

**ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ТУХАЙ
ХУУЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВРЫН
ҮНЭЛГЭЭ**

СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

Улаанбаатар хот

2024 оны 11 дүгээр сарын 22

**ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН
ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВРЫН ҮНЭЛГЭЭ**

СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам

ГАРЧИГ

УДИРТГАЛ	6
НЭГ. ТӨЛӨВЛӨХ ҮЕ ШАТ	6
1.1. Үнэлгээ хийх шалтгааныг тодорхойлох нь	6
1.2. Үнэлгээ хийх хүрээг тогтоох	8
1.3. Шалгуур үзүүлэлтийг сонгож тогтоох	9
1.4. Харьцуулах хэлбэрийг сонгох	9
1.5. Шалгуур үзүүлэлтийг томъёолох	10
1.6. Мэдээлэл цуглуулах аргыг сонгох	10
ХОЁР. ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЕ ШАТ	10
ГУРАВ. ҮНЭЛЭХ ҮЕ ШАТ	100
3.1. Төрөөс хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаар баримтлах бодлогын чиглэл (ХЭДтХ-ийн 4 дүгээр зүйлийн 4.2 дахь хэсэг) болон хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг дэмжих арга хэмжээ (ХЭДтХ-ийн 5 дугаар зүйл)	11
3.1.1 Зорилгод хүрсэн түвшин	11
3.1.2 Практикт нийцэж байгаа байдал	13
3.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны төрөл, хэлбэрийг зохицуулсан тус хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.1, 6.2, 6.3 дахь хэсэг	14
3.2.1 Зорилгод хүрсэн түвшин	14
3.2.2 Практикт нийцэж байгаа байдал	15
3.3. Ажил олоход хүндрэлтэй иргэнийг дэмжих хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, арга хэмжээг зохицуулсан тус хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.3.6, 15 дугаар зүйл дэх хэсэг	165
3.3.1 Зорилгод хүрсэн түвшин	175
3.3.2 Практикт нийцэж байгаа байдал	196
3.4. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогын эх үүсвэр (ХЭДтХ-ийн 22 дугаар зүйлийн 22.1 дэх хэсэг) болон хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлого, зарлагын төсөв (ХЭДтХ-ийн 24 дүгээр зүйлийн 24.5 дах хэсэг)	16
3.4.1 Зорилгод хүрсэн түвшин	177
3.4.2 Практикт нийцэж байгаа байдал	19
3.5. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний байгууллагын тогтолцооны тухай зохицуулсан тус хуулийн 27 дугаар зүйлийн 27.3 дахь хэсэг	21
3.5.1 Зорилгод хүрсэн түвшин	21
3.5.2 Практикт нийцэж байгаа байдал	222
ДӨРӨВ. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ	23
ТАВ. АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ	25

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

ОУХБ

УИХ

ГБХНХЯ

ХЭДС

ХЭДТХ

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага

Улсын Их Хурал

Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1	Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин (Улсын хэмжээнд, хүйсээр), %	133
Хүснэгт 2	Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин (Бүсээр), %	144
Хүснэгт 3	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн тухайн жилийн орлогод гадаадын иргэний ажлын байрны төлбөрийн эзлэх хувь, %	188
Хүснэгт 4	Хүн ам, ажилгүйдлийн түвшин, ядуурлын хамралтын хүрээ, тоо, % . .	149

УДИРТГАЛ

Монгол Улсын Их Хурал 2001 оны 4-р сарын 19-ний өдөр Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль /цаашид “ХЭДТХ” гэх/-ийг 25 зүйлтэй анх баталж, 2011 оны 6-р сарын 17-ны өдөр 35 зүйлтэй болгож шинэчлэн найруулжээ. Шинэчилсэн найруулга хийсний дараа уг хуульд 2011 оны 12-р сард, 2012, 2014-2017, 2021-2023 онуудад нийт 20 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан байна.

Улсын Их Хурлын 2021 оны 12-р тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын хууль тогтоомжийг 2024 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэл”-ийн 1.9-ийн 99-д ХЭДТХ-ийн шинэчлэн найруулгын төслийг боловсруулж өргөн мэдүүлэхээр тусгажээ.

Хууль тогтоомжийн тухай хуульд 2017 оны 5-р сарын 12-ны өдөр оруулсан нэмэлт, өөрчлөлтийн хүрээнд уг хуулийн 51 дүгээр зүйлд “51.3.Энэ хуульд өөрөөр заагаагүй бол хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт хийх үнэлгээг тухайн хууль тогтоомжийг дагаж мөрдсөнөөс хойш 5 жил тутамд хийнэ” гэсэн нэмэлт орсон. Энэ хүрээнд ХЭДТХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаварт хийх үнэлгээ тусгайлан хийгдээгүй байна.

2023 оны 5-р сарын 4-ний өдрийн хуулиар өөрчлөн найруулсан Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 51 дүгээр зүйлийн 51.1 дэх хэсэгт заасанчлан ХЭДТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулахад энэ хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх шаардлагатай.

ХЭДТХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэх судалгааг Засгийн газрын 2016 оны 59-р тогтоолын 6-р хавсралтаар батлагдсан хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх аргачлалын дагуу гүйцэтгэлээ. Судалгааг аргачлалын дагуу төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, үнэлэх гэсэн гурван үе шаттайгаар хийж гүйцэтгэв.

НЭГ. ТӨЛӨВЛӨХ ҮЕ ШАТ

Төлөвлөх үе шатанд дараах ажлыг хийж гүйцэтгэлээ. Үүнд:

- Үнэлгээ хийх шалтгааныг тодорхойлох;
- Үнэлгээ хийх хүрээг тогтоох;
- Шалгуур үзүүлэлтийг сонгож тогтоох;
- Харьцуулах хэлбэрийг сонгох;
- Шалгуур үзүүлэлтийг томъёолох;
- Мэдээлэл цуглуулах аргыг сонгох.

1.1. Үнэлгээ хийх шалтгааныг тодорхойлох нь

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийг анх 2001 онд батлан гаргахдаа хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны эрх зүйн үндсийг бүрдүүлж, түүний төрөл, хэлбэр, хамрах хүрээ, санхүүжилт, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын тогтолцоотой холбогдсон харилцааг зохицуулах зорилт дэвшүүлсэн байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд хөдөлмөрийн зах зээлийн харилцаанд оролцогч ажилгүй иргэн, ажил хайгч болон ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн, ажил олгогч, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, төсөл санаачлагч, хэрэгжүүлэгч хамрагддаг.

ХЭДтХ-ийг 2011 онд шинэчлэн найруулснаас хойшхи хугацаанд олон улсын түвшинд хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар бодлогын шинэ баримт бичгүүд батлагдан гарч, манай улсын хөгжлийн бодлого, эрх зүйн хүрээнд тодорхой өөрчлөлт орсон байна. Тухайлбал, 2015 оны 9-р сард Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий Ассамблейн баталсан “Эх дэлхийгээ шинэчилье 2030 он хүртэлх тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөр”-т тунхагласан 17-н зорилгын 8 дугаарт “Хүртээмжтэй, тогтвортой эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих, нийт хүн амыг бүрэн, үр бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлт, зохистой ажлын байраар хангах” зорилго дэвшүүлсэн.

2019 онд хуралдсан Олон улсын Хөдөлмөрийн Бага хурлаас хөдөлмөр эрхлэлтийн тэргүүлэх чиглэлүүдэд хамааралтай макро, мезо, микро түвшний бодлогын хүрээг хамарсан хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний бодлогын баримт бичгүүдийг гурван талт зөвлөлдөөн, хамтын ажиллагааны үндсэн дээр боловсруулан гаргаж, хэрэгжүүлж, хяналт үнэлгээ хийж байхыг Гишүүн орнуудад уриалсан байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний бодлого нь мөнгө, төсөв, салбаруудын болон аж үйлдвэр, худалдаа, хөрөнгө оруулалтын бодлогоос эхлээд хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого хүртэл өргөн хүрээний бодлогуудыг хамардаг. 2024 оны байдлаар ОУХБ-ын Гишүүн 77 улс хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний бодлогын баримт бичгүүдийг боловсруулан гаргаж, хэрэгжүүлж байна.

Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн үндсэн баримт бичиг болох “Алсын хараа – 2050” баримт бичгийн 2.6-д хөдөлмөрийн эдийн засгийн тэнцвэрийг хангаж, мэдлэгийн эдийн засгийг бүрдүүлж, иргэн бүрийг ажилтай, орлоготой болгох, 3.3-т хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, бизнес эрхлэх арга, ур чадварыг хөгжүүлж, жижиг, дунд бизнес эрхлэлтийн өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлэх зорилго, тодорхой үе шаттай зорилтууд тусгагджээ. Монгол Улсын Засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 2.1.2.1-д хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний нэгдсэн бодлогыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт, хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих эрх зүйн орчныг шинэчилж, салбар хоорондын хамтын ажиллагаа, бодлогын уялдааг хангах, 2.1.2.8-д олон улсын жишигт нийцсэн хөдөлмөрийн бирж, нийгмийн үйлчилгээний үндэсний платформыг нэвтрүүлж, төр, хувийн хэвшлийн түншлэлээр дамжуулан хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг хүртээмжтэй болгох зорилтуудыг дэвшүүлсэн.

Гэвч манай улсын нэгдэж орсон ОУХБ-ын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай” 122-р конвенци, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай” 88-р конвенци, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай” 181-р конвенцид заасантай нийцүүлэн хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг боловсруулж хэрэгжүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй ба идэвхгүй бодлогыг нягт уялдуулах, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудын үндэсний сүлжээг бүрдүүлж чадавхийг нь бэхжүүлэх, үйлчилгээний хүртээмж, чанарыг нэмэгдүүлэх, сүүлийн жилүүдэд нэвтрүүлсэн олон улсын туршлагыг нутагшуулах зэрэг зайлшгүй зохицуулах ёстой харилцаа хамрагдаагүй хүлээгдсээр байна.

Дээр дурдсанаас улбаалан хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал макро эдийн засаг, хөгжлийн бодлогын гадна үндсэндээ орхигдож, халамж, нийгмийн асуудалд хөрөнгө, хүч илүүтэй зарцуулагдах болжээ. Дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт тоо, чанарын хувьд улам их зөрүүтэй болох, албан бус хөдөлмөр эрхлэлт гүнзгийрэх, хөдөлмөрийн үнэлэмж хангалтгүйгээс гадаадад ажиллах монголчуудын тоо жилээс жилд нэмэгдэх, ажиллах хүчний хомсдол үүсэх зэрэг сөрөг үр дагавар бий болсон байна.

1.2. Үнэлгээ хийх хүрээг тогтоох

Энэхүү судалгаагаар Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулиар зохицуулсан үндсэн харилцаа, зохицуулалтуудыг аль болох агуулгын хувьд бүхэлд нь үнэлэхийг хичээж үнэлгээ хийх хүрээг тус хуулийн дараах зүйл, хэсгүүдээр тогтоов. Үүнд:

1. Төрөөс хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаар баримтлах бодлогын чиглэл (ХЭДтХ-ийн 5 дугаар зүйлийн 5.1 дэх хэсэг) болон хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг дэмжих арга хэмжээ (ХЭДтХ-ийн 6 дугаар зүйл);
2. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны төрөл, хэлбэрийг зохицуулсан тус хуулийн 6 дугаар зүйл 6.1, 6.2, 6.3 дахь хэсэг;
3. Ажил олоход хүндрэлтэй иргэнийг дэмжих хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, арга хэмжээг зохицуулсан тус хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.3.6, 15 дугаар зүйл дэх хэсэг;
4. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогын эх үүсвэр(ХЭДтХ-ийн 22 дугаар зүйлийн 22.1 дэх хэсэг) болон хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлого, зарлагын төсөв(ХЭДтХ-ийн 24 дүгээр зүйлийн 24.5 дах хэсэг);
5. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний байгууллагын тогтолцооны тухай зохицуулсан тус хуулийн 27 дугаар зүйлийн 27.3 дахь хэсэг.

1.3. Шалгуур үзүүлэлтийг сонгож тогтоох

“Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх аргачлал”-ын дагуу ХЭДТХ-ийн хэрэгжилтийг үнэлэхэд оновчтой, бодитой, хэмжиж болохуйц байдлыг баримталж, мөн үнэлгээний хүрээ, онцлогоос хамааран дараах хоёр шалгуур үзүүлэлтийг сонгов. Үүнд:

1. Зорилгод хүрсэн түвшин;

Тус шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон үндэслэл

Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт бүхэлд нь үнэлгээ хийхэд зорилгод хүрсэн түвшин шалгуур үзүүлэлтийг хэрэглэх нь зохимжтой байдаг. Энэхүү онцлог нь тус судалгааны зорилгод нийцэж буй юм. Энэхүү шалгуур үзүүлэлтээр ХЭДТХ хууль батлагдах үед төлөвлөсөн зорилгодоо хүрсэн эсэхийг тогтооно.

2. Практикт нийцэж байгаа байдал.

Тус шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон үндэслэл

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд ХЭДТХ-ийн холбогдох зохицуулалт практикт хэрхэн хэрэгжиж байгаа, түүний эерэг, сөрөг үр дагавар, хэрэгжүүлэхэд хүндрэл, бэрхшээл гарч байгаа эсэхийг тодорхойлохыг зорьсон болно.

1.4. Харьцуулах хэлбэрийг сонгох

Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэхдээ түүний хэрэгжилттэй холбоотой үүссэн асуудал буюу үнэлэх болсон шалтгаан, тогтоосон хүрээ, шалгуур үзүүлэлтээс хамааран, аль болох тохиромжтой харьцуулах хэлбэрийг сонгодог.

“Байх ёстой ба одоо байгаа” болон “Тохиолдол судлах” гэсэн 2 харьцуулах хэлбэрийг энэхүү судалгаанд тохиромжтой гэж үзэж сонгов.

“Байх ёстой ба одоо байгаа” харьцуулах хэлбэрээр ХЭДТХ хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлснээс хойш гарсан үр дагавар /одоо байгаа нөхцөл байдал/-ыг Монгол Улсын Үндсэн хууль, олон улсын гэрээгээр тогтоосон шаардлага зэрэгтэй харьцуулах хэлбэрээр тус хуулийн зорилгын хэрэгжилт ямар түвшинд байгааг тогтоохыг зорив.

“Тохиолдол судлах” харьцуулах хэлбэрээр ХЭДТХ-ийн зүйл, хэсэг нь өөр өөр нөхцөл буюу тохиолдолд хэрхэн хэрэгжиж буй байдлыг харьцуулан дүн шинжилгээ хийхийг зорьсон.

1.5. Шалгуур үзүүлэлтийг томьёолох

“Шалгуур үзүүлэлтийг томьёолох” гэдэг нь сонгосон шалгуур үзүүлэлт тус бүрээр тодорхой таамаглал дэвшүүлэх буюу асуулт тавьдаг бөгөөд үнэлгээний хүрээнд хамаарах зохицуулалтад “Зорилтод хүрсэн түвшин ямар байна вэ?”, “Практикт хэрхэн нийцэж байна вэ?” гэх асуултын хүрээнд гүйцэтгэлээ.

1.6. Мэдээлэл цуглуулах аргыг сонгох

Энэхүү судалгааны ажлын хүрээнд үнэлгээ хийх хуулийн зүйл, хэсгийн зорилгод хүрсэн түвшин, хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал, практик хэрэгжилтийг илрүүлэх зорилгоор энэхүү сэдвээр бичсэн эрдэм шинжилгээний өгүүлэл, илтгэл уншиж судлах, түүхчилсэн судалгаа хийх, харьцуулсан судалгаа хийх, судалгааны тайлан унших, харьцуулалт хийх, холбогдох байгууллагаас судалгааг гаргуулах зэрэг аргыг ашиглана.

Мэдээлэл цуглуулах аргын хувьд “Байгаа мэдээллийг цуглуулж ашиглах” аргыг сонгон хэрэгжүүлжээ. Байгаа мэдээллийг цуглуулах хүрээнд холбогдох хууль тогтоомж, эрдэм шинжилгээний өгүүлэл, судалгааны тайланг цуглуулж үнэлгээ хийхэд ашигласан болно.

