

МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАР
ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ

ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЛБАРЫН 2021-2024 ОНЫ СТРАТЕГИ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

УЛААНБААТАР ХОТ
2021 ОН

Хянасан:	ХНХ-ЫН ДЭД САЙД ХНХЯ-НЫ ТӨРИЙН НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГА БОДЛОГО, ТӨЛӨВЛӨЛТИЙН ГАЗРЫН ДАРГА	С.ЗУЛПХАР Г.ӨНӨРБАЯР А.ХИШИГБАЯР
Эмхэтгэсэн:	БОДЛОГО, ТӨЛӨВЛӨЛТИЙН ГАЗРЫН АХЛАХ ШИНЖЭЭЧ БОДЛОГО, ТӨЛӨВЛӨЛТИЙН ГАЗРЫН АХЛАХ МЭРГЭЖИЛТЭН	Э.ТҮМЭНДЭМБЭРЭЛ М.ЭНХМӨНХ
Хэвлэлд бэлтгэсэн:	БОДЛОГО, ТӨЛӨВЛӨЛТИЙН ГАЗРЫН МЭРГЭЖИЛТЭН	Х.ХИШИГСАЙХАН

ӨМНӨХ ҮГ

Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжууд шинэчлэгдэн 2019 оноос улсын хэмжээнд хэрэгжиж эхэлсэн билээ. Уг хуулийн шинэчлэлээр Төсвийн ерөнхийлөн захирагч нар харьяа байгууллагын дөрвөн жилийн стратеги төлөвлөгөөг боловсруулан баталж, хэрэгжилтийг хариуцан зохион байгуулахаар хуульчилсан.

Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хууль болон Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого “Алсын хараа-2050”, дунд хугацааны хөгжлийн бодлого “Монгол Улсыг 2021-2025 хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл”, Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрт дэвшүүлсэн зорилго, зорилтуудтай уялдуулан ХНХЯ-ны мэргэжлийн баг, эрдэмтэн, багш нарын төлөөллөөс бүрдсэн ажлын хэсэг хамтран “Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын 2021-2024 оны стратеги төлөвлөгөө”-г салбарын бүх шатны байгууллага, ажилтан, албан хаагчдын хэрэгцээнд зориулан боловсруулж та бүхний хүртээл болгож байна.

Энэхүү стратеги төлөвлөгөөнд хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын хөгжлийн чиг хандлага, 2021-2024 он хүртэлх хугацаанд баримтлах стратегийн бодлогын зорилт, үйл ажиллагааны хүрээнд хэрэгжүүлэх арга хэмжээний үндсэн чиглэл, түүнийг хариуцах нэгж, байгууллага, хөрөнгө санхүүгийн эх үүсвэрийг нарийвчлан тусгаж өгсөн.

Ирэх 4 жилд эдгээр арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын үйл ажиллагааг уялдуулснаар хүн амын тогтвортой өсөлтийг хангах, зохистой, үр бүтээлтэй хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх, хүн амын бодит орлогыг нэмэгдүүлэх, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хөгжүүлэх замаар өрх, иргэдийн амьдралын чанарыг сайжруулна гэж зорьж байна.

Түүнчлэн салбарын стратеги төлөвлөгөөг боловсруулахад дэмжлэг үзүүлж ажилласан Удирдлагын академи, Дэлхийн банкны Төсөв санхүүгийн тогтвортой байдлыг бэхжүүлэх төслийн хамт олонд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны нэрийн өмнөөс гүн талархал илэрхийлье.

Энэхүү стратеги төлөвлөгөө нь хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын бүх шатны байгууллага, ажилтан албан хаагчдад салбарын үйл ажиллагааг улсын хэмжээнд уялдуулан үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд байнга ашиглаж байх үндсэн тулгуур баримт бичиг болно гэдэгт найдаж байна.
Сайн үйлс дэлгэрэх болтугай.

ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЙД



А.АРИУНЗАЯА



**МОНГОЛ УЛСЫН
ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН
САЙДЫН ТУШААЛ**

2021 оны 06 сарын 11 өдөр

Дугаар А/193

Улаанбаатар хот

Ажлын хэсэг шинэчлэн байгуулах тухай

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 2, Монгол Улсын яамны эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.2, 7.1.3, Төрийн албаны тухай хуулийн 53.1 дэх заалт, Засгийн газрын 2020 оны 216, 231 дүгээр тогтоол, Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газрын даргын 2020 оны 100 дугаар тушаалыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

Нэг. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны үйл ажиллагааны стратеги, бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөр батлагдсантай холбогдуулан Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын стратеги төлөвлөгөө боловсруулах ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнийг шинэчлэн байгуулж, хавсралтаар баталсугай.

Хоёр. Салбарын стратеги төлөвлөгөөний төслийг 2021 оны 07 дугаар сарын 01-ний дотор багтаан боловсруулж, батлуулахыг ажлын хэсэгт даалгасугай.

Гурав. Энэ тушаал батлагдсантай холбогдуулан Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын сайдын 2020 оны А/200 дугаар тушаал хүчингүй болсонд тооцсугай.

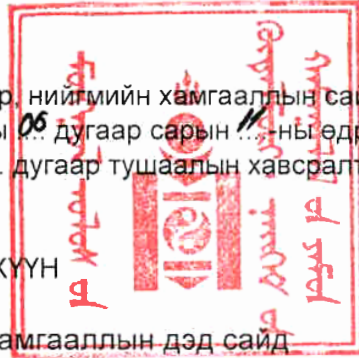
САЙД



А.АРИУНЗАЯА

151200965

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын
2021 оны 06 дугаар сарын ...-ны өдрийн
.../93 дугаар тушаалын хавсралт



АЖЛЫН ХЭСГИЙН БҮРЭЛДЭХҮҮН

Ажлын хэсгийн ахлагч

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын дэд сайд

Ажлын хэсгийн гишүүд:

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Төрийн захиргааны удирдлагын газрын дарга

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Бодлого, төлөвлөлтийн газрын дарга

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хүн амын хөгжлийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Гэр бүлийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Нийгмийн даатгалын бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Нийгмийн халамжийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газрын дарга

Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын дарга

Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газрын дарга

Гэр бүл, хүүхэд залуучуудын хөгжлийн газрын дарга

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий
газрын дарга

Нарийн бичгийн
дарга:

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Бодлого,
төлөвлөлтийн газрын Нийгмийн халамжийн бодлого,
төлөвлөлт, тэтгэвэр, тэтгэмж, хөнгөлөлт хариуцсан
ахлах шинжээч



МОНГОЛ УЛСЫН
ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН
САЙДЫН ТУШААЛ

2021 оны 12 сарын 20 өдөр

Дугаар А/205

Улаанбаатар хот

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын
стратеги төлөвлөгөө батлах тухай

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэг, Төрийн албан тухай хуулийн 53 дугаар зүйлийн 53.1 дэх хэсэг, Засгийн газрын 2020 оны 216 дугаар тогтоолоор баталсан “Стратеги төлөвлөгөө боловсруулах, батлах, хэрэгжилтийг хангах журам”-ын 2.2 дахь хэсгийг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. “Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын 2021-2024 оны стратеги төлөвлөгөө”-г хавсралтаар баталсугай.

2. Баталсан “Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын 2021-2024 оны стратеги төлөвлөгөө”-ний хэрэгжилтийг хангаж ажиллахыг Төрийн нарийн бичгийн дарга, харьяа агентлаг, байгууллагын дарга нарт даалгасугай.

3. Энэ тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Дэд сайд /С.Зулпхар/-д үүрэг болгосугай.

САЙД



А.АРИУНЗАЯА

151201305

ГАРЧИГ

ӨМНӨХ ҮГ	3
ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ	9
НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ	11
ХОЁР. МАНДАТЫН ШИНЖИЛГЭЭ	13
ГУРАВ. АЛСЫН ХАРАА	16
ДӨРӨВ. ЭРХЭМ ЗОРИЛГО	16
ТАВ. ОРЧНЫ ШИНЖИЛГЭЭ	17
ЗУРГАА. СТРАТЕГИЙН ЗОРИЛГО	33
ДОЛОО. СТРАТЕГИЙН ЗОРИЛГЫГ ХЭМЖИХ ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ, СУУРЬ БОЛОН ЗОРИЛТОТ ТҮВШИН, СТРАТЕГИ	34
НАЙМ. СТРАТЕГИЙН ЗОРИЛГО БА САЛБАР, НУТАГ ДЭВСГЭРИЙН НЭГЖ, БАЙГУУЛЛАГЫН БҮТЦИЙН УЯЛДАА, ЗУРАГЛАЛ.....	45

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

АТГ	- Авилгатай тэмцэх газар
ГБХЗХГ	- Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газар
ЗГ	- Засгийн газар
ЗГХЭГ	- Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар
МШӨ	- Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин
НДҮЗ	- Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөл
НДЕГ	- Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар
НЗБ	- Нутгийн захиргааны байгууллага
ОУБ	- Олон улсын байгууллага
ОУХБ	- Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
СЯ	- Сангийн яам
СЗХ	-Санхүүгийн зохицуулах хороо
ТАЗ	- Төрийн албаны зөвлөл
ТББ	- Төрийн бус байгууллага
ТХЗ	- Тогтвортой хөгжлийн зорилт
УИХ	- Улсын Их Хурал
ҮАГ	- Үндэсний аудитын газар
ҮМАЗТ	- Үнэлгээ, мэдээлэл, арга зүйн төв
ҮСХ	- Үндэсний статистикийн хороо
ХАБЭА	- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуй
ХАБЭМТ	- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн төв
ХБХХЕГ	- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар
ХБИ	- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн
ХНХСИ	- Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт
ХНХЯ	- Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ХХҮЕГ	- Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний ерөнхий газар
ХШҮ	- Хяналт, шинжилгээ, үнэлгээ
ХЭДС	- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан
ХЭҮЗ	- Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл
ЦЕГ	-Цагдаагийн ерөнхий газар

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Зураг 1. Салбарын албан хаагчдын боловсролын зэрэг.....	17
Зураг 2. Салбарын албан хаагчдын ажил, мэргэжлийн жагсаалт.....	18
Зураг 3. Хүний хөгжлийн индекс, бүрэлдэхүүн индексээр, 2017-2020 он	19
Зураг 4. Хүн амын нас, хүйсийн суварга	19
Зураг 5. Хөдөлмөрийн салбарын зарим үзүүлэлт	21
Зураг 6. Хөдөлмөрийн салбарын зарим үзүүлэлт	22
Зураг 7. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 2002-2020 он (мян. төгрөг.)	24
Зураг 8. Нийгмийн халамж болон нийтлэг мөнгөн тусламжийн зарцуулалт 2000-2020 он (тэрбум.төгрөг)	28
Зураг 9. Нийгмийн даатгалын сангийн орлого, зарлага 1995- 2020 он (сая.төгрөг)	29
Зураг 10. Хүн амын насны бүтэц, 10 шимтгэл төлөгчид ногдох тэтгэвэр авагчийн тоо	30

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын чиг үүргийн хуваарилалт	13
Хүснэгт 2. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын дотоод ба гадаад орчны шинжилгээний үр дүн	31
Хүснэгт 3. Стратегийн зорилго, зорилт ба хариуцах байгууллага, нэгж	48

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын стратеги төлөвлөгөө (цаашид “стратеги төлөвлөгөө” гэх)-г Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хууль, Монгол Улсын яамны эрх зүйн байдлын тухай хууль, “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого, Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл, Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг тус тус үндэслэн боловсрууллаа.

Стратеги төлөвлөгөөг Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 216 дугаар тогтоолоор баталсан “Стратеги төлөвлөгөө боловсруулах, батлах, хэрэгжилтийг хангах журам”, Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газрын даргын 2020 оны 100 дугаар тушаалаар баталсан “Стратеги төлөвлөгөө боловсруулах аргачлал”-ын дагуу боловсрууллаа.

Энэхүү стратеги төлөвлөгөө нь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын хөгжлийн чиг хандлага, 2021-2024 он хүртэлх хугацаанд баримтлах стратегийн бодлогын зорилт, үйл ажиллагааны хүрээнд хэрэгжүүлэх арга хэмжээний үндсэн чиглэлийг тогтооход оршино.

Стратегийн зорилт, арга хэмжээ, үндсэн чиглэлийг тогтоохдоо дараах ажлуудыг хийж гүйцэтгэсэн. Үүнд:

- Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний өнөөгийн тулгамдсан асуудалд дүн шинжилгээ хийх;
- Хуулиар олгосон чиг үүрэг, эрх хэмжээний хүрээг тодорхойлох мандатын шинжилгээ хийх, ерөнхий болон үндсэн чиг үүрэг, дэд чиг үүргийг нарийвчлан тодорхойлох;
- Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний хөгжлийн өнөөгийн байдалд SWOT шинжилгээ хийж, давуу болон сул талыг эрэмбэлэх;
- Салбар хоорондын хөгжлийн харилцан уялдаа, бодлого үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг хангах арга замыг тодорхойлж, хүрэх үр дүнг тооцох;
- Зорилтыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулах, хүрэх түвшин, үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг нарийвчлах;
- Стратегийн зорилт, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийн хэмжээ, санхүүжилтийн эх үүсвэрийг тодорхойлох;
- Салбарын стратегийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө /удирдлага, төлөвлөлт, зохион байгуулалт, хяналт үнэлгээ/ боловсруулах;
- Стратеги төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны уялдааг тодорхойлох.

Стратеги төлөвлөгөөг боловсруулахад баримталсан зарчим:

- Зорилт, арга хэмжээ нь хүний хөгжлийг дэмжсэн, үл ялгаварлан гадуурхах, жендэрийн тэгш байдлыг хангах, хоорондын уялдааг хангасан байх;
- Бодлогын залгамж чанарыг хадгалсан, нэгдмэл, харилцан уялдаатай байх;
- Хүн амын хөгжилд иргэний нийгмийн оролцоог идэвхжүүлж, нийгмийн зөвшилцлийг хангасан байх;
- Төлөвлөгөөний зорилт арга хэмжээг хэрэгжүүлснээр гарах үр дүн, түүнийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлсон байх;
- Шалгуур үзүүлэлтийн хүрэх түвшин нь хэрэгжих боломжтой, тоон ба чанарын утгаар илэрхийлэгдэх, хэмжигдэхүйц, үр дүнг харуулсан байх бөгөөд бодлогын баримт бичиг, судалгаа шинжилгээнд үндэслэх, арга хэмжээний хүрэх түвшин нь зорилтын үр дүнг илэрхийлсэн байх;
- Төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийн хэмжээ, санхүүжилтийн эх үүсвэрийг арга хэмжээ тус бүрээр тусгасан байх.

Төлөвлөгөөний хамрах хүрээ: Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын үйл ажиллагааг нэгдмэл байдлаар

төлөвлөн, 2021-2024 онуудад хэрэгжүүлэхээр тодорхойлов.

Төлөвлөгөөг хэрэгжүүлснээр хүрэх үр дүн: Уг төлөвлөгөө хэрэгжсэнээр хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын үйл ажиллагаа уялдах, хүн амын тогтвортой өсөлтийг хангах, зохистой, үр бүтээлтэй хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх, хүн амын бодит орлогыг нэмэгдүүлэх, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хөгжүүлэх замаар иргэдийн амьдралын чанарыг сайжруулна. Ингэснээр дараах үр дүнд хүрнэ. Үүнд:

- Салбарт үүсэж буй нөхцөл байдал, хөгжлийн чиг хандлага, нийгмийн хэрэгцээ шаардлагын дагуу хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгааллын салбарын байгууллагын үйл ажиллагаагаа эрчимжүүлэх, тулгамдсан асуудалд үнэлэлт, дүгнэлт өгөх, дүн шинжилгээ хийх, эрсдэлийг үнэлж үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг хангах, арга замыг нарийвчлан тодорхойлж, хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлнэ.
- Нийгмийн хамгааллын тогтолцоог боловсронгуй болгож, халамжийн үйлчилгээг оновчтой тогтоон, хүртээмж үр ашгийг дээшлүүлэх замаар иргэнд ур чадвар олгох, хөдөлмөрт зуучлах зохистой бодлого явуулан хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэн халамжаас хөдөлмөрт шилжих бодлогыг эрчимжүүлнэ.
- Хүн амын тогтвортой өсөлтийг дэмжин хүний хөгжлийг хангах, нийгмийн тэгш байдлыг бүрдүүлнэ.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний зорилтот бүлгүүдийг оновчтой тодорхойлж, хот, хөдөөд хүн амын бүлгүүдийн зохистой хөдөлмөр эрхлэх боломжийг бүрдүүлж хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлнэ.
- Цахим засаглалыг хөгжүүлж салбарын үйл ажиллагааг цахимжуулж, мэдээллийг ил тод, нээлттэй болгож, иргэдэд түргэн шуурхай, чирэгдэлгүй, хүнд сурталгүй үйлчлэх боломжийг бүрдүүлнэ.
- Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт төр, хувийн хэвшил, иргэний нийгмийн түншлэлийг бэхжүүлнэ.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд дараах байгууллагууд үйл ажиллагаагаа явуулж байна. Үүнд:

ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХЭРЭГЖҮҮЛЭГЧ АГЕНТЛАГ:



ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХЭРЭГЖҮҮЛЭГЧ АГЕНТЛАГ
ХӨДӨЛМӨР, ХАЛАМЖИЙН
ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ЕРӨНХИЙ
ГАЗАР

Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар (Нийслэл, 21 аймаг, 9 дүүрэг, нийт 32 нэгжтэй)



ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХЭРЭГЖҮҮЛЭГЧ АГЕНТЛАГ
НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН
ЕРӨНХИЙ ГАЗАР

Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар (Нийслэл, 21 аймаг, 9 дүүрэг, нийт 31 нэгжтэй)



ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХЭРЭГЖҮҮЛЭГЧ АГЕНТЛАГ
ГЭР БҮЛ, ХҮҮХЭД, ЗАЛУУЧУУДЫН
ХӨГЖЛИЙН ГАЗАР

Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газар (Нийслэл, 21 аймаг, 9 дүүрэг, нийт 31 нэгж, Хүүхдийн тусламжийн 108 утасны үйлчилгээний төв;)



ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХЭРЭГЖҮҮЛЭГЧ АГЕНТЛАГ
ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ
ХҮНИЙ ХӨГЖЛИЙН
ЕРӨНХИЙ ГАЗАР

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар (Сэргээн засалт, сургалт үйлдвэрлэлийн төв, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн сэргээн засах хөгжлийн төв, Хараагүй хүмүүсийн хөдөлмөр, сургалт хөгжлийн төв.)

ЯАМНЫ ХАРЬЯА БАЙГУУЛЛАГА:

- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн төв;
- Үнэлгээ, мэдээлэл, арга зүйн төв
- Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт;
- БНСУ, Япон улс дахь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төв;
- Олон улсын хүүхдийн Найрамдал цогцолбор;
- Ахмад настны үндэсний төв;
- Өнөр бүл хүүхдийн төв

ХОЁР. МАНДАТЫН ШИНЖИЛГЭЭ

Монгол Улсын Засгийн газрын 2018 оны 22 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Чиг үүрэг дахин хуваарилах аргачлал”-ын дагуу Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын болон яамны чиг үүрэгт үндэслэн мандатын шинжилгээг хийв.

Мандатын шинжилгээгээр Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын эрхлэх асуудал нь нийт 104 хууль, 24 олон улсын конвенцыг хамарч байна. Үүнээс Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд шууд хамаарах 41 хуулийн хүрээнд салбарын чиг үүргийг нарийвчлан тодорхойлсон.

Эдгээр хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичгүүдэд тусгагдсан зүйл заалтуудыг нэгтгэн авч үзвэл хүн амын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, нийгмийн хамгаалал, салбарын удирдлага, манлайлал гэсэн бүлгүүдэд хуваагдаж байна.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын эрхлэх асуудлын хүрээтэй уялдуулан салбарын чиг үүргийг 4 бүлэг болгон багцалж ерөнхий болон үндсэн, дэд чиг үүргийг дараах байдлаар нарийвчлан тусгалаа.

Хүснэгт 1. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын чиг үүргийн хуваарилалт

Салбарын үйл ажиллагаанд мөрдөгдөж байгаа хуулийн тоо	104	
Үүнээс:	Тухайн салбарын хуулийн тоо	41
	Нийтлэг мөрддөг хуулийн тоо	63
	Олон улсын гэрээ, конвенц	24

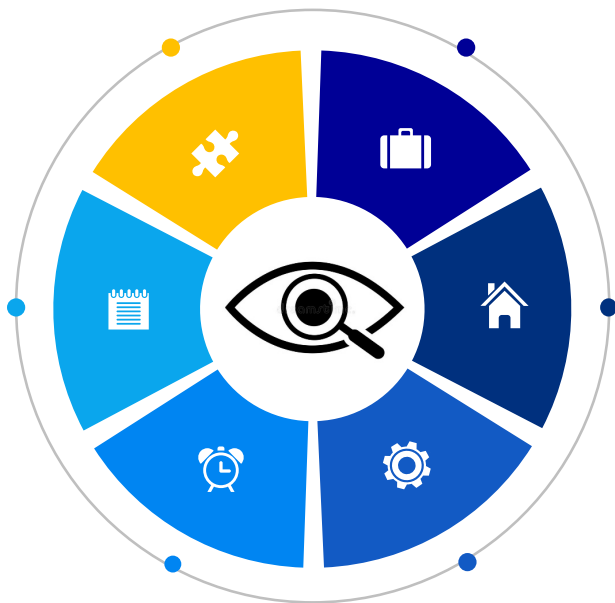
Ерөнхий чиг үүрэг-1: Хүн амын хөгжлийн бодлого

Үндсэн чиг үүрэг:	Дэд чиг үүрэг	Хамтран хэрэгжүүлэх чиг үүрэг, оролцогчид
1.1 Хүн амын хөгжлийг дэмжих бодлого	1.1.1 Хүн амын бүлгийн асуудлыг зохицуулсан хууль тогтоомж, эрх зүйн орчинг шинэчлэх, боловсронгуй болгох	ЗГХЭГ, Яамд, ХНХЯ-ны харьяа байгууллага, түүний салбар нэгж, НЗБ, ТББ, холбоод, ОУБ
	1.1.2 Хүн амын хөгжлийн асуудлаарх салбар дундын зохицуулалт, уялдаа, хамтын ажиллагааг хангах	
	1.1.3 Хүн амын өсөлт, хөгжлийг дэмжих бодлого, зохицуулалтын хэрэгжилтийг хангах	
1.2 Гэр бүлийн хөгжлийн бодлого	1.2.1 Гэр бүлд ээлтэй хөгжил хамгааллын үр ашигтай тогтолцоог бэхжүүлэх	ЗГХЭГ, Яамд, НЗБ, ГБХЗХГ, түүний салбар нэгж, ТББ, холбоод, ОУБ
	1.2.2 Гэр бүлийн хөгжил, хамгааллын үйлчилгээний чанар хүртээмжийг дээшлүүлэх	
1.3 Хүн амын бүлгүүдийн хөгжлийн бодлого	1.3.1 Хүүхдийг гэр бүл, нийгмийн ээлтэй орчинд эсэн мэнд, аюулгүй, хүчирхийллээс ангид өсөх нөхцөлийг бүрдүүлэх, хүүхэд хамгааллын тогтолцоог бэхжүүлэх	Яамд, ГБХЗХГ, ХХҮЕГ, ХБХХЕГ, түүний салбар нэгж, асрамжийн газар, ТББ, холбоод, ОУБ
	1.3.2 Хүүхдийн хөгжил, авьяас, ур чадвар, төлөвшлийг дэмжих, эцэг, эх, олон нийт, төр, иргэний нийгмийн оролцоог нэмэгдүүлэх	
	1.3.3 Залуучуудын нийгэм, улс төр, эдийн засаг, соёлын амьдралд идэвхтэй оролцож, хөгжилд бодитой хувь нэмэр оруулах таатай орчинг бүрдүүлэх	
	1.3.4 Залуучуудын идэвхтэй, бүтээлч санаачлагыг дэмжих, ур чадварыг хөгжүүлэх, эерэг хандлагыг төлөвшүүлэх	

