, шалгалт авч тэнцсэн тохиолдолд мэргэжлийн үнэмлэх, сертификат олгох;*
- *Гидравлик системийг маш сайн мэддэг болгох;*
- *Цахилгаан тоног төхөөрөмжтэй харьцах аюулгүй ажиллагааг заах;*
- *Засвар, үйлчилгээ хийх анхан шатны мэдлэг олгох;*
- *Ил уурхай, гүний уурхайн аюулгүй ажиллагаа заах;*
- *Комацу, Катерпилэр, Хитачи маркийн хүнд машин, механизмуудын хүчин чадал, онцлог, ялгааг заах*

Дадлагын тухайд:

- *Дадлагын хугацааг уртасгах;*
- *Сүүлийн үед уул уурхай, үйлдвэрийн газар ашиглагдаж байгаа машин*

механизм дээр дадлага хийлгэх;

- *Үйлдвэрлэлийн дадлагыг дадлагажигч, дадлага хийлгэж байгаа газар, сургуулиуд гурвалсан гэрээ байгуулан чанартай хийж, тухайн дадлагын төлөвлөгөөний дагуух ажлыг л хийлгэх;*

- *Багш нар нь эхний өдөр ирж дадлага хийлгэх хүүхдүүдээ хүлээлгэн өгч байх; Дээрх саналуудыг өгсөн ажил олгогчид мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагуудтай дадлага хийлгэх, ажилтан авах чиглэлээр хамтарч ажилладаг байна.*

Энэ саналууд нь тоног, төхөөрөмж, машин механизм шинэчлэгдэж байгаатай холбогдож байна. Катерпилер, комацу 2 брэндийн машин, механизмууд хоорондоо өөр өөр байдаг. Шинээр машин, механизм ирэх тухай бүр эсвэл өөр төрлийн машин механизм дээр операторыг ажиллуулах үед заавал нэмэлт сургалтад хамруулдаг байна.

Мэргэжлийн тодорхойлолт

Гагнуурчин нь үйлдвэрийн металл хийцийн хэсгүүдийг гагнуурын багаж хэрэгсэл ашиглан гагнаж холбох, таслах зэрэг гагнуурын бүх төрлийн ажил хийж гүйцэтгэдэг. Гүйцэтгэх үндсэн үүрэг нь:

- *Хийн, цахилгаан зэрэг бүх төрлийн гагнуурын багаж хэрэгсэл ашиглаж, метал хэсгүүдийг гагнах;*
- *Гагнуурын аппарат болон бусад багаж хэрэгслийг ажиллуулах;*
- *Гагнуур хийх үед хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрэм, журмыг мөрдөн ажиллах;*
- *Төрөл бүрийн гагнуурын багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжийг ашиглан метал хэсгийг зүсэх, огтлох;*
- *Гагнасан хэсгүүдэд гологдол, дутагдал гарсан эсэхийг үзэж шалгах, ирмэгүүдийг хэмжиж үзэх, техникийн шаардлага, зааварт нийцсэн эсэхийг магадлах зэрэг болно.*[10]

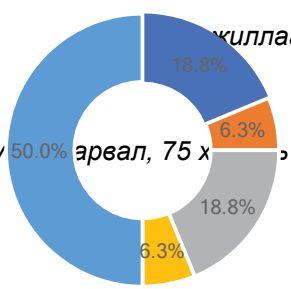
Гагнуурчин нь салбар дундын мэргэжил юм. 2016 онд 900 гаруй төгсөгчид МБСБ-аас бэлтгэгдсэн байна.

8.1.1. Судалгаанд хамрагдсан аж ахуй нэгж байгууллага

Улаанбаатар хот, Дархан-Уул, Орхон, Өмнөговь аймагт үйл ажиллагаа явуулж байгаа боловсруулах үйлдвэрлэл, барилга, уул уурхай, цахилгаан, хий, уур агааржуулалт, тээвэр ба агуулахын салбараас 16 аж ахуй нэгж байгууллагыг сонгон ахлах гагнуурчин, гагнуур хариуцсан мастер, хангамжийн механик, засварын механик, хүний нөөцийн мэргэжилтэн, гүйцэтгэх захирал зэрэг албан тушаалтнуудаас мэдээлэл цуглууллаа.

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдод нийт 17 мянган ажиллагчид ажиллаж байгаагаас 27 хувь нь эмэгтэй ажиллагчид байна. Эдгээр байгууллагуудын тал хувь нь 1000 ба түүнээс дээш ажилчинтай, 18.8 хувь нь 50-иас доош ба 200-аас 500-ийн хооронд ажиллагчтай байна.

Зураг 84. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид, ажиллагчдын тооны бүлгээр



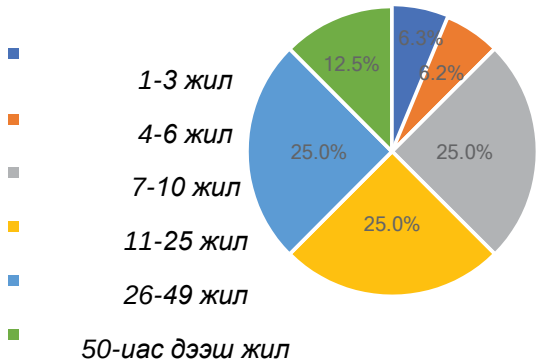
ажиллагаа явуулсан жилээр судалгаанд хамрагдсан аж ахуй нэгж байгууллагуудын дундаж нас 12 сарвал, 75 хүртэлх 7-оос 49 жил болсон байна.

1-49 *50-199* *200-499*

	500-999	*1000 ба түүнээс дээш*

10 YAMAT-08, Үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал тодорхойлолт, 2010 он

Зураг 85. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчид, үйл ажиллагаа явуулсан жил



Судалгаанд хамрагдсан аж ахуй нэгж байгууллагын 88 хувь нь бие даасан хүний нөөцийн хэлтэстэй ба бусад байгууллагын хувьд захирал нь ажилтан авах ажлыг хариуцдаг байна.

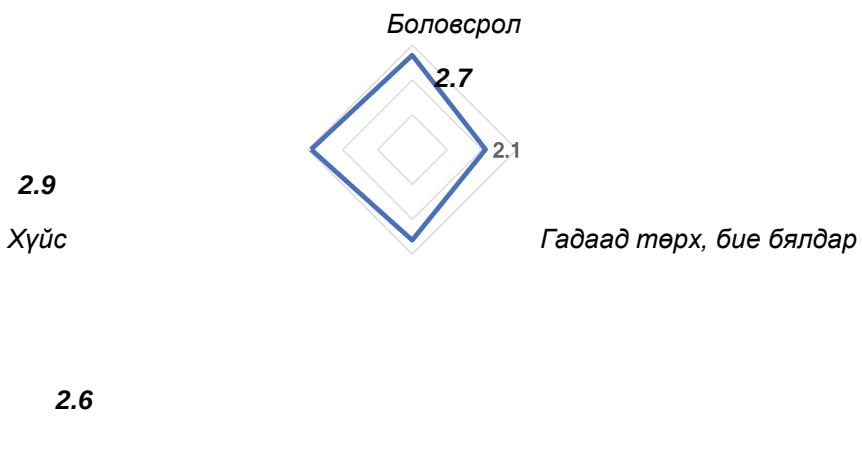
Эдгээр байгууллагуудад 234 гагнуурчин ажиллаж байна. Тэдгээрийн 68.8 хувь нь 10 хүртэл, 25 хувь нь 10-50, 6 хувь нь 50-аас дээш тооны гагнуурчинтай байна.

8.1.2. Ажилтан шинээр авахад тавигдах шаардлага

Шинээр гагнуурчин авахдаа нас, хүйс, гадаад төрх, бие бялдар, боловсролын түвшин зэргийг ажил олгогчид чухалчилдаг эсэхийг бид судалгаандаа тодруулсан.

Гагнуурчин ажилд авахдаа ажил олгогчид хүйсийг чухалчилдаг байна. Ажил олгогчид өндөр настай юмуу дөнгөж төгсөөд ирсэн хүнийг ажилд авах сонирхол бага байгаа нь харагдсан. Харин гадаад төрх, бие бялдрын хөгжлийг ажилд авахдаа харгалздаггүй гэсэн.

Зураг 86. Шинээр гагнуурчин ажилд авахад чухалчилдаг зүйл



Нас

200 хүртэл ажиллагчидтай ажил олгогчид 4 үзүүлэлтийг чухалчилдаггүй байна. Харин 200-аас дээш тооны ажилчидтай ажил олгогчид нас, хүйсийг тодорхой хэмжээгээр чухалчилдаг гэжээ.