ХОЁР. ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЕ ШАТ

ХЭДТХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх судалгааны мэдээллийг цуглуулахдаа баримт бичгийн судалгаа, харьцуулсан судалгааны аргад тулгуурлан гүйцэтгэв.

- Баримт бичгийн судалгаа: Холбогдох хууль тогтоомж, гарын авлага, эрдэм шинжилгээний өгүүлэл, судалгааны тайланг цуглуулж ашигласан болно.
- Харьцуулсан судалгаа: Монгол Улсын олон улсын гэрээ, олон улсын туршлага, мэдээллийг харьцуулалт хийх зорилгоор цуглуулж ашигласан.

Цуглуулж ашигласан мэдээллийг “Тав. Ашигласан эх сурвалж”-ийн мэдээллийн жагсаалтаар харууллаа.

ГУРАВ. ҮНЭЛЭХ ҮЕ ШАТ

Энэ үе шатанд ХЭДТХ-ийн дээр дурдсан зүйл, хэсгүүдийг сонгосон шалгуур үзүүлэлтийн дагуу үнэлнэ.

3.1. Төрөөс хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаар баримтлах бодлогын чиглэл (ХЭДТХ-ийн 4 дүгээр зүйлийн 4.2 дахь хэсэг) болон хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг дэмжих арга хэмжээ (ХЭДТХ-ийн 5 дугаар зүйл)

4 дүгээр зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны зарчим, төрийн бодлогын чиглэл

4.2.Төрөөс хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаар дараах бодлогын чиглэлийг баримтална:

- 4.2.1.хүн амын хөдөлмөр эрхлэх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлэх, ажиллах хүчний хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой түвшинг хангах;
- 4.2.2.ажиллах хүчнийг хөрөнгө оруулалт, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн хөгжүүлэх;
- 4.2.3.хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн иргэний мэргэжлийн ур чадварыг тасралтгүй хөгжүүлэх;
- 4.2.4.хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл, судалгааг хөгжүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, чанар, үр ашгийг дээшлүүлэх;
- 4.2.5.ажиллах хүчний дотоодын зах зээлийг эзэмших, гадаадын зах зээлд мэргэшил, чадвар дээшлүүлэх.

5 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг дэмжих

5.1.Төрөөс хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг дэмжих талаар дараах арга хэмжээг жил бүр авч хэрэгжүүлнэ:

- 5.1.1.үндэсний үйлдвэрийн бүтээгдэхүүнийг гадаад зах зээлд гаргах талаар судалгаа хийх, гэрээ, хэлэлцээр байгуулах;
- 5.1.2.экспортлох зориулалттай үйлдвэрлэл эрхлэх болон ажлын байр олноор нэмэгдүүлэх жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгчид эхний ээлжид зээл олгох, бий болгосон ажлын байрны тоог харгалзан татварын хөнгөлөлт үзүүлэх;
- 5.1.3.алслагдсан болон эдийн засгийн сул хөгжилтэй бүс нутагт хувийн хэвшлийн хөрөнгө оруулалтыг дэмжих, эсхүл төр, хувийн хэвшлийн түншлэлд суурилсан зарчмаар хөрөнгө оруулах;
- 5.1.4.Засгийн газраас тодорхойлсон бусад арга хэмжээ.

5.2.Энэ хуулийн 5.1-д заасан арга хэмжээг аж үйлдвэрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага тодорхойлж, шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн улсын төсөвт тусган хэрэгжүүлнэ.

3.1.1 Зорилгод хүрсэн түвшин

Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын хүрээ явцуу, макро түвшний хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, зохицуулалтыг орхигдуулсан:

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын чиглэл нь үндсэндээ ажиллах хүчний нийлүүлэлтэд чиглэгдсэн байна. Хуулиар “Хөдөлмөр эрхлэлт”, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого” зэрэг гол нэр томъёог тодорхойлоогүй байна. Бүхэлдээ ХЭДТХ ОУХБ-ын манай улс нэгдэж орсон “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай” 122 дугаар конвенцид нийцээгүй байна. Үүний улмаас хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний бодлогыг энэ хуулийн одоогийн зохицуулалтын хүрээнд хэрэгжүүлэх боломжгүй байна. Түүнчлэн Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хууль, Төв Банк /Монголбанк/-ны тухай хууль зэрэг макро эдийн засгийн хуулиудаар хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний бодлогыг зохицуулаагүй байна.

Гэхдээ макро түвшний хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх эрх зүй, зохион байгуулалтын орчин бүрдүүлэх оролдлого 2012 оноос эхлэн хийгдэж байсныг энд дурдах хэрэгтэй. Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага ОУХБ-ын дэмжлэгтэйгээр анх удаа “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого (2016-2025)” хэмээх дунд хугацааны бодлогын баримт бичгийг боловсруулан 2016 онд Засгийн газраар батлуулж хэрэгжүүлж байсан боловч уг бодлогын баримт бичгийг 2021 онд хүчингүй болгосон байна.

Үүний зэрэгцээ Монгол Улсын Засгийн газрын бүтцийн тухай хуулиар 2012-2016 онд Хөдөлмөрийн яамыг байгуулан ажиллуулж байсан. Улмаар 2016-2022 онд хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага ерөнхий чиг үүргийн яамны статустай байжээ.

Удирдлагын академийн судлаачдын хийсэн “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн шинжилгээ” сэдэвт судалгааны тайланд “Харьцангуй суурь шинжтэй буюу хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого нь ажилгүйдлийг бууруулах, ажилгүйдлээс сэргийлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндсэн зорилготой. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогод хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй болон идэвхгүй бодлогоос гадна хүн амын байршил, шилжих хөдөлгөөнийг зохицуулах; боловсрол, ур чадварыг дээшлүүлэх; аж үйлдвэрийг хөгжүүлэх; татвар, даатгал, банк, санхүүгийн тогтолцоог сайжруулах зэрэг эдийн засаг, нийгмийн өргөн хүрээтэй бодлогыг хамруулан авч үздэг. Энэ утгаараа хөдөлмөр эрхлэлт нь аж үйлдвэр, санхүү, хүн ам зүй, дэд бүтэц, аялал жуулчлал, хүнс, хөдөө аж ахуй зэрэг бүхий л салбарын бодлогод тусгагдаж, салбар хоорондын уялдаа, зохицуулалтын үндсэн дээр хэрэгжих учиртай өргөн хүрээтэй бодлого юм”¹ гэж дурджээ.

Мөн ОУХБ-аас 2019 онд “Гэрэлт ирээдүйн төлөө ажиллацгаая” Ирээдүйн хөдөлмөрийн тухай дэлхийн комиссын тайланд тулгуурлан “Хөдөлмөрийн ирээдүйн тухай ОУХБ-ын Зууны тунхаг”-ийг Олон Улсын Хөдөлмөрийн Бага Хурлаараа батлан гаргаж тунхаглажээ. ОУХБ нь хөдөлмөрийн ертөнц эрс өөрчлөгдөж байгааг харгалзан, хөдөлмөрийн ирээдүйн хүн төвтэй хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхийн тулд 17 чиглэлээр хүчин чармайлт гаргаж ажиллах ёстойгоо тунхаглажээ. Мөн бүх гишүүн орнууддаа хандан үндэсний онцлогоо харгалзан үзэж, дангаар болон хамтаар, гурван талт тогтолцоо, нийгмийн түншлэлийнхээ хүрээнд хөдөлмөрийн ирээдүйг цогцлоох хүн төвтэй хандлагыг хэрэгжүүлэхийн төлөө дараах гурван чиглэлээр бодлого, арга хэмжээ хэрэгжүүлэхийг уриалсан байна. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн ертөнцийн өөрчлөлтийг хүн бүр өөртөө боломж болгон ашиглах чадавхийг бэхжүүлэх;

¹ “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн шинжилгээ”, Судалгааны тайлан, Удирдлагын академи, Улаанбаатар, “Мөнхийн үсэг” ХХК, 2020 он, 8 дугаар хуудас

- Бүх ажиллагчдын эрхийг хангалттай хамгаалахад хөдөлмөрийн асуудлаар ажилладаг байгууллагуудыг бэхжүүлэх;
- Тогтвортой, хүртээмжтэй эдийн засгийн өсөлт, бүрэн, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлт, зохистой хөдөлмөрийг дэмжих.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын арга хэмжээ хязгаарлагдмал:

ХЭДтХ-ийн 5 дугаар зүйлд “Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг дэмжих арга хэмжээ”-г аж үйлдвэрийн асуудал эрхэлсэн яам тодорхойлж хэрэгжүүлэхээр заажээ. ОУХБ-ын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай” 122 дугаар конвенцид заасан хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын ерөнхий ба тухайлсан арга хэмжээ, эдийн засаг, хөрөнгө оруулалт, бүсчилсэн хөгжил, ХАА, дэд бүтцийн бодлогын хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зэрэг арга хэмжээ хуульд тусгагдаагүй байна.