1.3 Хүн амын бүлгүүдийн хөгжлийн бодлого	1.3.5 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжил, хамгааллыг дэмжих үйлчилгээний чанар хүртээмжийг сайжруулах	Яамд, ГБХЗХГ, ХХҮЕГ, ХБХХЕГ, түүний салбар нэгж, асрамжийн газар, ТББ, холбоод, ОУБ
	1.3.6 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний ажиллаж, амьдрах орчин, нөхцөлийг сайжруулах замаар тэдний нийгмийн оролцоог дэмжих	
	1.3.7 Ахмад настанд үзүүлэх урт хугацааны тусламж үйлчилгээний тогтолцоог бэхжүүлэх	
	1.3.8 Идэвхтэй насжилтыг дэмжсэн үйл ажиллагааг өргөжүүлэх	
	1.3.9 Нийгмийн бүлгүүдэд чиглэсэн хөгжил, хамгааллын бодлого, зохицуулалтыг жендэрийн мэдрэмжтэй хэрэгжүүлэх	
Ерөнхий чиг үүрэг-2: Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны бодлого		
Үндсэн чиг үүрэг:	Дэд чиг үүрэг	Хамтран хэрэгжүүлэх чиг үүрэг, оролцогчид
2.1 Хөдөлмөрийн асуудлаарх хууль, эрх зүйн бодлого	2.1.1 Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны хууль тогтоомж, эрх зүйн орчинг шинэчлэх, боловсронгуй болгох	ЗГХЭГ, Яамд, НЗБ, ХХҮЕГ, түүний салбар нэгж, ХНХСИ, ХАБЭМТ, ҮМАЗТ, МҮЭХ, МАОЭНХ, Хөдөлмөрийн бирж, ТББ, холбоод, ОУБ
	2.2.1 Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг дэмжиж, тэнцвэрийг хангах	
	2.2.2 Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулахад чиглэсэн салбар дундын бодлого, зохицуулалтыг сайжруулах	
	2.2.3 Ажилд зуучлах, ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг бүс нутаг, орон нутгийн онцлогт нийцүүлэн, олон улсын жишигт хүргэж, боловсронгуй болгох	
	2.2.4 Хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох богино хугацааны сургалтын бодлого, тогтолцоог боловсронгуй болгох	
2.1 Хөдөлмөр, эрхлэлт, ажлын байрыг дэмжих бодлого	2.2.5 Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөнийг зохицуулах (Гадаадад ажиллах хүч гаргах болон гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах)	ЗГХЭГ, Яамд, НЗБ, ХХҮЕГ, түүний салбар нэгж, ХНХСИ, ХАБЭМТ, ҮМАЗТ, МҮЭХ, МАОЭНХ, Хөдөлмөрийн бирж, ТББ, холбоод, ОУБ
	2.3.1 Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаатай холбоотой зохицуулалтыг боловсронгуй болгох, хэрэгжилтийг хангах	
	2.3.2 Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт болон бусад хамтын ажиллагаа, харилцааг зохицуулах	
	2.3.3 Цалин хөлсний бодлого, зохицуулалтыг боловсронгуй болгох	
	2.3.4 Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандартыг боловсронгуй болгох	
2.3 Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах бодлого	2.3.5 Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн удирдлага, зохион байгуулалтыг сайжруулах	ЗГХЭГ, Яамд, НЗБ, ХХҮЕГ, түүний салбар нэгж, ХНХСИ, ХАБЭМТ, ҮМАЗТ, МҮЭХ, МАОЭНХ, Хөдөлмөрийн бирж, ТББ, холбоод, ОУБ
	Ерөнхий чиг үүрэг-3: Нийгмийн хамгааллын бодлого	
Үндсэн чиг үүрэг:	Дэд чиг үүрэг	Хамтран хэрэгжүүлэх чиг үүрэг, оролцогчид
3.1 Нийгмийн даатгалын бодлого	3.1.1 Нийгмийн даатгалын хууль, эрх зүйн орчинг шинэчлэх, боловсронгуй болгох	ЗГХЭГ, Яамд, НЗБ, НДҮЗ, НДЕГ, түүний салбар нэгж, Ажил олгогч, даатгуулагч, холбоод, ОУБ

3.1 Нийгмийн даатгалын бодлого	3.1.2 Нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах	ЗГХЭГ, Яамд, НЗБ, НДҮЗ, НДЕГ, түүний салбар нэгж, Ажил олгогч, даатгуулагч, холбоод, ОУБ
	3.1.3 Нийгмийн даатгалын хамрах хүрээг өргөжүүлэх	
	3.1.4 Гадаад улстай нийгмийн хамгааллын хэлэлцээр байгуулах, хэрэгжилтийг хангах	
3.2 Нийгмийн халамжийн бодлого	3.2.1 Нийгмийн халамжийн хууль тогтоомжийг шинэчлэх, боловсронгуй болгох	ЗГХЭГ, Яамд, НЗБ, ХХҮЕГ, түүний салбар нэгж, ААНБ, холбоод, ОУБ
	3.2.2 Нийгмийн халамжийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах	
	3.2.3 Өрхийн амьжиргааны түвшинг тогтоох аргачлалыг шинэчлэх, сайжруулах, хэрэгжилтийг зохион байгуулах	
	3.2.4 Нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хүргэхэд төрийн болон төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшил, олон улсын байгууллага, иргэний оролцоог нэмэгдүүлэх	
Ерөнхий чиг үүрэг-4: Төрийн захиргааны удирдлага, зохион байгуулалтыг хангах, салбарын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад дэмжлэг үзүүлэх		
Үндсэн чиг үүрэг:	Дэд чиг үүрэг	Хамтран хэрэгжүүлэх чиг үүрэг, оролцогчид
4.1 Төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх, хууль зүйн дэмжлэг үзүүлэх	4.1.1 Төрийн захиргааны удирдлагын манлайллыг хангах	ЗГХЭГ, Яамд, ТАЗ, Удирдлагын академи, АТГ, ХНХЯ-ны харьяа байгууллага, түүний салбар нэгж, НҮБ, ОУХБ, бусад ОУБ
	4.1.2 Салбарын албан хаагчдын мэдлэг, боловсролыг дээшлүүлэх, хүний нөөцийг чадавхжуулах, нийгмийн баталгааг хангах	
	4.1.3 Салбарын үйл ажиллагааг олон нийтэд сурталчлах, мэдээллээр хангах	
	Гадаад хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх	
	4.1.4 Олон Улсын гэрээ, хэлэлцээр, конвенцийн хэрэгжилтийг хангах	
4.2 Салбарын мэдээллийн технологи, статистик, судалгаа, шинжилгээг эрхлэн зохион байгуулах, хөгжүүлэх	4.2.1 Салбарын мэдээллийн технологи, цахим үйлчилгээг хөгжүүлэх	ЗГХЭГ, Яамд, НЗБ, ҮСХ, ХХМТГ, ХНХЯ-ны харьяа байгууллага, түүний салбар нэгж,
	4.2.2 Их өгөгдлийг бодлого боловсруулахад ашиглах арга замыг тодорхойлох, нэвтрүүлэх	
	4.2.3 Мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах	
	4.2.4 Салбарын судалгаа, шинжилгээний ажлыг эрхлэн зохион байгуулах	
	4.2.5 Салбарын статистикийн маягт, тооцох аргачлалыг шинэчилж, боловсруулах	
4.3 Төсөв, хөрөнгө оруулалтыг төлөвлөх, санхүүгийн үйл ажиллагааг зохион байгуулах	4.3.1 Салбарын санхүү, төсөв, хөрөнгө оруулалт, байгууллагын үйл ажиллагааг хэвийн явуулах нөхцөлийг хууль тогтоомжийн хүрээнд эрхлэх	ЗГХЭГ, СЯ, ҮАГ, ХНХЯ-ны харьяа байгууллага, түүний салбар нэгж, ОУБ
	4.3.2 Салбарын санхүүгийн хэрэгцээг тодорхойлж, урсгал болон хөрөнгө оруулалтын төсвийг төлөвлөх, санхүүжүүлэх	
4.4 Хяналт, шинжилгээ, дотоод аудит, үнэлгээ хийх	4.4.1 Салбарын хууль тогтоомж, бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөв, гадаадын зээл тусламжаар хэрэгжиж буй төслийн үйл ажиллагааны хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, зөвлөмж өгөх	ЗГХЭГ, СЯ, ҮАГ, ТАЗ, ХНХЯ-ны харьяа байгууллага, түүний салбар нэгж
	4.4.2 Харьяа байгууллага, тусгай сангийн үйл ажиллагаанд дотоод аудит, санхүүгийн хяналт шалгалт, эрсдэлийн үнэлгээ хийх, дүгнэлт, зөвлөмж гаргах	

ГУРАВ. АЛСЫН ХАРАА



АЛСЫН ХАРАА:

Хүн амын хөдөлмөрийн идэвхийг өрнүүлэх, нийгмийн хамгааллыг төгөлдөржүүлэх, нийгмийн бүлгүүдийн хөгжих боломжийг өргөжүүлэх замаар нийгмийн баталгааг хангана.

УРИА:

Нийгмийн сайн сайхны төлөө

ДӨРӨВ. ЭРХЭМ ЗОРИЛГО

ЭРХЭМ ЗОРИЛГО:

“Хүн амын хөгжил - Хөдөлмөр - Нийгмийн хамгаалал”-ын харилцан уялдаатай оновчтой бодлогыг хэрэгжүүлж, иргэдийн хөдөлмөрлөх, хөгжих таатай нөхцөлийг бүрдүүлэн нийгмийн хөгжлийг хангахад оршино.

ҮНЭТ ЗҮЙЛ:

Иргэн төвтэй байх	Иргэдийн хууль ёсны эрх ашгийг хамгаалах, дээдлэх, тэдний дуу хоолойг сонсох;
Тэгш шударга байх	Нийтийн эрх ашгийг эрхэмлэх, иргэдийг хөгжлөөс хоцроохгүй байх адил тэгш боломжоор хангах;
Ил тод байх	Хуулиар нууцын зэрэглэлд хамаарахаас бусад мэдээлэл нь олон нийтэд нээлттэй, ил тод, ойлгомжтой байх;
Хууль дээдлэх	Үйл ажиллагаандаа хуулийг сахин биелүүлэх, хэрэглэх, хуульд нийцсэн шийдвэр гаргах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид, нөлөөнд автахгүй байх;
Мэргэшсэн, хариуцлагатай байх	Ажил үүргээ мэргэжлийн өндөр түвшинд чадмаг, сурамгай, найдвартай гүйцэтгэх, хариуцсан ажилдаа эзэн байх;
Мэдлэг, инновацыг эрхэмлэх	Асуудлыг шийдвэрлэх гарц, гаргалгаа нь шинжлэх ухаанч, шинэ санаа, технологийн дэвшилтэд шийдэлд тулгуурласан байх.
Хамтын манлайлал	Тодорхой чиг үүргийг хамаарал бүхий талуудын бүрэн оролцоотой зохион байгуулж, хүн бүрийн хүчин чармайлтад тулгуурлан үр дүнтэй хэрэгжүүлэх.

ТАВ. ОРЧНЫ ШИНЖИЛГЭЭ

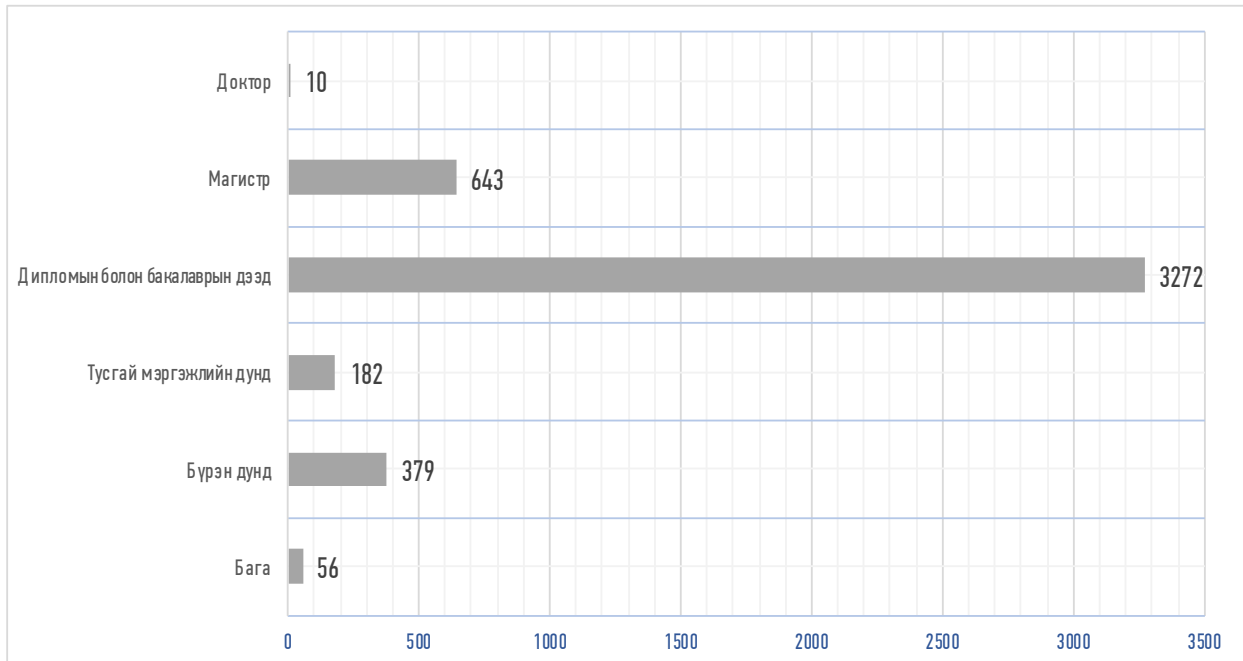
Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын өнөөгийн нөхцөл байдлыг судалж, тулгамдсан асуудал цаашид хүрэхээр зорьж байгаа зорилго, хэрэгжүүлэх стратегийг тодорхойлохын тулд салбарын статистик, тоон мэдээлэл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын хэмжээнд хийгдсэн томоохон суурь судалгаанууд, байгууллагын санхүү, төсөв, хөрөнгө оруулалтын тайлан болон мандатын шинжилгээнд үндэслэн SWOT шинжилгээг хийж гүйцэтгэсэн.

Энэхүү SWOT шинжилгээгээр хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын дотоод болон гадаад хүчин зүйлсийг тодорхойлоход чиглэсэн бөгөөд салбарын мандатад үндэслэн дараах төрөл ангилалд шинжилгээ хийлээ. Үүнд:

- Хүн амын хөгжил
- Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа
- Нийгмийн даатгал, халамж
- Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын удирдлага, манлайлал

Салбарын хүний нөөц: Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт нийт 4793 ажилтан, албан хаагчид ажиллаж байна. Үүнээс: Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яаманд 113, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, харьяа байгууллагад 1416, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар, харьяа байгууллагад 1616, Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газар, харьяа байгууллагад 1058, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар, харьяа байгууллагад 340, ХНХЯ-ны харьяа бусад байгууллагад 250 ажилтан, албан хаагчид тус тус ажиллаж байна. Салбарын албан хаагчид хүйсийн хувьд 1515 эрэгтэй, 3278 эмэгтэй байгаа бол төрийн захиргааны ангилалд 2741, төрийн үйлчилгээний ангилалд 1974 албан хаагч ажиллаж байна.

Зураг 1. Салбарын албан хаагчдын боловсролын зэрэг

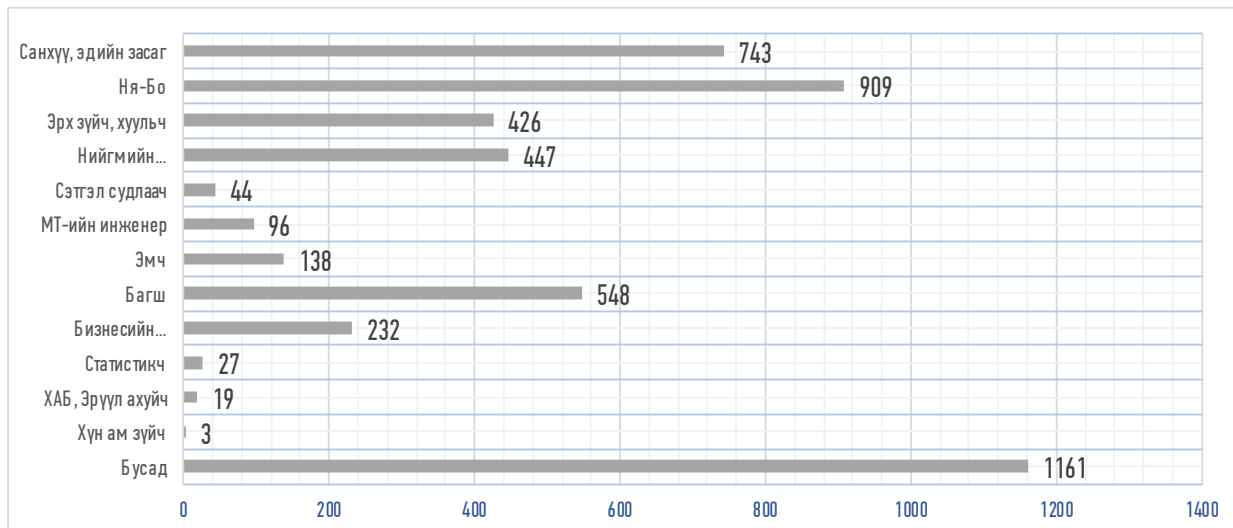


Насны хувьд нийт албан хаагчдын 876 буюу 18.3 хувь нь 20-30 насны, 1829 буюу 38.2 хувь нь 31-40 насны, 1291 буюу 27.0 хувь нь 41-50 насны, 793 буюу 16.5 хувь нь 51-ээс дээш насныхан байна.

Улсад ажилласан жилээр нь авч үзвэл 1163 албан хаагч 5 хүртэлх жил, 1212 албан хаагч 5-10 хүртэлх жил, 1245 албан хаагч 10-15 хүртэлх жил, 1169 албан хаагч 15 ба түүнээс дээш жил ажилласан байна.

Харин тухайн салбарт ажилласан жилээр нь авч үзвэл 43.4 хувь нь 5 хүртэлх жил, 25.1 хувь нь 5-10 хүртэлх жил, 17.5 хувь нь 10-15 хүртэлх жил, 1 хувь нь 15 ба түүнээс дээш жил ажилласан байгаа нь салбарын хүний нөөцийн судалгаанаас харагдаж байна.

Зураг 2. Салбарын албан хаагчдын ажил, мэргэжлийн жагсаалт



Салбарын мэдээллийн технологи: Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор батлагдсан Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичиг “Алсын хараа-2050” болон Засгийн газрын 2020-2024 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны хөтөлбөрт төрөөс иргэдэд үзүүлж буй үйлчилгээг ил тод, шуурхай, хүртээмжтэй болгох, цахим шилжилтийг хийх зорилтыг дэвшүүлсэн.

Энэ хүрээнд хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын хэмжээнд үзүүлж буй төрийн үйлчилгээг цахим хэлбэрт шилжүүлэх ажлыг шат дараатай авч хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд нийгмийн даатгалын 14, нийгмийн халамжийн 26, хөдөлмөр эрхлэлтийн 7, нийт 47 үйлчилгээг цахимаар иргэдэд хүргэж байна.

Өнөөдрийн байдлаар дээрх үйлчилгээнүүдээс Төрийн цахим үйлчилгээний e-Mongolia нэгдсэн системд 35 (нийгмийн халамжийн 31, нийгмийн даатгалын 4) үйлчилгээг холбоод байна.

Салбарын хэмжээнд нийт 71 программ хангамжийг ашиглаж байна. Эдгээр программ хангамжийг нийт 108 гаруй сервер, 232 гаруй сүлжээний удирдлагын төхөөрөмж ашиглан үйлчилгээнд нэвтрүүлж байгаа бол эдгээр программ хангамжийг хөгжүүлэх, тоног төхөөрөмжийн хэвийн үйл ажиллагааг хангах үүргийг 65 мэдээллийн технологийн мэргэжилтэн гүйцэтгэж байна.

Салбарын мэдээллийн урсгалыг тодорхойлох, дэд өгөгдлийн сангуудаа хуулийн дагуу хөгжүүлэх, төлөвлөх, цахимаар үзүүлэх үйлчилгээний хэрэгцээг тодорхойлох зэрэг том зураглал бүхий цахимжуулалтын загварыг боловсруулаад байна. Тус загварыг боловсруулснаар салбарын хэмжээнд цахим шилжилт хийхэд хөгжүүлэх шаардлагатай системүүдийг тодорхойлсон бөгөөд ингэснээр нэгдсэн нэг бодлогоор цахим шилжилтийг хийж төрийн үйлчилгээг цахим хэлбэрт шилжүүлэх, мэдээллийн ил тод байдлыг бий болгоход чухал алхам болоод байна.

Мөн мэдээллийн технологийн үсрэнгүй хөгжил, шинэчлэлийг ашиглаж хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын цахимжуулалтыг хөгжүүлснээр цаасан суурьт материалуудыг багасгах, иргэдийн цаг хугацаа болоод эдийн засгийг хэмнэх зэрэг ач холбогдолтой бөгөөд эдгээр нь уур амьсгалын өөрчлөлттэй тэмцэх чухал арга хэрэгсэл болох юм.

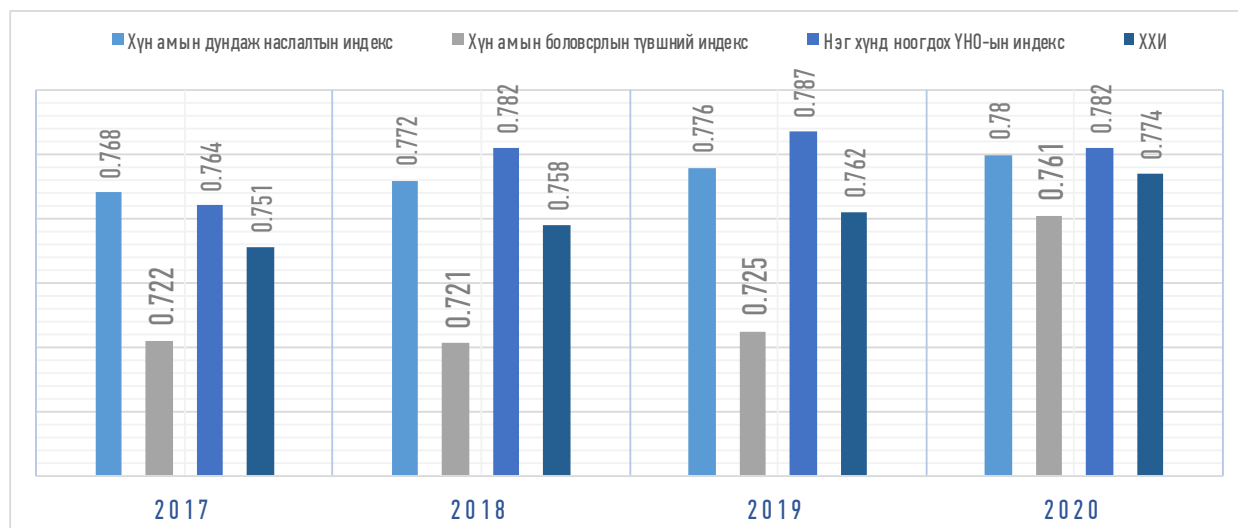
Хүн ам, гэр бүлийн хөгжлийн салбарын өнөөгийн байдал: Монгол Улсын хүн ам 2020 онд 3.4 сая болж, жилд дунджаар 1.8 хувиар өсөж байна. Нийт хүн амын 37.1 хувийг 0-18 насны хүүхэд, 30.7 хувийг 15-34 насны залуучууд, 56.8 хувийг 18-59 насны хөдөлмөрийн насны хүн ам, 7.4 хувийг ахмад настан эзэлж байна. Хүн амын байршлын хувьд хот, суурин газарт 69.0 хувь, Улаанбаатар хотод 47.6 хувь нь аж төрж байна (Үндэсний статистикийн хороо, 2020).

