



**ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН ЯАМ**



**ЗАСГИЙН ГАЗРЫН
ХЭРЭГЖҮҮЛЭГЧ АГЕНТЛАГ
ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ХҮНИЙ
ХӨГЖЛИЙН ЕРӨНХИЙ ГАЗАР**

Захиалагч: Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар

**Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 (шинэчилсэн найруулгын 144)
зүйлийн хэрэгжилтэд хөндлөнгийн хяналт шинжилгээ
үнэлгээний нэгдсэн тайлан**

АГУУЛГА

Хүснэгтийн жагсаалт	
Зургийн жагсаалт	
УДИРТГАЛ	i
СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ	iii
НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ	
1.1 Судалгааны зорилго, зорилт.....	1
1.2 Судалгааны хамрах хүрээ, зохион байгуулалт	2
1.3 Судалгааны арга аргачлал	2
1.3.1 Судалгааны асуулгын хуудас.....	3
1.3.2 Судалгааны мэдээлэл цуглуулалт, боловсруулалт	4
1.3.3 Судалгааны хязгаарлагдмал байдал.....	4
ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. ХӨДӨЛМӨРИЙН ХУУЛИЙН 111-Р ЗҮЙЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТЭД ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ ХИЙСЭН СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН	
2.1. Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд хамрагдсан аж ахуйн нэгжүүдийн ерөнхий төлөв байдал	5
2.2. Хуулийн заалтын хэрэгжилтийн үнэлгээ	8
2.2.1 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж буй байдал.....	10
2.2.2 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахад үүсэх давуу тал ба тулгардаг хүндрэл бэрхшээл.....	19
2.2.3 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулаагүйн улмаас төлж буй төлбөр.....	21
2.2.4 Тохирох хэрэглэгдэхүүний судалгаа	27
2.3 Ажил олгогчийн судалгааны үр дүн, нэгтгэл	31
2.3.1 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111/144-р зүйлийн талаарх мэдлэг ойлголт, мэдээллийн хүртээмж	31
2.3.2 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажил эрхлэлтийг дэмжих, хамтран ажиллах боломжтой байгууллагуудын үйл ажиллагаа.....	35
2.3.3 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахтай холбоотой хүсч буй дэмжлэг, тусламж.....	37
ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. АЖИЛ ЭРХЭЛЖ БУЙ ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭНИЙ СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН	
3.1 Ажил эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ерөнхий төлөв байдал	39
3.2 ААНБ-д ажиллаж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний сэтгэл ханамжийн судалгааны үр дүн, нэгтгэл.....	42
3.2.1 Хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалт	42
3.2.2 Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажиллах орчноо үнэлсэн үнэлгээ	51
ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН 111-Р ЗҮЙЛ (ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГЫН 144)-ИЙН ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭНИЙ ҮР ДҮН, САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ	
4.1 Ажил олгогчийн хөдөлмөрийн хуулийн 111 (шинэчилсэн найруулгын 144 дүгээр) зүйлийн хэрэгжилтийн талаарх дүгнэлт	55
4.2 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 144-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангах арга хэмжээ, түүнийг хэрэгжүүлэх санал, зөвлөмж	61

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 2. 1 Судалгаанд хамрагдсан бүс нутгийн мэдээлэл	5
Хүснэгт 2. 2 Хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан ААНБ-ын мэдээлэл бүрдүүлэлт	8
Хүснэгт 2. 3 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.1-р зүйлийн хэрэгжилтийн ерөнхий үнэлгээ	9
Хүснэгт 2. 4. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.1 ба 111.2-р зүйлийн хэрэгжилтийн ерөнхий үнэлгээ	11
Хүснэгт 2. 5 ХБИ ажиллуулж буй ААНБ-ын мэдээлэл	13
Хүснэгт 2. 6 Хуулийн хэрэгжилтийг хангаж буй ААНБ-ын нийт дүнд эзлэх хувь	14
Хүснэгт 2. 7 Хуулийн хэрэгжилтийг хангаж буй ААНБ-ын ажиллагчдын тооны бүлэг, бүс нутгаар	15
Хүснэгт 2. 8 Хуулийн хэрэгжилтийг хагас хангасан, төлбөр төлдөг байгууллагын ерөнхий мэдээлэл	17
Хүснэгт 2. 9 Хуулийн хэрэгжилтийг хангаагүй ААНБ-ын нийт хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан ААНБ-ын дүнд эзлэх хувь, бүс нутгаар	17
Хүснэгт 2. 10 Хуулийн хэрэгжилтийг хангаагүй ААНБ-ын нийт хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан ААНБ-ын дүнд эзлэх хувь, үйл ажиллагааны чиглэлээр	18
Хүснэгт 2. 11 Төлбөр төлсөн ААНБ, байршлаар	22
Хүснэгт 2. 12 Төлбөр төлөлтийн үзүүлэлт	23
Хүснэгт 2. 13 Төлбөр төлөлтийн гүйцэтгэлийн хувь хэмжээ, ажилуулбал зохих ХБИ-ий тоогоор тооцсоноор	25
Хүснэгт 2. 14 ХБИ-ийг ажиллуулах тухай хуулийн заалтын талаарх мэдээллийн эх сурвалжууд	34
Хүснэгт 2. 15 Байгууллагуудын хамтын ажиллагааны түвшин	36
Хүснэгт 2. 16 ХБИ-ийг авч ажиллуулахад ААНБ-д үзүүлэх шаардлагатай хууль, эрх зүйн дэмжлэгүүд	37
Хүснэгт 2. 17 ХБИ-ийг авч ажиллуулахад ААНБ-д үзүүлэх шаардлагатай урамшуулал, хөнгөлөлт, санхүүжилтийн дэмжлэгүүд	38
Хүснэгт 2. 18 ХБИ-ийг авч ажиллуулахад ААНБ-д үзүүлэх шаардлагатай сургалт, хөгжил, хөдөлмөр зуучлалын дэмжлэгүүд	38
Хүснэгт 3. 1 Нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулах шимтгэлийн хувь хэмжээ	42
Хүснэгт 3. 2 Хөдөлмөрийн хууль, түүнтэй холбоотой хууль тогтоомж, зүйл заалтийн хэрэгжилт	43
Хүснэгт 3. 3 ХБИ-ийн ажлын байрны тохирох хэрэглэгдэхүүн бүрийг үнэлсэн байдал	51
Хүснэгт 3. 4. Ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлөх хүчин зүйлс	53
Хүснэгт 3. 5 Байгууллагад ажилласнаар ХБИ-д ажиглагдаж буй сөрөг талууд	54

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Зураг 1. 1 Хуулийн хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ хийх үе шатууд	3
Зураг 2. 1 ААНБ-уудын өмчлөлийн хэлбэр, хувиар	6
Зураг 2. 2 ААНБ-ын ажиллагчдын тооны бүлэг, хувиар	7
Зураг 2. 3 ААНБ-уудын үйл ажиллагааны чиглэл, хувиар	7
Зураг 2. 4 ААНБ-д хөдөлмөр эрхэлж буй ХБИ-ийн тоо	13
Зураг 2. 5 Хуулийн хэрэгжилтийг хангаж буй ААНБ-д ажиллагчдын тооны бүлгээр	15
Зураг 2. 6 Хуулийн хэрэгжилтийг хагас хангасан хувь, үйл ажиллагааны салбараар	16
Зураг 2. 7. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулснаар бий болох давуу тал, хувиар	20
Зураг 2. 8 ХБИ-ийг ажиллуулахад үүсэх хүндрэл бэрхшээл, хувиар	20
Зураг 2. 9 ХБИ ажиллуулаагүйн улмаас төлбөр төлж буй ААНБ-ын тоо, бүсээр	21
Зураг 2. 10 ХБИ ажиллуулаагүйн улмаас төлбөр төлж буй ААНБ, үйл ажиллагааны чиглэлээр	22
Зураг 2. 11 Төлбөр төлдөггүй шалтгаан, хувиар	26
Зураг 2. 12 ХБИ-ийг ажилуулдаггүй болон ажиллуулахгүйгээр төлбөр төлдөг шалтгаан	27
Зураг 2. 13. Тохирох хэрэглэгдэхүүн байдаг эсэх, бүсээр,%	28
Зураг 2. 14 Тохирох хэрэглэгдэхүүний судалгаа, хувиар	29
Зураг 2. 15 Тохирох хэрэглэгдэхүүний судалгаа, үйл ажиллагааны чиглэлээр	30
Зураг 2. 16 Тохирох хэрэглэгдэхүүн бий болгоход тулгардаг бэрхшээл,%	31
Зураг 2. 17 ХБИ-ийг ажиллуулах тухай хуулийн заалтын талаарх ойлголт, мэдлэгийн үнэлгээ	32
Зураг 2. 18 Хөдөлмөрийн хуулийн 111-р зүйлийн заалтуудын талаарх мэдлэгийн үнэлгээ, %	33
Зураг 2. 19 Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгын 144-р зүйлийн заалтуудын талаарх мэдлэгийн үнэлгээ, %	34
Зураг 2. 20 ХБИ-д ажиллуулж буй байгууллагаас үзүүлэх дэмжлэгүүд	35
Зураг 3. 1 Ажил эрхэлж буй ХБИ-ийн насны байдал	39
Зураг 3. 2 Ажил эрхэлж буй ХБИ-ийн ажилласан жил /хувиар/	40
Зураг 3. 3. Ажил эрхэлж буй ХБИ-ийн цалингийн түвшин	41
Зураг 3. 4 ХБИ-ий хөдөлмөрийн гэрээ ба ажлын байрны тодорхойлолтын талаарх мэдлэг	43
Зураг 3. 5 ХБИ-ийн ажлын орчин нөхцөлд өгсөн ерөнхий үнэлгээ	51
Зураг 3. 6 ХБИ-ийн хамт олны харилцаа ба тусламж, дэмжлэг, %	52
Зураг 3. 7 ХБИ-ийн хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйлийн талаарх мэдлэг, үнэлгээ	52
Зураг 3. 8 ХБИ-ий ажлын сэтгэл ханамжийн байдал,%	53
Зураг 3. 9 ХБИ ажил эрхэлсний давуу тал	54
Зураг 4. 1Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангах процесс	62

УДИРТГАЛ

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

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд нь бие бялдрын, мэдрэхүйн эрхтний, оюуны болон сэтгэцийн, дотор эрхтний болон хавсарсан хэлбэрийн шинжтэй хөгжлийн байдаг. Түүнчлэн энэхүү бэрхшээл нь төрөлхийн болон амьдралын аль нэг үед ахуйн эсвэл үйлдвэрийн ослоос шалтгаалан үүссэн байна. Хөгжлийн бэрхшээл нь тухайн хүнийг хөдөлмөрлөх, нийгэмшихэд нөлөөлдөг бөгөөд зарим тохиолдолд дэмжлэг, туслалцаа шаардах нь ч бий. Дэлхий даяар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд бүхий л түвшний ажлын байранд ажиллаж улс орныхоо нийгэмд эдийн засагт хувь нэмрээ оруулж байна.

ҮСХ-ны 2021 оны мэдээгээр манай улсад нийт хүн амын 3.3 хувь буюу 106169 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн байгаа бөгөөд эдгээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 90.7 хувь нь буюу 96.3 мянга нь 15 ба түүнээс дээш насныхан байна. НДЕГ-ын мэдээллийн санд 2021 оны 11 дүгээр сарын байдлаар 25, түүнээс дээш ажилтантай буюу Хөдөлмөрийн тухай хуулийн холбогдох заалтыг хэрэгжүүлэх нийт 5.2 мянган шимтгэл төлөгч байгууллага бүртгэлтэй байгаагаас 2.0 мянга гаруй байгууллагад 13692 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн хөдөлмөр эрхэлж байна.

Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тайланд хуулийн хэрэгжилтийг үнэлэхдээ төрийн болон хувийн ААНБ-ын хувьд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулдаг, ажиллуулдаггүй, төлбөр төлдөг, огт ажиллуулдаггүй төлбөр ч төлдөггүй гэсэн байдлаар ангилан үр дүнг нэгтгэн, тайлбарласан. Мөн ААНБ-ын хэлбэр, үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл, нийт ажиллагчдын тоотой уялдуулан үр дүнг гаргаж, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж буй байдал, ажиллуулбал зохих хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний тоо, ажлын байраар хангасан хөгжлийн бэрхшээлтэй ажиллагчдын тоо, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахад үүсэх давуу, сул тал болон тулгамдаж буй бэрхшээлийг тодорхойллоо.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулдаггүй болон төлбөр төлдөггүй байдал, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулаагүйн улмаас төлбөр төлөх орон тоо, төлөх төлбөрийн хэмжээ, төлбөр төлөлтийн хувь, гүйцэтгэлийн талаар мэдээллийг нэгтгэсэн. Үүнд, *Төлбөр төлдөг орон тоо, Төлбөрийн чөлөөлөлт, Төлбөрийн хэмжээ, Хөгжлийн*

бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулдаггүй болон төлбөр төлж буй шалтгаан, тохирох хэрэглэгдэхүүний судалгааг хийлээ.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 144-р зүйлийг хэрэгжилтийг хангахад салбар хоорондын хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрэлт хэрэгцээг хангахуйц нөхцөлийг бүрдүүлсэн ажлын байрыг бий болгох, хөдөлмөр эрхлэхэд тулгардаг хүндрэл бэрхшээлийг илрүүлэх нь чухал юм.

Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгын 144-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангах, үр дүнг сайжруулах зорилгоор ХБХХЕГ-ын захиалгаар “ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р (шинэчилсэн найруулгын 144) зүйлийн хэрэгжилтэнд хөндлөнгийн үнэлгээ мониторинг хийх” зөвлөх үйлчилгээг дараах байгууллагууд хийж гүйцэтгэлээ.Үүнд:

- ШУТИС-ийн БуХС, “Зөв тогтолцоо” ТББ -багц 3: Сэлэнгэ, Дархан-Уул, Төв, Дорноговь, Өмнөговь, Говь-сүмбэр, Дорнод, Хэнтий ба Сүхбаатар аймгууд
- МИРИМ Консалтант ХХК, Тэргэнцэртэй иргэдийн үндэсний холбоо ТББ - Баянгол, Хан-Уул, Баянзүрх, Багахангай дүүргүүд
- Эл-Би-Партнерс ХХК, Өмгөөллийн “Эл Би Партнерс” ХХК, Монголын хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн чөлөөт үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Монголын хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн холбоо - багц1: Ховд, Увс, Баян-Өлгий, Говь-Алтай болон Завхан аймгууд
- ӨЛЗИЙТ ЭКАУНТ АУДИТ ХХК, Нүүдэлчин Монголын уламжлалт урлаг ТББ - багц 2: Архангай, Өвөрхангай, Баянхонгор, Булган, Орхон болон Хөвсгөл аймгууд
- Нийгэм улс төрийн боловсрол НҮТББ болон Энэрэлийн түүчээ ТББ түншлэл – багц 5: Сонгинохайрхан, Чингэлтэй, Сүхбаатар, Багануур болон Налайх дүүргүүд

Уг тайлан нь удиртгал, судалгааны арга зүй, хөдөлмөрийн хуулийн 111-р зүйлийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийсэн судалгааны үр дүн, ажил эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн судалгааны үр дүн, хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 144-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангах арга хэмжээ, түүнийг хэрэгжүүлэх санал, зөвлөмж гэсэн хэсгүүдээс нийт 4 бүлэг, 11 дэд бүлгээс бүрдэнэ.

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р (шинэчилсэн найруулгын 144.1) зүйлийн хэрэгжилтийн үнэлгээг 21 аймгийн 1885 ААНБ, Улаанбаатар хотын 9 дүүргийн 1758 ААНБ-ын хувьд хяналт-үнэлгээ, мониторинг хийлээ. Хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан ААНБ-ын 56.3% нь төрийн, 43.7% нь хувийн хэвшлийн байгууллагууд байв.

Хөдөлмөрийн хуулийн 111-р зүйлийн хэрэгжилтэд хяналт, шинжилгээ үнэлгээ хийсэн судалгааны хураангуй

Энэхүү Хяналт, шинжилгээ үнэлгээнд улсын хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулж буй 25-с дээш ажилчин 3643 ААНБ-д хяналт-үнэлгээ, мониторинг хийсэн.

Хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан 3243 байгууллагын 2440 нь буюу 75.3% нь хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.1-р (шинэчилсэн найруулгын 144.1) заалтыг бүрэн болон хагас хангадаг, 546 байгууллага буюу 16.8% нь огт хэрэгжүүлдэггүй, 249 байгууллага буюу 7.7% нь 25-с цөөн ажиллагчидтай, 7 байгууллага буюу 0.2% нь хүн ажиллуулдаггүй ч төлбөр төлдөг байна.

Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд хамрагдсан 3643 ААНБ-ын 3242 буюу 89 хувь нь мэдээлэл бүрэн бөглөгдсөн бол 401 ААНБ-ын хувьд нийт ажиллагчдын тоо эсвэл ажлын байраар хангасан ХБИ-ий тоо мэдээлэл тодорхой бус байгаа учир боловсруулалт хийхэд оруулах боломжгүй байна. Мэдээлэл бүрэн бөглөгдсөн 3242 ААНБ-д нийт 273673 ажилтан, албан хаагч ажиллаж байгаа ба хуулийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд 9593 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулахаас 7256 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж байна.

Нийт судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын хувьд Баруун бүс 10.3 хувь, Хангайн бүс 17.8 хувь, Төвийн бүс 17.1 хувь, Зүүн бүс 6.5 хувь, Улаанбаатарын бүс 48.3 хувийг тус бүр эзэлж байна.

ААНБ-уудыг үйл ажиллагааны чиглэлээр авч үзэхэд боловсролын байгууллага хамгийн өндөр буюу 33.3 хувь, Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа 11.3 хувь, үйлчилгээний салбар 9 хувь, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа 8.1 хувь, боловсруулах үйлдвэр 5.6 хувь, бусад салбар үлдсэн 32.7 хувийг бүрдүүлж байна.

Мэдээлэл бүрэн бөглөгдсөн 3242 ААНБ-д нийт 273673 ажилтан, албан хаагч ажиллаж байгаа ба хуулийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд 9593 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулахаас 7256 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж байна. Хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан байгууллагуудаас 1986 ААНБ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулах квотоос 1501 хүн илүү ажиллуулж байхад 703 ААНБ квотыг хагас хангасан, 7 ААНБ хүн ажиллуулахгүй төлбөр төлдөг, үлдсэн 546 байгууллага нь огт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулахгүй, төлбөр ч төлөхгүй байна. Цаашид хуулийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд улсын хэмжээнд 3838 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн авч ажиллуулах боломжтой. Хуулийн

хэрэгжилтийн хангалт улсын хэмжээнд 60.0% байгаа бол энэхүү үзүүлэлт төрийн байгууллагуудад 59%, хувийн хэвшилд 61% байна.

Ажил олгогчдын зүгээс “Аж ахуйн нэгж байгууллагад 25 ажлын байр тутамд 1 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулна” гэсэн заалтыг 73.6% нь, “хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулаагүй бол ажиллуулбал зохих орон тоо тутамд сар бүр төлбөр төлнө” гэсэн заалтыг 56.9% нь, “Аж ахуйн нэгж, байгууллага тогтоосон төлбөрийг 24 сар тасралтгүй төлсөн тохиолдолд дараагийн 12 сард ногдох төлбөрөөс чөлөөлөгдөнө” гэсэн заалтыг 36.2% нь сайн мэддэг байна. “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулсан тохиолдолд НДШ-ийн хөнгөлөлт (0.2%+2%) эдлэх тухай” гэсэн заалтыг 40.5% нь сонссон байна.

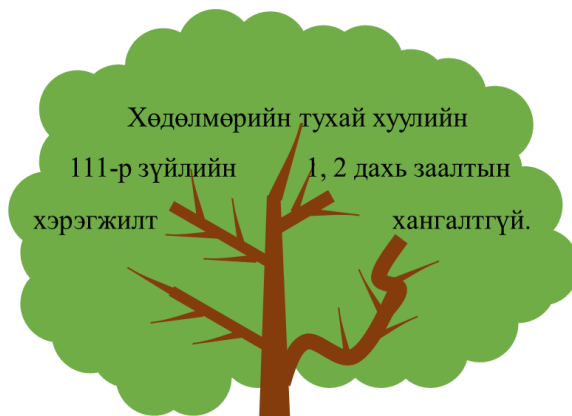
Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн нь тогтвор суурьшилтай ажиллаж ажил олгогчийн итгэл найдварыг хүлээж чаддаг байна. Хөдөлмөрийн хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 2-р заалтын хэрэгжилтийг хангаагүй, төлбөр төлдөг болон төлбөр төлдөггүй ААНБ-ийн ажил олгогчийн зүгээс 23.3 хувь нь ажил мэргэжлийн онцлог, 12.0 хувь нь ажлын байрны тохируулга хийх шаардлага үүсдэг, 7.2 хувь нь ажлын ачаалал даах чадваргүй, 3.1 хувь нь ажлын бүтээмж муу байдаг зэрэг шалтгаанаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулах боломжгүй байдаг гэж үзжээ. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулдаггүй шалтгааныг доорх зургаар харуулав.



Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулаагүйн улмаас төлбөр төлдөг шалтгаанд дараах асуудлуудыг дурьджээ.Үүнд:

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд тохирох ажлын байрны орон тоо байхгүй
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахад тэдний боловсрол, ур чадвар ажлын байрны шаардлагад нийцдэггүй
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажилд орохоор хандаж байгаагүй

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахгүй, төлбөр төлөхгүй байгаа шалтгаан



Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулаагүйн улмаас төлбөр төлдөггүй шалтгаан

- Жилийн төсөвд төлбөр тусгагдаагүй
- Өмнө ажиллаж байсан ХБИ тэтгэвэрт гарсан, халагдсан, нас барсан
- Төлбөр төлөх нэхэмжлэл ирдэггүй
- Тохирох ажлын байрны орон тоо байхгүй
- ХБИ ажилд орох хүсэлт гаргаж байгаагүй

Хууль, эрх зүйн хүрээнд ажлын байранд тохируулга хийх нөхцлөөр хангах (30.6%), хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулах боломжтой ажлын байрны тодорхойлолт, жагсаалт батлуулах (19.3%), татвар, шимтгэл чөлөөлөх, хөнгөлөх (14.6%) зэрэг асуудлуудыг шийдвэрлэх шаардлагатай байна. Урамшуулал, хөнгөлөлт, санхүүжилтийн хүрээнд хуулийн хэрэгжилтийг хангахад төсөв, санхүүжилтийг нэмэгдүүлэх (47.7%), хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг авч ажиллуулж буй байгууллагад урамшуулал, хөнгөлөлт олгох (32.4%) нь нэн чухал шаардлагатай байна. Сургалт, хөгжил, хөдөлмөр зуучлалын хүрээнд мэдлэг, мэдээлэл, сургалт, сурталчилгааг сайжруулах (30.6%), ажлын байранд тохирсон мэргэжлийн болоод мэргэшүүлэх сургалт зохион байгуулах (29.6%) шаардлагатай байна. Тохирох хэрэглэгдэхүүнийг төрлөөр нь авч үзвэл, налуу замаас бусад төрлийн тохирох хэрэглэгдэхүүн хангалтгүй байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р (шинэчилсэн найруулгын 144) зүйлийн хэрэгжилтийг хангаж буй ажил олгогч байгууллагад ажиллаж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнээс сэтгэл ханамжийн судалгааг авсан. Судалгааны үр дүнгээр 69% нь 35-54 насныхан хөдөлмөр эрхэлж байгаа бол 44% хувь хавсарсан эсвэл бусад төрлийн хөгжлийн бэрхшээлтэй байна. Сэтгэл ханамжийн судалгаанд оролцсон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн суурь боловсрол эзэмшсэн иргэдийн хувь улсын дундаж үзүүлэлтээс 1,4 хувиар бага байна. Үүнээс хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд суурь боловсролоос дээш түвшинд боловсрол эзэмших нь ямар нэг хэмжээгээр хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлдэг хүчин зүйл болох нь харагдаж байна. Судалгаанд оролцсон хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 87.7% нь одоогийн ажилдаа сэтгэл хангалуун байгаагаа илэрхийлэхийн зэрэгцээ, 93.1% нь орлого нэмэгдсэн, 86.5% нь хамт олон найз нөхөдтэй болсон, 95.6%-д тэдний өөртөө итгэх итгэлийг нэмэгдсэн гэж ажил

эрхэлснээр гарсан ахиц дэвшлээ үнэлжээ. Ажил хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд ажлын байранд тулгарч буй хүндрэл бэрхшээлийг шийдвэрлэхэд хамт олон, хамтран ажиллагчид” (95.4%) гол туслагч, зөвлөгч байдаг болох нь судалгааны дүнгээс харагдаж байна.