Хүснэгт 16. Шинээр гагнуурчин авахад чухалчилдаг зүйлс, ажиллагчдын тооны бүлгээр

Ажиллагчдын тооны бүлэг	Гагнуурчин авахдаа чухалчилдаг зүйлс			
	Боловсрол	Нас	Хүйс	Гадаад төрх, бие бялдар
1-49	2.0	2.3	2.3	2.3
50-199	2.0	2.0	2.0	2.0
200-499	2.7	2.7	2.7	2.7
500-999	2.0	3.0	2.0	1.0
1000 ба түүнээс дээш	3.1	2.7	3.4	2.0
Нийт	**2.7**	**2.6**	**2.9**	**2.1**

ШИНЭ АЖИЛТНЫ УР ЧАДВАР

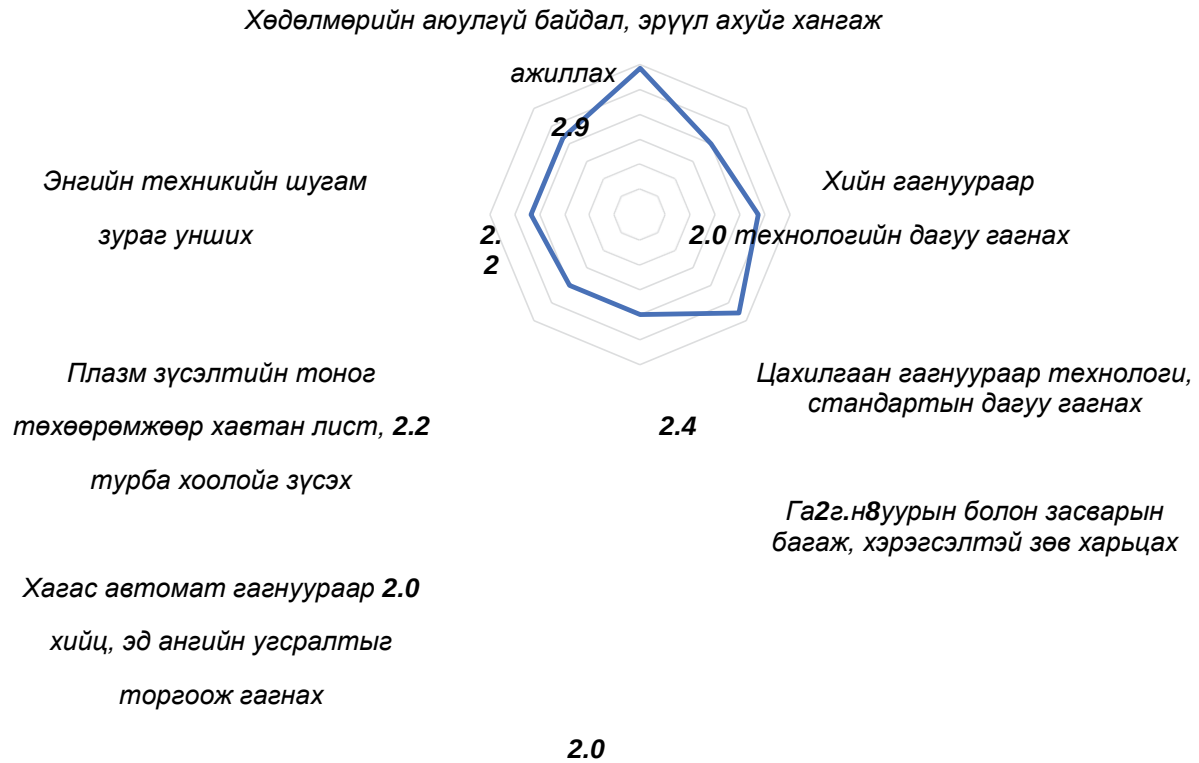
Судалгаанд хамрагдсан аж ахуй нэгж байгууллагууд сүүлийн 3 жилд 51 гагнуурчин ажилд авсан ба үүнээс мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагаас бэлтгэсэн төгсөгч 24 байна. Эдгээр ажилтны ур чадварыг судалгаанд оролцогчид дараах байдлаар үнэлсэн.

8.1.3. Мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагаас бэлтгэгдсэн ажиллагчдын үнэлгээ

Ажилд шинээр орсон ажилтнуудын мэргэжлийн ур чадварыг 8 үзүүлэлт тус бүрээр үнэлүүлсэн.

Нийт үнэлгээний дундаж 2.3 байна. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангаж ажиллах, гагнуурын болон засварын багаж хэрэгсэлтэй зөв харьцах чадварыг сайн, харин бусад үзүүлэлтүүдийг муу гэж үнэлсэн байна.

Зураг 87. Шинээр ажилд орсон МБСБ төгссөн гагнуурчны ур чадварын үнэлгээ



Шинэ ажилтны мэдлэг, ур чадвар

Ажил олгогчид гагнуурчин авч ажиллуулахад мэдлэг болон ур чадварын дутагдалтай тулгардаг байна.

Төгсөгчдийн дадлага ажил хангалтгүй учир багаж, хэрэгсэлтэй буруу харьцдаг, цахилгаан гагнуур ч хийж чаддаггүй байна. Мөн зэс, ширэм гэх мэт метал гагнах технологи мэдэхгүй зэрэг

дутагдлууд гардаг байна. Сурч байхдаа хийж байсан дадлагын материал, багаж хэрэгсэл ажлын байран дээрх багаж хэрэгслээс өөр байдаг. Тухайлбал дадлагын хугацаанд хятад электродоор гагнуур хийлгэдэг бол үйлдвэрт огт ашигладаггүй байна.

Хүснэгт 17. Гагнуурчдын дутагдалтай мэдлэг, ур чадвар

	№ Мэдлэг	Ур чадвар
1	Электрод сонгож чаддаггүй	ХАБЭА мөрддөггүй, үйлдвэрийн орчинд ажиллах сэтгэл зүй дутдаг
2	Гагнах технологийн мэдлэг хангалтгүй	Стандарт, технологийн дагуу гагнадаггүй
3	Тухайн салбарын мэдлэг хангалтгүй	Хийн гагнуур, хагас автоматаар гагнуур хийхдээ тааруу
4		Зүсэлт хийх, аргон гагнуураар гагнахдаа хангалтгүй
5	Машин,	
6	Тэмдэг, тэмдэглэгээ мэдэхгүй	Гагнуурын оёдол хийх чадвар хангалтгүй Ажлын зохион байгуулалт муу
7		Богино хугацаанд чанартай гагнах чадвар дутагдалтай
8		Сэтгэн бодох чадвар дутагдалтай

Ихэнх ажил олгогчид гагнуурчин авахдаа сургах зорилгоор эхлээд тухайн байгууллагад дагалдан ажилтан хийлгэдэг гэсэн. Харин нэг ажил олгогч өөрсдийн сургагч багш нартай бөгөөд тэд шинэ ажилтанд зааж сурган, ур чадвар нь дээшлэх тусам гагнах материалын хийц, гагнуур хийх орон зайг хүндрүүлдэг байна. Ингэснээр сая сайн гагнуурчинтай болох боломж бүрддэг хэмээн ярьж байсан.

8.1.4. Ажиллагчдын ажлаас гарч байгаа шалтгаан

Судалгаанд хамрагдсан аж ахуй нэгж байгууллагуудаас сүүлийн нэг жилийн хугацаанд 14 гагнуурчин ажлаасаа гарсан байна. Шалтгааныг ажил олгогчийн санаачилгаар, ажилтны санаачилгаар гэж 2 хуваж үзье. Ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас гарсан шалтгаанд дотоод журам зөрчсөн, сахилгын зөрчил гаргасан, мэргэжлийн хувьд тааруу, шаардлага хангахгүйн улмаас, ажилдаа хариуцлагагүй хандсан зэрэг багтаж байна. Харин ажилтантай холбоотой ажлаас гарсан шалтгаанд өөр ажилд орсон, хувийн шалтгаанаар, цалин голоод гарсан, сургуульд сурахаар, өөрийн хүсэлтээр, тэтгэвэрт гарсан, гадаадад ажиллахаар, ар гэрийн асуудлын улмаас мөн нэг ажилтан ажлын байраа орхиод явсан байна.

8.1.5. Нээлттэй зарласан ажлын байранд шаардах ур чадварууд

Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгжүүдээс мэдээлэл цуглуулалтын хугацаанд гагнуурчны ажлын байр 6 байсан. Энэ орон тоонд 1-3 жилийн ажлын туршлага харна. Тухайн ажлын байранд тавигдах аж ахуй нэгж тус бүрийн шаардлагуудыг дор бичлээ.