Монгол Улсын Хүний хөгжлийн индекс 2020 оны жилийн эцсийн байдлаар 0.774 болж, өмнөх оноос 0.012 нэгжээр, 2017 оноос 0.023 нэгжээр нэмэгдсэн байна. Хүн амын дундаж наслалт 2011-2019 онд 2.1 жилээр, сургуульд суралцах хугацаа 5.3 жилээр, сургуульд суралцахаар хүлээгдэж буй хугацаа 0.2 жилээр, нэг хүнд ногдох үндэсний нийт орлого 62.4 хувиар нэмэгдсэн байна.

¹ Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуулийн 3.1-д уг хуулийн үйлчлэх хүрээ /нас/-г заасан.

² Ахмад настан гэж эмэгтэй 55 нас, эрэгтэй 60 наснаас дээш хүн ам

Зураг 3. Хүний хөгжлийн индекс, бүрэлдэхүүн индексээр, 2017-2020 он



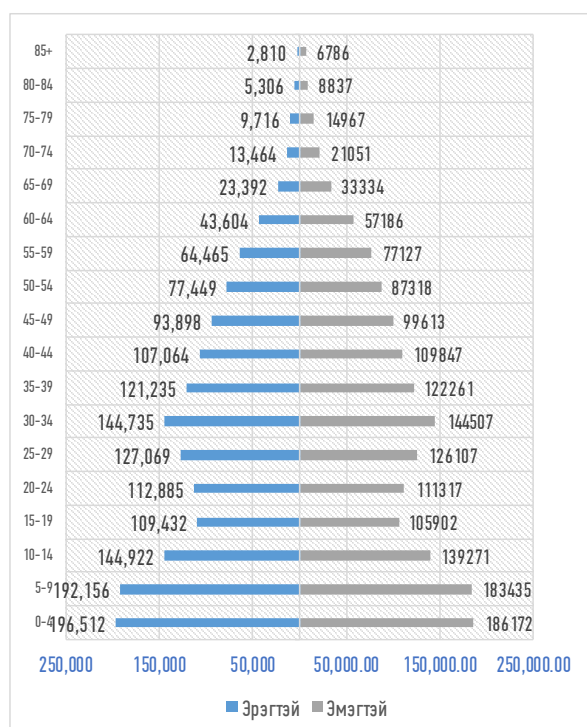
Монгол Улсад 108.4 мянган хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн байгаа нь нийт хүн амын 3.2 хувийг эзэлж байна. Нийт хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний 42.4 хувь нь төрөлхийн, 57.6 хувь нь олдмол шалтгаантай бөгөөд 0-18 насны 12.4 мянган хүүхэд байна.

Өрхийн тоо 2020 оны байдлаар 908.7 мянга болж, өмнөх жилээс 1.3 хувиар өссөн байна. Өрх толгойлсон эх 70.3 мянга болж өмнөх онтой харьцуулахад 0.7 хувиар өссөн бол өрх толгойлсон эцэг 16.2 мянга болж өмнөх оноос 6.1 хувиар буурсан байна. 2020 онд 14.3 мянган хос гэрлэлтээ бүртгүүлж, 3.3 мянган хос гэрлэлтээ цуцлуулсан байна.

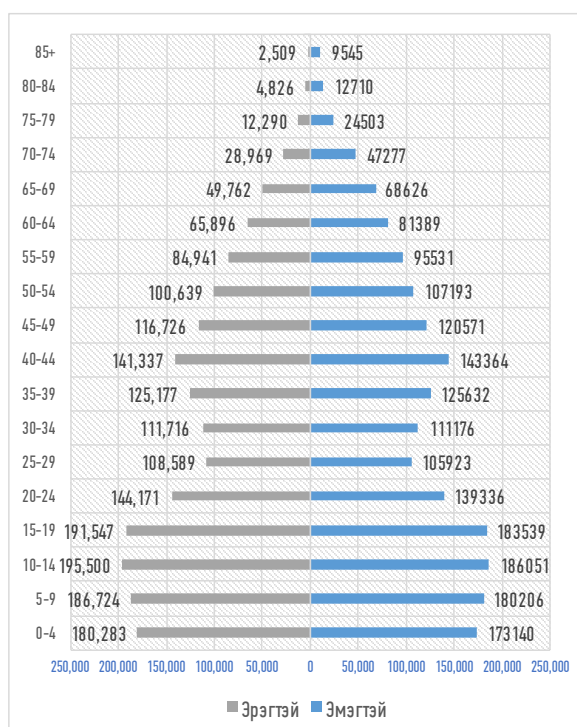
Хүн амын төрөлтөөс тооцсон дундаж наслалт 2009-2020 онуудад дунджаар 0.3 жилээр нэмэгдэж ирсэн бөгөөд 2020 оны байдлаар 70.71 (эрэгтэйчүүд 66.71, эмэгтэйчүүд 76.22) байна.

Зураг 4. Хүн амын нас, хүйсийн суварга

2020 он



2030 он



Статистик үзүүлэлтээс харахад манай улсын хүн амын бүтэц харьцангуй залуу бөгөөд энэ нь нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийг түргэтгэх, орлого хуримтлуулах, хүн амын өсөлтийг дэмжих хүчин зүйл бодитой байгааг харуулж байна. Гэвч 2025

оноос нийт хүн амд нөхөн үржихүйн идэвхтэй насны эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь буурч, 2045 он гэхэд нийт хүн амын 16.3 хувь нь 60-аас дээш насныхан болж өсөх төлөвтэй байна.

Гэр бүлийн харилцааны хэв шинж, өөрчлөлт судалгаагаар угийн бичиг хөтөлдөг өрхийн тоо 2004 онд 8.2 хувь, 2010 онд 14.7 хувь байсан бол 2018 онд судалгаанд хамрагдсан өрхийн 11.5 хувь болж 2010 оноос 3.2 хувиар буурсан байна.

Хүн ам, гэр бүлийн хөгжлийн асуудал нь салбар дундын зохицуулалт шаардлагатай асуудал билээ. Энэ утгаараа хүн ам, гэр бүлийн хөгжлийн чиглэлээр авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээ нь бусад салбарын үйл ажиллагаатай нягт уялдаатай, олон талт хамтын ажиллагааны үр дүнд илүү ололт амжилтад хүрдэг онцлогтой.

Монгол Улсад хүүхэд, залуучууд, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрхийг хамгаалахтай холбогдсон харилцааг зохицуулсан эрх зүйн орчин үндсэндээ бүрдээд байна. Энэ хүрээнд Хүүхдийн эрхийн тухай, Хүүхэд хамгааллын тухай, Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай, Ахмад настны тухай, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийг шууд хэрэгжүүлэхээс гадна хариуцсан асуудлын хүрээнд бусад салбарын холбогдох хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд оролцож, хамтран ажиллаж байна.

Түүнчлэн Хүн амын хөгжлийн, хүүхдийн, залуучуудын, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асуудлаар салбар дундын зохицуулалтыг хангах чиг үүрэг бүхий үндэсний хороо, зөвлөлүүдийг байгуулан ажиллаж байна.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын хэмжээнд хүн амын бүлгүүдийн хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг тэгш хүртээмжтэй хүргэх, эрүүл аюулгүй орчинд амьдарч, хөдөлмөрлөх, нийгмийн харилцаанд тэгш оролцох, аливаа ялгаварлан гадуурхалд өртөхөөс хамгаалуулах зэрэг эрхийг хангах бодлогыг хэрэгжүүлж байна.

Хүүхдийн хөгжих, оролцох эрхийг дэмжих, хамгааллыг сайжруулах чиглэлээр идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байна. Тухайлбал, 2020 онд нийт хүүхдийн 5.9 хувийг хүүхдийн хөгжлийн үйлчилгээнд хамруулжээ. Мөн Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулж байгаа 31 асрамж, халамжийн төвд 1069 гаруй хүүхэд амьдарч байгаа бөгөөд эдгээр хүүхдүүдийг амьдрах үр чадварт сургах, гэр бүлийн орчинд амьдруулах, мэргэжлийн боловсрол эзэмшүүлэхэд анхаарч байна.

Залуучууд ажилтай, орлоготой байх нөхцөл, боломжийг дэмжих, тэдэнд хүргэж буй хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөгөө үйлчилгээний чанар хүртээмж, үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх, ялангуяа, гарааны бизнес эрхлэх зүтгэл, санаачилгыг дэмжих, бичил бизнес эрхлэх боломж, гарц, нөөцийн талаар мэдээлэл зөвлөгөөг тогтмол, үр өгөөжтэйгөөр хүргэх хүрээнд Залуучуудын хөгжлийн төвийг аймаг бүрд байгуулснаас гадна гарааны бизнесийн инкубаци үйлчилгээг хөгжүүлэхээр ажиллаж байна. Эдгээр Залуучуудын хөгжлийн төвүүд амьдрах ухаан, эрүүл мэнд, нөхөн үржихүй, хөдөлмөр эрхлэлт, хууль, сэтгэл зүйн сургалт, зөвлөгөө, арга хэмжээнд 2021 онд нийт залуучуудын 41 хувийг хамруулсан.

Гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих, амгалан тайван амьдрах нөхцөл бололцоог хангахад чиглэсэн үйлчилгээг хөгжүүлж, гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн хүн бүрд төрийн үйлчилгээг хүргэж, улмаар хүчирхийллийг бууруулах зорилт тавин ажиллаж байна.

Ахмад настны эрх, хамгааллын чиглэлээр бодлого шийдвэр, хууль тогтоомжийг олон нийтэд сурталчлах, ахмад настны талаарх мэдээллийн сан бүрдүүлэх, тэдний хөгжил оролцоог нэмэгдүүлэх, эрүүл насжилтад бэлтгэх, ахмадын өргөө кабинет шинээр байгуулах ажлыг зохион байгуулж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөгжил, нийгмийн амьдралд оролцох оролцоог дэмжих, хамт олонд түшиглэсэн үйлчилгээг хөгжүүлэх, хөгжлийн бэрхшээлийн талаарх олон нийтийн ойлголт, хандлагыг өөрчлөх зэрэг чиглэлээр идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байна.

Тулгамдаж буй асуудал: Манай улсын нийт хүн амд 2025 оноос эхлэн нөхөн үржихүйн идэвхтэй насны эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь буурч, 60-аас дээш насныхан бусад насны бүлгийн хүн амаас илүү хурдацтай өсөхөөр байна.

Өнөөгийн нөхцөл байдалд хүн амын төрөлтийг дэмжих мөнгөн урамшууллын бодлогоос илүү чанартай эрүүл мэнд, нийгмийн үйлчилгээ, эсэн мэнд амаржихуй, төлөвлөгөөт төрөлтийг дэмжих, хүн амын нас баралтад нөлөөлөх хүчин зүйлийг бууруулах, дундаж наслалтыг нэмэгдүүлж, зөрүүг арилгахад чиглэсэн тогтвортой бодлого чухал байна.

Мөн 15-34 насны залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин 15.32 хувь байна. Ажилгүйдлээс үүдэн архидан согтуурах, мансуурах, гэмт хэрэг, зөрчилд холбогдох явдал залуучуудын хувьд анхаарал татсан асуудал болж байна. Тухайлбал, 15-64 насны нийт хүн амын 66 хувь нь согтууруулах ундааг хэрэглэдгийн дотор эрэгтэйчүүдийн 40 хувь, эмэгтэйчүүдийн 15 хувь нь архи хэтрүүлэн хэрэглэж байна (АШУҮИС, 2018).

Нийт хүн амд ахмад настай хүн амын эзлэх хувь нэмэгдэж, насжилт уртсаж байгаатай холбоотой ахмад настнуудын

эрүүл мэндийн асуудлын улмаас бие даан өдөр тутмын үйлдлээ хийж чадахгүй болох, байнгын асаргаа шаардагдах, мөн ам бүлийн тоо цөөрөх, хөдөлмөрийн зах зээл дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоо өсөж байгаа зэрэг нөхцөл байдлаас үүдэн гэр бүлийн гишүүдийн тусламж дэмжлэгийн уламжлалт тогтолцоо суларч, урт хугацаанд үзүүлэх цогц тусламж үйлчилгээг хөгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага улам бүр нэмэгдэж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаарх эерэг ойлголт, хандлагыг олон нийтэд төлөвшүүлэх, нийгмийн амьдралд хүртээмжтэй, идэвхтэй оролцох бүхий л боломж нөхцөлийг бүрдүүлэхэд салбар дундын зохицуулалтыг бүрэн хангах шаардлага тулгарч байна.

Цаашдын зорилт: Хүний хөгжлийг хангах чиглэлээр салбар дундын уялдаа холбоог хангах, хүн амын хэтийн төлөвт үндэслэсэн бодлого тодорхойлох, хэрэгжилтийг хангах механизмыг бүрдүүлнэ.

Хүүхдийг эрсдэлт нөхцөлд өртөхөөс урьдчилан сэргийлж, хүүхэд, гэр бүлд үзүүлэх хөгжил, хамгааллын үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг нэмэгдүүлнэ. Хүүхдийн хөгжлийн үйлчилгээг тодорхойлж, хөгжлийн хөтөлбөрийг шинэчилж, хүүхдийн ордон, театр, хөгжлийн төвүүдийн хөгжлийн үйлчилгээний үр дүнг дээшлүүлнэ.

Залуу гэр бүл, 18 хүртэлх насны 4 ба түүнээс дээш хүүхэдтэй гэр бүлийг тэргүүн ээлжинд орон сууцжуулах, залуучуудын сэтгэцийн эрүүл мэндийг онцгойлон анхаарах, эрүүл амьдралын хэв маяг, хорт буруу зуршлын талаарх мэдлэг, ойлголт, хандлагыг сайжруулах, залуу хүн бүрийг ажилтай, орлоготой болгох, нийгмийн баталгааг сайжруулах төсөл, арга хэмжээг эрчимжүүлнэ.

Ахмад настанд нийгмийн амьдралд идэвхтэй оролцох, мэдээлэл солилцох, хөгжих, чөлөөт цагаа зохистой өнгөрүүлэх боломжийг өргөжүүлж, тэдэнд үзүүлэх урт хугацааны тусламж, үйлчилгээний тогтолцоог нэвтрүүлнэ.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх, хөгжил, оролцоог хангахад чиглэсэн эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгож, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг дээшлүүлнэ.

Хөдөлмөрийн салбарын өнөөгийн байдал: ҮСХ-ны мэдээгээр Монгол Улсад 2021 оны II улирлын байдлаар 15 ба түүнээс дээш хөдөлмөрийн насны 2.1 сая хүн байгаагийн 1.2 сая нь ажиллах хүч, 917 мянга нь ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам байна. Ажилгүйдлийн түвшин 2020 оны IV улиралд 7.6 хувь байсан бол 2021 оны I улиралд 8.8 хувь, II улиралд 8.4 хувь, III улиралд 7.4 хувь болжээ.

Зураг 5. Хөдөлмөрийн салбарын зарим үзүүлэлт

ҮЗҮҮЛЭЛТ	2018	2019	2020
Ажиллах хүч	1,358.6	1,273.9	1,250.6
Ажиллагчид	1,253.0	1,146.2	1,162.9
Ажилгүй иргэн	105.6	127.7	87.7
Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам	868.0	832.2	877.5

ҮЗҮҮЛЭЛТ	2018	2019	2020
Ажиллах хүчний оролцооны түвшин	61.0 %	60.5 %	58.8 %
Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин	56.3 %	54.4 %	54.6 %
Ажилгүйдлийн түвшин	7.8 %	10.0 %	7.0 %

Ажиллах хүчний оролцооны түвшин 2019 онд 60.5 хувь, 2020 онд 58.8 хувь 2021 оны III улиралд 57.9 хувь болж сүүлийн жилүүдэд буурсан үзүүлэлттэй байна. Эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшин 2021 оны III улиралд 50.6 байгаа нь эрэгтэйчүүдээс 15.9 пунктээр бага байна (ҮСХ, 2021).

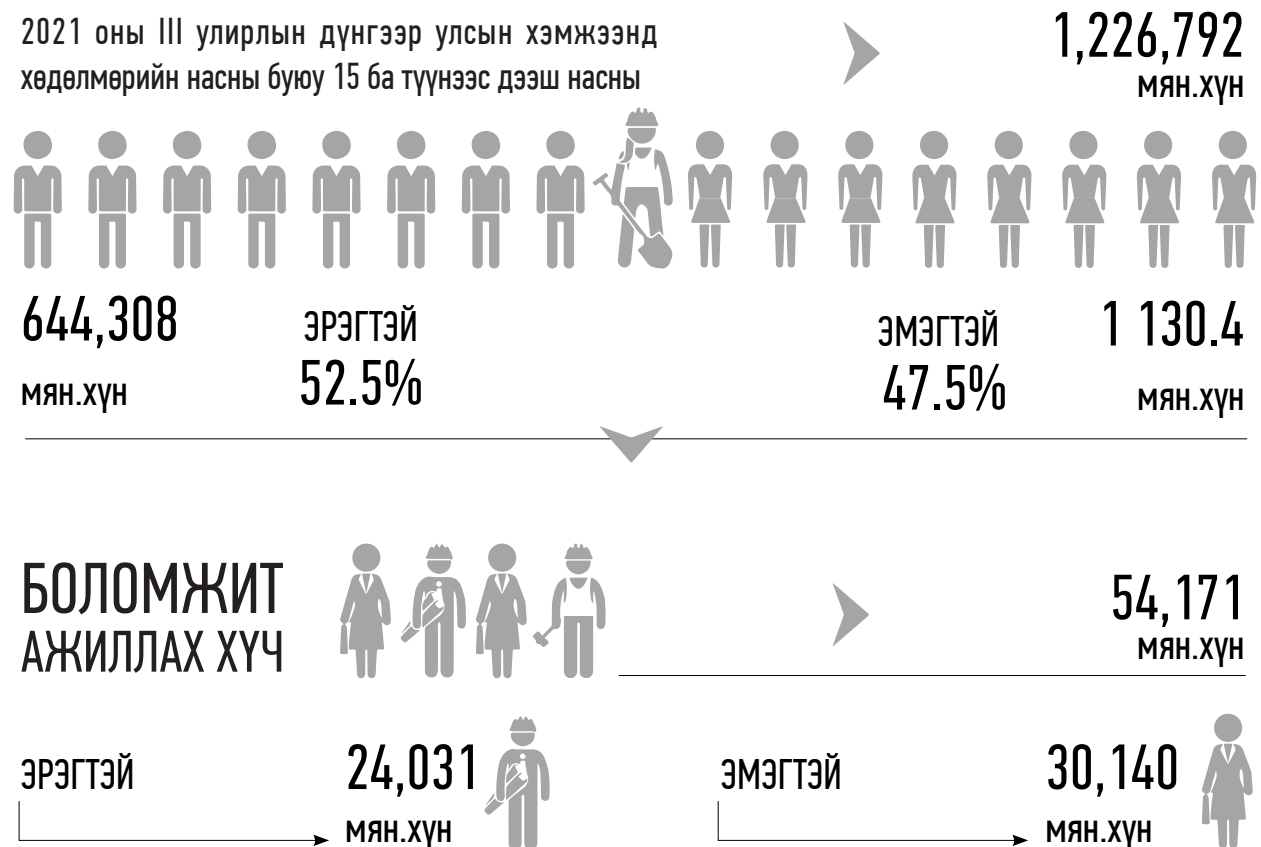
2021 онд хөдөлмөрийн зах зээлд 52.6 мянган ажиллах хүчний эрэлт үүсэж, үүний 74.9 хувь нь оны эхний хагаст, үлдсэн 25.1 хувь нь сүүлийн хагаст бий болох төлөвтэй байна. Нийт ажиллах хүчний эрэлтийн 74.2 хувь нь байнгын, 25.8

хувь нь түр ажиллах хүчний эрэлт, 53.5 хувь нь шинэ, 46.5 хувь нь сул ажлын байрны эрэлт байна. Шинэ ажлын байрны эрэлт өсөж байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөр эрхлэлтийн цар хүрээ нэмэгдэх боломж байгааг харуулж байна. Гэхдээ шинэ ажиллагчдын хүрээнд дэх ажлын байрны эрэлт өсөж байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөр эрхлэлтийн цар хүрээ нэмэгдэх боломж байгааг харуулж байна. Мөн шинэ ажиллагчдын хүрээнд дэх ажлын байрны 51.9 хувь, нээлттэй ажлын байрны 54.0 хувийг сул ажлын байр эзэлж байна.

Манай улсын хувьд 2020 оны 1 дүгээр сараас эхлэн дэлхийн бусад улс орнуудын нэгэн адил коронавируст халдварын цар тахлын эсрэг тэмцэж, эдийн засаг, нийгмийн хүнд нөхцөл байдал, сорилтуудтай тулгарч байна. Эдийн засаг 2017 оноос аажмаар өсөх хандлагатай байсан ч цар тахлын нөлөөгөөр 2020 онд хасах 5.3 болж буурсан нь 1992 оноос хойших хамгийн доод түвшин юм.

Засгийн газраас цар тахлын эсрэг авч буй үйл ажиллагааны хүрээнд “Эрүүл мэндээ хамгаалж, эдийн засгаа сэргээх 10.0 их наядын цогц төлөвлөгөө”-нд туссан ажлын байрыг дэмжих зорилтын хүрээнд үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч аж ахуйн нэгж, иргэдэд жилийн 3 хувийн хүүтэй, 3 жилийн хугацаатай зээлийг банкуудын чөлөөт эх үүсвэрээр олгож байна. 2021 онд 2.0 орчим их наяд орчим төгрөгийн зээлийг 25 гаруй мянган иргэн, аж ахуйн нэгжид олгон, 104.6 мянган ажлыг байрыг хадгалсан. Энэ нь ажлын байрыг хадгалах, шинээр бий болгох оновчтой арга хэмжээ болсон тул цаашид үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлэхээр шийдвэрлэсэн.

Зураг 6. Хөдөлмөрийн салбарын зарим үзүүлэлт



Тус яамнаас 18-34 насны залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин өндөр байгааг онцгойлон анхаарч залуучуудыг хөдөлмөрт бэлтгэх зорилго бүхий “Оролцоо” төслийг хэрэгжүүлж, энэ онд 2329 залууст ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх, хөдөлмөрт бэлтгэх багц сургалтыг зохион байгуулан 1875 залуусыг ажлын байранд дадлагажуулж, 806 залуусыг ажлын байраар хангаад байна.

2016 оноос өмнө түр сургалтын байгууллагууд улсын хэмжээнд 3000 гаруй байсан бол тэдгээрийн чанарын шаардлагыг хангуулах, агуулга, хөтөлбөр, багшийн чадавхыг сайжруулах бодлогыг хэрэгжүүлснээр 2021 оны байдлаар үйл ажиллагаа явуулж буй 1024 сургалтын байгууллагатай болсон байна. Үнэлгээ, мэдээлэл, арга зүйн төв 2016 онд байгуулагдсанаас хойш 5 жилийн хугацаанд нийтдээ 41.0 мянган иргэнд үнэлгээ хийж, үүнээс 34.0 мянга гаруй иргэн чадамжтай үнэлэгдэн гэрчилгээ авсан болно. Түүнчлэн 2021 оны байдлаар 139 сургалтын байгууллагад 62 мэргэжлийн

чиглэлээр 5329 төгсөгчийн ур чадварыг үнэлж гэрчилгээжүүлсэн. Энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сургалтын байгууллагын сургалтын чанар хүртээмжид тавих хяналтын тогтолцоо сайжирч байгааг илэрхийлж юм.