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

1.1 Судалгааны зорилго, зорилт

Монгол улс нь НҮБ-ын хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрхийн тухай конвенц, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн 17, 18 дугаар зүйл, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 зүйл, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд жил бүр хөндлөнгийн хяналт, шинжилгээ, үнэлгээ хийх, Засгийн газрын эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 7.1.9 хуулиар эрх олгосон бол захиргааны хэм хэмжээний актыг хууль тогтоомжид нийцүүлэн боловсруулах, тэдгээрийн биелэлтэд хяналт тавих зэрэг хөдөлмөрийн харилцааны хууль, тогтоомжийн бичиг баримтыг үндэслэл болгон энэхүү зөвлөх үйлчилгээг гүйцэтгэлээ. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111(шинэчилсэн найруулгын 144 дүгээр зүйл) заалтад 25 ба түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага, нийт ажлын байрныхаа 4-н хувиас доошгүй орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулах тухай зүйл, заалтын хэрэгжилт, төлбөр төлөлтийн гүйцэтгэлд хяналт, шинжилгээ үнэлгээ хийхийг зорьсон.

СУДАЛГААНЫ ЗОРИЛГО

Энэхүү хяналт үнэлгээ, судалгааны ажлын зорилго нь аж ахуйн нэгж байгууллагад Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 (*шинэчилсэн найруулгын 144*) дүгээр зүйлийн хэрэгжилтийн байдалд хөндлөнгийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ (мониторинг) хийх, уг хуулийн зүйл заалтыг хэрэгжүүлэх явцад үүсэж буй хүндрэл, бэрхшээлтэй асуудлыг илрүүлэх, цаашид авах арга хэмжээг тодорхойлоход оршино.

СУДАЛГААНЫ ЗОРИЛТУУД

Судалгааны үндсэн зорилгын хүрээнд дараах зорилтуудыг дэвшүүлэв. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн хэрэгжилтэнд хяналт, үнэлгээ хийх
- 25-аас дээш ажиллагчидтай аж ахуйн нэгж байгууллагуудын байгууллагын тоо, үйл ажиллагааны чиглэлээр мэдээллийн санг бий болгох;
- ААНБ-уудын ерөнхий төлөв байдалд судалгаа хийх;
- Хуулийн заалтын хэрэгжилтийг зүйл, заалтаар үнэлэх;
- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийг хэрэгжүүлэхгүй байгаа шалтгаанд дүн шинжилгээ хийх;
- Хуулийг хэрэгжүүлэхгүй байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад ямар хүндрэл, бэрхшээл тулгардаг болохыг илрүүлэх;
- ААНБ-д ажиллаж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн төлөв байдлыг бэрхшээлийн төрөл, нас, хүйс, боловсрол, албан тушаалын байдлаар гаргах;
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажил эрхлэлтийн сэтгэл ханамжийг судлах;
- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 144-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангах арга хэмжээ, түүнийг хэрэгжүүлэх санал, зөвлөмж өгөх;

1.2 Судалгааны хамрах хүрээ, зохион байгуулалт

Захиалагчийн өгсөн ажлын даалгаварын дагуу Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 (шинэчилсэн найруулгын 144) дүгээр зүйлийн 1, 2, 6 дахь хэсгүүдийг хэрэгжилтийг төрийн болон хувийн бүх ААНБ-ыг хамруулан гүйцэтгэлээ.

Хяналт, үнэлгээ, судалгааны хамрах хүрээ нь Монгол улсын Баруун бүс, Хангайн бүс, Төвийн бүс, Зүүн бүс, Улаанбаатарын бүсийн 25-аас дээш ажилтантай 3463 аж ахуйн нэгж, байгууллагууд болон тэдгээрт ажил эрхэлж байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хамруулсан болно. 4140 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний мэдээлэл цуглуулсан.

Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний ажлыг 2022 оны 01 дүгээр сарын 10-ны өдрөөс 2022 оны 03 дугаар сарын 8-ны өдрийн хооронд ААНБ-ын хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний сэтгэл ханамжийн судалгаа болон холбогдох нотлох баримтуудыг онлайн болон цаасан хэлбэрээр авсан болно.

Аймгуудын ЗДТГ, Хөдөлмөр халамж, үйлчилгээний газрын дарга, мэргэжилтнүүд, хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдтэй холбогдож, Нийгмийн даатгалын газраас гаргуулсан аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын жагсаалтыг тулгаж, тодорхойгүй байгаа байгууллагын утасны дугаар, хаягуудыг олж авах, албан бичиг гаргуулах, байршил, хаягыг тогтооход хамтран ажилласан.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай шинэчилсэн хуулийн 144-р зүйлийн хэрэгжилттэй холбоотойгоор судалгаанд сонгогдсон аймгуудын төвийн болон сумуудыг сонгож дараах респондентээс чанарын судалгааны ганцаарчилсан ярилцлагын аргаар мэдээллийг цуглуулсан. Үүнд:

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

Нийгмийн даатгалын газраас улсын хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулж буй 25-с дээш ажилчин, албан хаагчтай 6511 байгууллагын мэдээ ирснээс 3643 ААНБ буюу 56 хувьд нь хяналт-үнэлгээ, мониторинг хийсэн.

1.3 Судалгааны арга аргачлал

Монгол Улсын Засгийн газрын 2016 оны 59-р тогтоолоор батлагдсан “Хууль тогтоомжийн хяналт, шинжилгээ хийх аргачлал” 5-р хавсралт, “Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх аргачлал” 6-р хавсралт, 2020 оны 206 тогтоолоор батлагдсан “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт болон захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийх журам” нь энэхүү хяналт, үнэлгээг хийх суурь үндэслэл болсон.

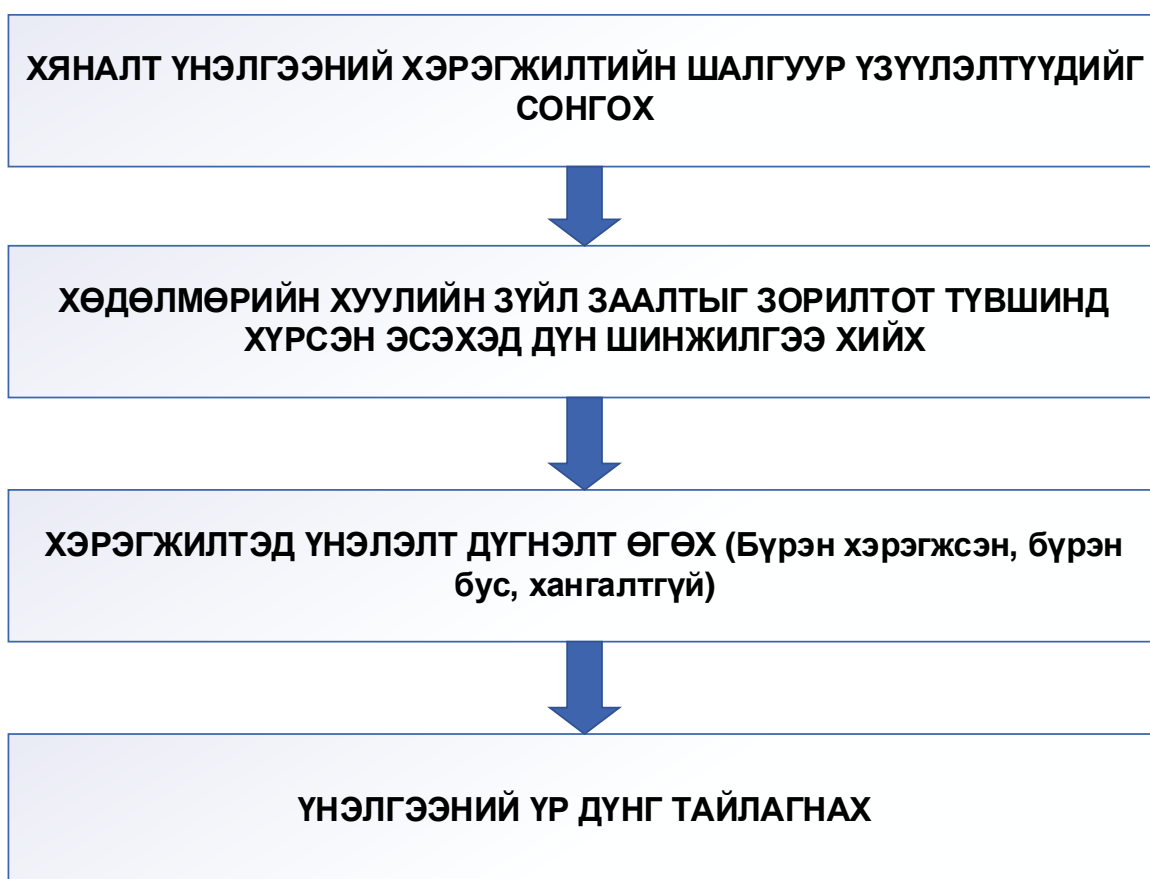
Судалгааны хөтөлбөр боловсруулах, нэгдсэн удирдлага, зохицуулалт, хяналтаар хангаж ажиллах үүрэг бүхий ажлыг Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар хариуцан зохион байгуулж ажиллалаа.

Баримтын судалгаа

Хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны орц, бүтээгдэхүүн, гарц, үр нөлөөг хэмжих тоон мэдээлэл цуглуулахын зэрэгцээ холбогдох баримт бичигт дүн шинжилгээ хийхэд ашигласан. Хөтөлбөрийн үнэлгээний шалгуур тус бүрээр баримт цуглуулах маягтын загвар гаргасан.

- Үйл ажиллагаа болон бодлогын зорилго, зорилт, тогтоол, шийдвэрийн хэрэгжилтийн явцыг хянах, шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлох
- Хөтөлбөрийн зорилго, зорилтын хэрэгжилтийг төлөвлөсөн зорилтот түвшинд хүрсэн эсэхэд дүн шинжилгээ хийх, үнэлэх

ХУУЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТЭД ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙХ ҮЕ ШАТ



Зураг 1. 1 Хуулийн хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ хийх үе шатууд

1.3.1 Судалгааны асуулгын хуудас

Судалгааны мэдээллийг Аж ахуйн нэгж, байгууллагын болон Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнээс авах гэсэн үндсэн 2 төрлийн асуулгаар цуглуулсан.

1. ААНБайгууллагын асуулга: Уг асуулга нь байгууллагын ерөнхий мэдээлэл, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийн талаар ажил олгогчийн мэдлэг, ойлголт, хуулийг хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй хүндрэл бэрхшээл, ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭН-ий хөдөлмөрийн гэрээ, албан тушаалын тодорхойлолт, цалингийн хүснэгт болон ААНБ-ын хуулийн хэрэгжилтийг хангахад тулгамдаж байгаа асуудлыг шийдвэрлүүлэх санал хүсэлт зэргийг агуулсан.
2. Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээс авсан асуулга: Энэхүү асуулгад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн бэрхшээлийн төрөл, нас, хүйс, боловсрол, албан тушаал, ажлын байрны тохирох хэрэглэгдэхүүн, хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын байранд тулгарч буй хүндрэл бэрхшээл зэрэг мэдээллийг багтаасан асуултууд орсон.

1.3.2 Судалгааны мэдээлэл цуглуулалт, боловсруулалт

Мэдээлэл цуглуулалт: Судалгааны мэдээллийг сонгогдсон аймгуудын 25 ба түүнээс дээш ажиллагчидтай аж ахуйн нэгж, байгууллагын жагсаалтыг Нийгмийн даатгалын ерөнхий газраас авч, ашиглав.

Сонгогдсон аймгуудын 25 ба түүнээс дээш ажиллагчидтай аж ахуйн нэгж, байгууллага болон ажиллаж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээс урьдчилан боловсруулсан судалгааны анкетын дагуу биечлэн очиж, мэдээлэл, нотлох баримтуудыг цуглуулав.

Судалгааны мэдээллийг хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнтэй ганцаарчилсан ярилцлагын аргаар цуглуулсан.

Мэдээлэл боловсруулалт: Судалгааны мэдээллийг оруулах, шалгах, засварлахдаа тооллого, судалгааны мэдээлэл боловсруулдаг SPSS-25 багц программ болон MS Excel программыг ашиглан мэдээллийн үр дүнг нэгтгэж боловсруулсан.