- *Чанартай гагнуур хийдэг, ажлын үр дүнгээ тайлбарлаж чаддаг, сэтгэн бодох чадвартай, цаг хугацаанд нь хийдэг байх;*
- *Орон зайн бүх байрлалд /босоо, хэвтээ, таазны/ гагнуур хийж сурсан байх, үйлдвэрийн орчинд ажиллах чадвартай;*
- *Төлөвшсөн, хариуцлагатай, таазны байрлалаар гагнуур хийдэг байх;*
- *Өндөр дээр ажиллах чадвартай, 3-аас дээш зэрэгтэй байх;*
- *Цахилгаан гагнуур сайн чаддаг, орон зайн бүх байрлалд гагнаж чаддаг байх;*
- *Мэргэжлээ бүрэн эзэмшсэн, сэтгэж хийдэг, ажилдаа сэтгэлээсээ ханддаг байх;*
- *Хувийн зохион байгуулалт сайтай, гагнуур маш сайн хийдэг байх;*

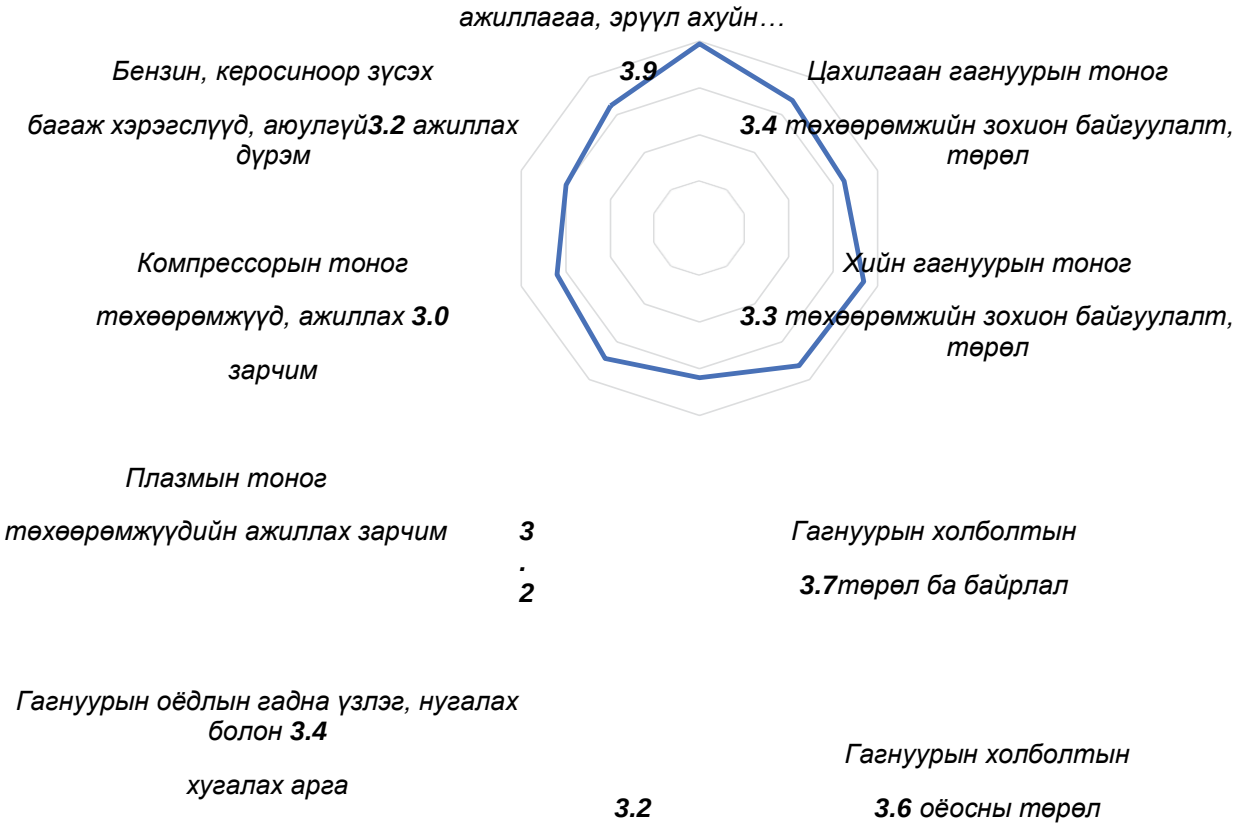
8.2. АЖИЛ ОЛГОГЧООС АЖИЛТАНД ТАВИХ ШААРДЛАГА

Энэ хэсэгт судалгаанд хамрагдсан аж ахуй нэгж байгууллагууд гагнуурчдад мэдлэг болон ур чадварын хувьд ямар шаардлага тавьдаг болохыг тодорхойлсон.

8.2.1. Мэргэжилтэй ажилтнаас шаардах ур чадварууд

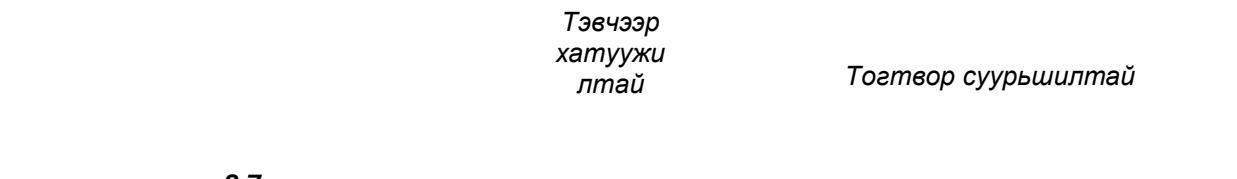
Мэдлэгийн хувьд хамгийн эхэнд хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлага, дараа нь гагнуурын холболтын төрөл ба байрлал, гагнуурын холболтын оёосны төрөл зэрэг мэдлэгийг хамгийн их шаардаж байна. Ерөнхийдөө гагнуурчин хүн онолын мэдлэгийг мэдэж байх ёстой гэж ажил олгогчид үздэг. Мөн гагнах материал, металуудын төрөл, шинж чанарыг маш сайн мэдэж байх хэрэгтэй байдаг байна.

Зураг 88. Ажил олгогчид гагнуурчнаас шаарддаг мэдлэг



Хандлагын тухайд тогтвор суурьшилтай ажиллахыг хамгийн эхэнд шаардаж байна. Түүний дараа цаг баримталдаг байх, мэргэжилдээ сонирхолтой байх шаардлагыг тавьдаг байна. Гагнуурчин хүнийг нягт нямбай, тэвчээр хатуужилтай, хамт олны дунд биеэ зөв авч явахыг бас чухалчилдаг байна.

Зураг 89. Ажил олгогчид гагнуурчнаас шаарддаг хандлага



3.9

Цаг баримталдаг

Хамт олны дунд биеэ

ажиллах ***4.0*** ***3.7*** *зөв авч явах*

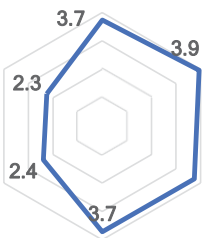
3.9 *Мэргэжилдээ сонирхолтой*

Харин хувь хүний ур чадварын тухайд бие даан ажиллахыг хамгийн эхэнд шаарддаг ба түүний дараа багаар ажиллах, ажлын ачаалал даах чадвар, гарын эв дүйг чухалчилж шаарддаг байхад компьютер, гадаад хэлний мэдлэгийг гагнуурчдаас төдийлөн шаарддаггүй байна.

Зураг 90. Ажил олгогчид гагнуурчнаас шаарддаг хувь хүний ур чадвар

Багаар ажиллах

Компьютерийн мэдлэг



Бие даан ажиллах

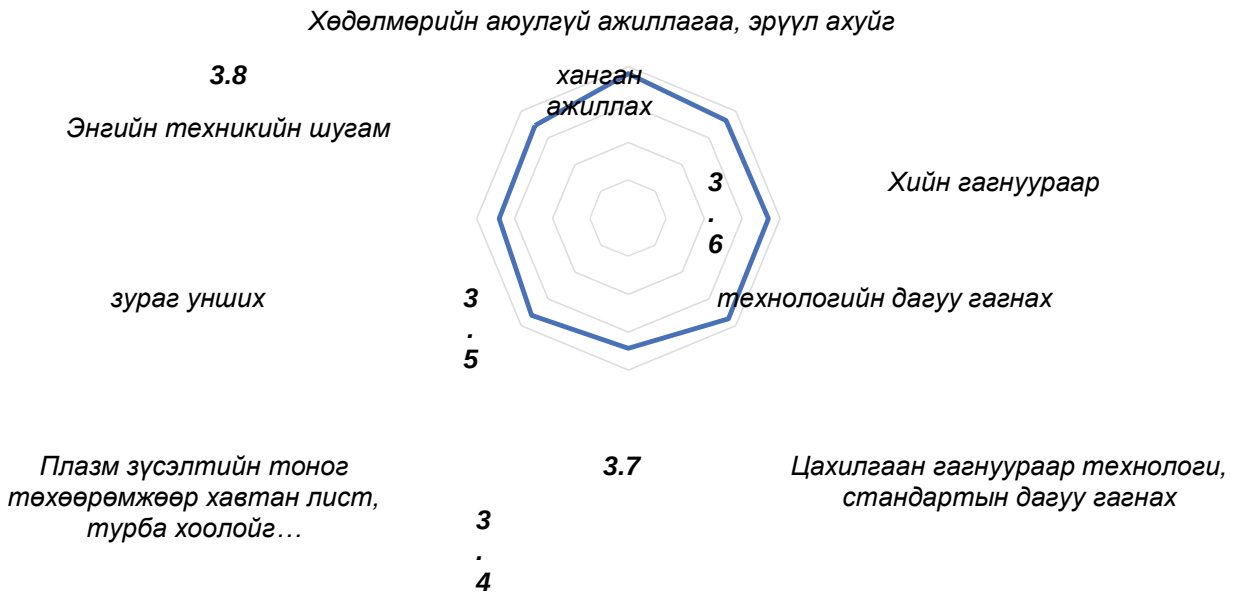
3.7

Гадаад хэлний мэдлэг *Ачаалал даах чадвар*

Гарын эв дүй

Гагнуурчдад мэргэжлийн зүгээс тавьдаг шаардлагуудад хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйг ханган ажиллахыг хамгийн түрүүнд шаардаж байна. Дараа нь гагнуурын болон засварын багаж хэрэгсэлтэй зөв харьцах тэгээд цахилгаан гагнуураар гагнах чадварыг шаардаж байна.