3.1.2. Практикт нийцэж байгаа байдал

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай 2001 оны хууль, 2011 оны шинэчилсэн найруулгын аль аль нь манай улс нэгдэн орсон ОУХБ-ын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай” 122 дугаар конвенцийн дагуу макро түвшний хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого хэрэгжүүлэх эрх зүй, зохион байгуулалтын орчин бүрдүүлэх асуудлыг хөндөөгүй. Өөрөөр хэлбэл үндэсний хөгжлийн бодлогыг хөдөлмөр эрхлэлтийн баримжаатай болгох асуудал үндсэндээ орхигдсон. Үүний шууд үр дагавар нь хөдөлмөрийн насны хүн амын хэдэн хувийг ажиллагчид эзэлж байгааг харуулдаг үзүүлэлт болох хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин буурснаар илэрхийлэгдэж байна.

Хүснэгт 1-ээс үзэхэд хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 2012 оноос хойш буурах хандлагатай болсон байна. 2023 оны байдлаар улсын хэмжээнд 54.5 хувь, үүний дотор эмэгтэйчүүдийнх 47.9 хувь болсон байна.

Хүснэгт 1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин (Улсын хэмжээнд, хүйсээр), %

Он	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, %	57.7	58.3	57.2	57.2	56.9	54.5	55.8	56.3	54.4	54.6	52.3	54.7	54.5
Үүний дотор: Эмэгтэй	52.6	53.7	52.1	52.1	51.7	49.8	50.9	49.6	48.7	48.3	46	48.5	47.9
Эрэгтэй	63.2	63.3	62.8	62.8	62.6	59.5	61	63.7	60.8	61.9	59.6	61.5	62

Үндэсний хөгжил, түүний дотор бүс нутгийн хөгжлийн бодлогыг хөдөлмөр эрхлэлтийн баримжаатай болгох асуудал ч асуудал хурцаар тавигдаж байгааг дараах хүснэгтээс харж болно.

Хүснэгт 2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин (Бүсээр), %

Бүс	Он												
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Улаанбаатар	50.9	49.6	51.9	51.9	50.1	47.4	48.7	49.4	48.8	50.7	46.8	51.7	49.4
Баруун бүс	64.1	68.3	64.4	64.4	66.4	63	65.5	65.9	56.4	53.1	56.7	54.2	60.6
Хангайн бүс	62.2	66.8	65.8	65.8	65.6	63.1	63.8	64	61.8	61.7	59	60.9	59.7
Төвийн бүс	66	60.7	57.7	57.7	57.8	58.1	61.9	61.4	60.1	59	52.4	53.9	55.4
Зүүн бүс	51	57.3	54.3	54.3	58.5	56.1	53	54.1	55.5	57.4	64.6	62.4	66

Хүснэгтээс үзэхэд зүүн бүсээс бусад бүсэд хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин буурах хандлагатай болсон байна. Нийслэлд уг түвшин хамгийн бага байна.

3.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны төрөл, хэлбэрийг зохицуулсан тус хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.1, 6.2, 6.3 дахь хэсэг

6 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны төрөл, хэлбэр

- 6.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа нь дараах төрөлтэй байна:
- 6.1.1.хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ;
 - 6.1.2.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ.
- 6.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг дараах хэлбэрээр хэрэгжүүлнэ:
- 6.2.1.ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах;
 - 6.2.2.ажилд зуучлах;
 - 6.2.3.ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох;
 - 6.2.4.нэгдсэн бүртгэл, мэдээллийн үйлчилгээнд хамруулах;
 - 6.2.5.бусад үйлчилгээ.
- 6.3.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээг дараах төсөл, хөтөлбөрийн хэлбэрээр хэрэгжүүлнэ:
- 6.3.1.хөдөлмөрт бэлтгэх;
 - 6.3.2.хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалт зохион байгуулах;
 - 6.3.3.малчин, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийг дэмжих, нөхөрлөл, хоршоо байгуулах иргэнийг дэмжих;
 - 6.3.4.ажил олгогчийг дэмжих;
 - 6.3.5.нийтийг хамарсан ажил зохион байгуулах;
 - 6.3.6.ажил олоход хүндрэлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих;
 - 6.3.7.мэргэжлийн болон техникийн боловсролын байгууллагын суралцагч, төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих;
 - 6.3.8.хууль тогтоомжид заасан, түүнчлэн Засгийн газрын болон Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн шийдвэрээр тодорхойлсон бусад төсөл, хөтөлбөр.

3.2.1. Зорилгод хүрсэн түвшин

ХЭДТХ-д “Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ” гэсэн тодорхойлолт хэрэглээгүй:

Хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих цогц үйл ажиллагааны нэг хэсэг нь хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ юм. Иймд “Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ”, “Тохирох ажил”, “Ажил хайгчдын бүртгэл” гэх зэрэг нийтлэг зохицуулалтаас эхлэх, ХЭДТХ-ийн 6 дугаар зүйлийн нэрийг “Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний төрөл, хэлбэр” гэж өөрчлөх, “Аж ахуй эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ” гэсэн “

үйлчилгээний гуравдахь төрлийг нэмэх, үйлчилгээний хэлбэрийг олон улсын туршлагад тулгуурлан олшруулах нь хуулийн зорилгод илүүтэй нийцэхээр байна.

3.2.2. Практикт нийцэж байгаа байдал

2016 оноос эхлэн манай улсад хэрэгжүүлж байгаа олон улсын төслүүдийн шугамаар хөдөлмөрлөх чадварыг үнэлэх (profiling), хөдөлмөрлөх эрхлэх хувийн төлөвлөгөө боловсруулах, шинэлэг гарааны бизнес эрхлэхийг дэмжих зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний шинэ хэлбэрийг ХЭДТХ-ийн 6 дугаар зүйлийн “6.2.5.бусад үйлчилгээ” гэсэн заалтын хүрээнд туршин нэвтрүүлсэн. Эдгээр шинэ үйлчилгээг олон улсын төслийн дэмжлэгтэйгээр нийслэл, 9 дүүрэг, 21 аймагт байгуулсан “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих загвар төв”-өөр дамжуулан зохион байгуулж эхэлсэн сайн туршлагыг хуулиар бататгах шаардлага үүсээд байна.

3.3. Ажил олоход хүндрэлтэй иргэнийг дэмжих хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, арга хэмжээг зохицуулсан тус хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.3.6, 15 дугаар зүйл дэх хэсэг

6 дугаар зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны төрөл, хэлбэр

6.3.6.ажил олоход хүндрэлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих;

15 дугаар зүйл.Ажил олоход хүндрэлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих

15.1.Ажил олоход хүндрэлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор энэ хуульд зааснаас гадна дараах дэмжлэг үзүүлнэ:

15.1.1.ажил олоход хүндрэлтэй иргэнд хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалтад хамрагдах хугацаанд нь хоол, унааны зардлын хөнгөлөлт үзүүлж, уг зардлыг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас санхүүжүүлэх;

15.1.2.хөдөлмөрийн насанд хүрээд асрамжийн газраас гарсан болон хорих ангиас суллагдсан иргэнийг үйлдвэрлэл дээрээ дадлагажуулан үндсэн ажилтнаар нэг жилээс доошгүй хугацаагаар үргэлжлүүлэн ажиллуулж байгаа ажил олгогчид дадлагын хугацааны сургалтын зардлыг нөхөн олгож, нэг жилийн цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний санхүүгийн дэмжлэгийг нэг удаа олгох;

15.1.4.хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, 6 сараас дээш хугацаагаар ажилгүй байгаа иргэнийг ажилд авч, 12 сараас доошгүй хугацаагаар ажлын байраар хангасан ажил олгогчид хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 12 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний урамшууллыг нэг удаа олгох;

15.1.5.хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад бүртгэлтэй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, хөдөлмөрийн насанд хүрээд асрамжийн газраас гарсан болон хорих ангиас суллагдсан иргэнийг ажлын байраар хангаж, нийгмийн асуудлыг нь шийдвэрлэх талаар тодорхой санаачилга гаргаж, үр дүнд хүрсэн ажил олгогчийг тусгай болзлын дагуу Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл шалгаруулж, урамшуулах.