1.3.3 Судалгааны хязгаарлагдмал байдал

Судалгааг явуулахад дараах бэрхшээл, хязгаарлалтууд тулгарч байсан. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144 дүгээр зүйлийг үндэслэн 25, түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг хамруулсан болно.
2. Жагсаалтад байсан байгууллагуудын хаяг, холбоо барих дугаар өөрчлөгдсөн
3. ААНБ-ууд цар тахлын улмаас үйл ажиллагаагаа зогсоосон эсвэл татан буугдсан
4. ХБХХЕГ-аас гаргаж өгсөн жагсаалт дотор 25-аас доош ажиллагчидтай байгууллагууд нэлээдгүй хувийг эзэлж байсан
5. Нотлох баримтуудыг байгууллага өгөхгүй байх
6. Байгууллагууд холбогдох баримтыг байгууллагын нууц, хувь хүний нууц учраас өгөхгүй татгалзсан.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. ХӨДӨЛМӨРИЙН ХУУЛИЙН 111-Р ЗҮЙЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТЭД ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ ХИЙСЭН СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

2.1. Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд хамрагдсан аж ахуйн нэгжүүдийн ерөнхий төлөв байдал

Нийгмийн даатгалын газраас улсын хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулж буй 25-с дээш ажилчин, албан хаагчтай 6511 байгууллагын мэдээ ирснээс 3643 ААНБ буюу 56 хувьд нь хяналт-үнэлгээ, мониторинг хийсэн. Нийт судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын хувьд Баруун бүс 10.3 хувь, Хангайн бүс 17.8 хувь, Төвийн бүс 17.1 хувь, Зүүн бүс 6.5 хувь, Улаанбаатарын бүс 48.3 хувийг тус бүр эзэлж байна.

Хүснэгт 2. 1 Судалгаанд хамрагдсан бүс нутгийн мэдээлэл

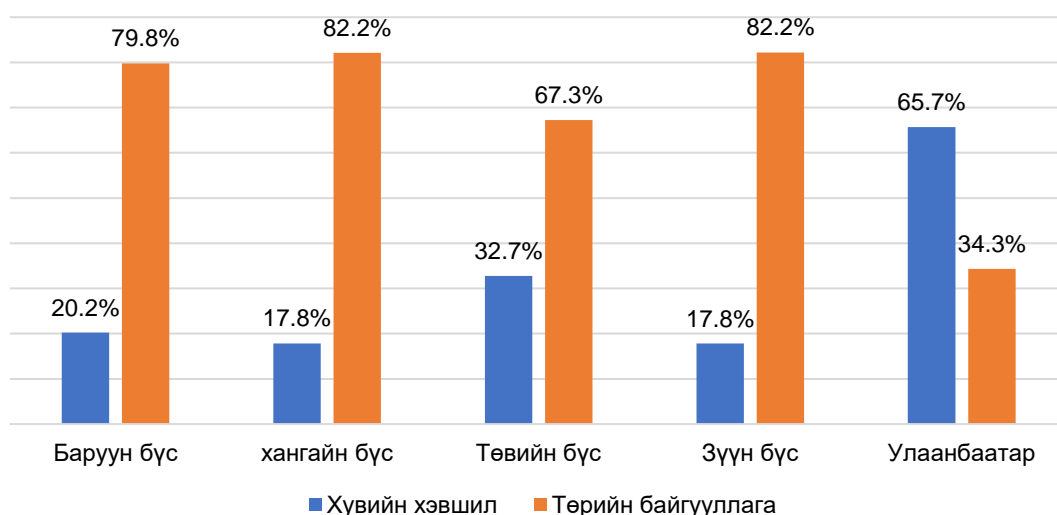
Судалгааны багц	Бүс нутаг	Хамрагдсан аймаг, дүүрэг	НД-ын газраас ирсэн ААНБ-ын тоо	Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын тоо	Судалгаанд хамрагдсан Хувь (%)
Багц 1: Эл Би Партнерс ХХН	Баруун	Увс, Завхан, Говь-Алтай, Баян-Өлгий, Ховд	665	376	56.5
Багц 2: Өлзийт экаунт аудит ХХК	Хангай	Архангай, Баянхонгор, Булган, Орхон, Өвөрхангай, Хөвсгөл	744	650	87.4
Багц 3: ШУТИС-БУХС	Төв	Дархан, Сэлэнгэ, Төв, Дундговь, Дорноговь, Өмнөговь, Говьсүмбэр	939	623	66.3
	Зүүн	Сүхбаатар, Хэнтий, Дорнод	363	236	65.0
Багц 4: Нийгэм, улс төрийн боловсрол НҮТББ	УБ-1	БГД, БЗД, ХУД, Багахангай	1852	741	40.0
Багц 5: Мирим консалтант ХХК	УБ-2	СХД, СБД, ЧД, Налайх, Багануур	1948	1017	52.2
Нийт дүн			6511	3643	56.0

Судалгаанд хамрагдалтын хувь бүс нутаг бүрт харилцан адилгүй байгаа ба Хангайн бүсийн ААНБ-ын судалгаанд хамрагдалтын хувь хамгийн өндөр буюу 87.4 хувь байхад УБ хотод энэ үзүүлэлт хамгийн бага буюу 46.2 хувь байна. Дараах нийтлэг шалтгааны улмаас ААНБ-уудыг бүрэн судалгаанд хамруулж чадаагүй. Үүнд:

- Захиалагч талаас өгсөн байгууллагын жагсаалт нь хуучирсан, утасны дугаарын ихэнх нь холбогдох боломжгүй, оффисын дугаарууд байсан. Судлаачдын зүгээс дүүрэг, аймгийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн дарга, мэргэжилтэнүүдтэй холбогдож тухайн бүс нутагт бүртгэлтэй ААНБ-ын утасны дугаар, хаягийг тодруулж, хамтарч ажилласан.

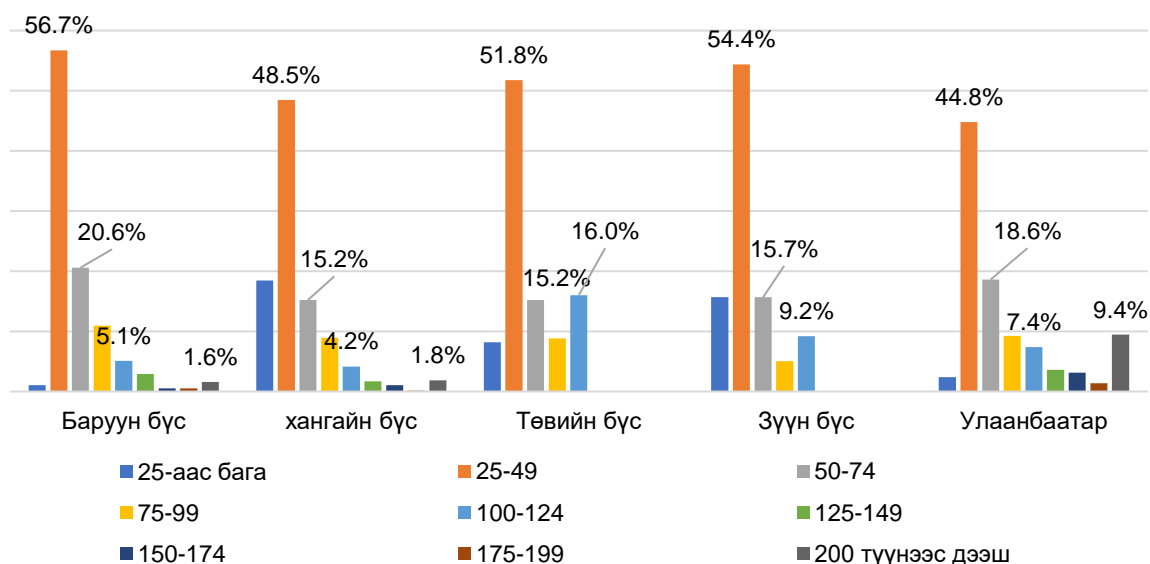
- Ковид цар тахлын нөлөөгөөр олон ААНБ идэвхитэй үйл ажиллагаа явуулахгүй, эсвэл ажиллагчдын тоо 25-с цөөн болсон тул судалгаанд хамрагдахгүй гэдгээ илэрхийлсэн.
- Зарим томоохон ААНБ-ууд болон уул уурхай, цагдаа хүчний онцгой объектуудын хувьд судлаачдыг хүлээж авахгүй, судалгаанд хамрагдахаас татгалзах тохиолдол олон гарсан.

Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд хамрагдсан 3643 байгууллагын 56.3 хувь нь төрийн байгууллага, 43.7 хувь нь хувийн хэвшлийн хэлбэртэй байна. Хөдөө орон нутгийн бүс нутгуудад хүн амын төвлөрөл багатай тул 25-с дээш хүн ажиллуулдаг ААНБ-ын 70-80 хувь нь төрийн байгууллага зонхилж байгаа бол Улаанбаатар хотод зах зээлийн эрэлт хэрэгцээ, багтаамжаа дагасан хувийн аж ахуйн нэгжүүд зонхилох хувийг эзэлж байна.



Зураг 2. 1 ААНБ-уудын өмчлөлийн хэлбэр, хувиар

Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд хамрагдсан ААНБ-уудын дийлэнх буюу 65.9 хувь нь 25-75 ажиллагчидтай, 27.2 хувь нь 100-с дээш ажиллагчидтай, харин 6.9 хувь буюу 259 нь 25-с доош ажиллагчидтай тул хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулах квотод хамааралгүй аж ахуйн нэгжүүд байсан.



Зураг 2. 2 ААНБ-ын ажиллагчдын тооны бүлэг, хувиар

Сүүлийн 2 жилийн хугацаанд ковид-19 цар тахлын нөлөөгөөр ААНБ-уудын үйл ажиллагааны цар хүрээ хумигдаж, ажилчдын тоо цөөрсөн байна. Хөдөө орон нутагт уул уурхайн зарим нэг компанийг эс тооцвол 200-аас олон ажиллагчидтай ААНБ байхгүй, харин Улаанбаатар хотод 184 ААНБ буюу 9.4 хувь нь 200-аас дээш ажиллагчидтай том аж ахуйн нэгжүүд байсан.



Зураг 2. 3 ААНБ-уудын үйл ажиллагааны чиглэл, хувиар

ААНБ-уудыг үйл ажиллагааны чиглэлээр авч үзэхэд боловсролын байгууллага хамгийн өндөр буюу 33.3 хувь, Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа 11.3 хувь, үйлчилгээний салбар 9 хувь, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа 8.1 хувь, боловсруулах үйлдвэр 5.6 хувь, бусад салбар үлдсэн 32.7 хувийг бүрдүүлж байна.

2.2. Хуулийн заалтын хэрэгжилтийн үнэлгээ

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р (шинэчилсэн найруулгын 144.1) зүйлийн хэрэгжилтийн үнэлгээг 21 аймгийн 1885 ААНБ, Улаанбаатар хотын 9 дүүргийн 1758 ААНБ-ын хувьд хяналт-үнэлгээ, мониторинг хийлээ. Хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан ААНБ-ын 56.3% нь төрийн, 43.7% нь хувийн хэвшлийн байгууллагууд байв.

Хүснэгт 2. 2 Хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан ААНБ-ын мэдээлэл бүрдүүлэлт

Байгууллагын тоо	Судалгаанд хамрагдсан байгууллагын тоо	Мэдээлэл бүрэн ААНБ-ын тоо	Мэдээлэл бүрэн бус ААНБ-ын тоо
Баруун бүс	376	368	8
Хангайн бүс	650	650	0
Төв ба Зүүн бүс	859	813	46
Улаанбаатар	1758	1411	347
Нийт дүн	3643	3242	401

Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд хамрагдсан 3643 ААНБ-ын 3242 буюу 89 хувь нь мэдээлэл бүрэн бөглөгдсөн бол 401 ААНБ-ын хувьд нийт ажиллагчдын тоо эсвэл ажлын байраар хангасан ХБИ-ий тоо мэдээлэл тодорхой бус байгаа учир боловсруулалт хийхэд оруулах боломжгүй байна. Мэдээлэл бүрэн бөглөгдсөн 3242 ААНБ-д нийт 273673 ажилтан, албан хаагч ажиллаж байгаа ба хуулийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд 9593 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулахаас 7256 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж байна. Хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан байгууллагуудаас 1986 ААНБ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулах квотоос 1501 хүн илүү ажиллуулж байхад 703 ААНБ квотыг хагас хангасан, 7 ААНБ хүн ажиллуулахгүй төлбөр төлдөг, үлдсэн 546 байгууллага нь огт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулахгүй, төлбөр ч төлөхгүй байна. Цаашид хуулийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд улсын хэмжээнд 3838 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн авч ажиллуулах боломжтой. Хуулийн хэрэгжилтийн хангалт улсын хэмжээнд 60.0% байгаа бол энэхүү үзүүлэлт төрийн байгууллагуудад 59%, хувийн хэвшилд 61% байна.