Зураг 91. Ажил олгогчид гагнуурчнаас шаарддаг мэргэжлийн ур чадвар



Аргон гагнуураар гагнах

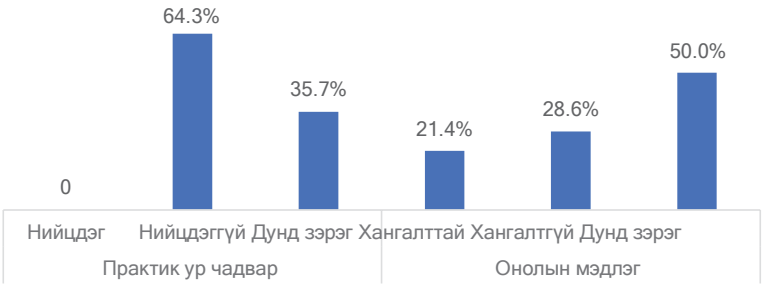
8.2.2. МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийн үнэлгээ

Энэ хэсэгт гагнуурчин бэлтгэж байгаа сургалтын хөтөлбөрийг ажил олгогчид хэрхэн үнэлснийг авч үзнэ.

Төгсөгчдийн практик ур чадвар ажил олгогчийн шаардлагад нийцдэггүй байна.

Харин төгсөгчдийн онолын мэдлэгийг хангалттай гэж 21 хувь нь үзэж байна.

Зураг 92. МБСБ-аас бэлтгэгдсэн гагнуурчдын мэдлэг, ур чадварын үнэлгээ



Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын нэг нь ч мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагын сургалтад сэтгэл хангалуун гэж хариулаагүй. Ажил олгогчдын 29 хувь нь хангалуун бус, 71 хувь нь дунд зэрэг гэж хариуллаа.

МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийг сайжруулах санал

Ажил олгогчид мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагын хөтөлбөрийг сайжруулах тал дээр ямар саналууд өгснийг сийрүүлбэл.

МБСБ-ын багш нарын талаар:

- *Багш нарын чадавхыг дээшлүүлэх;*
- *Бүх багш нар мэргэжлийн хүмүүс байх ёстой;*

Тоног төхөөрөмж, сургалтын орчны талаар:

- *Сургалтын сүүлийн үеийн лабораториторой болох;*

- *Шинээр гарч ирж байгаа техник, технологио дагаад сургалтын хөтөлбөрт шинэчлэл хийгддэг байх;*
- *Сургалтын материаллаг бааз сайн байх, тухайлбал бүх төрлийн электродоор гагнуулах, мөн ган, зэс, никель зэрэг төрөл бүрийн материал гагнах болон шугам, хоолой гагнаж сургах;*
- *Гагнуурын багаж, хэрэгсэлтэй зөв харьцдаг болгох;*

Дадлагын талаар:

- *Онол, практикийг хослуулах;*
- *Дадлагын хугацааг уртасгах;*
- *Үйлдвэрийн дадлага дээр багш нар хамт ирж, дадлага хийх ажилд оролцох;*
- *Дадлагыг үйлдвэрийн орчинд чанартай хийлгэх;*

Эдгээр саналуудаас гадна бас зарим нэг онцлог саналуудыг дурдвал:

- *Эхний 2 жил Монголдоо онолоо сурчхаад дараагийн 2 жилийг гадаадад дадлага хийж "2+2 хөтөлбөр"- тэй байвал маш үр дүнтэй болно.*
- *Мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагууд ажил олгогч нартай холбоотой ажиллаж, шинээр ямар багаж, хэрэгсэл орж ирж байгаа талаар мэдээлэл авах;*
- *"Дэлхийн ур чадварын тэмцээн"-д гагнуурчин бэлтгэж байгаа бүх сургуулиуд хүүхдүүдээ оролцуулах, мөн энэ тэмцээний даалгавар, үнэлгээний системийг сургалтын хөтөлбөртөө нэвтрүүлэх;*
- *Барилгын салбарын онцлогийг тусгасан хичээл орох, тухайлбал фассадны гагнуур;*
- *Хувь хүнийг төлөвшүүлэх, өөрөөр хэлбэл зорилготойгоор сурах;*
- *Ажлын ачаалал даах чадвартай болгох;*
- *Мэргэжлийн бус хичээлүүдийн оронд гагнуурын хичээлүүд орох, тухайлбал, нийгэм гэх зэрэг санал ирүүлсэн.*

Нөгөө талаас сүүлийн үед гагнах технологи өөрчлөгдсөнөөр гагнуурчнаас шинэ ур чадваруудыг ажил олгогч биш тоног төхөөрөмжүүд шаардаж байна. Тухайлбал гагнуурын шинэ аппаратууд гарч ирсэн. Үүнийг дагаад гагнуурчид илүү сайжрах хэрэгтэй байна.

ДҮГНЭЛТ

Ажил олгогчоос ажилтанд тавих шаардлагын судалгаанд ХЗЗ-д эрэлт ихтэй, МБСБ-аар бэлтгэгддэг 8 мэргэжлээр 110 ажил олгогч байгууллагын тухайн мэргэжлийн ажилтныг хариуцан ажилладаг албан тушаалтнуудыг хамруулаа. Сонгосон 8 мэргэжил нь:

- *Үсчин*
- *Сувилагч*
- *Оёмол бүтээгдэхүүний оёдолчин*
- *Тогооч*
- *Барилгын цахилгаанчин*
- *Барилгын сантехникч*
- *Хүнд машин, механизмын оператор*
- *Гагнуурчин зэрэг болно.*

Судалгаанд сонгогдсон ААНБ-уудын 37 хувь нь 11-50 жил, 15 хувь нь 51-ээс дээш жил үйл ажиллагаа явуулсан туршлагатай байсан.

Ажил олгогчид шинээр ажилтан авахдаа мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвараас гадна хувь хүний хандлага, чадвар (багаар ажиллах, ачаалал даах, бие даан ажиллах гэх мэт)- ыг харгалзаж үздэг байна. Гэхдээ эдгээр шалгуур нь мэргэжил бүр дээр харилцан адилгүй байдаг бөгөөд тайлан дэлгэрэнгүй тусгасан байгаа.

Бүх мэргэжлийн хувьд ажиллагчдаас хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг ханган ажиллахыг шаарддаг бөгөөд үйлчлүүлэгчтэй шууд харьцдаг үсчин, сувилагч мэргэжлийн ажиллагчдаас үйлчилгээний ажилтны ёс зүй, харилцааны соёлыг нэн тэргүүнд шаарддаг. Шаардагдах мэргэжлийн ур чадваруудыг мэргэжил бүрээр тодорхой тусгаж оруулсан болно.

Бүх мэргэжлийн хувьд шинээр ажилтан авахдаа тодорхой хэмжээнд ажлын туршлага харгалзаж байна. Гэвч ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн хомсдолоос үүдэн мэргэжлийн ур чадварыг бус хувь хүний хандлагыг л харгалзаж авах нь нийтлэг байна. Тухайлбал, сувилагч мэргэжлийн орон тоог нийлүүлэлт нөхөж чадахгүй байсаар байгаа юм. Эмнэлгүүд сувилагч авахдаа цаашид ажиллах сонирхолтой хүн болгоныг авч ажиллуулж байна.

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ууд сүүлийн 3 жилийн хугацаанд 525 МБСБ төгсөгчдийг ажилд авсан байна. Харин ажил олгогчдын 93 хувь нь шинэ ажилтнаа сургаж, дадлагажуулж ажиллуулжээ. Энэ нь зарим байгууллагын хувьд нэмэлт зардал гаргаж байгааг дурдсан. Тэдгээр шинэ ажиллагчдын мэргэжлийн ур чадвар эзэмшсэн байдлыг ажил олгогчдоор 1-4 түвшингээр үнэлүүлэхэд 8 хувь нь маш сайн, 37 хувь нь сайн, 41 хувь нь муу, 14 хувь хувь нь маш муу, дунджаар 2.4 гэж үнэлсэн. Мэргэжлийн ур чадварыг мэргэжил бүрээр тайланд дэлгэрэнгүй оруулаа.

МБСБ-уудын сургалтын хөтөлбөрт ажил олгогчдын 9 хувь нь л хангалуун байдаг бол 34 хувь нь огт сэтгэл ханамжгүй байдгаа илэрхийлсэн. Тэдний тодорхойлсноор ажилд авсан шинэ ажиллагчдын онолын мэдлэг хангалтгүй гэж 26 хувь нь, практик ур чадвар хангалтгүй гэж 51 хувь нь үзэж, чанартай боловсон хүчин бэлтгэхэд зайлшгүй анхаарах шаардлагатай гэсэн байр суурьтай байна. Ялангуяа ХММО, үсчин, гагнуурчин мэргэжлээр төгсөгчид ихэнх ажил олгогчдын шаардлагад төдийлөн нийцэхгүй байгааг дурдсан байна.

САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

Судалгааны үр дүнд үндэслэн МБСБ-аар чадварлаг боловсон хүчин бэлтгэхэд дэмжлэг болох зорилгоор дараах санал, зөвлөмжийг хүргүүлж байна.