3.3.1 Зорилгод хүрсэн түвшин

Ажил олоход хүндрэлтэй иргэний ойлголт, хамрах хүрээ явцуу, тэднийг дэмжих арга хэмжээ санхүүгийн болон сургалтын зардлын дэмжлэг

зэрэг цөөн тооны, нэг удаагийн арга хэмжээгээр хязгаарлагдсан шинжтэй байна:

Ажил олоход хүндрэлтэй иргэнд 5 бүлгийн иргэдийг багтаан тодорхойлж хуульд заасан нийтлэг үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамруулдаг ч эдгээр бүлэг тус бүрийн хамралт харилцан адилгүй, ялангуяа “Халамжаас хөдөлмөрт бодлого”-ыг хэрэгжилтэд чухал ач холбогдолтой нийгмийн халамжийн дэмжлэг туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн хөдөлмөрийн насны хөдөлмөрийн чадвартай иргэний тоон мэдээлэл тодорхой бус байна. Мөн эдгээр иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт төдийгүй аж ахуй эрхлэлтийг цогцоор, урт хугацааны төлөвлөгөөтэйгээр дэмжих үйл ажиллагааны загвар байхгүйн улмаас хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн зэргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинд дорвитой ахиц гарахгүй байна.

Иймд ажил олоход хүндрэлтэй иргэний ойлголт тодорхойлолтыг шинэчлэх, хамааруулах бүлгийг дахин тодорхойлж, тэдгээрийн онцлог, нөхцөл байдал, эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн шинэлэг бөгөөд нарийвчилсан үйлчилгээг нэвтрүүлж хэрэгжүүлэх эрх зүйн орчныг хуульд тусгах шаардлагатай.

3.3.2 Практикт нийцэж байгаа байдал

Хөдөлмөр эрхлэлт болон халамж, хүн амын бүлгүүдийн хөгжлийн бодлогын уялдаа холбоо сул байна.

Бага орлоготой өрх зэрэг зорилтот бүлгийн өрхийн хөдөлмөрийн насны хөдөлмөрийн чадвартай иргэн, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлт, бие даан амьдрах чадварыг хөгжүүлэн дэмжих чиглэлээр сүүлийн жилүүдэд гадаадын төсөл, хөтөлбөрүүд багагүй хэрэгжиж ирсэн. Эдгээр төслүүдийн үр дүнд тулгуурлан “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ” гэсэн шинэ дэд бүлэг, мэргэжилгүй, ажлын туршлагагүйн улмаас, нийгэм болон хөдөлмөрийн зах зээлд удаан хугацаагаар оролцоогүйн улмаас хөдөлмөр эрхлэхэд хүндрэлтэй, бэрхшээлтэй байгаа иргэдэд чиглэсэн “Хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр болон дахин нэвтрэхэд дэмжих үйлчилгээ” гэсэн шинэ үйлчилгээг бий болгох практик хэрэгцээ шаардлага үүсээд байна.

3.4. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогын эх үүсвэр(ХЭДтХ-ийн 22 дугаар зүйлийн 22.1 дэх хэсэг) болон хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлого, зарлагын төсөв(ХЭДтХ-ийн 24 дүгээр зүйлийн 24.5 дах хэсэг)

22 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогын эх үүсвэр

22.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан нь дор дурдсан эх үүсвэрээс бүрдэнэ:

- 22.1.1.улсын төсвөөс хуваарилсан хөрөнгө;
- 22.1.2.орон нутгийн төсвөөс хуваарилсан хөрөнгө;
- 22.1.3.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн чөлөөт үлдэгдлийг банкинд хадгалуулсны хүү;
- 22.1.4.гадаадын иргэнийг гэрээгээр ажиллуулсан ажил олгогчийн төлөх ажлын байрны төлбөр;
- 22.1.5.гадаад улс, олон улсын байгууллагаас хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор олгосон зээл;
- 22.1.6.гадаад улс, олон улсын байгууллага, Монгол Улсын болон гадаад улсын аж ахуйн нэгж, байгууллага, төрийн бус байгууллага, иргэдээс Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд оруулсан хандив, тусламж;
- 22.1.7.хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулаагүй аж ахуйн нэгж, байгууллагаас төлөх төлбөр;
- 22.1.8.жижиг зээл, санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөгдсөн хөрөнгө;
- 22.1.9.бусад эх үүсвэр.

24 дүгээр зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлого, зарлагын төсөв

24.5.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн батлагдсан төсвийг аймаг, нийслэл, дүүрэгт хуваарилахдаа хүн амын тоо, ажилгүйдэл, ядуурлын түвшин, хамрагдах хүний тоо зэргийг үндэслэнэ.

3.4.1. Зорилгод хүрсэн түвшин

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлого гадаадын иргэнийг гэрээгээр ажиллуулсан ажил олгогчийн төлөх ажлын байрны төлбөрөөс үндсэндээ хамааралтай:

ХЭДтХ-ийг анх 2001 онд батлахад Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогын гол эх үүсвэр нь улсын төвлөрсөн төсвөөс хуваарилсан хөрөнгө² байсан.

Анх баталсан хуулийн 16.1-д “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд улсын төвлөрсөн төсвөөс жил бүр олгох хөрөнгийн хэмжээ нь төвлөрсөн төсвийн орлогын 0.3 хувиас доошгүй байна” заасан байв. 2011 онд ХЭДтХ-ийг шинэчлэн найруулахдаа энэ заалтыг “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд улсын төсвөөс жил бүр хөрөнгө хуваарилна.”³ гэж өөрчилжээ. Улсын төсвөөс 2005-2017 онд тус санд хөрөнгө хуваарилаагүй бөгөөд 2018 онд 3.8 тэрбум, 2019 онд 9.1 тэрбум, 2020 онд 20,3 тэрбум, 2021 онд 28,3 тэрбум, 2022 онд 14,2 тэрбум төгрөг тус тус хуваарилсан байна.

Түүнчлэн Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас ажилгүй иргэдийг мэргэжлийн сургалтад хамруулан, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйл ажиллагаанд зарцуулдаг байсан.

ХЭДтХ-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай 2006 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулийн дагуу аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэн гадаадын иргэнийг ажлын байраар хангаж, орлого бүхий ажил, үйлчилгээ эрхлүүлсний төлөө ажлын байрны

² ХЭДтХ-д 2003 оны 1 дүгээр сарын 2-ны өдөр оруулсан өөрчлөлтөөр 2001 оны ХЭДтХ-ийн 14 дүгээр зүйлийн 14.1 дэх хэсгийн “14.1.1. Улсын төвлөрсөн төсвөөс хуваарилсан хөрөнгө” гэсэн заалтыг “14.1.1.Улсын төсвөөс хуваарилсан хөрөнгө” гэж өөрчлөн найруулсан.

³ ХЭДтХ-ийн 24 дүгээр зүйлийн 24.1 дэх хэсэг.

төлбөр⁴ төлөх болсноор энэхүү төлбөр нь Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогын гол эх үүсвэр болж хувирсан байна. Гэхдээ энэхүү төлбөр нь гадаадаас жил бүр оруулах ажиллах хүчний тооноос хамааралтай эх үүсвэр юм.