Хүснэгт 2.3 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.1-р зүйлийн хэрэгжилтийн ерөнхий үнэлгээ

Бүс нутаг	ААНБ-ийн хэлбэр	ААНБ-ын тоо	Нийт ажиллагчдын тоо	Ажиллуулбал зохих ХБИ тоо	Ажиллаж буй ХБИ тоо	111.2-р зүйл заалтыг хангасан байдал		Хуулийн хэрэгжилт хангалтын хувь
						4%-с дээш	4%-д хүрээгүй	
Улсын хэмжээнд	Хувийн	1314	131807	4734	3434	548	-1848	61.0
	Төрийн	1928	141866	4859	3822	953	-1990	59.0
Баруун бүс	Хувийн	74	4398	145	168	45	-22	84.8
	Төрийн	294	17101	568	648	224	-144	74.6
Хангайн бүс	Хувийн	116	6594	209	161	28	-76	63.6
	Төрийн	534	33828	1119	652	93	-560	50.0
Төвийн бүс	Хувийн	192	19516	691	452	61	-300	56.6
	Төрийн	404	23212	767	666	184	-285	62.8
Зүүн бүс	Хувийн	31	2534	89	75	20	-34	61.8
	Төрийн	186	8492	260	317	101	-44	83.1
Улаанбаатар хот	Хувийн	901	98765	3600	2578	394	-1416	60.7
	Төрийн	510	59233	2145	1539	351	-957	55.4
	Нийт	3242	273673	9593	7256	1501	-3838	60.0

Бүс нутгуудын хувьд хуулийн хэрэгжилтийг хангаж буй байдал харилцан адилгүй байсан. Төв болон Зүүн бүсийн хувьд төрийн байгууллагууд хуулийг илүү сайн хэрэгжүүлж байсан бол Баруун бүс, Хангайн бүс, Улаанбаатарын бүсийн хувьд хувийн хэвшлийн ААНБ-ууд хуулийн хэрэгжилтийг илүү хангаж ажиллаж байна. Хуулийн хэрэгжилт харилцан адилгүй байгаа нь дараах шалтгаантай. **Нэгдүгээрт**, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.1 ба 111.2-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангуулах ажлыг Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газрын мэргэжилтэнүүд хариуцаж ажилладаг. Гэвч аймаг бүр дээр мэргэжилтнүүдийн ажлын гүйцэтгэл харилцан адилгүй байгаа нь судалгааны явцад ажиглагдсан. Тухайлбал, Сэлэнгэ, Говьсүмбэр аймгуудын ХХҮГ-ын мэргэжилтнүүд хуулийн хэрэгжилтийг хангуулах чиглэлээр сайн туршлага болох хэмжээнд идэвхи чармайлт гарган ажиллаж байна. **Хоёрдугаарт**, зарим аймгуудын хувьд ХХҮГ-ийн мэргэжилтэнд хэт олон ажил, үүрэг хариуцуулсан байдал нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтэд анхаарал хандуулах боломж, нөхцөлийг хязгаарлаж байна.

2.2.1 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж буй байдал

Хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан 3242 байгууллагын 2440 нь буюу 75.3% нь хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.1-р (шинэчилсэн найруулгын 144.1) заалтыг бүрэн болон хагас хангадаг, 546 байгууллага буюу 16.8% нь огт хэрэгжүүлдэггүй, 249 байгууллага буюу 7.7% нь 25-с цөөн ажиллагчидтай, 7 байгууллага буюу 0.2% нь хүн ажиллуулдаггүй ч төлбөр төлдөг байна.

Хүснэгт 2. 4. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.1 ба 111.2-р зүйлийн хэрэгжилтийн ерөнхий үнэлгээ

	25-аас бага ажиллагчидтай		Бүрэн хангасан		Хагас хангасан		Хүн ажиллуулдаггүй, төлбөр төлдөг		Хүн ажиллуулдаггүй, төлбөр төлдөггүй		Нийт дүн	
	Хувийн	Төрийн	Хувийн	Төрийн	Хувийн	Төрийн	Хувийн	Төрийн	Хувийн	Төрийн	Хувийн	Төрийн
Байгууллагын тоо	71	178	679	1058	335	368	4	3	225	321	1314	1928
Баруун бүс	2	2	57	194	7	45			8	53	74	294
Хангайн бүс	21	99	51	243	19	86			25	106	116	534
Төвийн бүс	12	37	72	215	43	51	3	2	62	99	192	404
Зүүн бүс	2	32	22	118	4	16			3	20	31	186
Улаанбаатар	34	8	477	288	262	170	1	1	127	43	901	510
Ажиллагчдын тоо	1296	3568	45536	55801	72392	66372	264	218	12319	15907	131807	141866
Баруун бүс	41	47	3297	10528	663	4456			397	2070	4398	17101
Хангайн бүс	345	1951	2371	10673	2718	16947			1160	4257	6594	33828
Төвийн бүс	230	747	7004	11325	8291	6522	204	177	3787	4441	19516	23212
Зүүн бүс	45	667	1212	5609	1117	1545			160	671	2534	8492
Улаанбаатар	635	156	31652	17666	59603	36902	60	41	6815	4468	98765	59233
Ажиллуулбал зохих ХБИ тоо	0	0	1547	1810	2756	2506	9	8	422	535	4734	4859
Баруун бүс	0	0	109	341	23	162			13	65	145	568
Хангайн бүс	0	0	74	331	98	647			37	141	209	1119
Төвийн бүс	0	0	249	370	306	243	7	7	129	147	691	767
Зүүн бүс	0	0	41	184	42	55			6	21	89	260
Улаанбаатар	0	0	1074	584	2287	1399	2	1	237	161	3600	2145
ХБИ-ий тоо	22	80	2073	2683	1339	1059	0	0	0	0	3434	3822

Баруун бүс	0	3	154	562	14	83	0	0	0	0	168	648
Хангайн бүс	7	22	95	402	59	228	0	0	0	0	161	652
Төвийн бүс	6	27	304	527	142	112	0	0	0	0	452	666
Зүүн бүс	0	21	61	264	14	32	0	0	0	0	75	317
Улаанбаатар	9	7	1459	928	1110	604	0	0	0	0	2578	1539
Зөрүү* (илүү/(- дутуу))	22	80	526	873	-1417	-1447	-9	-8	-422	-535	548 -1848	953 -1990
Баруун бүс	0	3	45	221	-9	-79			-13	-65	45 -21	224 -144
Хангайн бүс	7	22	21	71	-39	-419			-37	-141	28 -76	93 -560
Төвийн бүс	6	27	55	157	-164	-131	-7	-7	-129	-147	61 -300	184 -285
Зүүн бүс	0	21	20	80	-28	-23			-6	-21	20 -34	101 -44
Улаанбаатар	9	7	385	344	-1177	-795	-2	-1	-237	-161	394 -1416	351 -967

**Эерэг тэмдэгтэй нь 111.2-р зүйл заалтын хэрэгжилтийг хангасан буюу нийт ажиллагчдын 4% ба түүнээс дээш хувьд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулдаг*

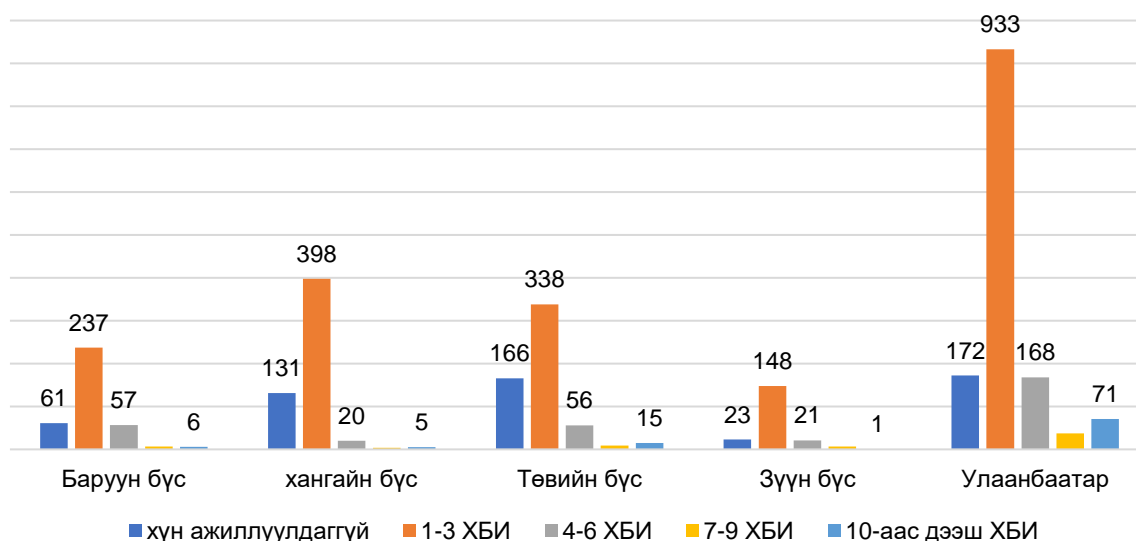
Сөрөг буюу хасах тэмдэгтэй нь 111.2-р зүйл заалтын хэрэгжилтийг хангаагүй буюу хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулах ёстой орон тоо

Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд хамрагдсан ААНБ-д 273673 хүн ажиллаж байгаагаас 7256 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн байна. Нийт аж ахуйн нэгжийн 82.9% нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулдаг бол үлдсэн 553 нь буюу 17.1% нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн огт ажиллуулахгүй байна.

Хүснэгт 2. 5 ХБИ ажиллуулж буй ААНБ-ын мэдээлэл

ХБИ-ийн тооны ангилал	Баруун бүс	хангайн бүс	Төвийн бүс	Зүүн бүс	Улаанбаатар	Нийт
Хүн ажиллуулдаггүй	61	131	166	23	172	553
1-3 ХБИ	237	398	338	148	933	2054
4-6 ХБИ	57	20	56	21	168	322
7-9 ХБИ	7	4	9	7	37	64
10-аас дээш ХБИ	6	5	15	1	71	98
тодорхой бус мэдээлэлтэй	8	92	24	19	376	519
Нийт	376	650	608	219	1757	3610

Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд хамрагдсан 3643 байгууллагаас 3610 ААНБ-ын мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж үзэхэд, 553 ААНБ огт хүн ажиллуулдаггүй, 2538 ААНБ-д зохих тооны ХБИ ажиллаж байна. Харин 519 ААНБ-ын хувьд ХБИ ажиллуулдаг эсэх нь тодорхой бус байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж буй 2538 ААНБ-ийн дийлэнх олонх буюу 80.9% нь 1-3 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулдаг, 12.7% нь 4-6 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулдаг, үлдсэн 6.4% нь 7-оос дээш тооны хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж буй томоохон ААНБ юм.



Зураг 2. 4 ААНБ-д хөдөлмөр эрхэлж буй ХБИ-ийн тоо

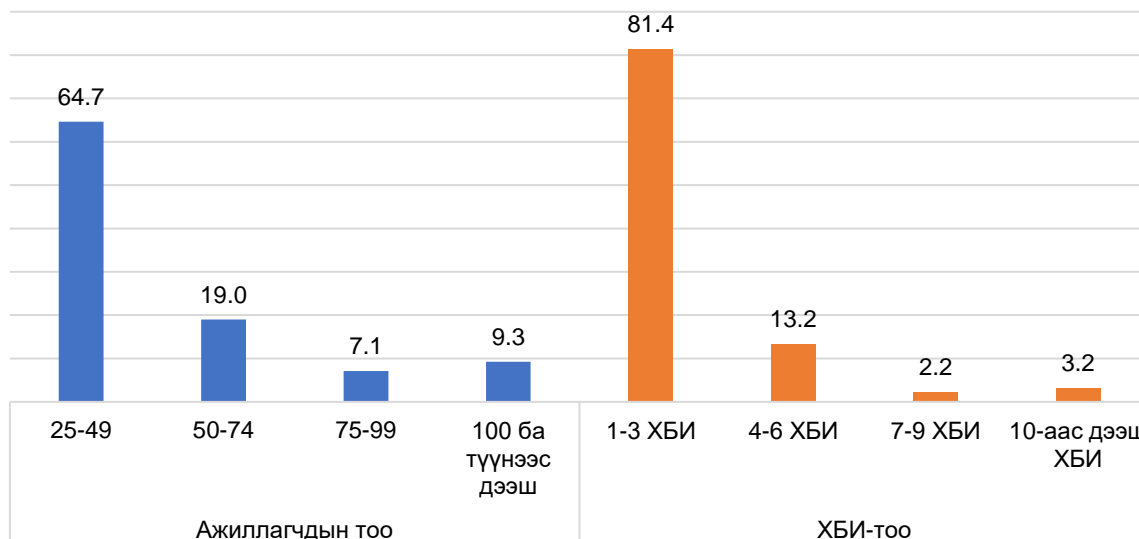
ААНБ-ыг хуулийн хэрэгжилтийг хангаж буй байдлаар нь 5 бүлэгт хуваан судалсан бөгөөд үр дүнг дараах байдлаар нэгтгэв.