1. *Дадлагыг үйлдвэрийн орчинд, чанартай хийлгэх:*

МБСБ-д суралцагчдын үйлдвэрлэлийн дадлагыг ажил олгогчидтой хамтран үйлдвэр, ажлын байр (үсчин, гоо сайхны салон, хувцас оёдлын үйлдвэр, барилга угсралтын компани, уурхай)-ны орчинд хяналттай, хариуцлагатайгаар хийлгэх хэрэгтэй. Мөн дадлагын хугацааг уртасгаж, мэргэжлийн ажиллагчдыг дагалдуулан сургахад ажил олгогчидтой хамтын гэрээ байгуулан ажиллах боломж, бололцоог нэмэгдүүлэх. Учир нь ажил олгогч нар ирээдүйн боловсон хүчнээ бэлтгэхэд хамтран ажиллах сонирхол байгааг нэлээд дурдаж байсан.

2. *Сүүлийн үеийн тоног, төхөөрөмжийг эзэмшүүлэх, дадлагажуулах:*

МБСБ-уудыг орчин үеийн тоног төхөөрөмжөөр хангаж, суралцагчдыг сурах бололцоог бий болгоход анхаарах. Хувийн хэвшлийн хөрөнгө оруулалт бүхий дундын дадлагын лаборатори байгуулах санал, санаачилгыг хайх. Харин ойрын үед үйлдвэрлэлийн дадлагыг хийлгэхдээ ААНБ-уудын ашигладаг тоног төхөөрөмж дээр нь хийлгэж, дадлагажуулах нь чухал юм. Жишээлбэл, хүнд машин механизмын операторч мэргэжлийн суралцагчид 10, 20 маркийн ковш машин дээр дадлага хийдэг. Гэтэл ажил олгогчид 50 маркийн ковш машиныг хэрэглэдэг байна. Мөн үйлдвэр, аж ахуй нэгжүүд ган, зэс, никель, шугам хоолойг гагнах шаардлагатай болсон. Тиймээс эдгээр металуудын шинж, чанарыг судлах, гагнах технологид сургах хэрэгцээ байгааг анхааран үзвэл зохистой.

3. *Багшлах боловсон хүчнийг чадавхжуулах:*

Мэргэжлийн багш нарын чадавхыг орчин үеийн техник, технологитой уялдуулан хөгжүүлж байх хэрэгтэй. Шинэ төгсөгчид ажилд орохдоо тоног, төхөөрөмжийн талаар ямар ч мэдлэггүй байх, эсвэл ашиглахаа больсон төхөөрөмжийн мэдлэгтэй ирдэг нь бэрхшээл болдог аж. Дадлагыг аж ахуйн нэгж дээр хийлгэхдээ мэргэжлийн багш хариуцан, өөрөө мөн чадавхижих боломж олдохыг мөн ажил олгогч нар дурдаж байсан.

4. *Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад суралцаж буй хүүхдүүдийг хувь хүний хувьд төлөвшүүлэх:*

Төгсөгчдийн ихэнх нь өсвөр насны хүүхдүүд байдаг. Тэднийг ажилд авахад ажилдаа хайнга хандах, тодорхой зорилгогүй буюу хүний төлөө ажиллаж буй мэт хандлага нэлээд ажиглагддаг байна. Удирдлага, ахмад ажилтны үгийг сонсохгүй, дур зоргоороо аашлах, хариуцлагаа ухамсарлахгүй байх, ажилдаа хөнгөн хийсвэр хандаж, чанаргүй бүтээгдэхүүн гаргах зэрэг хүндрэлүүд түгээмэл. Түүнчлэн тэд эзэмшсэн мэргэжилдээ үнэхээр дуртай эсэх асуудлыг анхаарах хэрэгтэй гэсэн. Тиймээс суралцагчдын хүмүүжил, ёс зүй, хариуцлага, тухайн мэргэжлийн мөн чанар, боломжуудыг тэдэнд сайтар ойлгуулах, энэ чиглэлийн хичээл, агуулгыг сургалтын хөтөлбөрт оруулах саналтай байсан.

5. *Зарим мэргэжлийн чиглэлийг илүү нарийвчлан төрөлжүүлэх:*

Сувилагч мэргэжлийн ажлын ачаалал их, цалин бага зэрэг шалтгааны улмаас хөдөлмөрийн зах зээл дээр хомсдол нэлээд ихтэй байна. Сүүлийн хэдэн жилийн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн Барометрийн судалгааны дүнгээс харсан ч энэ мэргэжил хамгийн эрэлттэй хорин ажил, мэргэжилд тогтмол дээгүүр орж ирсэн. Бидний судалгаа авсан ААНБ-ын хувьд ч энэхүү мэргэжилтэн туйлын

хомсдолтой байгааг анхаарах хэрэгтэй юм. Цаашид энэхүү ажил, мэргэжлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн талаар тусгайлсан судалгаа, шинжилгээ хийж, ажлын нөхцөл, цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх тал дээр бодлогын шинэчлэл шаардлагатай байна.

Оёдолчин мэргэжлийн суралцагчдад дизайн гаргах, эсгэх, оёх зэрэг бүх технологийг зааснаар тэднийг чадвартай болох боломжийг хаадаг гэж ажил олгогчид үзсэн. Түүний оронд үслэг эдлэлийн, савхин эдлэлийн зэрэг материалаас хамаарсан оёдлуудаар, эсгүүрчин, дизайнер гэх мэтээр төрөлжүүлэн бэлтгэх нь илүү ур чадвар болгоно гэжээ.

Мөн сувилагч мэргэжлийн ажилтан бэлтгэж байгаа сургуулиудын хөтөлбөрийг нэгдсэн байдлаар ижил болгох шаардлагатай. Харин тогооч мэргэжлийн хувьд нарийн боов, нийтийн хоолны талаар л заадаг нь эрэлт, хэрэгцээнд нийцэхгүй байгаа тул сургалтын хөтөлбөрт ази хоол, япон хоол, европ хоолны технологи, мэдлэгийг хөгжүүлэх агуулга оруулах хэрэгтэйг ажил олгогчид зөвлөж байна.

6. *Суралцагчдад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн, эрх зүйн мэдлэг, дадлыг эзэмшүүлэх*

Сонгогдсон бүх мэргэжилд ажлын байран дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг сахин ажиллах шаардлага тавигдаж буйг анхаарах. Мөн тухайн салбарын болон хөдөлмөрийн эрх зүйн ойлголт, мэдлэгийг сургалтын хөтөлбөрт зайлшгүй тусгаж, заавал эзэмшүүлэх шаардлагатай юм.

2020 оны 4-р улирлаас ажиллагчдын тоо өмнөх оны мөн үеэй харьцуулахад буурч эхэлсэн байна. Мөн 2021 оны 1-р улирлын байдлаар ажиллагчдын тоо сүүлийн зургаан жилд байгаагүй хамгийн бага түвшинд хүрээд байна. Цар тахлын тархалт нэмэгдэж олон нийтийн хөл хорио тогтоосонтой холбоотойгоор хөдөлмөр эрхэлж боломж муу болсныг харуулж байна.

Ажиллагчдын бууралт нь ажилгүй иргэдээс илүү ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амыг нэмэгдүүлж байна. Ажиллах хүчний оролцоо буурсан байгаа нь иргэдийн ажил хайх боломж болон сонирхол буурсан байгааг харуулж байна. Мөн цэцэрлэг, сургуулийн үйл ажиллагаа түр зогсоосонтой холбоотойгоор хүүхэд асрах шаардлага гарсан нь хөдөлмөрийн зах зээлээс гарах шалтгаан болсон байх магадлалтай.

Эхний улирлын байдлаар ажил хайгч иргэдийн тоо өмнөх оны мөн үеэс 6.7 мянга буюу 21.0 хувиар буурсан байна. Мөн 3-р сард хасагдсан иргэдийн 1.9 мянга буюу 28.1 хувь нь ажилд зуучлагдсан байна. Ажил хайгч иргэд өмнөх оны мөн үеэс буурсан буюу ажил хайх сонирхол буурсаар байгааг харуулж байна. Энэ нь хөл хороотой үед гадуур явж ажил хайх боломж бага байгаа болон цэцэрлэг сургуулийн үйл ажиллагааг зогссонтой холбоотойгоор гэртээ байх шаардлагатай болсон гэж таамаглаж байна.

Ажлын байрны захиалга болон ажилд зуучлагдсан иргэд нэг болон хоёрдугаар сард өмнөх оны мөн үеэс нэг дахин бага байсан нь өндөржүүлсэн бэлэн байдлын зэрэгт шилжиж аж ахуй нэгж байгууллагуудын үйл ажиллагааг түр хугацаагаар зогсоож байсан нь нөлөөлсөн байх. Харин гуравдугаар сард ажлын байрны захиалга 3.8 мянгаар, ажилд зуучлагдсан иргэд 1.9 мянгаар нэмэгдсэн нь олон нийтийн хөл хориог бууруулж ихэнх бизнес, аж ахуй нэгж байгууллагын үйл ажиллагааг тодорхой хугацаанд явуулахыг зөвшөөрсөн нь нөлөөлсөн магадлалтай юм.

Нийгмийн даатгалд шимтгэл төлөгч байгууллагын тоо өмнөх оны мөн үеэс 7.9 хувиар, даатгуулагчдын тоо 1.7 хувиар өссөн дүнтэй байна. Мөн нийгмийн даатгалын шимтгэлийн орлого өмнөх оны мөн үеэс 17.4 тэрбум төгрөгөөр өссөн дүнтэй байна.