Хүснэгт 3 Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн тухайн жилийн орлогод гадаадын иргэний ажлын байрны төлбөрийн эзлэх хувь, %

Үзүүлэлт	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Гадаадын иргэний ажлын байрны төлбөр, тэрбум төгрөг	53.5	47.1	53.2	43.1	32.6	29.7	38.6	54.3	26.3	40.7	40.8	86.9
Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлого (Өмнөх оны үлдэгдэл ⁵ ороогүй), тэрбум төгрөг	60.8	70.3	55.9	56.6	33.0	51.6	55.5	67.2	62.6	88.9	61	124.7
Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн тухайн жилийн орлогод гадаадын иргэний ажлын байрны төлбөрийн эзлэх хувь, %	88	67	95	76	99	58	69	81	42	46	67	70

Дээрх хүснэгтээс үзэхэд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн тухайн жилийн орлогод гадаадын иргэний ажлын байрны төлбөрийн эзлэх хувь 2012-2023 онд 42-99 хувийн хооронд хэлбэлзэж байсан нь харагдаж байна. Коронавируст халдварын цар тахал дэгдэхийн өмнөх болон тахал дэгдсэн 2020-2021 онд 42-46 хувь болж буурчээ. Эдийн засгийн идэвхжил, шинэ сэргэлтийн бодлогын хүрээнд гадаадын ажиллах хүч нэмэгдэх хандлагатай байгаа.

ХЭДС-ийн төсвийн хуваарилалтын аргачлал, зарчим оновчгүй, ажилгүйдэл, ядуурлын бууралтад үзүүлж буй нөлөөлөл тодорхойгүй байна.

ХЭДТХ хэрэгжиж эхэлснээс хойшхи хугацаанд ажилгүйдэл, ядуурлын үндсэн үзүүлэлтэд дорвитой эерэг өөрчлөлт гараагүй болохыг судалгааны, шинжилгээний ажлуудад дурьдсан байдаг⁶.

Дараах тоон мэдээллээс хүн амын тоо, ажилгүйдлийн түвшин, ядуурлын түвшингийн үзүүлэлтүүд шууд хамааралтай биш байгааг харж болохоор байгаа юм. Тухайлбал хүн ам хамгийн ихтэй Улаанбаатарт ажилгүйдэл, ядуурлын түвшин

⁴ ХЭДТХ-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай 2006 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулийн дагуу ХУДТХ-ийн 14 дүгээр зүйлийн 14.1 дэх хэсэгт “14.1.7.аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэн гадаадын иргэнийг ажлын байраар хангаж, орлого бүхий ажил, үйлчилгээ эрхлүүлсний төлөө төлөх ажлын байрны төлбөр;” гэсэн нэмэлт оруулсан.

⁵ Өмнөх оны үлдэгдэл 2018 оноос эхлэн үүссэн байна.

⁶ Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, “Хөдөлмөрийн салбарын бодлогын шинжилгээний ажлын тайлан”, 2024 он.

улсын дунджаас бага байхад хүн ам цөөтэй Дундговь, Говьсүмбэр зэрэг аймгуудад ажилгүйдэл, ядуурал өндөр байгаа нь харагдаж байна.

Иймд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн төсвийн үйл ажиллагааг оновчтой зохион байгуулах, төсвийн хуваарилалтыг гүйцэтгэлтэй нягт уялддаг байх чиглэлээр хууль эрх зүйн орчны зохицуулалтыг бий болгох нь чухал байна.

Хүснэгт 4. Хүн ам, ажилгүйдлийн түвшин, ядуурлын хамралтын хүрээний

тоон мэдээлэл

Байршил	Жилийн дундаж хүн амын тоо				Ажилгүйдлийн түвшин /хувь/				Ядуурлын хамралтын хүрээ /хувь/	
	2012	2016	2020	2023	2012	2016	2020	2023	2016	2020
Улсын дүн	2839705	3088856	3327204	3481145	8.2	10	7	5.4	29.6	27.8
Баян-Өлгий	89641	100180	109563	115696	12.4	9.3	20.9	6.7	34.4	22.8
Говь-Алтай	53335	56398	57711	56925	13.7	10.1	9.2	7.3	43.3	42.4
Завхан	64422	70231	72793	71462	6.4	11.4	1.6	5.3	47.5	29.2
Увс	73404	81020	83374	83939	8.4	14.2	11.2	6	24.2	30.9
Ховд	77785	84002	90122	91264	8.1	15.1	7.4	3.3	36.8	39.7
Архангай	84765	92597	94541	92746	3.3	5	3.3	8.2	37.6	32.7
Баянхонгор	77248	84371	88814	88282	3.6	11.2	6	7.1	38.8	35.7
Булган	54333	60308	62022	60848	9.1	8.2	6.8	5.9	31.4	38.7
Орхон	92159	101260	107699	109783	14.2	22.4	7	7.9	23.5	23.7
Өвөрхангай	101679	112755	116232	114796	3.4	8.9	6.7	3.8	41.1	36.2
Хөвсгөл	116790	128771	135400	136739	15.2	8.5	8.9	5.1	29.1	26
Говьсүмбэр	14084	16724	17947	18024	6.1	18.1	9.9	6.5	52.4	39.8
Дархан-Уул	96974	101408	106963	108584	14.3	15.4	12.6	12.4	33.4	26.7
Дорноговь	60754	65859	71111	71323	3.8	9.9	4.1	3.6	23.2	19.8
Дундговь	37750	44595	47043	46239	8.5	5.1	3.1	6.4	22.9	30.7
Өмнөговь	64400	62481	69779	74067	6.5	14.3	5.6	4.9	15.4	16.4
Сэлэнгэ	101391	106902	109697	107016	6	8.1	10.9	9.7	36.4	34
Төв	86261	91040	93706	91745	5.9	2.7	2.8	1.4	17.3	19.3
Дорнод	70744	77028	82570	83879	8.1	11.2	14	8.6	41.5	37.1
Сүхбаатар	52214	59422	63502	65455	10.7	9.9	5.3	2.2	47	24.3
Хэнтий	66957	73136	78065	79026	13	12.9	4	3.5	43.8	36.6
Улаанбаатар	1302615	1418368	1568550	1713307	7.1	9.1	6.3	4.9	24.8	25.4

3.4.2. Практикт нийцэж байгаа байдал

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа болон ажилгүйдлийн даатгал уялдаа холбоогүй:

Манай улс ажилгүйдлийн даатгалыг анх 1995 онд үүсгэхдээ хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаатай⁷ уялдуулаагүй бөгөөд ажилгүйдлийн даатгалын санг зөвхөн ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох зориулалтаар байгуулжээ.

Харин Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай 2002 оны 4 дүгээр сарын 19-ний өдрийн хуулиар ажилгүйдлийн тэтгэмж олгохоос гадна мэргэжлийн сургалтад хамруулахтай холбогдсон харилцааг зохицуулах болсон. Энэ хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.1 дэх хэсэгт заасны дагуу Хөдөлмөр эрхлэлтийн алба нь ажилгүйдлийн тэтгэмж авах болзол хангасан даатгуулагчийн хүсэлтээр түүнийг ажилгүй болсноос нь хойших 6 сарын дотор мэргэжил олгох болон давтан сургалтад хамруулж, сургалтын зардлыг ажилгүйдлийн даатгалын сангаас санхүүжүүлэх боломжтой болсон юм.

Гэвч 2023 онд батлагдсан Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулиар ажилгүйдлийн даатгалын санг зөвхөн ажилгүйдлийн тэтгэмж олгоход зарцуулахаар дахин зохицуулжээ.

2001 онд ХЭДтХ-ийг анх батлахад Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогын нэг эх үүсвэр нь ажилгүйдлийн даатгалын сангийн орлогоос хуулийн дагуу зарцуулах хөрөнгө байсан⁸. ХЭДтХ-ийн 14 дүгээр зүйлийн 14.1 дэх хэсгийн 14.1.3-т “ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийн орлогоос хуулийн дагуу зарцуулах хөрөнгө” гэсэн заалт байсныг 2011 онд ХЭДтХ-ийг шинэчлэн найруулахдаа мөн хассан байна.

Ийнхүү ажилгүйдлээс урьдчилан сэргийлэх, ажлын байр хадгалах, мэргэжлийн сургалтад хамруулах, мэргэжлийн нөхөн сэргээлтийн үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамруулах зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд ажилгүйдлийн даатгалын сангийн хөрөнгийг зарцуулах боломжгүй болсон байна.

Коронавируст халдварын цар тахлын нөхцөлд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн өнөөгийн орлого хангалттай биш болох нь нотлогдсон. Ажлын байр хадгалах зорилгын үүднээс 51 мянган аж ахуйн нэгжийн ус, цахилгаан, дулааны төлбөрийг төр хариуцсан билээ.