1. Ажиллагчдын тоо 25-д хүрэхгүй 249 байгууллагад нийт 4864 хүн ажиллаж, үүнээс 102 нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн байна. Ковид-19 цар тахал, хил, гаалийн хориг саадаас шалтгаалан ААНБ-ын үйл ажиллагааны цар хүрээ хумигдаж, ажиллагчдын тоо буурч зарим нь 10 хүрэхгүй хүнтэй болжээ. Ялангуяа, тээвэр агуулахын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг олон байгууллагууд хүний тоо буурч, үүд хаалгаа барихад хүрчээ.
2. Хуулийн хэрэгжилтийг бүрэн хангаж буй 1737 ААНБ-д нийт 101337 хүн ажиллаж байгаа ба ажиллуулбал зохих хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний тоо 3357 байхад 4756 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж квотыг 1399 хүнээр давуулан биелүүлжээ. Энэхүү үзүүлэлт нь хуульд заасан ажиллуулбал зохих квотоос 41.7 хувиар давсан үзүүлэлт юм. Хуулийн хэрэгжилтийг бүрэн хангаж буй 1058 төрийн ААНБ-д хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний 56.4% ажиллаж байгаа бол хувийн хэвшлийн 679 ААНБ-д хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний 43.6% нь ажиллаж байна.

Хүснэгт 2. 6 Хуулийн хэрэгжилтийг хангаж буй ААНБ-ын нийт дүнд эзлэх хувь

Үйл ажиллагааны чиглэл	Нийт үнэлгээнд хамрагдсан	Бүрэн хангасан	Хангалтын хувь
Усан хангамж, бохир ус, хог наягдлын менежмент, цэвэрлэх үйл ажиллагаа	49	35	71.4
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	60	37	61.7
Боловсрол	1214	676	55.7
Урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам	59	32	54.2
Барилга	166	81	48.8
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	328	160	48.8
Мэдээлэл, холбоо	80	39	48.8
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	294	143	48.6
Зочид буудал, байр, сууц, нийтийн хоолны үйлчилгээ	52	25	48.1
Боловсруулах үйлдвэр	203	94	46.3
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	411	170	41.4
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар үйлчилгээ	192	77	40.1
Санхүү болон даатгалын үйл ажиллагаа	84	33	39.3
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	57	22	38.6
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	37	14	37.8
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	16	6	37.5
Уул уурхайн олборлолт	106	34	32.1
Цахилгаан хий, уур, агааржуулалтын хангамж	70	21	30.0
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	155	36	23.2
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	8	1	12.5
Бусад	2	1	50.0
Нийт дүн	3643	1737	47.7

Хуулийн хэрэгжилтийг бүрэн хангаж буй байгууллагуудыг үйл ажиллагааны чиглэлээр нь нийт хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан ААНБ-д эзлэх хувь хэмжээг судалж үзэхэд усан хангамж, хог хаягдлын менежмент (71.4%), ХАА (61.7%), Боловсрол (55.7%) зэрэг салбарт хуулийн хэрэгжилт харьцангуй өндөр, тээвэр ба агуулах (23.2%), цахилгаан хий, уур (30%), уул уурхайн олборлолт (32.1%) зэрэг салбарт хуулийн хэрэгжилт сул байна.



Зураг 2. 5 Хуулийн хэрэгжилтийг хангаж буй ААНБ-д ажиллагчдын тооны бүлгээр

Хуулийн хэрэгжилтийг бүрэн хангаж буй ААНБ-ын дийлэнх нь буюу 64.7 хувь нь 25-49 ажиллагчтай, 19 хувь нь 50-75 ажиллагчтай, үлдсэн 16.4 хувь нь 75-с дээш ажиллагчтай байгаа бол ажиллаж буй ХБИ-ийн тоо дийлэнх нь буюу 81.4 хувь нь 1-3 хооронд хэлбэлзэж байна.

Хүснэгт 2. 7 Хуулийн хэрэгжилтийг хангаж буй ААНБ-ын ажиллагчдын тооны бүлэг, бүс нутгаар

Бүс нутаг	Ажиллагчдын тоо								Нийт
	25-49	50-74	75-99	100-124	125-149	150-174	175-199	200 түүнээс дээш	
Баруун бүс	156	51	25	8	5	1	1	4	251
Хангайн бүс	214	65	9	4	1	0	0	1	294
Төвийн бүс	199	36	23	29	0	0	0	0	287
Зүүн бүс	97	28	5	10	0	0	0	0	140
Улаанбаатар	457	150	61	39	15	14	5	24	765
Нийт дүн	1123	330	123	90	21	15	6	29	1737
Эзлэх хувь	65%	19%	7%	5%	1%	1%	0%	2%	100%

Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд хамрагдаж, мэдээллээ бүрэн өгсөн ААНБ-ын хувьд 100-с дээш ажиллагчтай 161 ААНБ байна. Эдгээрийн 97 нь буюу 60 хувь нь Улаанбаатар хотод төвлөрч байна. Харин 200-с дээш ажиллагчтай 29 ААНБ байгаагийн 24 нь буюу 82.7 хувь нь Улаанбаатар хотод төвлөрч байна. Өөрөөр хэлбэл, хуулийн хэрэгжилтийн биелэлтийг

бүрэн хангаж байгаа томоохон ААНБ-ын дийлэнх нь Улаанбаатар хотод үйл ажиллагаа явуулж байна.

3. Хуулийн хэрэгжилтийг хагас хангаж буй 703 ААНБ-д 138764 хүн ажиллаж байна. Эдгээр байгууллагуудад хуулийн хүрээнд ажиллуулбал зохих 5262 хүн байхаас 2398 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллаж байгаа нь хуулийн хэрэгжилтийн хангалт 45.6 хувьтай байгааг илэрхийлнэ.



Зураг 2. 6 Хуулийн хэрэгжилтийг хагас хангасан хувь, үйл ажиллагааны салбараар

Хөдөлмөрийн хуулийн 111.1-р зүйлийг хагас хэрэгжүүлж буй ААНБ-уудыг салбараар нь судалж үзэхэд урлаг, үзвэр (67%), мэдээлэл холбоо (63%), боловсруулах үйлдвэр (62%), хүний эрүүл мэнд (57%), ХАА(56%)-н салбарт гүйцэтгэлийн хувь 55-аас дээш хувьтай байхад цахилгаан хий (39%), тээвэр ба агуулах (32%), зочид буудал нийтийн хоол (38%), төрийн удирдлага, батлан хамгаалах (44%), уул уурхайн олборлолт (26%) салбаруудад гүйцэтгэл дунджаас доогуур үнэлгээтэй байна.

Хуулийн хэрэгжилтийг хагас хангаж буй ААНБ-уудад ажиллуулж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний тоо нь ажиллуулбал зохих хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний тоондоо хүрээгүй боловч, дутуу орон тоондоо төлбөр төлдөг 15 ААНБ байна. Эдгээрт 6171 хүн ажиллаж байгаагаас ажиллуулбал зохих хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний тоо 231 байхад 93 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж, үлдсэн 138 орон тоонд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд 871535 мянган төгрөгийн төлбөр төлсөн байна. Төлбөр төлж буй байгууллагууд ихэвчлэн томоохон цар хүрээтэй, ажиллагчдын тоо 89-187 хооронд 10 байгууллага, 485-600 хүнтэй 2 байгууллага, 900-с дээш хүнтэй 3 байгууллага байна.

Хүснэгт 2. 8 Хуулийн хэрэгжилтийг хагас хангасан, төлбөр төлдөг байгууллагын ерөнхий мэдээлэл

Үйл ажиллагааны чиглэл	ААНБ-ын тоо	Ажиллагчдын тоо	Ажиллуулбал зохих ХБИ-ий тоо	Ажиллаж буй ХБИ-ий тоо	Хуулийн хэрэгжилт хангалтын хувь	Төлсөн төлбөр (мян.төг)
Уул уурхайн олборлолт	3	1673	57	24	42.1	280121.5
Санхүү болон даатгал	4	2330	91	37	40.6	266611.7
Зочид буудал, байр, сууц, нийтийн хоолны үйлчилгээ	1	963	38	14	36.8	218598.7
Бөөний болон жижиглэн худалдаа	1	180	7	6	85.7	47671.3
Цахилгаан хий, уур	2	574	22	3	13.6	30678.1
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	1	141	5	2	40.0	14743.2
Боловсрол	2	220	8	5	62.5	7710.8
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	1	90	3	2	66.7	5400.0
Нийт дүн		6171	231	93	40	871535.3

Дээрх байгууллагуудыг үйл ажиллагааны чиглэл болон төлсөн төлбөрөөр харьцуулан авч үзвэл, санхүү болон даатгалын 4, уул уурхайн олборлолтын 3, нийтийн хоолны үйлчилгээний 1 ААНБ-ын Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төлсөн төлбөр нийт төвлөрүүлсэн төлбөрийн 87.8 хувийг эзэлж байна.

4. Хүн ажиллуулдаггүй боловч төлбөр төлдөг 7 байгууллага байна. Эдгээр байгууллагад нийт 482 хүн ажиллаж байгаа ба хуулийг хангах хүрээнд 17 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулах шаардлагатай. 2021 онд эдгээр байгууллагууд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд нийт 29499 мянган төгрөгийн төлбөр төлжээ. Эдгээр байгууллагуудын төлбөр төлөлтийн тухай дэлгэрэнгүй мэдээллийг төлбөрийн хэсгээс харж болно.
5. Хуулийн хэрэгжилтийг огт хангадаггүй буюу хүн ч ажиллуулдаггүй, төлбөр ч төлдөггүй 546 байгууллага байна. Эдгээр байгууллагуудад 28226 хүн ажилладаг ба ажиллуулбал зохих хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний тоо нь 957 байна.

Нийт хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан 3242 ААНБ-ын мэдээлэл бүрэн бөглөгдсөн тул хуулийн хэрэгжилтийг огт хангаагүй ААНБ-ыг аймаг бүрийн хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан ААНБ-ын дүнд эзлэх хувиар судалж үзлээ. Энэхүү үзүүлэлтээр Төв (27%) болон Хангайн бүсэд (20.2%) улсын дунджаас өндөр байгаа нь хэрэгжилт сул байгааг харуулж байна. Харин Зүүн бүс (10.6%), Улаанбаатарт (12.0%) байгаа нь эдгээр бүсүүдэд хэрэгжилт харьцангуй сайн байгааг илэрхийлнэ.

Хүснэгт 2. 9 Хуулийн хэрэгжилтийг хангаагүй ААНБ-ын нийт хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан ААНБ-ын дүнд эзлэх хувь, бүс нутгаар

Бүс нутаг	Хуулийн хэрэгжилтийг хангадаггүй ААНБ-ын тоо	Хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан нийт ААНБ-ын тоо	Хувийн жин
Баруун бүс	61	368	16.6
Хангайн бүс	131	650	20.2
Төвийн бүс	161	596	27.0
Зүүн бүс	23	217	10.6
Улаанбаатар	170	1411	12.0
Нийт дүн	546	3242	16.8

Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд хамрагдсан 3643 ААНБ-ын 546 буюу 15 хувь нь хуулийн хэрэгжилтийг огт хангадаггүй байна. Эдгээр байгууллагыг үйл ажиллагааны чиглэл бүрээр нь нийт хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан ААНБ-ын нийт дүнд эзлэх хувиар судалж үзэхэд, тээвэр, агуулах (25%), төрийн удирдлага, батлан хамгаалах (22%), бөөний болон жижиглэн худалдаа (21%)-ны салбарт хуулийн хэрэгжилт улсын дунджаас доогуур байна. Харин усан хангамж, хог хаягдлын менежмент (2%), үл хөдлөх хөрөнгө (6%), ХАА, загас агнуур (8%), мэдээлэл холбоо (9%)-ны салбарт хэрэгжилт харьцангуй сайн байна.