Халамжаас хөдөлмөрт зорилтын хүрээнд “Хүнсний эрхийн бичиг олгох журам”-ыг шинэчлэн, хүнс тэжээлийн дэмжлэг авч буй өрхийн мэдээллүүдийг нягтлан, зорилтот бүлгийг нарийвчлан тодорхойлсны үндсэн дээр 9.0 мянган өрхийн 50.0 мянга гаруй иргэнийг хүнсний эрхийн бичгээс чөлөөлсөн.

Цахим шилжилтийн хүрээнд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг удирдах болон хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, зохицуулалтын шийдвэр гаргахад их өгөгдөлд тулгуурласан, шинжлэх ухааны үндэслэлтэй, ирээдүйд бий болох үр дүнгийн тооцоо, судалгаатай байх боломжийг хангахад зориулсан “Хөдөлмөр эрхлэлтийн системийн динамик загвар”-ыг туршин нэвтрүүлээд байна. Мөн хөдөлмөрийн зах зээлийн бүртгэл мэдээллийн нэгдсэн систем “E-JOB” платформ, төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг мөшгөх судалгааны системийг нэвтрүүлэх ажлыг эхлүүлээд байна.

Хөдөлмөрийн харилцаа хэлбэр, агуулгын хувьд гүнзгийрэн өргөжиж хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа, бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах, хувь хүн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах /туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан гэх мэт/, алслагдмал газар байрлаж ажил, үүргээ гүйцэтгэх зэрэг шинэ хандлага, арга хэлбэр нэвтэрч байна. Түүнчлэн хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх эрх мэдлийг шүүхэд төвлөрүүлснээс хугацаа алдаж, талуудын зөвшилцөх боломжийг хязгаарласан нь ажилтан болон ажил олгогч талын аль алинд хүндрэл учруулж, цаг хугацаа алдах, санхүүгийн хүндрэл учрах зэрэг сөрөг нөлөөтэй байна. Эдийн засгийн салбарт хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлтэй холбоотой асуудалд ажил олгогч болон ажилтны төлөөлийн байгууллагууд харилцан тохиролцох боломжийг бүрдүүлж, хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн хоёр талт тогтолцоог хөгжүүлэх хэрэгцээ, шаардлага бий болж байсан.

Иймд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хамрах хүрээг өргөжүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөрийн харилцааны өнөөгийн байдал, олон улсын хэм хэмжээ, чиг хандлагад нийцүүлэх зорилгоор Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулан, УИХ-аар хэлэлцүүлж, 2021 оны 7 дугаар сарын 2-ны өдрийн хуралдаанаар батлагдаж, 2022 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс хэрэгжиж эхэлнэ. Хуулийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд холбогдох дүрэм, журам, аргачлалын төсөл боловсруулж батлуулах, хуулийг олон нийтэд таниулж сурталчлах бэлтгэл ажлыг хийж байна.

Монгол Улсын хэмжээнд 2020 оны байдлаар нийт 205.0 мянган төрийн албан хаагчид ажиллаж байгаагаас төрийн улс төрийн албан тушаалтан 3690 буюу нийт төрийн албан хаагчдын 1.8 хувь, төрийн захиргааны албанд 20.5 мянган албан хаагч буюу 10.0 хувь, төрийн тусгай албанд 45.5 мянган албан хаагч буюу 22.2 хувь, төрийн үйлчилгээний 135.3 мянган албан хаагч буюу 66.0 хувь тус тус байна.

Төрийн үйлчилгээний 135.3 мянган албан хаагчдын 58.1 хувь буюу 78.7 мянган албан хаагчид боловсролын салбарт, 22.4 хувь буюу 30.3 мянган албан хаагчид эрүүл мэндийн салбарт, 1.5 хувь буюу 2.0 мянга орчим албан хаагч шинжлэх ухааны салбарт, 4.5 хувь буюу 6.1 мянган албан хаагч соёл урлагийн салбарт, 13.5 хувь буюу 18.3 мянган албан хаагч төрийн үйлчилгээний бусад байгууллагад тус тус ажиллаж байна.

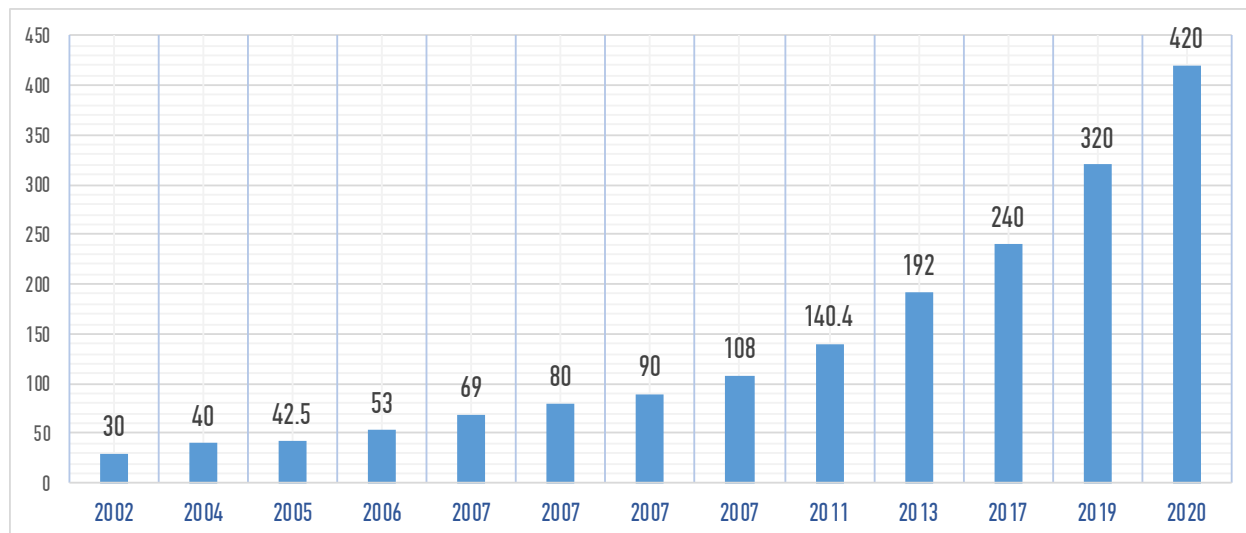
Монгол Улсын Засгийн газраас төрийн албан хаагчдын цалинг 2018-2020 онуудад жил бүр 8 хувиар нэмэгдүүлэх, төрийн үйлчилгээний албаны албан тушаалын ангилал зэрэглэлийг шинэчлэн тогтоож, цалингийн зэрэглэлийг ахиулах, төрийн үйлчилгээний албан хаагчдад төрийн алба хаасан хугацааны нэмэгдэл олгох зэргээр цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн. Уг арга хэмжээг авч хэрэгжүүлснээр төрийн албан хаагчдын дундаж цалин 2014 оны түвшнээс 48.9 хувиар нэмэгдсэн. Үүнээс багш нарын цалин хөлс 45-58 хувиар, эмч, сувилагч нарын цалин хөлс 66-76 хувиар, соёл урлагийн салбарын ажилтнуудын цалин хөлс 38-48 хувиар, шинжлэх ухааны салбарын ажилтнуудын цалин хөлс 30-42 хувиар, бусад төрийн албан хаагчдын цалин хөлс 26-36 хувиар тус тус нэмэгдсэн байна.

ҮСХ-ны мэдээллээр 2021 оны III улирлын байдлаар нийт ажиллагчдын дундаж цалин хөлс 1335.1 мянган төгрөг, хувийн хэвшлийн ажиллагчдын дундаж цалин 1494.2 мянган төгрөг, төрийн албан хаагчдын дундаж цалин хөлс 1104.9 мянган төгрөг байна. Үүнээс харахад төрийн албан хаагчдын дундаж цалин хөлс хувийн хэвшлийн ажиллагчдын дундаж цалин хөлснөөс 25 орчим хувиар бага байна.

Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хорооноос хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2 жил тутамд эдийн засгийн өсөлт, хэрэглээний үнийн индекс, дундаж цалин хөлс болон хүн амын амьжиргааны баталгаажих түвшний өөрчлөлтийг тус тус харгалзан шинэчлэн тогтоож байна.

Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2018 оны 5 дугаар тогтоолоор хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2019 оны 1 дүгээр сарын 1-нээс сард 320.0 мянган төгрөг, 2020 оны 1 дүгээр сарын 1-нээс сард 420.0 мянган төгрөгөөр тус тус тогтоон мөрдөж байна. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний өөрчлөлтийг доорх графикт харуулав.

Зураг 7. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 2002–2020 он (мян. төг.)



Манай Улсад уул уурхай, барилга, зам тээвэр, эрчим хүч зэрэг эдийн засгийн салбар харьцангуй хурдацтай хөгжиж, үүнийг дагаад ажилтны эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх асуудал чухлаар тавигдсаар ирсэн.

Монгол Улсын Засгийн газраас Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний хөтөлбөр 4 үе шаттайгаар 1997–2020 оны хооронд хэрэгжүүлж, хууль эрх зүй, дүрэм журам, стандартыг сайжруулах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тогтолцоо болон хөдөлмөрийн хяналтыг бэхжүүлэх, эрүүл, аюулгүй хөдөлмөрийн нөхцөлийг бий болгох, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг бууруулахад чиглэсэн нийгмийн түншлэлийг аж ахуйн нэгжийн байгууллагын түвшинд бий болгох ажлуудыг хэрэгжүүлсэн. Үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн хүрээнд 2008 онд Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль батлагдсан. Уг хуулийг хэрэгжүүлэх зорилгоор Засгийн газрын 6 тогтоол, сайдын 15 орчим тушаал, журам, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн 140 гаруй стандарт батлагдан мөрдөгдөж байна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн 2021–2025 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг 2021 онд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын тушаалаар батлуулсан.

Мөн Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 155 (Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай), 167 (Барилгын аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай), 176 (Уурхай дахь аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай) дугаар конвенцүүдэд нэгдэж, аж ахуйн нэгж байгууллагуудад ХАБЭА-н менежментийн тогтолцоо хэрэгжих, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний урьдчилан сэргийлэлтэд нийгмийн түншлэлийн оролцоо нэмэгдэх, ХАБЭА-н ажилтан, мэргэжилтнүүдийг бэлтгэх, мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагууд үйл ажиллагаа явуулах боломж бүрдсэн.

Сүүлийн 5 жилийн байдлаар үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод нийт 1636 хүн осолдож үүнээс 1566 нь үйлдвэрлэлийн осолд, 70 нь хурц хордлогод өртсөн байна. 2020 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын 353 тохиолдол бүртгэгдсэн нь өмнөх онтой харьцуулахад 5 хувиар өссөн байна. Осолдогчдын 40 буюу 11.3 хувь нь нас барсан бөгөөд 7 нь буюу 17.5 хувь нь уул уурхай олборлолтын салбарт, 10 буюу 25 хувь нь барилгын салбарт, 5 буюу 12.5 хувь нь төрийн ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгааллын салбарт гарсан ослын улмаас нас барсан байна.

Цаашид ХАБЭА-н бодлого, зохицуулалт, үйл ажиллагаа, санхүүжилтийг урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаанд чиглүүлэх, хөдөлмөрийн хяналтыг сайжруулах бодлогыг хэрэгжүүлэх шаардлага нөхцөл байдал бий үүсэж байна. Мөн ХАБЭА-н сургалтын тогтолцоо, чанарыг сайжруулах, суурь судалгаа, эрдэм шинжилгээний ажлыг дэмжих, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг эрт илрүүлэх, оношлох, эмчлэх, сувилах, хяналт тавих зэрэг үйлчилгээг сайжруулах тогтолцоо шаардлагатай байна.

Тулгамдаж буй асуудал: Ядуурлын түвшин 2018 онд 28.4 хувь хүрэх үед нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж авагчдын тоо 16.2 хувиар өссөн. Мөн нийгмийн даатгалын сангийн алдагдал нэмэгдэж, улсын төсвийн татаасаар алдагдлыг нөхсөөр байна. Монгол Улсын Засгийн газар халамжийн үйлчилгээ болон хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээг уялдуулж, халамжаас хамааралтай амьдарч буй хүмүүсийг хөдөлмөрийн зах зээл рүү шилжүүлэх арга хэмжээ авч буй ч иргэдийг ажилтай болгох хангалттай үр дүн гаргаж чадахгүй байна (ХНХЯ, JICA, ICNET ХК, 2021 оны 7 сар).

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогын 70–80 орчим хувийг гадаад иргэдийн ажлын байрны төлбөрийн

орлогоор бүрдүүлэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд зарцуулж ирсэн. Одоогоор дэлхий даяар тархсан цар тахалтай холбоотойгоор гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах эсэх нь тодорхойгүй байгаа нь Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлого төлөвлөсөн хэмжээнд бүрдэхгүй нөхцөл үүсээд байна.

Мөн хүн амын насны суваргын одоогийн бүтэцтэй холбоотойгоор цаашид дунд хугацаанд одоогийн ажиллах хүчний хэмжээ их хэмжээгээр нэмэгдэх боловч урт хугацаанд хөдөлмөрийн насны хүн амын тоо буурах төлөвтэй байна. Хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлого төдийгүй нийгмийн даатгалын дунд болон, урт хугацааны бодлогод хүн ам зүйн энэхүү динамик өөрчлөлтийг тооцоолон тусгах шаардлагатай.

Ажиллах хүчний салбарын дотоод болон салбар хоорондын шилжилт хөдөлгөөн их буюу хөдөлмөр эрхлэлт тогтворгүй байх үзэгдэл өмнөх жилүүдийн 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 (ХНХСИ, 2019).

Түүнчлэн дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлд мэргэжил, боловсролтой ажилгүйдлийн тоо өндөр байгаа ч аж ахуйн нэгжүүд ажиллах хүчний хомстолд орж байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт уялдахгүй байгааг харуулж байна.

2021 онд аж ахуйн нэгж байгууллагуудад нийт 22.6 мянган ажиллах хүчний хомстол 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 хомстол үүссэн ба ажиллах хүчний нийт хомстолын 66.3 хувь нь ногдож байна.

Ажил олгогч нарт шинээр ажилтан авахад тулгарч буй гол бэрхшээл нь ажил горилогч ажлын байрны орчин нөхцөл, цалин хөлс голох, ажлын туршлагагүй байдал хэдий ч хувь хүний төлөвшил, харилцаа, хандлага, тогтвор суурьшилтай, хариуцлагатай холбоотой асуудлууд ч байсаар байна (ХНХСИ, 2019).

Улс орнуудад хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого үр дүнгүй хэрэгжиж, ажилгүйдэл нэмэгдсэнээр хэрэглээ, хөрөнгө оруулалт буурах, улмаар үндэсний нийт бүтээгдэхүүн алдагдаж, эдийн засгийн өсөлт саарах, нийгмийн ялгаа, зүй бус үзэгдэл нэмэгдэх зэрэг сөрөг тал ажиглагдаж байна. Иймд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнг эдийн засаг, нийгэм, хүн ам зүйн хүрээнд гүйцэтгэх үүрэгтэй нь уялдуулан авч үзэх боломжтой юм (Удирдлагын академи, 2020).

Манай улсын хувьд ч хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, төслүүдийг орон нутагт уян хатан хэрэгжүүлэх боломж хязгаарлагдмал, хөтөлбөр төслийг боловсруулах, санхүүжилт хуваарилахад орон нутгийн оролцоо багатайгаар хязгаарлагдмал төсөвтөө багтаан шийддэг нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн үр дүнд шууд нөлөөлж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сургалтын үйл ажиллагааг цахимжуулах, чанарын баталгаажилтыг хангах, шинээр бий болж буй мэргэжил, ур чадварыг бүртгэлжүүлэн, индексжүүлэх, ажил мэргэжлийн стандарт, хөтөлбөрийг боловсронгуй болгох, багшийн ур чадварыг дээшлүүлэх, мэргэшүүлэх нэн шаардлагатай байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 58.2-т “төрийн албан хаагчийн дундаж цалингийн хэмжээ нь хувийн хэвшилд ажиллагчдын адилтгах албан тушаалын цалингийн дунджаас 5.0 буюу түүнээс дээш хувиар бага болсон тохиолдолд албан тушаалын цалингийн хэмжээг нэмэгдүүлэх тухай саналыг Засгийн газар боловсруулж, төсвийн хүрээний мэдэгдэл хэлэлцэхийн өмнө УИХ-д танилцуулж, зохих журмын дагуу шийдвэрлүүлнэ” гэж заасан байдаг боловч одоогийн байдлаар төрийн албан хаагчдын дундаж цалин хөлс хувийн хэвшлийн ажиллагчдын дундаж цалин хөлснөөс 25 орчим хувиар бага байна.

Улсын төсвийн боломж, улсын төсвөөс төлөх өр, зээлийн хүүгийн төлбөр зэргээс шалтгаалж төрийн албан хаагчдын цалинг 2022-2024 онуудад нэмэгдүүлэхэд хүндрэл үүсэж болзошгүй байна. Хэрэглээний үнийн өсөлтийг төрийн албан хаагчдын цалин хөлсний өсөлт хангахгүй болох буюу бодит цалингийн өсөлт зогсонги байдалтай болно. Үүнээс хамаарч төрийн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах боломжгүй болох, төрийн алба мэргэшсэн, чадварлаг хүний нөөцөөр дутагдах зэрэг эрсдэлүүд үүсэж болзошгүй юм.

Ядуурлын түвшин 2016 оны байдлаар 29.6 хувь, 2018 онд бага цалинтай ажиллагчдын хувийн жин 27.4, хөдөлмөр эрхэлж байгаа боловч ядуурлын түвшнээс доогуур хэрэглээтэй хүн амын хувийн жин 22.7 хувь тус тус байгаа нь цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх, эдийн засгийн хүртээмжтэй өсөлтийг хангах нь тулгамдсан асуудал болж байна.

ХАБЭА-н чиглэлээр 2018 онд хийгдсэн судалгаагаар үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг үндэсний түвшинд хэрэгжүүлэхэд мэргэжлийн хүний нөөц хүрэлцэхгүй байгаа нь тогтоогдсон. Тухайлбал 10,000 ажилтан тутамд ХАБЭА-н ажилтан 29 хувь, хөдөлмөрийн эрүүл ахуйч 0.9 хувь, хөдөлмөрийн

эрүүл мэнд судлаач эмч 0.3 хувь оногдож байгааг тогтоосон. Аж ахуйн нэгж байгууллагуудын ХАБЭА-н асуудал хариуцсан ажилтнуудын 7 хувь нь их сургуульд мэргэжил эзэмшсэн, 93 хувь нь түр сургалтын төвүүдэд бэлтгэгдсэн мэргэжлийн бус хүмүүс байна. 2019 онд мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний өндөр эрсдэлтэй нөхцөлд ажилладаг 224 мянган хүний 11.3 хувь нь хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамрагдсан. Өндөр эрсдэлтэй 29,425 аж ахуйн нэгжүүдийн 0.8 хувь нь ажлын байрандаа хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ хийлгэсний 30 хувь нь эрүүл ахуйн стандартын шаардлага хангаагүй байна.

Эдгээр тоо баримтаас харахад ХАБЭА-н үндэсний хөтөлбөрийн залгамж бодлогыг үргэлжлүүлэх, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг үндэсний түвшинд төлөвлөх, хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Мөн ажиллагсдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хамгаалах арга хэмжээг тасралтгүй хэрэгжүүлэхийн зэрэгцээ цар тахал, шинэ технологи, шинэ ажил мэргэжил, аж үйлдвэржилтийн өсөлт зэргээс шинээр бий болж буй аюул, эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, эрүүл бүтээмжтэй ажиллах хүчээр эдийн засгийг дэмжих асуудал чухлаар тавигдаж байна.

Цаашдын зорилт: Нэгдсэн үндэсний байгууллагын Ерөнхий Ассамблейн 70 дугаар чуулган 2015 онд болж, “Тогтвортой хөгжлийн зорилго” (ТХЗ) -ын 17 зорилго, 169 зорилгыг баталж, 2016 оны 01 дүгээр сарын 01-нээс Тогтвортой хөгжлийн зорилгыг албан ёсоор дэлхий нийтээр хэрэгжүүлж эхэлсэн. Уг 17 зорилгоос хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт шууд хамаарах ТХЗ 8 буюу Зохистой хөдөлмөр ба эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих зорилго, шууд бус дам хамаарах ТХЗ 1 буюу Ядуурлыг устгах зорилго байна. ҮСХ-ны үзэж буйгаар ТХЗ-ийн 8-д хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой дийлэнх үзүүлэлтүүдийг гаргах боломжтой гэж тооцсон.

ТХЗ-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийн шалгуур үзүүлэлтүүд нь илүү дэлгэрэнгүй буюу жендэр, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, цалингийн зөрүү, амьдралын чанарын үзүүлэлт зэрэг тэгш байдлыг илүү чухалчилсан байна.

ТХЗ бол хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих замаар ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах, эдийн засгийн өсөлтийг нэмэгдүүлэх, иргэдийн амьжиргааг дээшлүүлэхэд оршино. Энэ зорилгод хүрэхийн тулд хөдөлмөрийн салбарын төсвийн төлөвлөлт, хэрэгжилт, гүйцэтгэлийг үр дүнтэй болгох, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг бий болгоход ТХЗ, “Алсын хараа-2050” зэрэг урт, дунд хугацааны хөгжлийн хөтөлбөрүүдийг хооронд нь нягт уялдуулах шаардлагатай байна (ТХЗ-той уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь төсөл, 2021).

“Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичгийн хүрээнд 2021-2030 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа, Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл, Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр зэрэг хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэн хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, ажилгүйдлийг бууруулахаар ажиллаж байна. Энэ хүрээнд дараах зорилт, арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж байна. **Үүнд:**

1. “Халамжаас хөдөлмөрт” зорилтыг хэрэгжүүлэх хууль эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх хүрээнд Нийгмийн халамжийн тухай болон Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулиудын шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулж байна. Хуулиудын төсөлд нийгмийн халамжийн дэмжлэг, туслалцааг зорилтот бүлэгт чиглүүлэх, нийгмийн халамж авч байгаа хөдөлмөрийн чадвартай хүнийг хөдөлмөр эрхлүүлэх зохицуулалтыг тусгана.
2. Хөдөлмөрийн зах зээлийн ойрын, дунд, урт хугацааны эрэлт, нийлүүлэлтийг системийн динамик загварыг ашиглан оновчтой тодорхойлж, салбар дундын үйл ажиллагааны уялдаатайгаар мэргэжилтэй ажиллах хүчний нөөцийг бэлтгэнэ.
3. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, арга хэмжээг бүс, орон нутгийн онцлогт нийцүүлэн боловсронгуй болгоно. Мөн эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн төсөл, хөтөлбөрийг шинээр хэрэгжүүлнэ.
4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг бүрэн цахимжуулна.
5. Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулахад орон нутгийн захиргааны байгууллагын оролцоог нэмэгдүүлж, төр, хувийн хэвшлийн түншлэл, хамтын ажиллагааг өргөжүүлнэ.
6. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сургалтын бодлого, тогтолцоог боловсронгуй болгоно.
7. Хөдөлмөрийн бүтээмжийн өсөлттэй уялдуулсан цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх тогтолцоог бий болгоно.
8. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийн эх үүсвэр гадаад ажилчдын ажлын байрны төлбөрийн

- орлогоос шууд хамааралтай байгааг өөрчилж, улсын төсвийн санхүүжилтийг нэмэгдүүлэх чиглэл баримтална.
9. Томоохон бүтээн байгуулалт, хөрөнгө оруулалтын хөтөлбөр, төслүүдэд ажиллах хүчний нөөцийг татан оролцуулж, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлнэ.
 10. Албан бус эдийн засгийн салбарт ажиллагчдын бүртгэл, мэдээллийг боловсронгуй болгож, албан эдийн засгийн салбарт шилжихийг дэмжсэн арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.
 11. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас олгох зээлийг шинэ технологи, инновацыг нэвтрүүлэх замаар ажлын байрыг нэмэгдүүлж буй ажил олгогчийг дэмжихэд чиглүүлнэ.
 12. Төрийн үйлчилгээний салбарын зарим албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэл, чанарыг цалин хөлс, урамшуулалтай уялдуулах аргачлалыг бий болгох, холбогдох дүрэм, журмыг шинэчилнэ.
 13. Төрийн албан хаагчдын цалин хөлсийг инфляцын түвшин, ажлын гүйцэтгэлтэй уялдуулан үе шаттайгаар нэмэгдүүлнэ.
 14. Ажилтны бүтэн бус цагаар, зайнаас, уртын ээлжээр ажиллуулах зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн онцлог харилцааг зохицуулсан эрх зүйн орчныг бүрдүүлж, хэрэгжилтийг зохион байгуулна.
 15. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох замаар бага орлоготой иргэдийн орлогыг нэмэгдүүлнэ.
 16. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн хууль эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгож, уялдаа холбоог нь сайжруулна.
 17. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн удирдлага зохион байгуулалт, хамтын ажиллагааг сайжруулна.
 18. Аж ахуйн нэгж байгууллагын түвшинд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн удирдлагын тогтолцоог боловсронгуй болгож, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний механизмыг сайжруулна.
 19. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн боловсрол, сургалт, статистик эрдэм шинжилгээнд дэмжлэг үзүүлнэ.

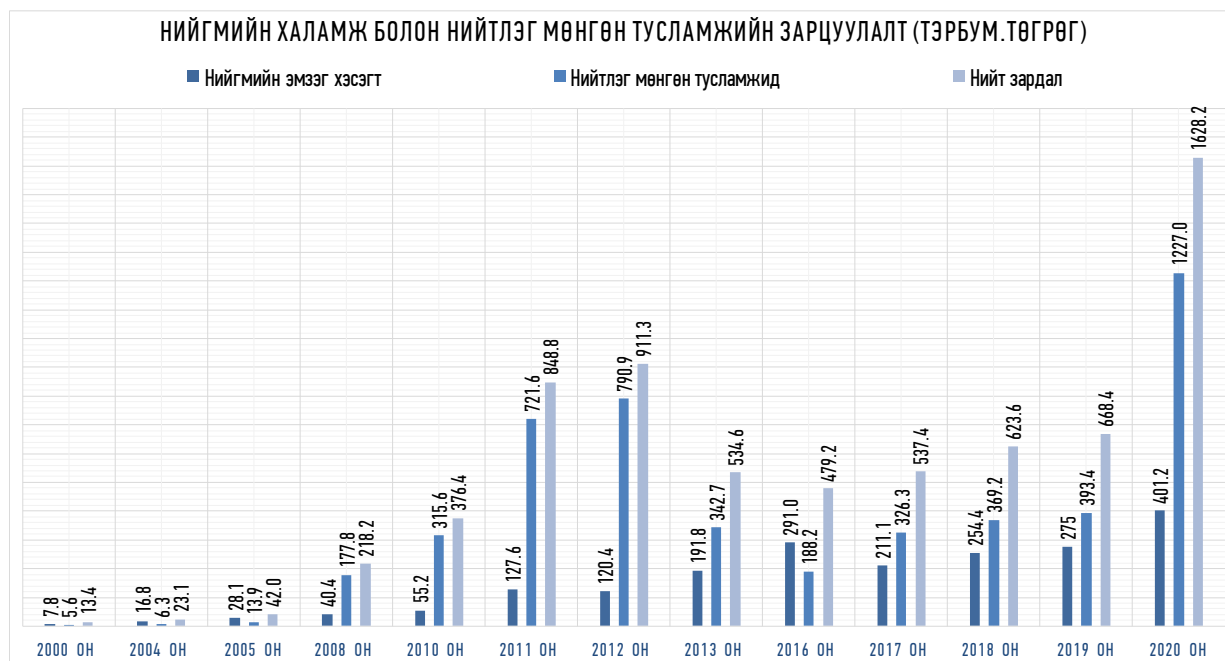
Нийгмийн халамжийн өнөөгийн байдал: Нийгмийн халамжийн салбарын гол бодлого нь нийгмийн зүгээс зайлшгүй дэмжин туслах шаардлагатай иргэдийг төр ивээлдээ авч, амьдралын баталгааг нь алдагдуулахгүй байх зорилгоор өөрийн улсын онцлогт тохирсон нийгмийн халамж, хамгааллын тогтолцоог бий болгож, хэрэгжүүлэхэд чиглэгдэж байна.

Төрөөс зайлшгүй дэмжиж туслах шаардлагатай ядуу, эмзэг бүлгийн өрх, иргэдийн амьдралын баталгааг нь алдагдуулахгүй байх зорилгоор 1995 онд Нийгмийн халамжийн анхны бие даасан хуулийг УИХ-аас батлан хэрэгжүүлж байна.

Эдгээр хуулиудын хүрээнд ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн, алдар цолтой ахмад настан, хүүхэд, эхчүүд болон нийгмийн халамжийн дэмжлэг тусалцаа зайлшгүй шаардлагатай иргэдэд төрөөс 12 төрлийн нийгмийн халамж, үйлчилгээний хөтөлбөр (тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламж, хөнгөлөлт, үйлчилгээ)-ийг хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Тулгамдаж буй асуудал: Нийгмийн халамжийн арга хэмжээнд Монгол Улс 2000 онд 13.4 тэрбум төгрөг зарцуулж байсан бол 2018 онд 623.8 тэрбум, 2019 онд 671.0 тэрбум, 2020 онд 1.6 их наяд төгрөг зарцуулсан байна. Халамжийн сангийн 2018 оны гүйцэтгэл ДНБ-ний 1.9 хувь, нэгдсэн төсвийн зардлын 6.8 хувь, 2019 оны гүйцэтгэл ДНБ-ний 1.8 хувь, нэгдсэн төсвийн зардлын 5.9 хувь, 2020 оны гүйцэтгэл ДНБ-ний 4.2 хувь, нэгдсэн төсвийн зардлын 13.3 хувийг тус тус эзэлж байна. Нийгмийн халамжийн 2020 оны зардал өндөр гүйцэтгэлтэй гарсан нь коронавируст халдвар (Ковид-19)-ын тархалттай холбоотой.

Зураг 8. Нийгмийн халамж болон нийтлэг мөнгөн тусламжийн зарцуулалт 2000-2020 он (тэрбум.төгрөг)



Өмнөх онуудын гүйцэтгэлийг бусад хөгжиж буй орнуудтай (ДНБ-ий 1.6 хувь) харьцуулахад Монгол Улс харьцангуй өндөр зарцуулалттай байна.

2004 оноос эхлэн улс төрийн намуудын мөрийн хөтөлбөрт халамжийг хавтгайруулах заалтууд тусгасаар ирсэн нь халамжийг хамрах хүрээг тэлэх нөхцөлийг бий болгожээ. Одоо нийгмийн халамжийн арга хэмжээ, үйлчилгээнд зарцуулж байгаа нийт хөрөнгийн 30 гаруй хувь нь амьжиргаа багатай зорилтот хэсэгт очиж байна.

Иймд халамжийн бодлого, хүн амын өсөлт, амжилтыг урамшуулан дэмжих бодлогыг ялгаж зааглах, халамжийн хуулиар зөвхөн зорилтот хэсэгт чиглэсэн арга хэмжээг тусгаж, халамжид хамааралгүй дээрх тусламж, урамшууллыг халамжийн хуулиас тусдаа хуулиар зохицуулах, өөрчлөх шаардлагатай байна.

Манай улсын халамжийн бодлогын дийлэнх нь бэлэн мөнгө тараах хөтөлбөрүүд байгаа бөгөөд өрх иргэдийг чадавхжуулах, сургах, зөвлөх, дэмжих нийгмийн ажлын мэргэжлийн үйлчилгээг хүргэх эрх зүйн зохицуулалт хангалтгүй байгаагаас шалтгаалан нийгмийн халамжийн нийт санхүүжилтийн нэг хүрэхгүй хувийг энэ арга хэмжээнд зарцуулж байна. Тэдгээр бэлэн мөнгөний хөтөлбөр, арга хэмжээнүүд ядуурлыг бууруулахад чиглэгдэж буй боловч эдийн засгийн өсөлтийг дагаж ядуурлын хамрах хүрээ дорвитой буурахгүй, харин ч ядуурал олон хэлбэртэй болж хүн амын зарим хэсэг нь орлогын төдийгүй боловсролын, сэтгэлгээний ядууралд нэрвэгдэж, ядууралтай эвлэрч, түүнээс гарах эрмэлзлээсээ няцах хандлагатай болж байгаа нь санаа зовоох асуудал болж байна. Хөдөлмөр эрхлээд амьдралаа авч явах бололцоотой зарим нь ч халамж хүртэх сонирхол өндөртэй байна. Иргэдийг сургах, чадавхжуулах, хөгжүүлэх, ажлын байранд бэлтгэх халамжаас хөдөлмөрт чиглүүлэх бодлогыг бид олон жил орхигдуулсан.

Иймд иргэдийн дундах бэлэнчлэх, халамжлуулах сэтгэлгээний хандлагыг өөрчилж, халамжийг зөвхөн төрийн туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай ядуу, эмзэг хэсэгт хүргэх, харин хөдөлмөрлөх чадвартай боловч халамж хүртдэг иргэдийг бэлэн мөнгөөр тэтгэх бус тэднийг чадавхыг нээн хөгжүүлэх, хөдөлмөр хийж орлого олоход саад болж байгаа бэрхшээлийг нь хамтын дэмжлэгтэйгээр арилгаж, хөдөлмөрлөх нөхцөлийг нь бүрдүүлж, улмаар Халамж хүртэгчээс хөдөлмөр эрхлэгч болгох бодлогыг хэрэгжүүлэх чиглэлээр хууль тогтоомжийг шинэчлэх шаардлагатай байна.

Цаашдын зорилт: Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Алсын хараа 2050 Монгол Улсын урт хугацааны бодлого”-д “Нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд хүн амын эмзэг бүлгүүдийг бүрэн хамруулна. Зорилтот, эмзэг бүлгийн өрх, иргэний амьжиргаанд хүрэлцэхүйц хэмжээний нийгмийн халамжийн тусламж, дэмжлэгийг үзүүлдэг болно” гэсэн зорилт дэвшүүлсэн. Үүнтэй уялдуулан УИХ-ын 2020 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрт “Өрхийн амьжиргааны түвшнийг тогтоох аргачлалыг боловсронгуй болгож, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг зорилтот бүлэгт чиглүүлэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж ядуурлыг тууштай бууруулна” гэж заасан.

Дээрх зорилго, зорилтуудыг хангахын тулд нийгмийн халамжийн биш зорилтот бүлэгт чиглээгүй хөтөлбөрүүдийг багасгах, халамжаас салгах, одоогийн хөтөлбөрүүдийг ядуу эмзэг хэсэгт чиглүүлж хэмжээг нэмэгдүүлэх, нийгмийн халамжийн үйлчилгээг хөдөлмөр эрхлэлттэй уялдуулах замаар халамж хүртэгчийг ажилтай, орлоготой болгох халамжаас хөдөлмөрт шилжих бодлогын хүрээнд Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулж УИХ-д өргөн мэдүүлэхээр ажиллаж байна.

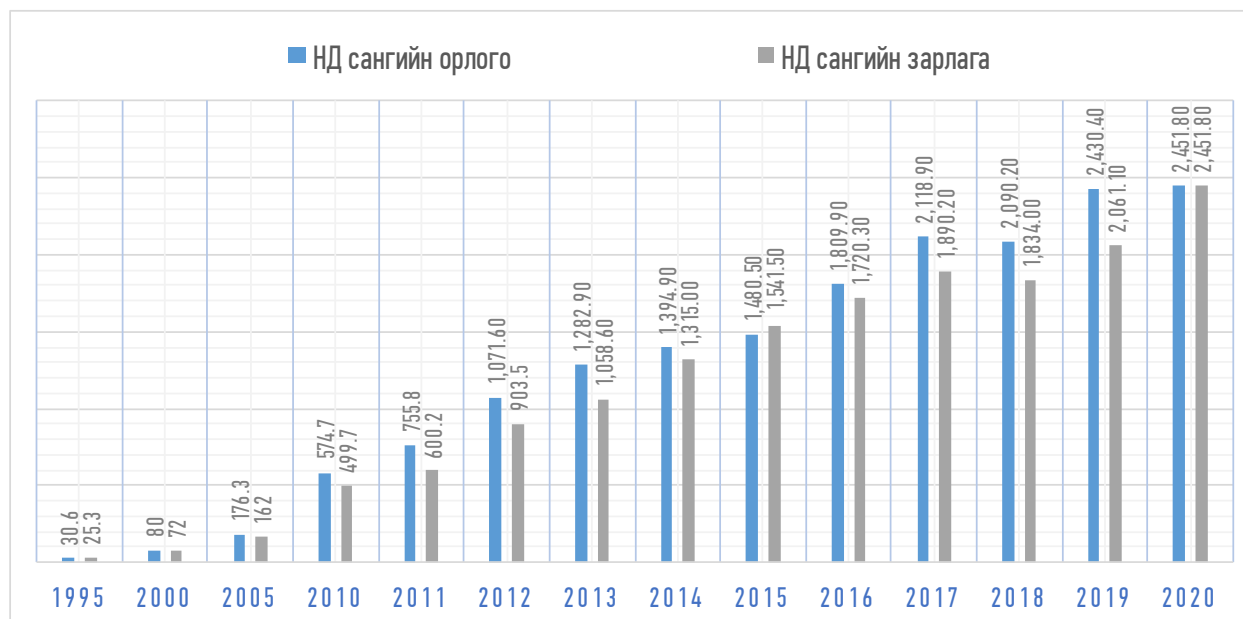
Төсөв хөрөнгийн хувьд халамжийн нийт зардлыг огцом бууруулахгүйгээр, өнөөгийн халамжийн төсвийн хүрээнд дахин хуваарилалт хийж, халамжийн туслалцаа хамгийн их шаардлагатай ядуу иргэдэд чиглэсэн дэмжлэгт илүү хөрөнгө хуваарилах зарчмыг баримтална.

Нийгмийн даатгалын салбарын өнөөгийн байдал: Монгол Улс 1994 оныг хүртэл төрийн санхүүжилттэй нийгмийн хамгааллын тогтолцоотой байсан бөгөөд УИХ-аас 1994 онд Нийгмийн даатгалын багц хуулийг баталснаар шимтгэлд суурилсан тогтолцоонд, 1999 оноос нэрийн дансны хэсэгчилсэн тогтолцоонд шилжсэн. Энэ тогтолцоо нь иргэд болон ажил олгогч эзэд нийгмийн даатгалын шимтгэл төлж тусгай сан бүрдүүлэн, уг сангаас аливаа эрсдэл тохиолдсон даатгуулагчдад шимтгэл төлсөн хугацаа, хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээнээс нь хамааралтайгаар тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоож олгох харилцааг зохицуулж байгаа нийгмийн хамгааллын арга хэмжээний нэг төрөл юм.

Өнөөгийн Монгол Улсын нийгмийн даатгалын тогтолцоо нь иргэдийг өндөр наслах, өвчлөх, хөдөлмөрийн чадвараа алдах, эрүүл мэндээрээ хохирох, ажилгүй болох, тэжээгчээ алдах тохиолдолд тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр олгох зорилго бүхий тэтгэврийн, тэтгэмжийн, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний, ажилгүйдлийн гэсэн 4 төрлийн сангаас бүрдэж байна.

Нийгмийн даатгалын санд 2021 онд 2.4 их наяд төгрөгийн орлого төвлөрүүлэхээс 2021 оны 3 дугаар улирлын байдлаар 1.9 их наяд төгрөгийн орлого бүрдүүлж, давхардсан тоогоор 632.4 мянган иргэнд 1.9 их наяд төгрөгийн 20 төрлийн тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардал олгосон байна.

Зураг 9. Нийгмийн даатгалын сангийн орлого, зарлага 1995- 2020 он (сая.төг)



Тулгамдаж буй асуудал: Өнөөдөр нийгмийн даатгалын харилцааг Монгол Улсын 30 гаруй хууль, “Нийгмийн хамгааллын салбарт хамтран ажиллах тухай” олон улсын 6 хэлэлцээр, Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлогын баримт бичиг, Улсын Их Хурлын болон Засгийн газрын 30-аад тогтоол болон захиргааны хэм хэмжээний 70 гаруй акт, тогтоол шийдвэрүүдээр зохицуулж байна.

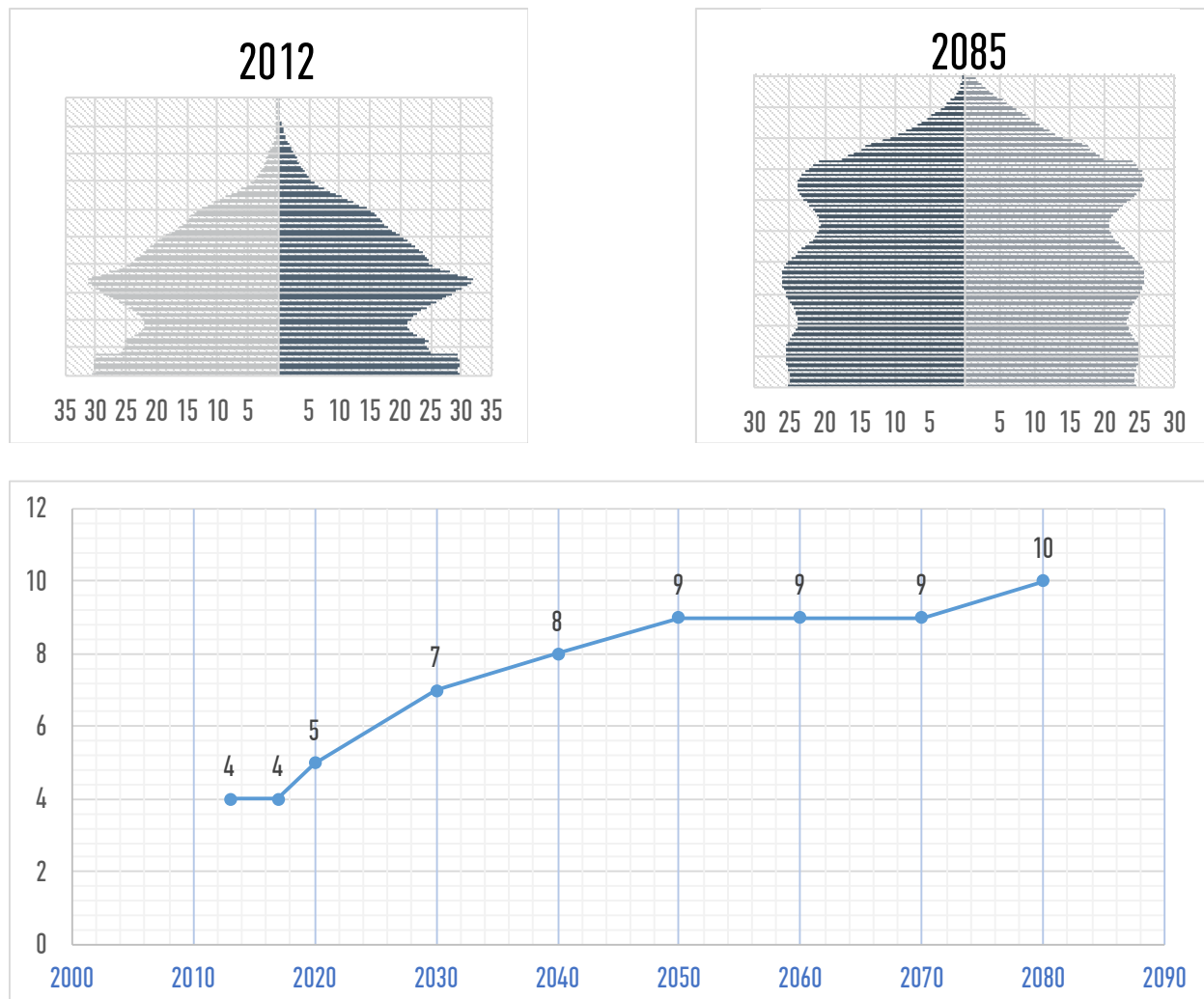
Зарим салбарын хууль тогтоомжоор нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх, тэтгэвэр тогтоох харилцааг зохицуулсан нь хуулийн хийдэл үүсэж байна. Тухайлбал, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн тухай, Монгол Улсын Хилийн тухай хууль, Гаалийн тухай хууль, Дипломат албаны тухай хуульд хуулиар шимтгэл төлсөн хугацаа, өндөр насны тэтгэвэрт гарах нас, тэтгэвэр бодох хувь хэмжээг зохицуулсан нь нийгмийн даатгалын харилцааг нарийвчлан зохицуулсан хуулиудтай зөрчилдөж байгаа юм.

Сүүлийн жилүүдэд нийгмийн даатгалын чиглэлээр авч хэрэгжүүлж буй зарим бодлого, үйл ажиллагаа болон

ирээдүйн хүн амын насжилтаас хамаарч нийгмийн даатгалын сангийн зардал улам өсөж, тэтгэврийн даатгалын сангийн алдагдал нэмэгдэхээр байгаа тул нийгмийн даатгалын сангуудын санхүүгийн тогтвортой, бие даасан байдлыг хангасан сангийн зөв менежментийг хэрэгжүүлэх шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна.

Өнөөдрийн байдлаар 10 даатгуулагчид ногдох тэтгэвэр авагчийн тооны харьцаа 5 байгаа бөгөөд 2025 оноос эхлэн хүн ам зүйн цонх үе хаагдаж, дундаж наслалт нэмэгдсэнээр нийт хүн амд эзлэх тэтгэвэр авагчдын тоо өсөж 2030 онд 7, цаашид 10 тэтгэвэр авагч болохоор байгаа юм.

Зураг 10. Хүн амын насны бүтэц, 10 шимтгэл төлөгчид ногдох тэтгэвэр авагчийн тоо



Мөн 2020 онд хүн амын дундаж наслалт 70.71 хүрсэн бөгөөд 2000 онтой харьцуулахад 7.51 жилээр буюу жилд дунджаар 3.7 сараар нэмэгдсэн. Нийт хүн амын 7.0 хувийг 60-аас дээш насны ахмадууд эзэлж байгаа бол 2050 онд 28.6 хувь болж өсөхөөр байна. Монгол Улс тэтгэврийн даатгалын сангийн улсын төсвийн татаас 2020 онд ДНБ-ий 2.8 хувьтай тэнцэж байсан бол 2030 онд 6.8 хувь, 2050 онд 11.3 хувьд хүрэх төлөвтэй байна.

Дээр дурдсан тулгамдаж буй асуудлуудаас харахад нийгмийн даатгалын тогтолцоог шинэчлэх, эрх зүйн орчныг сайжруулах шаардлагатай байна.