Даатгуулагчийн тоо 845.8 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 13.9 мянга буюу 1.7 хувиар өссөн боловч сайн дурын даатгуулагчийн тоо өмнөх оны мөн үеэс 7.1 мянга буюу

6.6 хувиар буурсан байна. Нийт даатгуулагчийн өсөлт нь албан журмын даатгуулагчийн өссөнтэй холбоотой юм. Тоон мэдээллээс харахад хөл хорионы улмаас хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн үйлдвэрлэл, үйлчилгээ нь түр зогссон тул сайн дураар даатгалд хамрагдах нь буурсан байх магадлалтай юм.

2021 оны 6-р сарын байдлаар ажил хайж байгаа иргэдийн тоо өмнөх оны мөн үеэй харьцуулахад 11.0 хувь буурсан дүнтэй байгаа ч 3-р сараас эхлэн ажил хайж байгаа болон бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн тоо өсөж байгаа нь иргэдийн ажил хайх боломж болон сонирхол нэмэгдэж байгааг харуулж байна.

2021 оны эхний хагас жилд нийт 20.3 мянган ажлын байрны захиалга ирсэн бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 27.4 хувь буурсан ч 6-р сард ирсэн ажлын байрны захиалга өмнөх оны мөн үеэс 2.0 хувиар өссөн. Мөн 6-р сард ажил хайж байгаа иргэдийн 17.6 хувь нь ажилд зуучлагдсан бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 4.5 пунктээр их байна. 2021 оны эхний хагас жилийг өмнөх оны мөн үеэй харьцуулахад буурсан дүнтэй боловч 5-р болон 6-р сард ажил хайж байгаа иргэд, ажлын байрны захиалга, ажилд зуучлагдсан иргэд өмнөх оны мөн үеэй

харьцуулахад өссөн үзүүлэлттэй байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээлийн хөдөлгөөн нэмэгдэж байгаа харуулж байна.

Ажлын байрны захиалга өмнөх оны мөн үеэс 7.7 мянгаар буурсны 71.5 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбар, 19.2 хувь нь төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалллын салбар эзэлж байгаа бол ажил зуучлагдсан иргэдийн тоо өмнөх оны мөн үеэс 3.8 мянгаар буурсны 19.7 хувь нь төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагааны салбар, 42.9 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбар эзэлж байна. Эндээс дээрх хоёр салбар Ковид-19 хамгийн ихээр нөлөөлж байна гэж үзэж болохоор байна. Харин бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар үйлчилгээний салбар, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарт ирсэн ажлын байрны захиалга болон ажилд зуучлагдсан иргэдийн тоо өмнөх оны мөн үеэс өссөн дүнтэй байгаа нь Ковид-19 нөлөө харьцангуй бага байгааг харуулж байна.

Хөдөлмөрийн эрхлэлтийн хөдөлгөөний тоо мэдээллээс харахад 4-р сарын ажил хайж байгаа иргэдийн тоо, ажлын байрны захиалга, ажилд зуучлагдсан иргэдийн тоо өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад дунджаар 2 дахин бага байгаа нь олон нийтийн хөл хорио болон орон нутаг руу зорчих хөдөлгөөнийг хаасантай холбоотой байх магадлалтай юм. Харин 6-р сарын байдлаар дээрх үзүүлэлтүүд өмнөх оны мөн үеэс өссөн дүнтэй байна. Олон нийтийн хөл хорио нь хөдөлмөр эрхлэлтийн хөдөлгөөнд хүчтэй сөргөөр нөлөөлж байгааг харуулж байна.

2021 оны эхний хагас жилийн байдлаар нийгмийн даатгалд шимтгэл төлөгч байгууллагын тоо 48.7 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 2.0 мянгаар, даатгуулагчдын тоо

962.4 мянга болж, өмнөх оны мөн үеэс 0.7 мянгаар өссөн боловч сайн дурын даатгуулагчийн тоо 128.6 мянга болж өмнөх оны мөн үеэс 20.5 мянгаар буурсан байна. Нийгмийн даатгал төлөгч байгууллага болон албан журмын даатгуулагчийн тоо өсөж, сайн дурын даатгуулагчийн тоо буурсан байгаа нь Ковид-19 нөлөө албан бус салбарт илүү их нөлөөлж байгаа нь харагдаж байна.

2021 оны эхний хагас жилийн байдлаар нийт 12.2 мянган иргэн ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 15 хувиар өссөн байна. Мөн ажилгүйдлийн тэтгэмжид зарцуулсан хөрөнгө 26.6 тэрбум төгрөг болж өмнөх оны мөн үеэс 2.2 хувиар өссөн байна.

2021 оны 2-р улирлын байдлаар өмнөх оны мөн үетэй харьцуулбал ажиллах хүч 61.9 мянга буюу 4.9 хувиар буурч, ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам 62.4 буюу 7.3 хувиар өсөж, хөдөлмөрийн насны хүн амын оролцооны түвшин 56.8 болж 3.0 пунктээр буурсан байна. Харин 2021 оны 1-р улирал буюу өмнөх улиралтай харьцуулж үзвэл ажиллах хүч 50.9 мянга буюу 4.4 хувиар өсөж, ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам 32.7 мянга буюу 3.4 хувиар буурч, ажиллах хүчний оролцооны түвшин 56.8 хувь болж 1.9 пунктээр өссөн байна. Өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад буурсан дүнтэй байгаа боловч өмнөх улиралтай харьцуулахад өссөн дүнтэй байгаа нь цар тахалтай холбоотой хөл хорио суларсан болон аж ахуй нэгж байгууллага, бизнесүүд үйл ажиллагаа явуулж хөдөлмөр эрхлэх боломжтой болсонтой холбоотой байх.

Ажил хайж байгаа иргэдийн тоо 9-р сарын эцсийн байдлаар 21.8 мянга болж өмнөх улирлын төгсгөлөөс 19.2 хувиар, өмнөх оны мөн үеэс 20.7 хувиар буурсан боловч тухайн сард ажил хайхаар нэмэгдсэн иргэдийн тоо өмнөх оны мөн үеэс 28.0 хувиар, тухайн сард хасагдсан иргэдийн тоо өмнөх оны мөн үеэс 30.9 хувиар өссөн байгаа нь иргэдийн ажил хайж сонирхол болон ажил хайх үйл явц тогтворгүй байгааг харуулж байна. Мөн тухайн сард хасагдсан иргэд өссөн боловч хасагдсан иргэдийн ажилд зуучлагдсан хувь өмнөх оны мөн үеэс 6.2 пунктээр буурсан байна.

2021 оны 3-р улирлын байдлаар албан журмын даатгуулагчид өмнөх оны мөн үеэс

35.8 мянга буюу 4.1 хувиар өссөн бол сайн дурын даатгуулагчид өмнөх оны мөн үеэс 25.1 мянга буюу 14.5 хувиар буурсан байгаа нь Ковид-19 цар тахал албан салбараас илүү албан бус салбарт нөлөөлж байгаа нь харагдаж байна.

2021 оны 3-р улирлын төгсгөл буюу 9-р сард ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамрагдаж байгаа иргэдийн тоо 2.9 мянга болж 2-р улирлын төгсгөлөөс 0.9 мянга буюу 45.2 хувиар өссөн байна. Мөн нийт ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамрагдаж байгаа иргэдийн тоо өмнөх оны мөн үеэс өссөн дүнтэй байна.

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн ажиллах хүчний 2021 оны эрэлтийг эдийн засгийн 18 салбарын хүрээнд тодорхойллоо. Энэ онд хөдөлмөрийн зах зээлд 52.6 мянган ажиллах хүчний эрэлт үүсч, үүний 74.9 хувь нь оны эхний хагаст, үлдсэн 25.1 хувь нь сүүлийн хагаст бий болох төлөвтэй байна.

АжиллахХүчнийэрэлтбүс нутгийнхувьд нэлээдялгаатайбөгөөдУлаанбаатар хот болон Хангайн бүсэд нийт ажиллах хүчний эрэлтийн 84.8 хувь ноогдож байна.

Ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 25.3 хувь нь бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа, 20.6 хувь нь барилгын салбарт, 12.9 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэл, 5.2 хувь нь удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа, 4.8 хувь нь зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбар, 4.5 хувь нь ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарт бий болно.