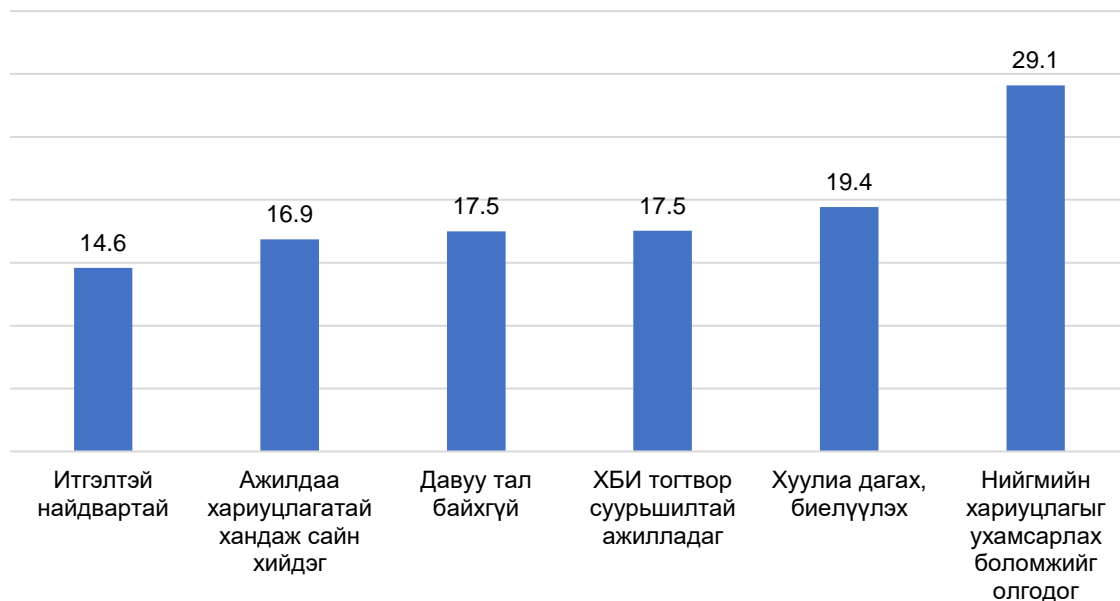
Хүснэгт 2. 10 Хуулийн хэрэгжилтийг хангаагүй ААНБ-ын нийт хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан ААНБ-ын дүнд эзлэх хувь, үйл ажиллагааны чиглэлээр

Үйл ажиллагааны чиглэл	Нийт хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан	Огт хангаагүй	Хувийн жин
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	155	38	25%
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	411	91	22%
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	37	8	22%
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар үйлчилгээ	192	41	21%
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	57	11	19%
Цахилгаан хий, уур, агааржуулалтын хангамж	70	13	19%
Зочид буудал, байр, сууц, нийтийн хоолны үйлчилгээ	52	9	17%
Барилга	166	25	15%
Боловсрол	1214	172	14%
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	294	40	14%
Боловсруулах үйлдвэр	203	27	13%
Уул уурхайн олборлолт	106	11	10%
Урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам	59	6	10%
Санхүү болон даатгалын үйл ажиллагаа	84	8	10%
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	328	31	9%
Мэдээлэл, холбоо	80	7	9%
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	60	5	8%
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	16	1	6%
Усан хангамж, бохир ус, хог наягдлын менежмент, цэвэрлэх үйл ажиллагаа	49	1	2%
Нийт дүн	3643	546	15%



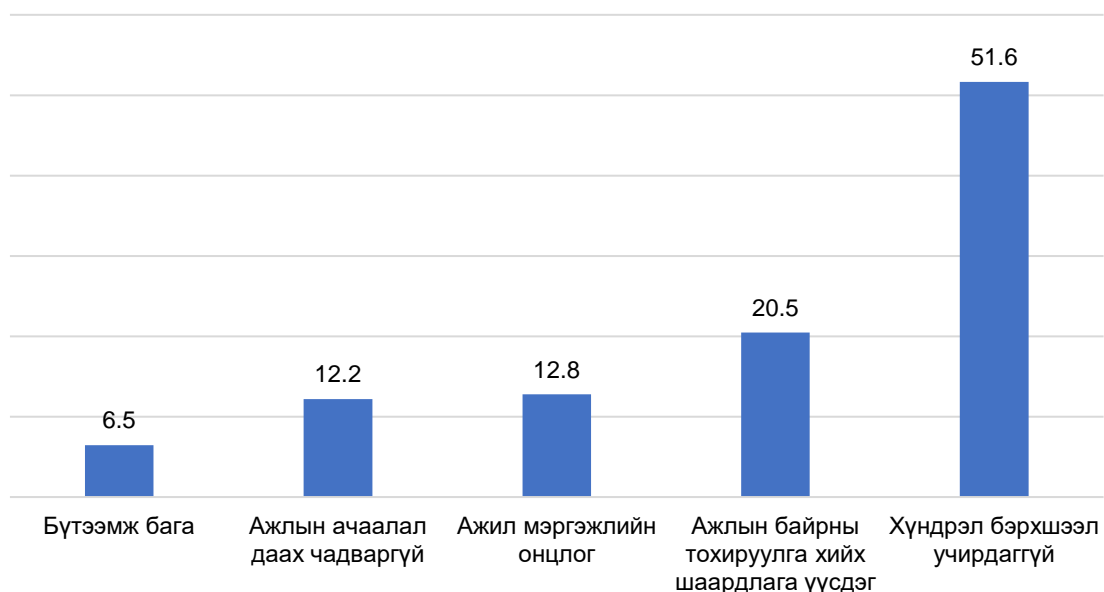
2.2.2 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахад үүсэх давуу тал ба тулгардаг хүндрэл бэрхшээл

Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний явцад ААНБ-уудад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахад үүсэх давуу тал болон тулгардаг хүндрэл бэрхшээлийг тодруулахыг зорьсон. Судалгааны үр дүнд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахад үүсэх давуу талыг нийгмийн хариуцлагыг ухамсарлах боломжийг бий болгосноор хуулиа дагах биелүүлэх боломжийг олгодог ба хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн нь тогтвор суурьшилтай ажиллаж ажил олгогчийн итгэл найдварыг хүлээж чаддаг байна. Мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн нь ажил эрхэлж буй тохиолдолд дээрх давуу талуудтайгаас гадна хариуцсан ажилдаа хариуцлагатай, сэтгэлээсээ хандаж хийдэг, ажилдаа үнэнч, ажлын цаг сайн барьдаг гэх зэрэг давуу талуудтай байна. Нөгөөтэйгүүр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулснаар ААНБ-ын хувьд хөнгөлөлт чөлөөлөлт эдлэх боломжийг олгодог нь давуу тал болдог гэж 8.6% нь хариулсан ба ийм хариулт өгсөн ААНБ цөөн байгаагаас үзэхэд энэ төрлийн зохицуулалтын талаарх мэдлэг мэдээлэл бага эсвэл энэ нь хөшүүргийн үүднээс нөлөө үзүүлэх нь бага байх талтай юм. Аж ахуй нэгж байгууллагуудын дийлэнх нь нэг талаас нийгмийн хариуцлагын хүрээнд, нөгөө талаас тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн нь өөрөө албан тушаалын шаардлага хангаж буй нь гол нөлөөтэй хүчин зүйлүүд гэж үзэж байна.



Зураг 2. 7. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулснаар бий болох давуу тал, хувиар

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулах үүсдэг хүндрэл бэрхшээлийн тухайд тодруулахад нийт судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын холбогдох удирдлага, мэргэжилтнүүдийн 51.6% нь ямар нэг хүндрэл бэрхшээл учирдаггүй гэсэн бол 20.5% нь ажлын байрны тохируулга хийх шаардлага үүсдэг, 12.8% нь ажил мэргэжлийн онцлог байдаг гэжээ. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хувьд ажлын ачаалал даах чадваргүй гэж 12.2% нь, бүтээмж багатай байдаг гэж 6.5% нь хариулсан байна. Харин мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвар хангалтгүй, харилцаа хандлагын хувьд дутагдалтай зэрэг хариултуудыг 3-6 орчим хувь нь өгсөн байна.



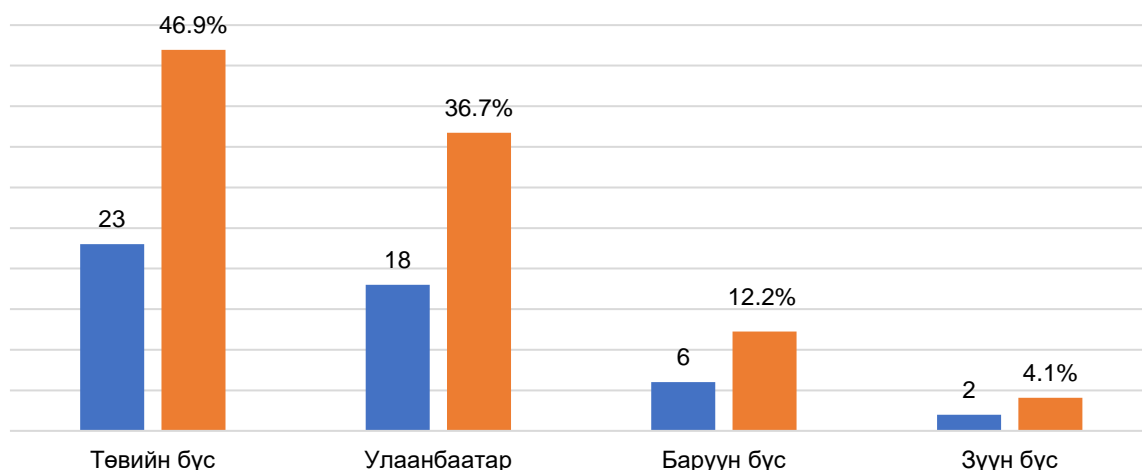
Зураг 2. 8 ХБИ-ийг ажиллуулахад үүсэх хүндрэл бэрхшээл, хувиар

Мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахад үүсдэг хүндрэл бэрхшээлийн хувьд тухайн иргэн өөрийн хөгжлийн бэрхшээлээс шалтгаалан бүтээмж бага байх, сэтгэхүйн хувьд халамжлуулах, өрөвдүүлэх сонирхолтой, өвчний улмаас ажлаас чөлөө их авдаг, ар гэрийн асуудал их, мэргэжил ур чадвар, харилцаа хандлагын хувьд дутагдалтай, хэт бэлэнчлэх сэтгэлгээтэй, болон тогтвортой ажиллах хүсэл байдаггүй байна.

Ажил мэргэжлийн онцлогоос шалтгаалан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахад бэрхшээлтэй байдаг гэж хариулсан байгууллагуудыг авч үзвэл дийлэнх нь уул уурхай, барилга, зам тээвэр, цахилгаан электроник, харуул хамгаалалт болон цэцэрлэг, сургууль, насан туршийн боловсролын төв зэрэг боловсролын байгууллагууд байгаа бөгөөд төрийн байгууллагууд ХБИ-ийг ажиллуулахад тулгардаг хүндрэлийг бусад байгууллагуудаас илүү өндөр хувьтай нэрлэжээ.

2.2.3 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулаагүйн улмаас төлж буй төлбөр

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйл заалтын хэрэгжилтийг хангаж буй байдалд хийсэн хяналт шинжилгээ үнэлгээний ажлын үр дүнгээс нийт 49 ААНБ-ын төлбөр төлөлтийн мэдээллийг авсан. Эдгээрээс 18 нь нийт ажиллагчдын тоо болон хэдэн хүн ажиллуулдаг нь тодорхойгүй, уг мэдээллийг өгөхөөс татгалзсан, мэдээллээ өгсөн 31 ААНБ байна. Мэдээлэл бүрэн бус болон мэдээлэл өгөөгүй ААНБ-ын хувьд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулаагүйн улмаас төлж буй төлбөрийн мэдээг харъяа аймгийн хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний газрын мэргэжилтнээс авсан. Төлбөрийн мэдээлэл бүхий 49 ААНБ-ын 46.9% нь Төвийн бүс, 36.7% нь Улаанбаатар хот, 12.2% нь Баруун бүс, 4.1% нь Зүүн бүсд харъяалагдаж байна.



Зураг 2. 9 ХБИ ажиллуулаагүйн улмаас төлбөр төлж буй ААНБ-ын тоо, бүсээр

Төлбөрийн мэдээлэл бүхий ААНБ-ын 18.4% нь төрийн, 81.6% нь хувийн хэвшил байгаа ба үйл ажиллагааны чиглэлийн хувьд 18.4% нь уул уурхай олборлох үйлдвэр, 16.3% нь санхүү даатгалын үйл ажиллагаа, 12.2% нь цахилгаан хий, уур ус агааржуулалт,

12.2% нь боловсрол, 10.2% нь тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа явуулж байгаа бол үлдсэн нь бусад салбарт үйл ажиллагаа явуулж байна. ААНБ-уудын 67.3% нь хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани, 10.2% нь хувьцаат компани байгаа бол 18.4% нь төрийн байгууллага байна.