Цаашдын зорилт: “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого, “Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл”, “Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”-т нийгмийн даатгалын хамрах хүрээг өргөжүүлэх, тэтгэврийн даатгалыг олон давхаргат тогтолцоонд шилжүүлэх, нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгийн зохистой удирдаж, санг алдагдалгүй түвшинд хүргэх, нийгмийн даатгалын бие даасан тогтолцоог бий болгох, хуримтлалын нэгдсэн сан байгуулж иргэд бодит хуримтлалтай болох эрх зүйн шинэчлэл хийхээр тусгасан.

Дээрх зорилго, зорилтуудыг хангахын тулд нийгмийн даатгалын багц хуулийн төслийг боловсруулан батлуулах нь зүйтэй байна.

Нийгмийн даатгалын багц хууль батагдсанаар нийгмийн даатгалын засаглал оновчтой болох, нийгмийн даатгалын байгууллага, ажилтны эрх, чиг үүрэг тодорхой болох, чадавх сайжрах, нийгмийн даатгалын сангийн чөлөөт үлдэгдэл хөрөнгийг санхүүгийн хэрэгсэлд оруулах боломж бүрдэх, олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоонд шилжих, нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийг хэрэглээний үнийн өөрчлөлт, цалин хөлсний өсөлтийг харгалзан жил бүр нэмэгдүүлдэг болгох шаардлага байна.

Дэлхий дахинд болон Монгол Улсад үүсээд байгаа улс төр, хууль эрх зүй, нийгэм, эдийн засгийн олон талын хүчин зүйлийн өөрчлөлт, цаашдын чиг хандлагыг харгалзан үзэж ирэх жилүүдэд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт баримтлах бодлого стратеги, түүнийг хэрэгжүүлэх арга замыг зайлшгүй шинэчлэн боловсруулж мөрдүүлэх нь чухал байна.

Ийнхүү цаг үетэйгээ нийцсэн, зайлшгүй өөрчлөлтүүдийг тухай бүрд нь тусган хэрэгжүүлснээр Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын байгууллагууд нь гадаад, дотоодын ижил төрлийн байгууллагуудтай өрсөлдөх чадвартай байж, төрийн албан хаагчдынхаа идэвх санаачилга, урам зоригийг нэмэгдүүлж, мэргэшлийн мэдлэг, ур чадвараа төгөлдөржүүлэн ажиллах боломжтой болно.

Эцэст нь гадаад ба дотоод орчны зүгээс нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлсны үндсэн дээр орчны шинжилгээний үр дүнг CBOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) дараах хүснэгтэд нэгтгэн харуулав.

Хүснэгт 2. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын дотоод ба гадаад орчны шинжилгээний үр дүн

ДОТООД ХҮЧИН ЗҮЙЛС		ГАДААД ХҮЧИН ЗҮЙЛС	
Давуу тал	Сул тал	Боломж	Эрсдэл
1.Салбарын эрхлэх асуудлын хүрээний эрх зүй, бодлогын орчин тодорхой хэмжээнд бүрдсэн.	1.Салбарын бодлого үйл ажиллагаа нь бусад салбарын бодлоготой уялдаа хангалтгүй.	1.Салбар дундын уялдааг зохистой хангаснаар хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын бодлогын хэрэгжилтийг сайжруулах боломжтой.	1.Улс төрийн гэнэтийн шийдвэрийн нөлөөлөл их байдаг.
2.Салбарын эрхлэх асуудлын цар хүрээтэй өргөн, үйлчилгээ үзүүлэх чиг үүрэг бүхий байгууллагууд төв, орон нутаг бүрд байна.	2.Салбарын зарим байгууллагын (ХБИ-ийн талаарх бүртгэл, мэдээлэл) программ хангамж хийгдээгүй.	2.Олон нийт, иргэний нийгмийн байгууллагуудтай өргөн хүрээнд хамтран ажилладаг.	2.Нийгмийн рациональ бус шүүмжлэлд хэт автаж шийдвэр гаргах тохиолдол байдаг.
3.Үйл ажиллагаа явуулах техник тоног төхөөрөмж, программ хангаж, мэргэшсэн, тогтвортой ажиллах хүний нөөц бүрдсэн.	3.Салбарын албан хаагчдын ажлын ачаалал харилцан адилгүй, чиг үүргийн хуваарилалт оновчгүй байна.	3.Олон улсын төрөлжсөн байгууллагуудтай байнгын харилцаатай ажилладаг.	3.Төрийн байгууллагуудын мэдээллийн сангийн уялдаа холбоо хангалтгүй.
4.Төрийн болон төрийн бус байгууллагатай хамтран ажиллах соёл төлөвшсөн.	4.Салбарын мэдээллийн технологи н мэргэжилтнүүдийн тоо дутагдалтай, цалин бага байна.	4.Салбарын хэмжээнд их өгөгдөл, технологид суурилсан үйлчилгээг нэвтрүүлэх боломжтой.	4.Инфляцын түвшний өөрчлөлтөөс үүдэн салбарын бодлогыг хэрэгжүүлэхэд хүндрэл учирдаг.
5.Салбарын зарим байгууллага үйл ажиллагаандаа олон улсын чанарын удирдлагын тогтолцоо нэвтрүүлж эхэлсэн.	5.Хүний нөөцийг чадавхжуулах системтэй бодлого, төлөвлөлт сул.		5.Салбарын бодлого хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг зохион байгуулахад санхүү, төсвийн нөөц дутагдалтай.
6.Салбарын ихэнх үйлчилгээг цахимжуулсан.	6.Улс төрийн нөхцөл байдлаас шалтгаалсан салбарын бодлогын залгамж алдагддаг.		

Cross SWOT шинжилгээгээр боломж, эрсдэл, давуу, сул талуудыг ач холбогдлоор нь эрэмбэлж хооронд нь харьцуулах замаар шийдлүүдийг тодорхойллоо.

<p>“SO” БОГИНО ХУГАЦААНЫ ЗОРИЛТУУД (Хэрхэн өөрсдийн ДАВУУ ТАЛаа ашиглан БОЛОМЖ-оо нэмэгдүүлэх стратеги)</p>	<p>“WO” ДУНД ХУГАЦААНЫ ЗОРИЛТУУД (Хэрхэн өөрсдийн СУЛ ТАЛаа сайжруулан БОЛОМЖ-оо нэмэгдүүлэх стратеги)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийг өргөжүүлэх 2. Салбарын зарим чиг үүргийг ТББ-д шилжүүлэх, хамтран ажиллах замаар ажлын ачааллыг бууруулах 3. Олон улсын төсөл, хөтөлбөр, байгууллагуудтай хамтран ажиллах 4. Салбарын харилцааг зохицуулсан хууль, эрх зүйн орчныг сайжруулах 5. Цахим шинэчлэлийг эрчимжүүлэх замаар үйлчилгээний чанар хүртээмжийг сайжруулах 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Шинээр батлах стратегийн хэрэгжилт, хяналт шинжилгээг сайжруулах 2. Шинэ эрх зүйн орчны хүрээнд дагалдан гарах журмуудыг боловсруулах 3. Албан хаагчдын нийгмийн хамгаалал, ажиллах орчныг сайжруулах 4. Гадаад, дотоод харилцааг шинэ түвшинд гаргах 5. Хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх замаар халамжийн үйлчилгээний ачааллыг бууруулах
<p>“ST” ДУНД ХУГАЦААНЫ ЗОРИЛТУУД (Хэрхэн өөрсдийн ДАВУУ ТАЛаа ашиглах АЮУЛ-аа бууруулах стратеги)</p>	<p>“WT” УРТ ХУГАЦААНЫ ЗОРИЛТУУД (Хэрхэн өөрсдийн СУЛ ТАЛаа хамгийн бага түвшинд байлган АЮУЛ-аас хамгаалах стратеги)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Салбарт тулгамдаж буй асуудал, эрсдэлүүдийг судалгааны үр дүнд тодорхойлон бодлогын шийдлийг тодорхойлох 2. Төсөв хөрөнгө дутагдалтай байгаа ажлууд дээр төр хувийн хэвшлийн түншлэл, олон улсын дэмжлэг авах замаар шийдвэрлэх 3. Салбарын нэр хүндэд нөлөөлөхүйц ёс зүйн зөрчлүүдийг бууруулах 4. Оролцогч талуудыг сургаж, мэргэшүүлж, хандлагыг өөрчлөх, чадавхыг сайжруулах ажлуудыг эрчимжүүлэх 5. Хамтран ажилладаг оролцогч талууд хоорондын уялдаа холбоог сайжруулах замаар хамтын ажиллагааны үр дүнг дээшлүүлэх 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд болон бусад зорилтот бүлгүүдийн бүртгэл судалгааг сайжруулж, дээрх бүлгүүдэд бүрэн чиглэж ажиллах 2. Ядуурлыг бодитой бууруулахад чиглэсэн бодлого, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх замаар бэлэн мөнгөний хөтөлбөрүүдийг бууруулах 3. Харьяа агентлаг, газрууд, яамны газар хэлтэс, хэвтээ босоо түвшинд төрийн бусад байгууллагууд хоорондын ажлын уялдааг сайжруулах 4. Төр, иргэн, хувийн хэвшил, иргэний нийгмийн байгууллага хоорондын ойлголтын зөрүүг хамгийн бага түвшинд байлгах 5. Төсөв санхүүгийн хүндрэлтэй нөхцөлд төр, хувийн хэвшлийн түншлэл, ОУ-ын төсөл хөтөлбөрийн дэмжлэгийг үр дүнтэй ашиглах 6. Ажиллах хүчний эрэлт, улс орны дотоод гадаад нөхцөлийг тооцож бодлогын зохицуулалт хийх

ЗУРГАА. СТРАТЕГИЙН ЗОРИЛГО

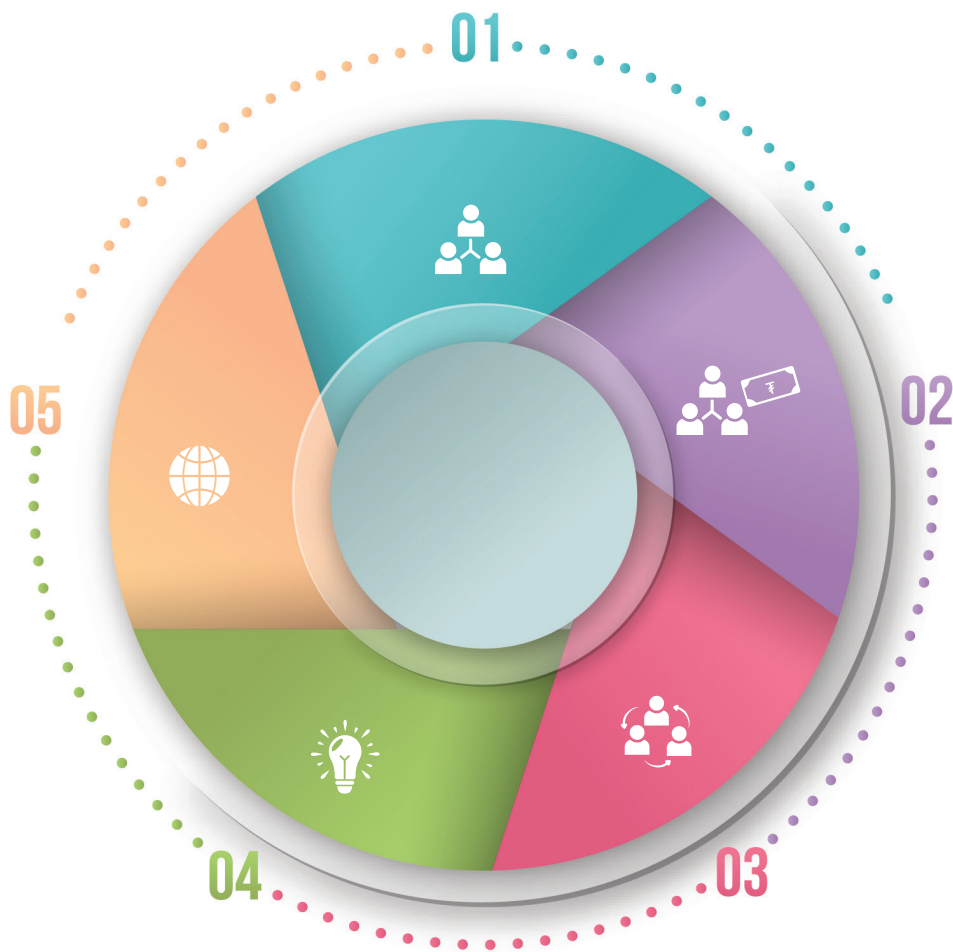
Стратегийн зорилго

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын эрх зүйн шинэчлэлийг хийх, хүний нөөц, цахим үйлчилгээг хөгжүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажилгүйдлийг бууруулах, хүн ам бүлгүүдийн хөгжил, хамгааллын тогтолцоог боловсронгуй болгох, үндэсний чадавхыг бэхжүүлэх замаар дундаж давхаргыг өргөжүүлж, нийгмийн хөгжлийн түвшнийг нэмэгдүүлнэ.

Стратегийн зорилт

Стратегийн зорилгын хүрээнд дараах зорилтыг хэрэгжүүлнэ.

1. Хүн ам, гэр бүлийн хөгжил, хамгааллын тогтолцоог бэхжүүлнэ.
2. Хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, ажилгүйдлийг бууруулах замаар иргэдийн орлогыг нэмэгдүүлнэ.
3. Зорилтот иргэн, даатгуулагчид нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хүргэж, нийгмийн баталгаагаар хангана.
4. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын удирдлага, манлайллыг төгөлдөржүүлнэ.
5. Цахим шилжилтийг гүнзгийрүүлж, үйлчилгээг хүртээмжтэй, шуурхай, ил тод нээлттэй хүргэнэ.



ДОЛОО. СТРАТЕГИЙН ЗОРИЛГЫГ ХЭМЖИХ ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ, СУУРЬ БОЛОН ЗОРИЛТОТ ТҮВШИН, СТРАТЕГИ

Төлөвлөгөөг баталсан:

ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН

САЙД

(албан тушаал)



Төсвийн Ерөнхийлөн захирагч

/А.АРИУНЗАЯА/

(огноо)

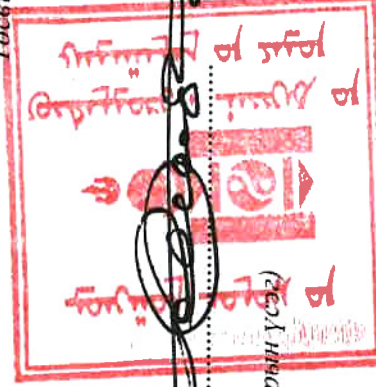
2021.12.20..

Төлөвлөгөө боловсруулсан:

ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМНЫ

ТӨРИЙН НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГА

(албан тушаал)



Төсвийн шууд захирагч

/Г.ӨНӨРБЯЯР/

(огноо)

2021.12.20..

ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЛБАРЫН 2021-2024 ОНЫ СТРАТЕГИ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

Бодлогын баримт бичигт тусгагдсан, болон үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх зорилт	Стратеги (арга зам)	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин (2020 он)	Зорилтот түвшин	Санхүүгийн эх үүсвэр
Ерөнхий чиг үүрэг: Хүн амын хөгжлийн бодлого					
Үндсэн чиг үүрэг: Хүн амын хөгжлийг дэмжих бодлого					
Зорилт 1: Хүн ам, гэр бүлийн хөгжил, хамгааллын тогтолцоог бэхжүүлнэ	1.1. Хүн ам, хүн амын бүлэг, гэр бүлийн хөгжлийн чиглэлээрх хууль, тогтоомж, бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж, шинэчлэх	Батлагдсан эрх зүйн баримт бичгийн тоо	Хүн ам, гэр бүлийн чиглэлээр 6 хууль хэрэгжиж байна. Хүүхдийн эрхийн тухай, Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн хэрэгжилтийн үнэлгээ хийгдсэн.	Хүн ам, гэр бүлийн чиглэлээрх 6 хуулийг шинэчлэн, 2 хуулийг шинээр батлуулсан байна.	Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр
	1.2. Нийгмийн хөгжлийн зорилтот хөтөлбөр хэрэгжүүлэх	Салбарын зорилтот хөтөлбөрийн төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн хувь	-	Салбарын зорилтот хөтөлбөрийн төлөвлөгөө батлагдаж, хэрэгжилт 30-аас доошгүй хувь байна.	
Үндсэн чиг үүрэг: Гэр бүлийн хөгжлийн бодлого					
Зорилт 1: Хүн ам, гэр бүлийн хөгжил, хамгааллын тогтолцоог бэхжүүлнэ.	1.3. Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын салбарын нийгмийн ажлын мэргэжлийн удирдлагын чадавх, манлайлыг бэхжүүлэх	Албан хаагчийн тоо, Батлагдсан эрх зүйн баримт бичгийн тоо	Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн салбарт нийт 1054 албан хаагч ажиллаж байна.	Нийгмийн ажлын нийтлэг үйлчилгээний стандартын хэрэгжилтийг бүрэн хангана. Нийгмийн ажилтны ёс зүйн үндэсний хорооны үйл ажиллагаа тогтмолжсон байна. Нийгмийн ажилтны мэдээллийн санг ажиллуулна.	Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр
	1.4. Гэр бүлд зөвлөгөө өгөх, дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох	Стандартын шинэчилсэн төсөл-1 Гэр бүлд зөвлөгөө өгөх төвөөр үйлчлүүлсэн хүний тоо	Гэр бүлд зөвлөгөө өгөх төвийн гэр бүлийн боловсрол олгох 164 удаагийн танхимын болон цахим сургалтад 29960 хүн (хандалт 168503), угийн бичгийн	Гэр бүлд зөвлөгөө өгөх төвд тавих нийтлэг шаардлага MNS 6417:2013 стандартыг шинэчлэн боловсруулж батлуулна.	

Үндсэн чиг үүрэг 3: Хүн амын бүлгүүдийн хөгжлийн бодлого

<p>Зорилт 1. Хүн ам, гэр бүлийн хөгжил, хамгааллын тогтолцоог бэхжүүлнэ.</p>	<p>1.5. Эрүүл насжилтыг дэмжих, ахмад настанд үзүүлэх урт хугацааны тусламж үйлчилгээний цогц загварыг туршиж нэвтрүүлэх</p> <p>1.6. Хүүхэд хамгаалалд зориулсан зардлыг одоогийн хүрсэн түвшнөөс бууруулахгүйгээр цаашид нэмэгдүүлэн, үр дүнд суурилсан санхүүжилтийг олгох, зарцуулалтын үр ашгийг сайжруулах</p> <p>1.7. Хүүхэд хамгааллын үйлчилгээний чанар хүртээмжийг нэмэгдүүлж эрсдэлт нөхцөлд өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх</p> <p>1.8. Хүүхдийн ордон, театр хөгжлийн төвүүдийг нэмэгдүүлж, хөгжлийн үйлчилгээний чанар хүртээмжийг сайжруулах.</p> <p>1.9. Хүүхдийн хөгжил, авьяас, үр чадвар, төлөвшлийг дэмжихэд эцэг, эх, олон нийт, иргэний нийгмийн оролцоог нэмэгдүүлэх</p>	<p>Ахмад настанд үзүүлэх урт хугацааны тусламж үйлчилгээний загвар, Үйлчилгээнд хамрагдсан ахмад настны эзлэх хувь</p> <p>Хүүхэд хамгааллын зардлын хэмжээ, тэрбум төгрөгөөр</p> <p>Хүүхэд хамгааллын Шинээр байгуулсан зуслангийн тоо</p> <p>Зохион байгуулсан арга хэмжээний тоо</p>	<p>АХБ-тай хамтран эрүүл насжилтыг дэмжих, урт хугацааны тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх туршилтын төслийг хэрэгжүүлж эхэлж байна.</p> <p>Улсын төсвөөс хүүхэд хамгааллын арга хэмжээнд 2019 онд 7,6 тэрбум, 2020 онд 8 тэрбум төгрөг зарцуулсан.</p> <p>Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулж байгаа 31 асрамж, халамжийн төвд 1069 гаруй хүүхэд амьдарч байна. Хүүхэд харах үйлчилгээ 2021 оноос ХНХЯ, салбар хэрэгжүүлнэ.</p> <p>Улсын хэмжээнд хүүхдийн хөгжлийн ордон 15, хөгжлийн төв 6, хүүхдийн 4 театр байна. /13 аймаг, 3 дүүрэгт /2-25 төрлийн дугуйлан хичээллэж байна. Бүртгэлтэй 42 зуслан байгаагаас үйл ажиллагаа явуулж буй 35 зуслан байна. Улсын 14, хувийн 23, ОНӨҮГ 5 байна. Нийслэлийн 15, орон нутгийн 20 зуслантай.</p>	<p>Ахмад настанд үзүүлэх урт хугацааны тусламж үйлчилгээний загварыг нэвтрүүлсэн байна. Нийт ахмад настны 20-аас багагүй хувьд үйлчилгээ үзүүлсэн байна.</p> <p>Энэ түвшнийг 8 тэрбум төгрөгөөс бууруулахгүй.</p> <p>Эрсдэлд нөхцөлд байгаа хүүхэд, гэр бүлд шаардлагатай хамгааллын үйлчилгээнд бүрэн хамрагдсан байна.</p> <p>“Олон Улсын хүүхдийн Найрамдал-2” зуслан, орон нутагт хүүхдийн хөгжлийн төв, зуслан байгуулж, хүүхэд хөгжлийн үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлсэн байна.</p>	<p>Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр</p>
			<p>Эцэг эхийн зөвлөлийн үйл ажиллагааг идэвхжүүлж, байгууллагын дэргэдэх зөвлөлийн тоог 2 дахин нэмэгдүүлнэ. Эцэг, эх олон нийтэд чиглэсэн сургалт, нөлөөллийн ажлыг зохион байгуулж хэрэгжүүлнэ.</p>		

<p>Зорилт 1. Хүн ам, гэр бүлийн хөгжил, хамгааллын тогтолцоог бэхжүүлнэ.</p>	<p>1.10. Аймаг, дүүргүүд дэх Залуучуудын хөгжлийн салбар зөвлөлүүд болон салбарууд дахь Залуучуудын хөгжлийн зөвлөлүүдийн үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх</p> <p>1.11. Залуучуудын хөгжлийн төвүүдийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, нэр төрлийг нэмэгдүүлэх.</p> <p>1.12. Залуучуудын иргэний нийгмийн байгууллагуудын санал, санаачилгыг дэмжих, төр, иргэний нийгмийн байгууллагуудын хамтын ажиллагааг сайжруулах</p> <p>1.13. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд үзүүлэх нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний хүртээмж, чанарыг сайжруулах</p> <p>1.14. Дэд бүтцийн болон мэдээллийн хүртээмжийг сайжруулж, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн нийгмийн бүх харилцаанд бүрэн дүүрэн эрх тэгш оролцох боломжийг бүрдүүлэх</p>	<p>Шийдвэрийн хэрэгжилтийн хувь</p> <p>Залуучуудын хөгжлийн төвөөр үйлчлүүлсэн залуучуудын хувь</p> <p>Зохион байгуулсан арга хэмжээний тоо</p> <p>Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн нэмэгдлийн хувь</p> <p>Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнд хамрагдсан хүний тоо</p> <p>Хүртээмжтэй барилга, байгууламж, зам замын байгууламж, цахим сайтын үнэлгээ судалгаа, Сургалт, нөлөөллийн арга хэмжээ</p>	<p>Улсын хэмжээнд 436 Залуучуудын хөгжлийн зөвлөл байгуулагдаж 7000 орчим залуучууд хүсэл сонирхлоороо нэгдээд байна.</p> <p>Залуучуудын хөгжлийн төв бүх аймаг, дүүрэг, зарим сумдад ажиллаж, амьдрах ухаан, эрүүл мэнд, нөхөн үржихүйн сургалт, арга хэмжээнд 2021 онд залуучуудын 41 хувийг хамруулсан.</p> <p>Монголын залуучуудын эвсэл, залуучуудын холбоо зэрэг иргэний нийгмийн байгууллагуудтай үндэсний чуулган зохион байгуулах, нөлөөллийн арга хэмжээ зохион байгуулах зэргээр хамтран ажиллаж байна.</p> <p>Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд нийгмийн халамжийн сангаас олгох тэтгэвэр 188.0 мянган төгрөг</p> <p>Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт 2020 оны байдлаар 2844 хүн хамрагдаж, 1089 хүн байнгын ажлын байртай болсон байна</p>	<p>Улсын хэмжээнд 436 Залуучуудын хөгжлийн зөвлөлийн шийдвэрийн хэрэгжилтийг 100 хувь хангана.</p> <p>Залуучуудын хөгжлийн төвийн үйлчилгээнд хамрагдагчдын тоог нийт залуучуудын 45 хувьд хүргэнэ.</p> <p>Монголын залуучуудын иргэний нийгмийн, төрийн бус байгууллагуудын санал, санаачилгыг дэмжиж, 10-аас доошгүй арга хэмжээг хамтран хэрэгжүүлсэн байна.</p> <p>Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийг 15-аас багагүй хувиар нэмэгдүүлсэн байна.</p> <p>Хөтөлбөрийн хүрээнд Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнд хамрагдсан хүний тоог 50-аас багагүй хувиар нэмэгдүүлнэ.</p> <p>Хүртээмжтэй дэд бүтцийн болон мэдээллийн хүртээмжийн үнэлгээ, судалгаа хийгдэж, үндэсний хэмжээнд сургалт, нөлөөллийн арга хэмжээ тогтмолжсон байна.</p>	<p>Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр</p> <p>Улсын төсөв</p> <p>Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр</p>
--	--	---	---	--	--