Нийт ажиллах хүчний эрэлтийн 74.2 хувь нь байнгын, 25.8 хувь нь түр ажиллах хүчний эрэлт, 53.5 хувь нь шинэ, 46.5 хувь нь сул ажлын байрны эрэлт байна. Түр ажиллах хүчний эрэлтэд барилгын салбарын ажиллах хүчний эрэлт голлон нөлөөлж буйг түр ажиллах хүчний эрэлтийн 40.5 хувийг дангаараа бүрдүүлж байгаагаас харж болно. Үүнд улирлын нөлөөллөөс хамаарсан салбарын онцлог байгаа хэдий ч ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөнийг нэмэгдүүлэх шалтгаан болж байна. Улс орны эдийн засгийн нөхцөл байдал, аж ахуйн нэгж байгууллагын бизнесийн өсөлт, үйл ажиллагааны өргөтгөл нь шинэ ажлын байрны нийлүүлэлтэд шууд нөлөөлж байдаг бол ажиллах хүчний гадаад болон дотоод шилжиххөдөлгөөн, хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтворгүй байдал нь сул ажлын байр бий болоход нөлөөлөх гол хүчин зүйл хэвээр байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлд шинэ ажлын байрны эрэлт өсөж байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөр эрхлэлтийн цар хүрээ нэмэгдэх боломж байгааг харуулж байна. Гэхдээ шинэ ажиллагчдын хүрээн дэх ажлын байрны 51.9 хувь, нээлттэй ажлын байрны 54.0 хувийг сул ажлын байр эзэлж байна. Ажиллах хүчний салбарын дотоод болон салбар хоорондын шилжилт хөдөлгөөн их буюу хөдөлмөр эрхлэлт тогтворгүй байх үзэгдэл өмнөхжилүүдийн адил байсаар байна. Ажиллагчдын шилжилт хөдөлгөөн 30-аас доош ажиллагчидтай жижиг болон дунд аж ахуйн нэгжүүдэд зонхилж, улмаар хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой бус байдлыг үүсгэж байна.

Ажил мэргэжлээрх ажиллах хүчний эрэлт болон ажиллах хүчний хомсдолын мэдээлэл бусад ажил мэргэжлээр тооцдог үр дүнгүүдээс харахад хэд хэдэн төрлийн ажил мэргэжлийн ажиллах хүчин аль ч үзүүлэлтэд байнга нэрлэгдэж, энэ үр дүн сүүлийн жилүүдэд давтагдаж байгаа нь онцгойлон анхаарал татаж байна. Өөрөөр хэлбэл тодорхой хэдэн ажил мэргэжил болох тогооч, зөөгч, жолооч, барилгын болон бусад туслах ажилтан зэрэг мэргэжлийн хүрээн дэх хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтворгүй байдал нь хөдөлмөрийн зах зээлд нөлөөлөхүйц өөрчлөлтийг харуулж байгаа нь зайлшгүй анхаарах асуудал болоод байна.

Ажилолгогчидажил хайгчийнажлынтуршлага.хувьхүнийажлынхариуцлага, хандлага, эерэг зан чанар зэрэг зөөлөн ур чадварыг илүүд үзэж байгаа хандлага хэвээр байна. Эдгээр зан чанарын зөв төлөвшил бүхий ажил хайгчийн мэргэжлийн ур чадварыг ажил олгогчийн зүгээс дадлагаар болон сургалтаар эзэмшүүлэх боломжтой хэмээн үзсээр байна. Харин ажил мэргэжлийн ур чадварын хувьд төдийлөн өндөр шаардлага тавихгүй ч, боловсролын түвшний тухайд тодорхой хэмжээний боловсрол эзэмжсэн байх шаардлагыгтүлхүү дурьдсан нь судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна.

Өнгөрсөн онд аж ахуйн нэгж байгууллагуудад нийт 22.6 мянган ажиллахХүчний хомсдол бий болжээ. Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар үзвэл бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар үйлчилгээ, боловсруулах үйлдвэрлэл, барилга, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбаруудад хамгийн их хомсдол үүссэн ба ажиллах хүчний нийт хомсдолын бб.3 хувь нь ногдож байна.

Ажил олгогчид шинээр ажилтан авахдаа зар сурталчилгаа буюу сонин, телевиз, мэдээллийн хэрэгслээр болон цахим орчин, мэдээллийн хэрэгслээр нийтлэх байдлаар ажилтнаа сонгон шалгаруулж, хүний нөөцөө бүрдүүлдэг байна.

Шинээр ажилтан авахад тулгарч буй гол бэрхшээл нь ажил горилогч ажлын орчин нөхцөл, цалин хөлс голох, ажлын туршлагагүй байдал хэдий ч хувь хүний төлөвшил, харилцаа хандлага, тогтвор суурьшилтай, хариуцлагатай холбоотой асуудлууд байсаар байна. Эдгээр хүндрэл бэрхшээл жил бүрийн судалгаагаар нэрлэгдсээр байгаа юм.

ЗӨВЛӨМЖ

ОУХБ-ын Сайн дурын үндсэн дээр эвлэрүүлэх ба арбитрын журмаар шийдвэрлэх тухай 1951 оны зөвлөмж (No. 92)

Аж ахуйн нэгжийн түвшин дэх хамтын хамтын ажиллагааны тухай 1952 оны зөвлөмж (No . 94)

Зөвлөлдөөний (салбарын болон үндэсний түвшинд) тухай 1960 оны зөвлөмж (No . 113)

Аж ахуйн нэгжийн түвшин дэх харилцааны тухай 1967 оны зөвлөмж (No . 129)

Гомдлыг хянан шийдвэрлэх тухай 1967 оны зөвлөмж (No . 130) Хөдөлмөрийн удирдлагын тухай 1978 оны зөвлөмж (No . 158) Хөдөлмөрийн харилцааны (Төрийн алба) тухай 1978 оны зөвлөмж (No.159) Хамтын хэлэлцээний тухай 1981 оны зөвлөмж (No . 163)

ДҮГНЭЛТ

Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тохиолдол 2010-2015 онд жилд дунджаар 400 тохиолдол бүртгэгдэж байсан бол 2016, 2017 онуудад тус бүр 332, 2018 онд 283 болж 2017 онтой харьцуулахад 14.8 хувиар буурсан байна. Гэвч 2019 онд 336 болж 18.7 хувиар өсчээ. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого тогтвортой буурахгүй динамик байгаа нь үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого гарахад нөлөөлж буй хүчин зүйл, шалтгаан, нөхцөл байдлыг нарийвчлан судлах шаардлагатайг харуулж байгаа юм.

Иймд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын албан ёсны тоон мэдээлэл дээр үндэслэн осол гарсан шалтгаан, гарахад нөлөөлсөн хүчин зүйл, осол гарсан орчин, цаг хугацаа зэрэг үзүүлэлтээр авч үзэж, осолдогчийн нас, хүйс, ажилласан жил, учирсан гэмтлийн төрөл, хэлбэрийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар тодорхойлж дараах дүгнэлтийг хийлээ.

Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тоог 2018 онтой харьцуулахад 2019 онд 18.7 хувиар өссөн байна. Өсөлтийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар харвал барилгын салбар 21, усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа 14, тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа салбар 12, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбар 12 тохиолдлоор нэмэгдсэн бол төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгааллын салбар 12, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбар 9 тохиолдлоор буурсан байна.

2019 оны жилийн эцсийн байдлаар 336 үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тохиолдол бүртгэгдсэний 138 (41.1 хувь) нь хөнгөн, 146 (43.5 хувь) нь хүнд гэмтэл авсан бол 52 (15.5 хувь) нь нас барсан байна.

2019 онд гарсан үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар нь авч үзэхэд, 80 (23.8 хувь) нь уул уурхай, олборлолт, 39 (11.6 хувь) нь тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа, 38 (11.3 хувь) нь барилгын салбарт гарсан бөгөөд, осолдогчийн дийлэнх нь хүнд гэмтэл авсан тоон үзүүлэлт байна. Мөн дээрх салбаруудад гарсан үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тоо нэмэгдсэн байна.

Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдсон 3 хүн тутмын нэг нь 25-34 насныхан байна. Түүнчлэн осолдогчийн 50 орчим хувь нь 2 хүртэлх жил ажилласан, ажлын туршлага багатай ажилтнууд байгаа нь ажил олгогчийн зүгээс хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалтыг үр дүнтэй, тогтмол зохион байгуулах шаардлагатайг харуулж байна. Мөн осолдсон хүний 142 (42.3 хувь) буюу дийлэнх нь энгийн ажил, мэргэжилтэй, түр хугацаанд ажилласан хүмүүс байна.

2019 онд гарсан үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын 141 (42.0 хувь) нь хүний буруутай үйл ажиллагаанаас, 115 (34.2 хувь) нь ажлын байрны орчноос, 54 (16.1 хувь) нь техник технологийн нөхцөлөөс, 26 (7.7 хувь) нь удирдлагын тогтолцооны буруутай үйл ажиллагааны улмаас гарсан байна. Хүний буруутай үйл ажиллагаанаас болж осолдсон ослын 39.7 хувь нь хэт ядарсан, сульдсан, анхаарал болгоомжоо алдсанаас, 7.1 хувь нь урьдчилан шалгасан багаж хэрэгсэл ашиглаагүйгээс, 46.8 хувь нь аюулгүй ажиллагааны заавар, дүрэм журам мөрдөөгүйгээс, 2.8 хувь нь удирдлагын заавар зөрчсөнөөс болж осолдсон байна.

Сүүлийн 4 жилийн тоон мэдээллээс үзэхэд улиралд дунджаар 85 осол, сард дунджаар 28 осол бүртгэгдэж байна. Улирлын чиг хандлагыг нь харахад IV-р улиралд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого нэмэгдэж, 11

болон 12 дугаар саруудад хамгийн их гарсан байна. Шалтгаанаар нь авч үзвэл унах, бүдрэх, халтирах осол их байгаа нь орчны хүчин зүйл

САНАЛ , ЗӨВЛӨМЖ

Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тоон шинжилгээний үр дүнд үндэслэн дараах зөвлөмжийг хүргэж байна.