Энэ нь цаашид ажилгүйдлийн даатгалыг хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгал болгон өргөжүүлж, уг даатгалд ажилтан, ажил олгогчоос гадна төр шимтгэл төлдөг болох, уг даатгалын сангаас мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, ажилгүйдлээс урьдчилан сэргийлэх, ажлын байр хадгалах, мэргэжлийн сургалтад хамруулах зэрэг үйлчилгээ, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх боломжтойг практикт харуулсан.

⁷ ХЭДтХ анх 2001 онд батлагдсан.

⁸ Анх 2001 онд батлагдсан ХЭДтХ-ийн 14 дүгээр зүйлийн 14.1 дэх хэсгийн 14.1.3-т “ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийн орлогоос хуулийн дагуу зарцуулах хөрөнгө” гэж заасан.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны санхүүжилтийн механизмыг оновчтой болгох, гүйцэтгэл, үр дүнд суурилдаг байх тогтолцооны шинэчлэл хийх хэрэгтэй:

Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан байгууллагуудад хамруулах хүний тоо хэмжээ буюу квотыг тогтоож өгөх, тэрхүү тоонд нийцүүлсэн хөрөнгийг хуваарилдаг. Ийнхүү квот тогтоож өгснөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагууд үйлчилгээ, арга хэмжээний чанарт бус тооны хойноос хөөцөлдөх сөрөг үр дагаварыг бий болгодог. Нөгөө талаас төсвийн хуваарилалт бодит хэрэгцээнд тулгуурлан хийгддэггүйн улмаас хүртээмж, үр ашигт байдлын асуудлыг дагуулдаг. Тухайлбал жижиг зээл, санхүүгийн дэмжлэгт хамрагдах хүсэлт гаргасан иргэдийн 34.0 орчим хувь нь хүссэн дэмжлэгт хамрагдсан тооцоо судалгаа гарсан байдаг нь ХЭДС-ийн төсвийн хуваарилалт практикт төдийлөн нийцтэй байж чадахгүй байгааг илтгэх нэг жишээ юм.

3.5. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний байгууллагын тогтолцооны тухай зохицуулсан тус хуулийн 27 дугаар зүйлийн 27.3 дахь хэсэг

27 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын тогтолцоо

27.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын тогтолцоо нь хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний болон аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөл, аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан /хөдөлмөрийн алба/, хөдөлмөрийн биржээс бүрдэнэ.

27.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний болон аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөл нь нийгмийн зөвшилцлийн байгууллага байна.

27.3.Хөдөлмөрийн бирж нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний байгууллага байх бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлтийн бүртгэл, мэдээллийн сүлжээнд холбогдсон төрийн, төрийн бус болон хувийн хэвшлийн байгууллагаас бүрдэнэ.

3.5.1. Зорилгод хүрсэн түвшин

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ хариуцдаг төрийн үйлчилгээний тусгай байгууллагууд (“Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн үйлчилгээний төвүүд”) байхгүй:

ХЭДтХ-ийн 27 дугаар зүйлийн 27.1 дэх хэсэгт зааснаар хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын тогтолцоо нь:

- хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага;
- хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний болон аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөл;
- аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан /хөдөлмөрийн алба/;

- хөдөлмөрийн биржээс бүрдэнэ.

Энд хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагыг дурдаагүй байна. Гэхдээ хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан /хөдөлмөрийн алба/-ыг нэр зааж оруулжээ.

ХЭДтХ-ийн 27 дугаар зүйлийн 27.3 дахь хэсэгт зааснаар хөдөлмөрийн бирж нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний байгууллага байх бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлтийн бүртгэл, мэдээллийн сүлжээнд холбогдсон төрийн, төрийн бус болон хувийн хэвшлийн байгууллагаас бүрдэх ёстой. Гэвч хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ хариуцдаг төрийн үйлчилгээний тусгай байгууллагууд (“Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн үйлчилгээний төвүүд”) байхгүй байгаа бөгөөд ийм үйлчилгээг аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан давхар хариуцан эрхэлж байна.

Иймд аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан байгууллагын дэргэд хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх төрийн үйлчилгээний байгууллагууд (“Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн үйлчилгээний төвүүд”)-ыг одоогийн загвар төвүүдэд тулгуурлан байгуулж цаашид тогтвортой ажиллуулах эрх зүйн орчныг хуульд тусгах шаардлагатай.

3.5.2.Практикт нийцэж байгаа байдал

2001 онд анх баталсан ХЭДтХ-ийн “Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын зохион байгуулалт” гэсэн 19 дүгээр зүйлийн 19.1 дэх хэсэгт “Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын зохион байгуулалт нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 137 дугаар зүйлд заасны дагуу байна” гэж заасан.

Энэ нь практик дээр хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн байгууллага болон сум, хорооны хөдөлмөрийн ажилтан /хөдөлмөрийн алба/ хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг давхар хариуцах болсон гэсэн үг байв.

Гэхдээ дээр дурдсан хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага буюу Хөдөлмөр эрхлэлтийн газрыг 2001 оноос ХЭДтХ-ийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1 дэх хэсэгт заасны дагуу шинэчлэн зохион байгуулсан. 2007 оноос Хөдөлмөрийн төв биржийг Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд, 2012 оноос "Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний төв" улсын төсөвт үйлдвэрийн газрыг Хөдөлмөрийн яамны харьяанд тус тус ажиллуулж байв. 2015 оноос Хөдөлмөрийн төв бирж, Хөдөлмөрийн судалгааны институтыг Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний төвд нэгтгэн "Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, судалгаа, мэдээллийн үндэсний төв" болгон өөрчилсөн. 2016 оноос

Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын үүргийг хариуцах болсон.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагыг ийнхүү олон удаа шинэчлэн зохион байгуулж өөрчлөх явцад хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ хариуцдаг төрийн үйлчилгээний тусгай байгууллагууд (“Төрийн хөдөлмөр биржүүд”)-ын сүлжээ бий болгох асуудал орхигдсон байна.

ДӨРӨВ. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

1. ХЭДТХ-ийн шинэчилсэн найруулгаар “Хөдөлмөр эрхлэлт”, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого” зэрэг гол нэр томъёог тодорхойлох хэрэгтэй. ХЭДТХ-ийг ОУХБ-ын манай улс нэгдэж орсон “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай” 122 дугаар конвенцид нийцүүлэх зорилгоор “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, төрийн зохицуулалтын арга хэмжээ” гэсэн шинэ бүлэг нэмэх шаардлагатай.
2. ОУХБ-ын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай” 122 дугаар конвенцийн дагуу макро түвшний хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого хэрэгжүүлэх эрх зүй, зохион байгуулалтын орчин бүрдүүлэхийн тулд хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн яамыг ерөнхий чиг үүргийн яаманд хамааруулах, Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай, Төв банкны тухай, Төсвийн тухай зэрэг хуулиудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах дагах хуулиудын төслийг боловсруулах зүйтэй.
3. “Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ”, “Тохирох ажил”, “Ажил хайгчдын бүртгэл” гэх зэрэг нийтлэг зохицуулалтыг хуульд шинээр тусгах, ХЭДТХ-ийн 6 дугаар зүйлийн нэрийг “Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний төрөл, хэлбэр” гэж өөрчлөх, “Аж ахуй эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ” гэсэн “ үйлчилгээний гуравдахь төрлийг нэмэх, үйлчилгээний хэлбэрийг олон улсын туршлагад тулгуурлан нарийвчлан тодорхойлж өгөх.
4. ХЭДТХ-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай 2006 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулийн дагуу аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэн гадаадын иргэнийг ажлын байраар хангаж, орлого бүхий ажил, үйлчилгээ эрхлүүлсний төлөө ажлын байрны төлбөр төлөх болсноор энэхүү төлбөр нь Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогын гол эх үүсвэр болж хувирсан байна. Иймд ажилгүйдлийн даатгалыг хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгал болгон өргөжүүлж, уг даатгалд ажилтан, ажил олгогчоос гадна төр шимтгэл төлдөг болох, уг даатгалын сангаас мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, ажилгүйдлээс урьдчилан сэргийлэх, ажлын байр хадгалах зэрэг үйлчилгээ, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх боломж бүрдүүлэх шаардлагатай байна.