Ерөнхий чиг үүрэг 2: Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны бодлого

Үндсэн чиг үүрэг 1: Хөдөлмөрийн асуудлаарх хууль, эрх зүйн бодлого

<p>Зорилт 2. Хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, ажилгүйдлийг бууруулах замаар иргэдийн орлогыг нэмэгдүүлнэ.</p>	<p>2.1 Хөдөлмөрийн эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны бодлого, хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох замаар хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг дэмжин, тэнцвэрийг хангах</p>	<p>Батлагдсан эрх зүйн баримт бичгийн тоо</p>	<p>Хөдөлмөрийн асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай, Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулиудаар зохицуулж байна.</p>	<p>Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга 1, Хөдөлмөрийн тухай хуулийг дагалдан 26 дүрэм, журам, аргачлал Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийг дагалдан 7 дүрэм, журам, аргачлал зэргийг батлуулсан байна.</p> <p>Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр</p>
---	---	---	---	---

Үндсэн чиг үүрэг 2: Хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын байрыг дэмжих бодлого

<p>Зорилт 2. Хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, ажилгүйдлийг бууруулах замаар</p>	<p>2.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээний нэгдсэн стандартыг нэвтрүүлж, олон улсын жишигт нийцүүлэх</p> <p>2.3. Хүн амын бүлгүүдийн хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломжийг бүрдүүлж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, арга хэмжээг сайжруулж, тогтвортой ажлын байрыг бий болгоход дэмжлэг үзүүлэх</p> <p>2.4. Хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлттэй байгаа нарийн мэргэжлийн өндөр ур чадвартай мэргэшсэн гадаадын мэргэжилтэнд дотоодын ажиллах хүчнийг дагалдуулан сургах</p>	<p>Үйлчилгээг нэвтрүүлсэн аймаг, нийслэлийн нэгж</p> <p>Хамрагдсан хүний тоо</p> <p>Гадаад мэргэжилтний хувь</p>	<p>2020 онд Хөдөлмөрийн зах зээлийг дэмжих туршилтын хөтөлбөрийн хүрээнд Үйлчлүүлэгч төвтэй хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг 6 аймаг, дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, хэлтсүүдэд туршиж эхэлсэн байна.</p> <p>2020 онд хүн амын бүлгүүдэд чиглэсэн хөтөлбөр, арга хэмжээнд давхардсан тоогоор 30547 иргэн хамрагдсан.</p> <p>-</p>	<p>Үйлчлүүлэгч төвтэй хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг аймаг, нийслэл, дүүргийн 31 нэгжид нэвтрүүлсэн байна.</p> <p>Наг жилд 31 000 доошгүй иргэнийг хамруулсан байна.</p> <p>Гадаад мэргэжилтний 30 хувьд нь дотоодын ажиллах хүчийг дагалдуулж мэргэшүүлсэн байна.</p>
---	---	--	---	--

<p>Зорилт 2. Хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, ажилгүйдлийг бууруулах замаар</p>	<p>2.5. Зорилтот бүлгийн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, “Халамжаас-Хөдөлмөрт” хөтөлбөр, төслийг хэрэгжүүлэх</p> <p>2.6. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сургалтын тэгш хүртээмжийг нэмэгдүүлэн, иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх үр чадварыг дээшлүүлж насан туршийн суралцахуйг дэмжих</p>	<p>Шинээр ажилд орсон иргэдийн тоо</p> <p>Батагдсан эрх зүйн баримт бичгийн тоо</p>	<p>-</p> <p>“Мэргэжлийн сургалтын байгууллагыг бүртгэх, сургалтын үйл ажиллагаанд тавигдах шаардлагыг тогтоох журам”</p>	<p>Хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж жилд дунджаар 25 000 иргэн шинээр ажилд орсон байна.</p> <p>Бодлогын баримт бичиг 1 Журам 2 Чадамжийг кодлох аргачлал 1 Чадамжийн сан 2</p>	<p>Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр</p>
<p>Үндсэн чиг үүрэг 3: Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах бодлого</p>					
<p>Зорилт 2. Хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, ажилгүйдлийг бууруулах замаар иргэдийн орлогыг нэмэгдүүлнэ.</p>	<p>2.7. Цалин хөлсний тогтолцоо, зохицуулалтыг боловсронгуй болгох.</p> <p>2.8. Үндэсний ажил, мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолтод дүн шинжилгээ хийн шаардлагатай ажил мэргэжлийг нэмэх, өөрчлөх, шинэчлэх</p> <p>2.9. Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талын хамтын ажиллагааг бэхжүүлэх</p> <p>2.10. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн хууль эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгож, уялдаа холбоог нь сайжруулах</p>	<p>Төрийн албан хаагчдын цалингийн нэмэгдлийн хувь</p> <p>Үндэсний ажил, мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолтыг шинэчлэх</p> <p>Улсын хэлэлцээрийн хэрэгжилтийн хувь</p> <p>Батагдсан эрх зүйн баримт бичгийн тоо</p>	<p>Төсөвт байгууллагын ажилтны сарын дундаж цалин 1053,4 мян.төгрөг</p> <p>НХХС-ын 2010 оны 2 дугаар сарын 10-ны өдрийн “УАМАГ-ын жагсаалт, ангилал, тодорхойлолт батлах тухай” 16 дугаар тушаал</p> <p>Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Улсын хэлэлцээрийн хэрэгжилтийг хангаж ажиллаж байна.</p> <p>Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангаж байна. ОУ-ын Хөдөлмөрийн байгууллагын 3 конвенцод нэгдсэн.</p>	<p>Төрийн албан хаагчдын цалинг 10-аас багагүй хувь нэмэгдүүлсэн байна.</p> <p>УАМАГ-08-д холбогдох нэмэлт, өөрчлөлт орсон байна.</p> <p>Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр</p> <p>Улсын хэлэлцээрийн хэрэгжилтийг 90 хувьд хүргэсэн байна.</p> <p>Холбогдох хууль, дүрэм, журмын төслүүдийг батлуулж, хэрэгжилтийг ханган ажилласан байна.</p>	<p>Улсын төсөв</p>

<p>Зорилт 2. Хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, ажилгүйдлийг бууруулах замаар иргэдийн орлогыг нэмэгдүүлнэ.</p>	<p>2.11. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн менежментийн тогтолцоог боловсронгуй болгож, аж ахуйн нэгж байгууллагын түвшин дэх үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний урьдчилан сэргийлэлтийг сайжруулах</p>	<p>ҮОМШВ-ийг бууруулсан хувь</p>	<p>Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн 2021 -2025 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж байна.</p>	<p>Урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг сайжруулах замаар ҮОМШВ-ийг 10-аас багагүй хувиар бууруулна.</p>	<p>Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр</p>
<p align="center">Ерөнхий чиг үүрэг 3: Нийгмийн хамгааллын бодлого</p>					
<p align="center">Үндсэн чиг үүрэг 1: Нийгмийн даатгалын бодлого</p>					
<p>Зорилт 3. Зорилтот иргэн, даатгуулагчид нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хүргэж, нийгмийн баталгаагаар хангана.</p>	<p>3.1. Олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлж, нийгмийн даатгалын сангийн тогтвортой байдлыг хангасан нийгмийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэх хийх</p>	<p>Батагдсан эрх зүйн баримт бичгийн тоо</p>	<p>Нийгмийн даатгалын багц хуулийг 1994 онд баталж, 1995 оноос хэрэгжиж эхэлсэн бөгөөд 26 удаа нэмэлт өөрчлөлт орсон.</p>	<p>Нийгмийн даатгалын 5 хуулийг шинэчлэн батлуулсан байна.</p>	<p>Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр</p>
<p>Зорилт 3. Зорилтот иргэн, даатгуулагчид нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хүргэж, нийгмийн баталгаагаар хангана.</p>	<p>3.2. Нийгмийн даатгалын багц хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой тогтоол, журам, дүрэм, заавар, аргачлалыг боловсруулж батлуулах</p>	<p>Тухай бүрд тогтоол, журам, дүрэм, заавар, аргачлалыг боловсруулж батлуулсан байна.</p>	<p>Хууль хэрэгжүүлэх явцад дүрэм журмыг өөрчлөх шийдвэрийн төслийг тухай бүрд боловсруулж батлуулдаг.</p>	<p>Тухай бүрд тогтоол, журам, дүрэм, заавар, аргачлалыг боловсруулж батлуулсан байна.</p>	<p>Улсын төсөв</p>
<p>Зорилт 3. Зорилтот иргэн, даатгуулагчид нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хүргэж, нийгмийн баталгаагаар хангана.</p>	<p>3.3. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн хэмжээг инфляцын түвшинтэй уялдуулан нэмэгдүүлэх</p>	<p>Тэтгэврийн нэмэгдлийн хувь</p>	<p>Бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ 350.0 мянган төгрөг, хувь тэнцүүлсэн тэтгэврийн доод хэмжээ 300.0 мянган төгрөг, Дундаж тэтгэвэр-418.0 мянган төгрөг</p>	<p>Тэтгэврийн хэмжээг 15-аас багагүй хувиар нэмэгдүүлсэн байна.</p>	<p>Улсын төсөв</p>

	<p>3.4. Нийгмийн даатгалын харилцаанд оролцогч талууд (нийгмийн даатгалын салбарын ажилтан, албан хаагчид, ажил олгогч, иргэд, даатгуулагч)-ын ойлголт, мэдлэгийг дээшлүүлэх, эерэг хандлагыг төлөвшүүлэх нөлөөллийн арга хэмжээ зохион байгуулах, хамралтыг нэмэгдүүлэх</p>	<p>Зохион байгуулсан арга хэмжээний тоо, Нэмэгдүүлсэн хамралтын хувь</p>	<p>Албан журмаар даатгуулагч-953.4 мянга Сайн дураар даатгуулагч-193.1 мянга Сайн дураар даатгуулсан малчдын тоо-58.5 мянга</p>	<p>Албан журмын даатгуулагчийн тоог 5-аас багагүй хувиар, сайн дурын даатгуулагчийн тоог 10-аас багагүй хувиар нэмэгдүүлсэн байна.</p>	<p>Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр</p>
<p>Үндсэн чиг үүрэг 2: Нийгмийн халамжийн бодлого</p>					
	<p>3.5. Зорилтот өрх, иргэдийн амьдралын нөхцөл, амьжиргааны түвшнийг дээшлүүлэх оновчтой арга зам бүхий халамжийн бодлогын шинэчлэл хийх</p>	<p>Батагдсан эрх зүйн баримт бичгийн тоо</p>	<p>2012 оноос хойш хууль шинэчлэгдээгүй</p>	<p>Нийгмийн халамжийн хууль тогтоомжийг шинэчлэн холбогдох хууль, бодлогын баримт бичгийн төслийг батлуулсан байна.</p>	<p>Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр</p>
	<p>3.6. Нийгмийн халамжийн багц хуулийг хэрэгжүүлэх журам, дүрэм заавар, аргачлалыг боловсронгуй болгох, шинэчлэх</p>	<p>Батагдсан эрх зүйн баримт бичгийн тоо</p>	<p>Одоо мөрдөгдөж байгаа дүрэм, журмын тоо</p>	<p>Халамжийн хуулийг дагалдан гарах 22 дүрэм, журам, аргачлал, маягтыг шинэчлэн батлуулсан байна.</p>	<p>Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр</p>
<p>Зорилт 3. Зорилтот иргэн, даатгуулагчид нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хүргэж, нийгмийн баталгаагаар хангана.</p>	<p>3.7. Зорилтот бүлгийг тодорхойлох аргачлалыг боловсронгуй болгох, шинэчлэх, аргачлалын дагуу амьжиргааны түвшнийг тодорхойлох судалгааг зохион байгуулах, мэдээллийн сан бүрдүүлэхэд нэгдсэн удирдлагаар арга зүйгээр хангах</p>	<p>Аргачлалын үр дүнд бүрдүүлсэн мэдээллийн сан</p>	<p>3 жил тутамд шинэчлэх аргачлал 2016 оноос хойш шинэчлэгдээгүй</p>	<p>Аргачлалыг шинэчлэн батлуулж, аргачлалын дагуу мэдээллийн санг бүрдүүлж ашигласан байна.</p>	<p>Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр</p>
	<p>3.8. Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээг амьжиргааны доод түвшинтэй уялдуулан жил бүр нэмэгдүүлэх</p>	<p>Тэтгэвэр, тэтгэмжийн нэмэгдлийн хувь</p>	<p>2020 оны Тэтгэврийн хэмжээ- 188.000 төг, Тэтгэмжийн хэмжээ- 84.500 төг, 123.100</p>	<p>Тэтгэврийн хэмжээг 15-аас багагүй хувиар нэмэгдүүлсэн байна.</p>	<p>Улсын төсөв</p>

<p>3.9. Нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн хүний нөөцийг чадавхжуулах сургалтын платформ, хөтөлбөрийг боловсруулж, салбарын ажилтан, албан хаагчид, гэрээт төрийн бус байгууллагыг чадавхжуулах</p>	<p>Платформ ашиглаж зохион байгуулсан сургалт, арга хэмжээний тоо</p>	<p>Нийтэл, нэвтрүүлэг, ярилцлага шорк Г.М сурталчилгааны тоо</p>	<p>Нийтэл, нэвтрүүлэг, ярилцлага шорк нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр нэвтрүүлсэн байна.</p>	<p>Сургалтын платформ, хөтөлбөрийн дагуу салбарын ажилтнуудыг ажилласан жил, мэргэжлийн чиглэл, ур чадвар, хэрэгцээнд үндэслэн шаардлагатай сургалтад бүрэн хамруулж мэргэшүүлсэн байна.</p>
<p>3.10. Нийгмийн халамжийн хууль тогтоомжийн талаар иргэд, олон нийтийн ойлголт, хандлагыг сайжруулах зорилгоор мэдээлэл, сурталчилгааны ажлын төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлэх</p>	<p>Нийтэл, нэвтрүүлэг, ярилцлага шорк Г.М сурталчилгааны тоо</p>	<p>Нийтэл, нэвтрүүлэг, ярилцлага шорк Г.М сурталчилгааны тоо</p>	<p>Нийтэл, нэвтрүүлэг, ярилцлага шорк бэлтгэж олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр нэвтрүүлсэн байна.</p>	<p>Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр</p>
<p>Ерөнхий чиг үүрэг-4: Төрийн захиргааны удирдлага, зохион байгуулалтыг хангах, салбарын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад дэмжлэг үзүүлэх</p>				
<p>Үндсэн чиг үүрэг 1: Төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх, хууль зүйн дэмжлэг үзүүлэх</p>				
<p>4.1. Хүний нөөцийг чадавхжуулж, хөгжүүлэх замаар салбарын үйл ажиллагааг сайжруулах</p>	<p>Төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр</p>	<p>ХНХЯ-ны төрийн албан хаагчийн “Сургалтын төлөвлөгөө”-г ЗГХЭГ, Удирдлагын академийн 2020 оны сургалтын төлөвлөгөөтэй уялдуулан батлуулж 55 албан хаагчийг мэргэшүүлэх сургалтад хамруулж, 5 сургалтыг зохион байгуулсан.</p>	<p>Төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөрийг батлан хэрэгжилтийг ханган ажилласан байна.</p>	<p>Төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөрийг батлан хэрэгжилтийг ханган ажилласан байна.</p>
<p>4.2. Албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах замаар салбарын албан хаагчдын тогтвор суурьшилтай ажиллах, мэргэших, мерит зарчмаар шатан дэвших нөхцөлийг бүрдүүлэх</p>	<p>Төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр (2021-2024)</p>	<p>Төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр (2016-2020)</p>	<p>Төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр (2021-2024)-ийг батлан, хэрэгжилтийг хангасан байна.</p>	<p>Төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр (2021-2024)-ийг батлан, хэрэгжилтийг хангасан байна.</p>
<p>Зорилт 4. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын удирдлага, манлайллыг төгөлдөржүүлнэ.</p>	<p>Цахим систем байхгүй.</p>	<p>Цахим системийг төлөвлөгөө боловсруулах, тайлагнах, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх</p>	<p>Гүйцэтгэлийн удирдлагын мэдээллийн цахим системийг байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, тайлагнах, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх үйл ажиллагаанд нэвтрүүлсэн байна.</p>	<p>Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр</p>

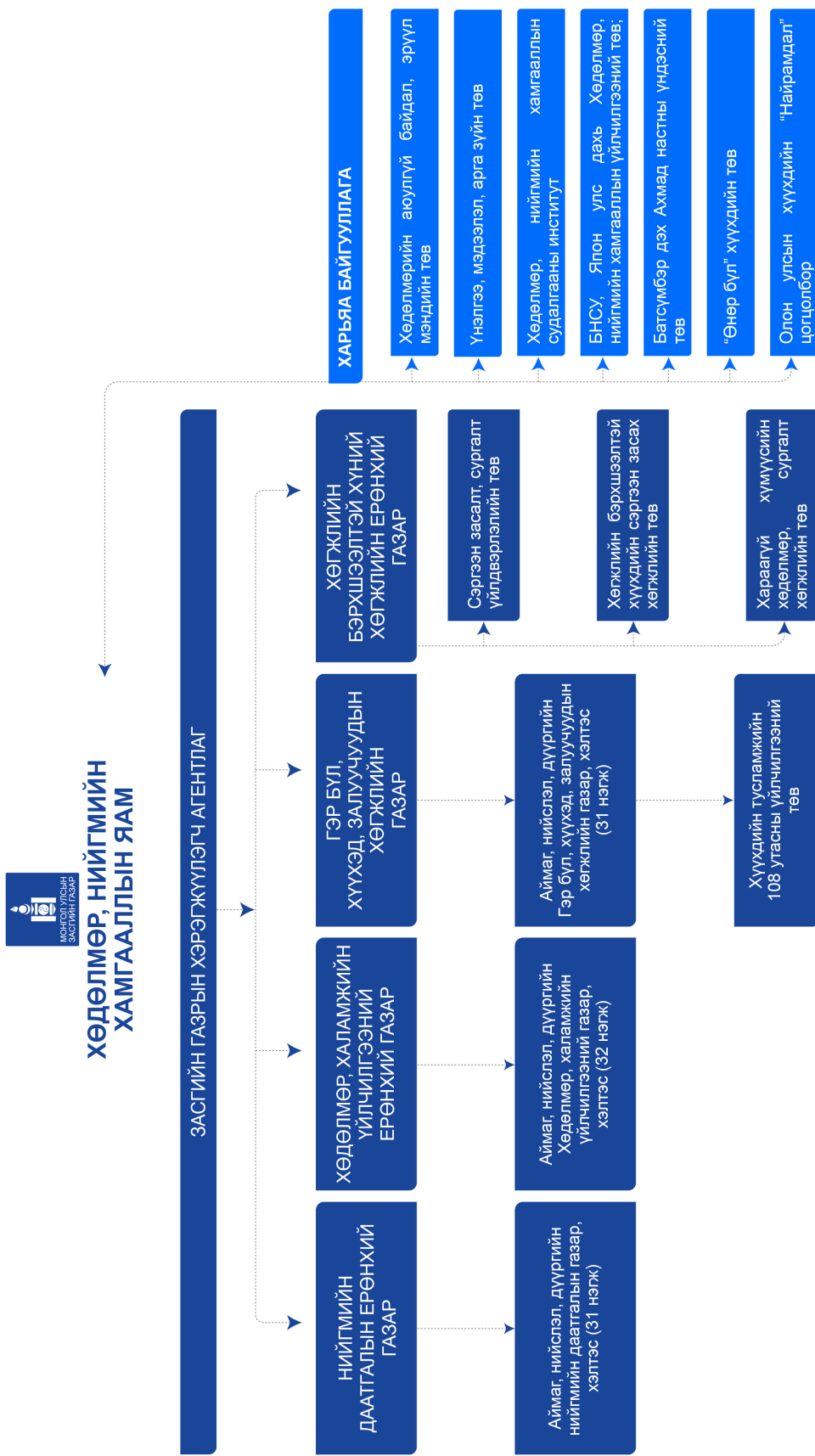
Үндсэн чиг үүрэг 2: Салбарын цахим мэдээллийн технологи, статистик, судалгаа, шинжилгээг хөгжүүлэх