- ✓ *Сүүлийн жилүүдэд Уул уурхай, олборлолт, Барилга, Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагааны салбаруудын үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого гарах нь тогтмол нэмэгдэж байгаа бөгөөд тухайн салбаруудад ихээхэн анхаарч ХАБЭХ-н дүрэм, журмыг сайтар мөрдүүлэх шаардлагатай байна.*
- ✓ *Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолд ажлын туршлагагүй, түр хугацаанд ажиллаж байгаа ажилчид өртөх магадлал өндөр байгаа тул шинэ ажилчдадаа ХАБЭХ-н сургалтад заавал хамруулах;*
- ✓ *Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдогчийг ажилласан жилээр нь харахад 5-9 жил ажилласан туршлагатай хүмүүс осолдох тохиолдол их байна. Иймд ХАБЭХ- ын сургалтыг 2-3 жилийн дотор давтан явуулах;*
- ✓ *Ажилчдын ажлын байрны хязгаарлагдмал орон зай, гэрэлтүүлэг, харагдах орчин, замын нөхцөлөөс шалтгаалж осолд орох тохиолдол их байгаа тул ажлын байрны орчинг сайжруулах тал дээр анхаарах;*
- ✓ *Хэт ядарсан, сульдсан үедээ анхаарал болгоомж алдаж осолд орох тохиолдол их байгаа тул ажлын цагийн хувиарлалт, ажлын хувиарлалт, ачаалал дээр анхаарах;*
- ✓ *Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого өвлийн саруудад их гарч байгаа бөгөөд тухайн хугацаанд ажлын байрны аюулгүй байдал, техник технологийн бүрэн бүтэн байдал, ажиллах горимд анхаарах;*
- ✓ *Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдсон 3 хүн тутмын нэг нь 12:00-16:59 цагийн хооронд осолдсон байгаа бөгөөд цайны цагийн дараа ажилчдыг аль болох сонор, сэрэмжтэй байлгах тал дээр анхаарах;*

Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын мэдээлэл:

- ✓ *Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого өртсөн иргэдийн мэдээллийг холбогдох байгууллагуудын мэдээллийн сантай тулгаж, уялдаа холбоог хангаж ажиллах шаардлагатай.*
- ✓ *Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого өртсөн иргэдийн мэдээллийг цаашид дэлгэрэнгүй бүртгэх шаардлагатай. Одоогийн мэдээллийн эх үүсвэр нь осол гарсан тухайн мөчлөгийн мэдээллийг бүртгэж байгаа бөгөөд цаашид тухайн осолдогч ямар нөхцөл байдалтай байгаа талаарх мэдээлэл дутмаг байна.*
- ✓ *Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын талаар мэдээлэх байдлыг сайжруулах, ААНБ ослыг нуун дарагдуулсан бол хариуцлагыг нэмэгдүүлэх*

үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого гарахад ихээхэн нөлөөтэй, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг сайжруулснаар урьдчилан сэргийлэх боломжтойг харуулж байна. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоор осолдсон 3 хүн тутмын нэг нь 12:00-16:59 цагийн хооронд осолдсон байгаа нь цайны цагийн дараа хүмүүсийн сонор, сэргэг байдал буурч осолд орсон байх магадлалтай юм.

Цаашид үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тоон шинжилгээг тогтмолжуулж, судалгааны үр дүнг төр, төрийн бус байгууллага, ажил олгогч болон ХАБЭА-н асуудал хариуцсан ажилтнуудад тархааснаар үйлдвэрлэлийн осол, гэмтлээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг төлөвлөн, хэрэгжүүлэхэд мэдээллийн чухал эх сурвалж болно гэж итгэж байна.

САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

Бид энэхүү судалгааны дүнд үндэслэн дараах зөвлөмжийг хүргэж байна.

Ажиллах хүчний цэвэр эрэлтээс илүүтэйгээр ажиллах хүчний салбарын дотоод болон салбар хоорондын шилжилт хөдөлгөөн их, сул ажлын байрыг нөхөх ажиллах хүчний эрэлт /1аЬог Шгпоуөг/ өндөр байгааг анхаарч тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлд төрийн бодлого, шийдвэрийг чиглүүлэх;

Эрэлттэй байхаар тодорхойлогддог, ойрын ирээдүйд эрэлт өсөж буй ажил мэргэжлийн нийлүүлэлтэд анхаарах, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, шийдвэрттусгах;

Хөдөлмөрийн нөөц дэх томоохон бүлэг болох бүрэн дунд болон түүнээс доош боловсролтой, мэргэжилгүй, ажлын туршлагагүй залуу ажиллах хүчинд чиглэсэн бодитой бодлого, үйл ажиллагааг зохион байгуулах;

МБСБ-ын дэд бүтцийг түшиглэн эрэлттэй хэмээн тогтмол нэрлэгддэг ажил мэргэжлээр залуучуудад зориулсан богино хугацааны сургалтыг зохион байгуулж, төгсөгчдийг ажиллах хүчний хомсдолтой байгаа ААНБ-уудтай шууд холбогдох гарцыг бий болгох;

Хөдөлмөр зуучлалын байгууллагуудын үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулж, ажилд зуучлах үйл ажиллагааны олон талт хэлбэрийг сонгох, үйл ажиллагааг тогтмол зохион байгуулах. Өөрчлөгдөж буй орчин нөхцөлд уялдуулан, үйлчилгээ арга хэмжээг сошиал орчинд хөгжүүлэх, платформ хэлбэрээр зохион байгуулах, нийгмийн харилцааны олон хувилбарыг сонгох;

Хөдөлмөрийн зах зээлийн шингээлт өндөртэй эдийн засгийн салбарын ажил олгогчидтой нягт хамтран ажиллах, тогтмол харилцааг , өргөжүүлэхэд хөшүүрэг бий болгох;

•/ Ажил мэргэжлийн болон зөөлөн ур чадварын талаар нарийвчлан судлах, сэдэвчилсэн судалгааг эхлүүлэх, зохион байгуулах;

Хувь хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн түүх, ажлын туршлагын талаар технологид суурилсан мэдээллийн сан бий болгох ажлыг салбарын нөөц бололцоонд тулгуурлан зохион байгуулах

САНАЛ,ЗӨВЛӨМЖ

Бид энэхүү судалгааны дүнд үндэслэн дараах зөвлөмжийг хүргэж байна.

Х Жил бүр хөдөлмөрийн зах зээлд шинэ ажлын байрны эрэлт өсөж байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээлийн хүрээ нэмэгдэх боломж байгааг харуулж байна.

Х Жил бүр эрэлт өндөр байхаар тодорхойлогддог, ойрын ирээдүйд эрэлт өсөж буй ажил мэргэжлийн нийлүүлэлтэд баримжаалсан хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, шийдвэрийг чиглүүлэх шаардлагатай байна.

Манай улсын хөдөлмөрийн нөөц дэх бүрэн дунд болон түүнээс доош боловсролтой, мэргэжилгүй, ажлын туршлагагүй залуу ажиллах хүчинд чиглэсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалт, давтан сургалтын бодлого, үйл ажиллагааг зохион байгуулах хэрэгцээ өндөр байна.

Төрийн болон хувийн хөдөлмөр зуучлалын байгууллагуудын үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг ажилгүй иргэдийн тархалтай уялдуулан сайжруулах, ажлын байрны зуучлалын үйл ажиллагааны олон талт хэлбэрийг сонгох, тогтмол зохион байгуулах. Хөдөлмөр эрхлэлт, зуучлалын төвийн

үйл ажиллагааг олон нийтэд, тэр дундаа залуусын дунд байнга сурталчлах. Мөн тухайн жилийн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт өндөртэй эдийн засгийн салбарын ААНБ-тай нягт хамтран ажиллах, харилцааг өргөжүүлэх хэрэгцээ байна.

Ажил олгогчдын хүсэж буй зөөлөн ур чадварыг ЕБС, дээд болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын сургалтаар эзэмшүүлэх, төлөвшүүлэхэд анхаарах, мөн хөдөлмөрт бэлтгэх хөтөлбөрийг үр дүнтэй хэрэгжүүлбэл зохино.

Ажиллагчдад шаардагдаж буй мэргэжлийн болон зөөлөн ур чадварын талаар нарийвчлан судлах, бүх шатны сургалтын хөтөлбөрт тусгах асуудлыг анхаарах хэрэгтэй.

Ажлын байранд зуучлагдсан иргэдийг байгууллагын шинэ соёлд дасан зохицох,

тогтвортой, суурьшилтай ажиллахад нөлөөлөх зорилго бүхий зуучлалын дараах 5 хоног дахь давтан сургалтын модулийг хөгжүүлэх хэрэгцээ, шаардлага өндөр байна.

ЖИЧ:

Хөдөлмөрийн мэдээллийн систем, цахимжтын судалгааны асуудлаар ХХҮЕГ-ын Мэдээллийн технологын төвд хандсан боловч судалгаа мэдээлэл өгөх боломжгүй гэж мэдэгдлээ.

Судалгаа нэгтгэсэн: ХАБЭМТөв ХАБУСҮАХ-ийн мэргэжилтэн Б.Отгонбат /99125262/

ХАБЭМТөв Судалгаа хариуцсан мэргэжилтэн А.Алтанчимэг /99104306 /