5. Нийслэл, 9 дүүрэг, 21 аймагт байгуулсан “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих загвар төвүүд”-ийг аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан байгууллагын дэргэдэх хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний төрийн үйлчилгээний төв болгон өөрчлөн, цаашид тогтвортой ажиллуулах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх.
6. Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 51 дүгээр зүйлийн 51.1 дэх хэсэгт заасны дагуу энэхүү судалгааны үр дүнд Монгол Улсын Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийг шинэчлэн найруулах нь зүйтэй хэмээн үзэж байна.

ТАВ. АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

Хууль тогтоомж:

- Монгол Улсын Үндсэн хууль, legalinfo.mn.
- Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий Ассамблейн баталсан “Эх дэлхийгээ шинэчилье 2030 он хүртэлх тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөр”.
- Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай” 122 дугаар конвенци, түүнийг дагалдаж гарсан “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай” 122 дугаар зөвлөмж, Зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх арга замын талаарх санал, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай (Нэмэлт зүйлүүд)” 169 дүгээр зөвлөмж.
- Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай” 88 дугаар конвенци, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай” 83 дугаар зөвлөмж;
- Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай” 181 дүгээр конвенци, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай” 188 дугаар зөвлөмж.
- Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай” 144 дүгээр конвенци, “Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай” 152 дугаар зөвлөмж.
- Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Далайн хөдөлмөрийн тухай” 2006 оны конвенци.
- “Хөдөлмөрийн ирээдүйн тухай” ОУХБ-ын Зууны тунхаг, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_724946.pdf.
- Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль
- Жижиг, дунд үйлдвэрлэл, үйлчилгээг дэмжих тухай хууль
- Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хууль
- Засгийн газрын тусгай сангийн тухай хууль
- Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хууль
- Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын тухай хууль
- Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль
- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хууль
- Нийгмийн халамжийн тухай хууль
- Төв Банк /Монголбанк/-ны тухай хууль
- Төрийн албаны тухай хууль
- Төсвийн тухай хууль
- Төсвийн тогтвортой байдлын тухай хууль
- Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хууль

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль
- Хөдөлмөрийн тухай хууль
- Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор баталсан “Алсын хараа – 2050” баримт бичиг.
- Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 23 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар баталсан “Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл”.
- Монгол Улсын Их Хурлын 2024 оны 8 дугаар сарын 27-ны өдрийн 21 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан Монгол Улсын Засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр.
- Монгол Улсын Засгийн газрын 2016 оны 320 дугаар тогтоолын хавсралтаар баталсан “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого”.
- Монгол Улсын Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын зургадугаар хавсралтаар баталсан “Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх аргачлал”.

Хоёр. Ном зохиол, судалгааны тайлан, цахим мэдээлэл:

Монгол хэлээр:

- Элизабет Моррис, Д. Нармандах, Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогын хүрээний талаар хийсэн судалгаа, бодлогын баримт бичгийн төсөл, ОУХБ, 2011 он
- Монгол Улсын хүний хөгжлийн илтгэл -2016, Ирээдүйн сайн сайхны төлөө: Монгол Улсын хөгжилд залуучуудын оролцоо, НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр
- “Монгол Улс: Нөхцөл байдлын үнэлгээний тайлан”, Швейцарийн хөгжлийн агентлагийн санхүүжилттэй “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл”, 2016 он
- Вольфганг Шwegлер-Ромейс (Wolfgang Schwegler-Rohmeis), М. А.; Хараат бус зөвлөх, “Монгол Улс дахь залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа”, Швейцарийн хөгжлийн агентлагийн санхүүжилттэй “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл”, 2016 он
- Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт баримтлах жендэрийн бодлого боловсруулахтай холбогдсон “Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ”, Монгол Улсын Засгийн Газар, АХБ-ны хамтран хэрэгжүүлж буй “Салбар, орон нутгийн жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа” техник туслалцааны төслийн Жендэрийн зөвлөх баг, 2017 он

- Ахим Шмилэн, Нина-Вейман Сандиг, “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жөндөрийн тэгш бус байдлын талаарх чанарын судалгаа”; Олон Улсын Сэргээн Босголт, Хөгжлийн Банк / Дэлхийн Банк, 2018 он
- “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн санхүүгийн үйл ажиллагаанд хийсэн шалгалтын тухай”, Монгол Улсын Сангийн яам, 2018 он
- Гэрэлт ирээдүйн төлөө ажиллацгаая – Ирээдүйн хөдөлмөрийн тухай дэлхийн комиссын тайлан, Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо – Женев хот: ОУХТ, 2019 Удирдлагын академи. (2020). “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн шинжилгээ”. Судалгааны тайлан, Улаанбаатар, "Мөнхийн үсэг" ХХК
- Селин Ферре. (2020). “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн үйлчилгээ, хөтөлбөр”. Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн үйлчилгээний үнэлгээ. Дэлхийн банк, ХНХЯ.
- А. Гантуяа, “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн жөндөрийн тэгш байдалд Ковид-19 цар тахлын үзүүлж буй нөлөө”, Фридрих-Эбертийн сан, 2020
- Монгол Улсын Хөдөлмөрийн зах зээл дэх “COVID-19” цар тахлын нөлөө, 2020 оны III, IV улирал, 2021 оны I, II, III улирал, ХНХЯ, ХНХСИ
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн 2020 оны санхүүгийн нэгтгэсэн тайлан, төсвийн гүйцэтгэлд хийсэн санхүүгийн тайлангийн аудит, Үндэсний Аудитын Газар, 2021 он
- “Монгол Улсын албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал”, Судалгааны тайлан, ОУХБ, Монгол Улсын Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам болон Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, 2021
- НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр (НҮБХХ), НҮБ-ын Хүнс, хөдөө аж ахуйн байгууллага, ОУХБ. (2022). “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, үйл ажиллагаа, санхүүжилтийн өнөөгийн байдалд хийсэн дүн шинжилгээ”, Тайлан, “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” техник туслалцааны төсөл
- Дэлхийн Банк. (2022). “Монгол Улсын Хөдөлмөрийн зах зээлийн дүн шинжилгээ: Эдийн засгийг сэргээх, төрөлжүүлэх зорилгоор илүү идэвхтэй, хүртээмжтэй хөдөлмөрийн зах зээлийг бий болгох нь”, Нэгтгэл Тайлан
- НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр (НҮБХХ), НҮБ-ын Хүнс, хөдөө аж ахуйн байгууллага, ОУХБ. (2023). “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн агуулга, үр дүнгийн үнэлгээ”, Судалгааны тайлан, “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” техник туслалцааны төсөл
- Д. Нармандах. (2024). “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийг шинэчлэн найруулах хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судалсан судалгаа” сэдэвт судалгааны тайлан, НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр, Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага, НҮБ-ын Хүнс, Хөдөө аж ахуйн Байгууллага хамтран Европын Холбооноос Монгол Улсад үзүүлж буй төсвийн дэмжлэгийн бүрэлдэхүүн болох

- “Монгол Улсад ТХЗ-той уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” техник туслалцааны төсөл, ХНХЯ

Гадаад хэлээр:

- Aurelio Parisotto., Nikhil Ray, Rethinking macroeconomic policies for full employment and inclusive growth: Some elements., ILO, 2017
- ‘Challenges for achieving job-rich and inclusive growth in Mongolia’, Per Ponnas, ILO, 2011
- Comparative review of unemployment and employment insurance experiences in Asia and worldwide /John Carter, Michel Bédard, Céline Peyron Bista; Promoting and Building Unemployment Insurance and Employment Services in ASEAN, ILO Regional Office for Asia and the Pacific. – Bangkok: ILO, 2013
- Guide for the formulation of national employment policies / International Labour Office, Employment Policy Department. - Geneva: ILO, 2012
- The Federal reserve act of 1913, V. Gilmore Iden, Published by the National bank news, PHILADELPHIA
- Elisabeth Morris, Framework for National Employment Strategy of Mongolia, 2011
- National employment policies for an inclusive, job-rich recovery from the COVID-19 crisis, ILO Brief https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_756676.pdf
- <https://www.arbeitsagentur.de/>

---000---