<p>Зорилт 5. Цахим шилжилтийг гүнзгийрүүлж, шуурхай, ил тод хүртээмжтэй, шуурхай, ил тод нээлтэй хүргэнэ.</p>	<p>5.1. Гэр бүлийн хохирогчид үзүүлэх үйлчилгээг цахимжуулах, урьдчилан сэргийлэх зөвлөгөөг цахимаар өгдөг болох</p>	<p>Гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчид үзүүлсэн үйлчилгээний мэдээллийн санд холбогдсон хамгаалах байрны тоо</p> <p>Урьдчилан сэргийлэх зөвлөгөө, мэдээлэл авсан иргэдийн тоо</p>	<p>Гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчид үзүүлэх нийгмийн ажил, үйлчилгээний бүртгэлийн нэгдсэн программын хөгжүүлэлтийг хийсэн.</p> <p>Иргэд, олон нийтэд гэр бүлийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх, хэрэглэгчийн программ хөгжүүлэлтийг хийсэн.</p>	<p>Гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогч хүүхэд, эмэгтэйдүүдийн хүчирхийллийн тохиолдол бүрийг бүртгэлжүүлсэн байна.</p> <p>Анхан шатны бүх үйлчилгээг нийгмийн ажлын мэргэжлийн удирдлага, арга зүйгээр хангах, хяналт, хариуцлагын удирдлагын тогтолцоог сайжруулсан байна.</p>
	<p>5.2. Иргэдэд үзүүлэх хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг цахимжуулах</p>	<p>Нийт үйлчилгээний цахимжуулсан хувь</p>	<p>Хөдөлмөр эрхлэлтийн 7 үйлчилгээг e-mongolia цахим системд холбосон.</p>	<p>Цахим үйлчилгээнд шилжүүлэх боломжтой нийт үйлчилгээний 90-ээс багагүй хувийг цахимжуулсан байна.</p>
	<p>5.3. Нийгмийн даатгалын үйлчилгээг цахимжуулах</p>	<p>Нийт үйлчилгээний цахимжуулсан хувь</p>	<p>Нийгмийн даатгалын нийт 34 төрлийн үйлчилгээнээс 14 нь буюу 42 хувь нь цахимжсан.</p>	<p>Цахим үйлчилгээнд шилжүүлэх боломжтой нийт үйлчилгээний 90-ээс багагүй хувийг цахимжуулсан байна.</p>
	<p>5.4. Нийгмийн даатгалын салбарын үйл ажиллагаанд ашиглагдаж буй мэдээллийн технологийн програм хангамжийг хөгжүүлэх</p>	<p>Нэвтрүүлсэн мэдээллийн технологийн систем</p>	<p>НД-ын үйл ажиллагаанд 40 гаруй програм, хангамж ашиглагдаж байна.</p>	<p>Салбарын уялдааг хангасан мэдээллийн технологийн нэгдсэн систем бий болсон байна.</p>
	<p>5.5. Нийгмийн халамжийн үйлчилгээг цахимжуулах</p>	<p>Нийт үйлчилгээний цахимжуулсан хувь</p>	<p>Нийгмийн халамжийн 26 үйлчилгээг цахимаар иргэдэд хүргэж байна.</p>	<p>Цахим үйлчилгээнд шилжүүлэх боломжтой нийт үйлчилгээний 90-ээс багагүй хувийг цахимжуулсан байна.</p>
	<p>5.6. Салбарын судалгаа, шинжилгээний ажлыг зохион байгуулж, салбарын статистик мэдээллийг ашиглан, шинжлэх ухааны арга зүйгээр тооцож, судлах, түгээх</p>	<p>Шинжлэх ухааны үндэслэлтэй судалгаа судалгаа</p>	<p>2020 онд ХНХЯ-ны захиалгаар ХНХСИ болон гадаад, дотоодын судалгаа эрхэлдэг байгууллагуудаар 20 орчим судалгааг хийж гүйцэтгүүлсэн байна.</p>	<p>Салбарын бодлогын хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн шинжлэх ухааны үндэслэлтэй статистик, судалгаа бий болсон байна.</p>

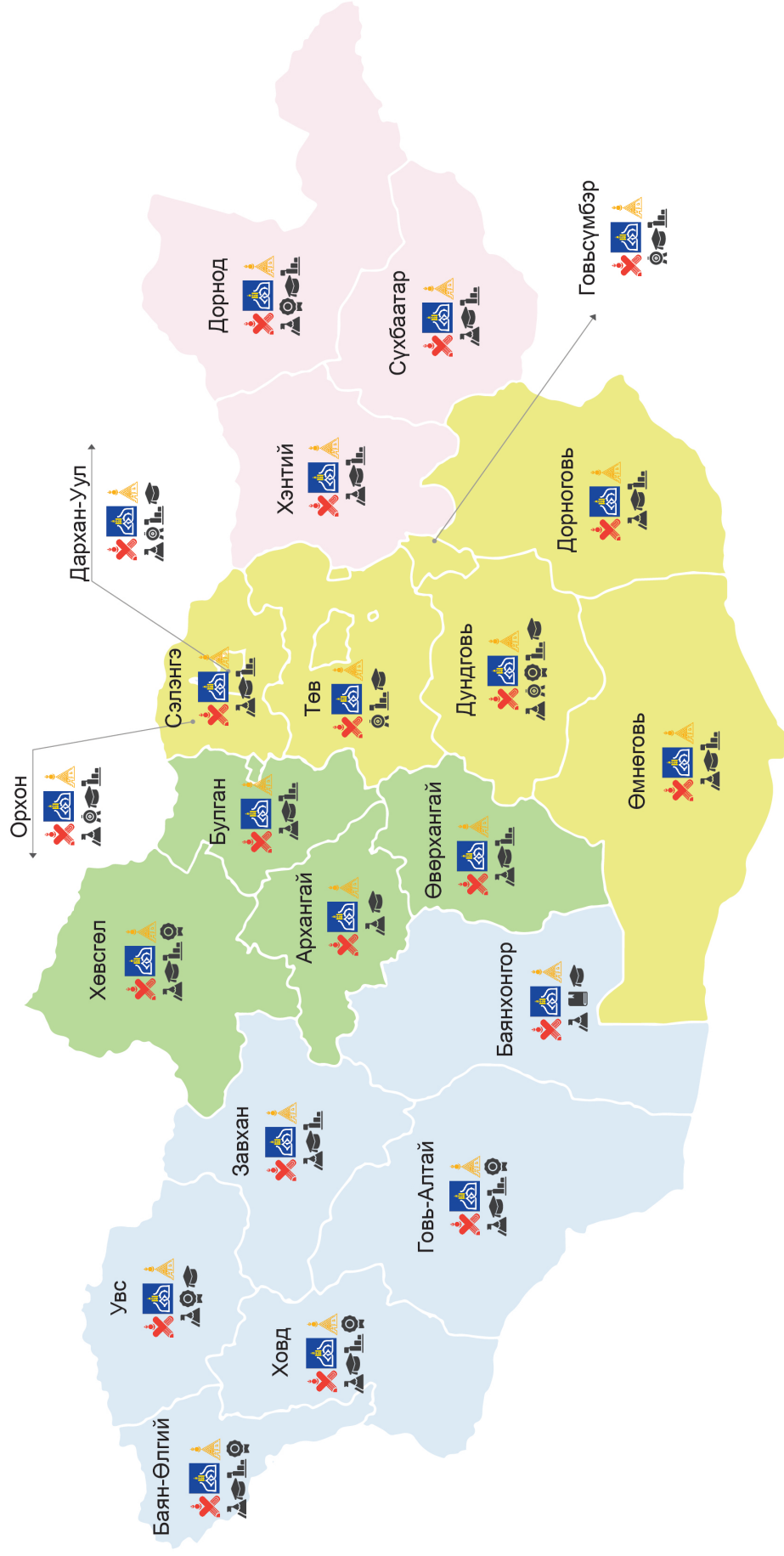
Улсын төсөв,
Бусад эх үүсвэр

<p>Зорилт 5. Цахим шилжилтийг гүнзгийрүүлж, хүртээмжтэй, шуурхай, ил тод нээлттэй хүргэнэ.</p>	<p>5.7. Их өгөгдлийг бодлого боловсруулахад ашиглах арга замыг тодорхойлох, нэвтрүүлэх</p>	<p>Их өгөдөл ашиглаж судалгаа хийсэн тоо Сервисээр холбогдсон мэдээллийн сангийн тоо</p>	<p>Програм хангамжийг нийт 108 гаруй сервер, 232 гаруй сүлжээний удирдлагын төхөөрөмж ашиглан үйлчилгээнд нэвтрүүлэн ажиллаж байна.</p>	<p>Их өгөгдлийг бодлого боловсруулахад ашигласан байна.</p>	<p>Улсын төсөв, Бусад эх үүсвэр</p>
	<p>5.8. Салбарын мэдээллийн сангийн аюулгүй байдлыг хангах</p>	<p>Батагдсан эрх зүйн баримт бичгийн тоо</p>	<p>Мэдээллийн аюулгүй байдлын түвшин сул байна.</p>	<p>Мэдээллийн аюулгүй байдлын хууль, журам, стандартад заасан түвшинд хүргэнэ.</p>	

НАЙМ. СТРАТЕГИЙН ЗОРИЛГО БА САЛБАР, НУТАГ ДЭВСГЭРИЙН НЭГЖ, БАЙГУУЛЛАГЫН БҮТЦИЙН УЯЛДАА, ЗУРАГЛАЛ

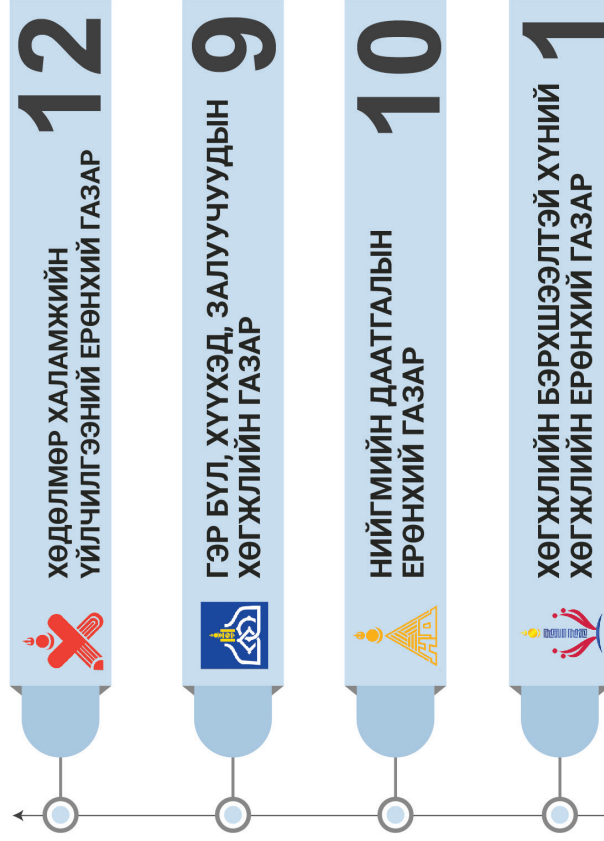
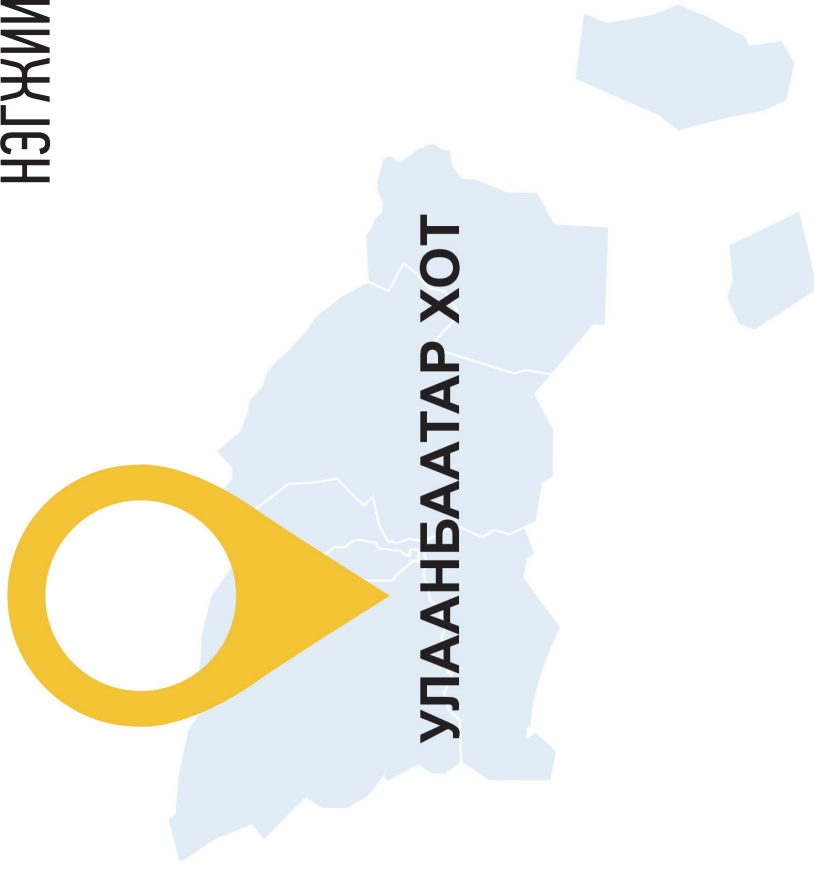


ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЛБАРЫН ХАРЬЯА БАЙГУУЛЛАГА, НЭГЖИЙН ЗУРАГЛАЛ



Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар	21	Хүүхдийн зуслан	22	Залуучуудын хөгжлийн төв	26
Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар	21	Халамжийн төв	3	Хүүхдийн хөгжлийн ордон	17
Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газар	21	Асрамжийн газар	7		

ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЛБАРЫН ХАРЬАА БАЙГУУЛЛАГА, НЭГЖИЙН ЗУРАГЛАЛ



Хүүхдийн зуслан	6	Залуучуудын хөгжлийн төв	9
Халамжийн төв	23	Хүүхдийн хөгжлийн ордон	12
Үнэлгээ, мэдээлэл, арга зүйн төв	1	Асрамжийн газар	4

Хүснэгт 3. Стратегийн зорилго, зорилт ба хариуцах байгууллага, нэгж

№	Стратеги	Хэрэгжүүлэх байгууллага	
		Үндсэн	Хамтрагч
1	1.1 Хүн ам, хүн амын бүлэг, гэр бүлийн хөгжлийн чиглэлээрх хууль, тогтоомж, бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж, шинэчлэх	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ, НЗБ
2	1.2 Нийгмийн хөгжлийн зорилтот хөтөлбөр хэрэгжүүлэх	ХНХЯ	Яамд, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ, НЗБ
3	1.3 Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын салбарын нийгмийн ажлын мэргэжлийн удирдлага, манлайллыг бэхжүүлэх	ХНХЯ	ГБХЗХГ, ТББ, ОУБ, НЗБ
4	1.4 Гэр бүлд зөвлөгөө өгөх, дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох	ХНХЯ	ГБХЗХГ, ТББ, ОУБ, НЗБ
5	1.5 Эрүүл насжилтыг дэмжих, ахмад настанд үзүүлэх урт хугацааны тусламж үйлчилгээний цогц загварыг туршиж нэвтрүүлэх	ХНХЯ	ЭМЯ, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ, НЗБ
6	1.6 Хүүхэд хамгаалалд зориулсан зардлыг одоогийн хүрсэн түвшнөөс бууруулахгүйгээр цаашид нэмэгдүүлэн, үр дүнд суурилсан санхүүжилтийг олгох, зарцуулалтын үр ашгийг сайжруулах	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, СЯ, ГБХЗХГ, ТББ, ОУБ, НЗБ
7	1.7 Хүүхэд хамгааллын үйлчилгээний чанар хүртээмжийг нэмэгдүүлж эрсдэлт нөхцөлд өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, ГБХЗХГ, ТББ, ОУБ, НЗБ, ЦЕГ
8	1.8 Хүүхдийн ордон, театр хөгжлийн төвүүдийг нэмэгдүүлж, хөгжлийн үйлчилгээний чанар хүртээмжийг сайжруулах.	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, СЯ, ГБХЗХГ, ТББ, ОУБ, НЗБ
9	1.9 Хүүхдийн хөгжил, авьяас, ур чадвар, төлөвшилийг дэмжихэд эцэг, эх, олон нийт, иргэний нийгмийн оролцоог нэмэгдүүлэх	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ, НЗБ
10	1.10 Аймаг, дүүргүүд дэх Залуучуудын хөгжлийн салбар зөвлөлүүд болон салбарууд дахь Залуучуудын хөгжлийн зөвлөлүүдийн үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх	ХНХЯ	ГБХЗХГ, ТББ, ОУБ, НЗБ
11	1.11 Залуучуудын хөгжлийн төвүүдийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, нэр төрлийг нэмэгдүүлэх.	ХНХЯ	ГБХЗХГ, ТББ, ОУБ, НЗБ
12	1.12 Залуучуудын иргэний нийгмийн байгууллагуудын санал, санаачилгыг дэмжих, төр, иргэний нийгмийн байгууллагуудын хамтын ажиллагааг сайжруулах	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, ГБХЗХГ, ТББ, ОУБ, НЗБ
13	1.13 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд үзүүлэх нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний хүртээмж, чанарыг сайжруулах	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, ХБХХЕГ, ХХҮЕГ, НДЕГ, ТББ, ОУБ, НЗБ
14	1.14 Дэд бүтцийн болон мэдээллийн хүртээмжийг сайжруулж, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн нийгмийн бүх харилцаанд бүрэн дүүрэн эрх тэгш оролцох боломжийг бүрдүүлэх	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ, НЗБ
15	2.1 Хөдөлмөрийн эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны бодлого, хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох замаар хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг дэмжин, тэнцвэрийг хангах	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, ХХҮЕГ, ТББ, ОУБ, НЗБ
16	2.2 Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээний нэгдсэн стандартыг нэвтрүүлж, олон улсын жишигт нийцүүлэх	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, ХХҮЕГ, ТББ, ОУБ, НЗБ
17	2.3 Хүн амын бүлгүүдийн хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломжийг бүрдүүлж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, арга хэмжээг сайжруулж, тогтвортой ажлын байрыг бий болгоход дэмжлэг үзүүлэх	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, ХЭҮЗ, ХХҮЕГ, ҮМАЗТ, ТББ, ОУБ, НЗБ
18	2.4 Хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлттэй байгаа нарийн мэргэжлийн өндөр ур чадвартай мэргэшсэн гадаадын мэргэжилтэнд дотоодын ажиллах хүчнийг дагалдуулан сургах	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ, НЗБ
19	2.5 Зорилтот бүлгийн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, “Халамжаас-Хөдөлмөрт” хөтөлбөр, төслийг хэрэгжүүлэх	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, ХЭҮЗ, ХХҮЕГ, ҮМАЗТ, ТББ, ОУБ, НЗБ

20	2.6 Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сургалтын тэгш хүртээмжийг нэмэгдүүлэн, иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлж насан туршийн суралцахуйг дэмжих	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, ХХҮЕГ, ҮМАЗТ, ТББ, ОУБ, НЗБ
21	2.7 Цалин хөлсний тогтолцоо, зохицуулалтыг боловсронгуй болгох.	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ, НЗБ
22	2.8 Үндэсний ажил, мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолтод дүн шинжилгээ хийн шаардлагатай ажил мэргэжлийг нэмэх, өөрчлөх, шинэчлэх	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, Харьяа байгууллага, Аж ахуйн нэгж байгууллага, ТББ, ОУХБ, НЗБ
23	2.9 Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талтын хамтын ажиллагааг бэхжүүлэх	ХНХЯ, МҮЭХ, МАОЭНХ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, Харьяа байгууллага, Аж ахуйн нэгж байгууллага, ТББ, ОУХБ, НЗБ
24	2.10 Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн хууль эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгож, уялдаа холбоог нь сайжруулах	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, ХАБЭМТ, ТББ, ОУБ, НЗБ, Аж ахуйн нэгж байгууллага
25	2.11 Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн менежментийн тогтолцоог боловсронгуй болгож, аж ахуйн нэгж байгууллагын түвшин дэх үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний урьдчилан сэргийлэлтийг сайжруулах	ХНХЯ	Яамд, ХАБЭМТ, ТББ, ОУБ, НЗБ, Аж ахуйн нэгж байгууллага
26	3.1 Олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлж, нийгмийн даатгалын сангийн тогтвортой байдлыг хангасан нийгмийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэх хийх	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, СЗХ, НДҮЗ, НДЕГ, ТББ, ОУБ, НЗБ
27	3.2 Нийгмийн даатгалын багц хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой тогтоол, журам, дүрэм, заавар, аргачлалыг боловсруулж батлуулах	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, НДҮЗ, НДЕГ, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ, НЗБ
28	3.3 Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн хэмжээг инфляцын түвшинтэй уялдуулан нэмэгдүүлэх	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, НДҮЗ, НДЕГ, ТББ, ОУБ, НЗБ
29	3.4 Нийгмийн даатгалын харилцаанд оролцогч талууд (нийгмийн даатгалын салбарын ажилтан, албан хаагчид, ажил олгогч, иргэд, даатгуулагч)-ын ойлголт, мэдлэгийг дээшлүүлэх, эерэг хандлагыг төлөвшүүлэх нөлөөллийн арга хэмжээ зохион байгуулах, хамралтыг нэмэгдүүлэх	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, НДҮЗ, НДЕГ, Харьяа байгууллага, Ажил олгогч, даатгуулагч, МҮЭХ, МАОЭНХ, ОУБ, НЗБ
30	3.5 Зорилтот өрх, иргэдийн амьдралын нөхцөл, амьжиргааны түвшнийг дээшлүүлэх оновчтой арга зам бүхий халамжийн бодлогын шинэчлэл хийх	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, ХХҮЕГ, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ, НЗБ
31	3.6 Нийгмийн халамжийн багц хуулийг хэрэгжүүлэх журам, дүрэм заавар, аргачлалыг боловсронгуй болгох, шинэчлэх	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, ХХҮЕГ, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ, НЗБ
32	3.7 Зорилтот бүлгийг тодорхойлох аргачлалыг боловсронгуй болгох, шинэчлэх, аргачлалын дагуу амьжиргааны түвшнийг тодорхойлох судалгааг зохион байгуулах, мэдээллийн сан бүрдүүлэхэд нэгдсэн удирдлагаар арга зүйгээр хангах	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, ҮСХ, Төрийн бусад байгууллага, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ, НЗБ
33	3.8 Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээг амьжиргааны доод түвшинтэй уялдуулан жил бүр нэмэгдүүлэх	ХНХЯ	ЗГ, ЗГХЭГ, Яамд, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ, НЗБ
34	3.9 Нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн хүний нөөцийг чадавхжуулах сургалтын платформ, хөтөлбөрийг боловсруулж, салбарын ажилтан, албан хаагчид, гэрээт төрийн бус байгууллагыг чадавхжуулах	ХНХЯ	Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ, НЗБ
35	3.10 Нийгмийн халамжийн хууль тогтоомжийн талаар иргэд, олон нийтийн ойлголт, хандлагыг сайжруулах зорилгоор мэдээлэл, сурталчилгааны ажлын төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлэх	ХНХЯ	ХХҮЕГ, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ, НЗБ

36	4.1 Хүний нөөцийг чадавхжуулж, хөгжүүлэх замаар салбарын үйл ажиллагааг сайжруулах	ХНХЯ	Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ
37	4.2 Албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах замаар салбарын албан хаагчдын тогтвор суурьшилтай ажиллах, мэргэшэх, мерит зарчмаар шатлан дэвших нөхцөлийг бүрдүүлэх	ХНХЯ	Харьяа байгууллага, ОУБ
38	4.3 Байгууллагын гүйцэтгэлийн тухайн жилийн төлөвлөгөөг боловсруулах, тайлагнах арга хэмжээнд шинэ технологи нэвтрүүлж, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээг боловсронгуй болгох	ХНХЯ	ЗГХЭГ, Яамд, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ
39	5.1 Гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчид үйлчилгээ үзүүлэх, үйлчилгээг цахимжуулах, урьдчилан сэргийлэх зөвлөгөөг цахимаар өгдөг болох	ХНХЯ	ГБХЗХГ, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ, НЗБ, ЦЕГ
40	5.2 Иргэдэд үзүүлэх хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг цахимжуулах	ХНХЯ	Яамд, ХХҮЕГ, ҮМАЗТ, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ, НЗБ
41	5.3 Нийгмийн даатгалын үйлчилгээг цахимжуулах	ХНХЯ	Яамд, НДЕГ, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ, НЗБ
42	5.4 Нийгмийн даатгалын салбарын үйл ажиллагаанд ашиглагдаж буй мэдээллийн технологийн программ хангамжийг хөгжүүлэх	ХНХЯ	Яамд, НДЕГ, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ, НЗБ
43	5.5 Нийгмийн халамжийн үйлчилгээг цахимжуулах	ХНХЯ	Яамд, ХХҮЕГ, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ, НЗБ
44	5.6 Салбарын судалгаа, шинжилгээний ажлыг зохион байгуулж, салбарын статистик мэдээллийг ашиглан, шинжлэх ухааны арга зүйгээр тооцож, судлах, тархаах	ХНХЯ	ҮСХ, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ
45	5.7 Их өгөгдлийг бодлого боловсруулахад ашиглах арга замыг тодорхойлох, нэвтрүүлэх	ХНХЯ	ҮСХ, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ
46	5.8 Салбарын мэдээллийн сангийн аюулгүй байдлыг хангах	ХНХЯ	Яамд, Харьяа байгууллага, ТББ, ОУБ