Эдгээр байгууллагуудын 42.9% нь 100-аас дээш тооны ажиллагчидтай, 24.5% нь 25-49 тооны ажиллагчидтай, 20.4% нь 50-99 хүртэл тооны ажиллагчидтай байна. Харин 10.2% нь дээр дурдсанаар мэдээлэл бүрэн бус ААНБ-ууд байна. Харин 1 байгууллагын хувьд судалгаа авах үед 25-аас доош тооны ажиллагчидтай буюу 24 хүнтэй байсан хэдий ч өмнөх онд 25 ажиллагчидтай байсан бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулаагүйн улмаас төлбөр төлсөн байна.



Зураг 2. 10 ХБИ ажиллуулаагүйн улмаас төлбөр төлж буй ААНБ, үйл ажиллагааны чиглэлээр

Бүсийн дүнгээр авч үзвэл 46.9% нь төвийн бүсийн, 36.7% нь Улаанбаатар хотын ААНБ-ууд төлбөрийн мэдээллийг өгсөн байна. Төвийн бүсийн 23 ААНБ-ын 6964.3 сая төгрөг, Улаанбаатар хотын 18 ААНБ-ын 462.79 сая төгрөг, Баруун бүсийн 6 ААНБ-ын 16.78 сая төгрөг, Зүүн бүсийн 2 ААНБ-ын 9.84 төгрөг нийт 49 байгууллага аж ахуй нэгжийн 7454.04 сая төгрөг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төвлөрсөн мэдээлэл нь баримтаар нотлогдон ирсэн.

Хүснэгт 2. 11 Төлбөр төлсөн ААНБ, байршлаар

	Баруун бүс	Төвийн бүс	Зүүн бүс	Улаанбаатар	Нийт
ААНБ-ын тоо	6	23	2	18	49
Төлсөн төлбөр (сая төгрөг)	16.78	6964.63	9.84	462.79	7454.04
Дүнд эзлэх хувь	0.23	93.43	0.13	6.21	100.00

Төлбөр төлөлтийн байдал болон төлбөр төлөх орон тооны мэдээллийг авч үзвэл, 7 байгууллага хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулдаггүй бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулдаггүй учир нийт 17 орон тоонд сард дунджаар 4.32 сая төгрөг, жилдээ 51.8 сая төгрөгийн төлбөр төлж байна. Харин 15 ААНБ хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулдаг хэдий ч ажиллуулбал зохих тоондоо хүрээгүй учраас хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжих санд төлбөр төлж байна. Тэдгээр байгууллагуудын хувьд 1-73 хүртэл тооны хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж, дутуу орон тоо болох 138-д нийт 21019.43 сая төгрөгийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төвлөрүүлжээ. Нийт 9 байгууллагын хувьд 2021 онд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулаагүйн улмаас төлбөр төлсөн хэдий ч хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх үед хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд авч ажиллуулбал зохих тоондоо хүргэжээ.

25-аас дээш тооны ажиллагчидтай бөгөөд ХБИ ажиллуулаагүй улмаас төлбөр төлөх ёстой нийт 595 ААНБ-ын 49 нь төлбөр төлсөн бөгөөд хувьд хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйл заалт (шинэчилсэн найруулгын 144-р зүйл)-ын хэрэгжилтийг хангаж буй байдлаар нь авч үзэхэд

1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулдаг 15 байгууллага 871.54 сая төгрөгийг,
2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулахгүй ч хуулийн дагуу төлбөрөө төлж буй 7 байгууллага 51.8 сая төгрөгийг,
3. 2021 онд төлбөр төлсөн 9 байгууллага 48.75 сая төгрөг (2022 онд сул орон тоондоо хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажилд авсан)
4. Мэдээлэл бүрэн бус эсвэл мэдээлэл өгөөгүй 18 байгууллагын 6481.95 сая төгрөг тус тус төлж нийт 7454.04 сая төгрөгийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төвлөрүүлсэн байна.

Хүснэгт 2. 12 Төлбөр төлөлтийн үзүүлэлт

Үзүүлэлтүүд	ХБИ ажиллуулбал зохих тоондоо хүрээгүй учир төлбөр төлдөг	Ажиллуулдаггүй, төлбөр төлдөг	Ажилчдын тоо эсвэл ажиллуулж буй ХБИ тоо тодорхойгүй	2021 онд төлсөн судалгаа авах үед хүн ажиллуулж байсан	Нийт
Байгууллагын тоо	15	7	18	9	49
Төлбөр төлсөн ХБИ-ий тоо	138	17	-	18	173
Төлсөн төлбөр /сая төгрөг/	871.54	51.8	6481.95	48.75	7454.04
Сард ногдох төлбөр /сая төгрөг/	72.63	4.32	540.16	4.06	621.17

Хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд хамрагдсан ААНБ-уудын хувьд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулаагүй, эсвэл ажиллуулбал зохих тоондоо хүрээгүй нөхцөлд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд сард төлбөр зохих төлбөрийн хэмжээг тооцож гаргасан.

Төлбөрийг тооцоходоо судалгаанд хамрагдсан судалгаанд хамрагдсан ААНБ-уудын дундаж цалинд үндэслэсэн. Үүнд:

1. Дархан-Уул, Орхон аймаг Улаанбаатар хотын хувьд судалгаанд хамрагдсан ААНБ-уудын дундаж цалинг тооцоонд ашигласан.
 - 1.2 Улаанбаатар хот -792938 төгрөг
 - 1.3 Дархан Уул аймаг -729758.9 төгрөг
 - 1.4 Орхон аймаг -750000 төгрөг
2. Дархан-Уул, Орхон аймаг Улаанбаатар хотоос бусад аймгийн судалгаанд хамрагдсан ААНБ-уудын дундаж цалингийн 60%-иар тооцож дараах байдлаар авч үзсэн:
 - 2.2 Баруун бүс – 418155.9 төгрөг
 - 2.3 Зүүн бүс –406165.9 төгрөг
 - 2.4 Хангайн бүс /Орхон аймгаас бусад аймаг/ - 406129.7 төгрөг
 - 2.5 Төвийн бүс /Дархан Уул аймгаас бусад аймаг/ - 438282.8 төгрөг

Дээрх тооцоололд үндэслэн 568¹ ААНБ-ын хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулаагүй нийт 3838 орон тоонд сар тутамд төлөх төлбөрийг тооцоолов.

Ажиллуулбал зохих хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тоог:

1. Хуулийн хэрэгжилтийг хагас хангасан нийт 3643 ААНБ-ын хувьд ажиллуулбал зохих 5262 орон тооноос ажиллууж байгаа байгаа 2398 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг хасаад төлбөр төлбөл зохих 2864 орон тоо
2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулдаггүй төлбөр төлдөг 7 ААНБ-ын 17 орон тоо
3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулдаггүй болон төлбөр төлдөггүй 546 ААНБ-ын 957 орон тоо
4. Нийт ХБИ ажиллуулаагүй 3838 орон тоо гэж тооцов.

Эндээс нийт 568 ААНБ-ын 3838 орон тоонд төлбөр төлөх ёстой гэж үзлээ. Тооцооллоос эдгээр ААНБ-ын дүнгээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллаагүйн улмаас сард **2486.27 сая төгрөг**, жилд **29835.2 сая төгрөг** хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төвлөрөх ёстой байна. Эндээс үзэхэд, улсын хэмжээгээр хийгдсэн хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд хамрагдсан ААНБ-уудаас хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулаагүйн улмаас төлөх ёстой төлбөрийн төлөлтийн хувийг дараах байдлаар тооцлоо. Үүнд:

1. Улсын дүнгээр хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд хамрагдсан ААНБ-ын төлбөр төлөлийн хувь - 3.10%;

¹ ХБИ ажиллуулбал зохих тоондоо хүрээгүй, ХБИ огт ажиллуулдаггүй ААНБ-ын тоо

2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулбал зохих орон тоондоо хүрээгүй учир төлбөр төлөх ёстой ААНБ-ын хувьд 3.52%;
3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулдаггүй төлбөр төлдөг ААНБ-ын хувьд 50.74% байна.
4. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулдаггүй мөн төлбөр төлдөггүй ААНБ-ын хувьд төлөлтийн хувь 0 байна.

Хүснэгт 2. 13 Төлбөр төлөлтийн гүйцэтгэлийн хувь хэмжээ, ажилуулбал зохих ХБИ-ий тоогоор тооцсоноор

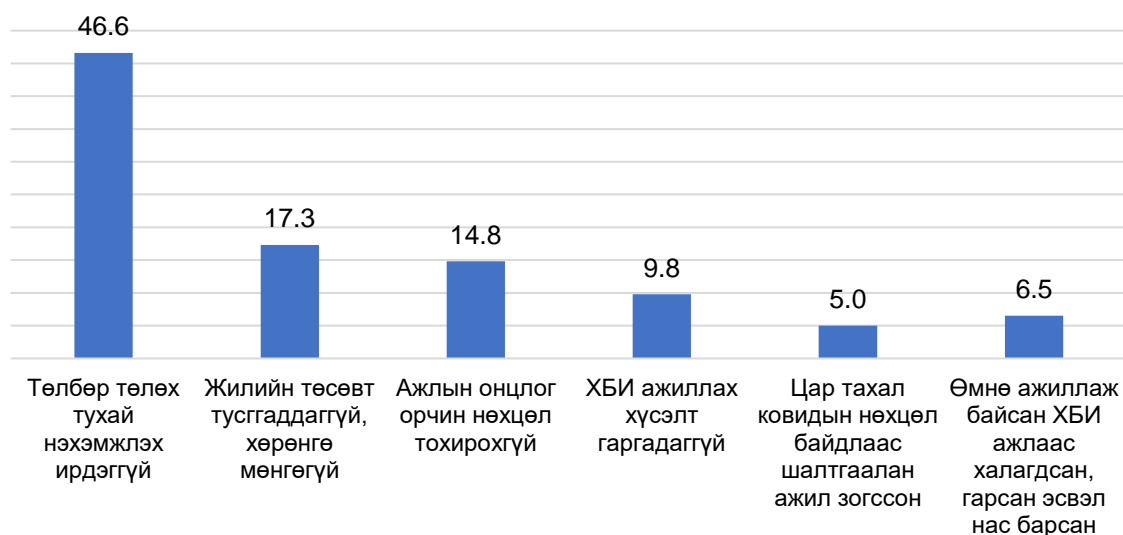
	ХБИ ажиллуулбал зохих тоондоо хүрээгүй учир төлбөр төлдөг	Ажиллуулдаггүй, төлбөр төлдөг	Ажиллуулдаггүй, төлбөр төлдөггүй	Нийт
Ажиллуулбал зохих ХБИ-ий тоо	5262	17	957	9593
Улаанбаатар	1972	3	398	2373
Орхон	325	-	26	351
Дархан	51	-	50	101
Баруун бүс	88	-	78	166
Зүүн бүс	51	-	27	78
Хангайн бүс/Орхон аймгаас бусад аймаг/	133	-	152	285
Төвийн бүс /Дархан Уул аймгаас бусад аймаг/	244	14	226	484
Ажиллуулж буй ХБИ-ий тоо	2398	0	0	2398
Ажиллуулбал зохих ХБИ-ий тооны зөрүү	2864	17	957	3838
Сард төлөх төлбөрийн хэмжээ /сая төгрөг/	2063.11	8.51	414.64	2486.27
Төлсөн дүн /сая төгрөг/	72.63	4.32	0	76.95
Төлөлтийн хувь	3.52	50.74	0.00	3.10

2022 онд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ **420** мянган төгрөгөөр тооцож төлбөр төлөх ёстой гэж үзвэл эдгээр ААНБ-уудын зүгээс сард **1611.96 сая төгрөг**, жилдээ **19343.52 сая төгрөг** хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төвлөрөх боломжтой байна.

Хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан ААНБ-уудаас хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулаагүйн улмаас хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд 24 сар тасралтгүй төлбөр төлсөнөөр дараагийн 12 сард төлбөр төлөхөөс чөлөөлөгдсөн 30 ААНБ байна. Эдгээр аж ахуй нэгж, байгууллагуудын хувьд 24 сарын турш тасралтгүйгээр нийт 182 орон тоонд төлбөр төлж байсан гэж хариулжээ. Тухайлбал, Улаанбаатар хотоос Голомт банк, Ти Ти Жи Ви Си Өү ХХК, Богд банк зэрэг байгууллагууд, Төвийн бүсээс Өмнөговь аймгийн Цахилгаан түгээх сүлжээ, Дарханы дулааны станц зэрэг ААНБ-ууд байгаа бол баруун

бүсээс Говь-Алтай аймгийн Алтай нисэх буудал зэрэг ААНБ-ууд 24 сарын турш тасралтгүйгээр төлбөр төлсөн орон тоондоо дараагийн 12 сард нийт 222.9 сая төгрөгийн төлбөрөөс чөлөөлөгдсөн байна.

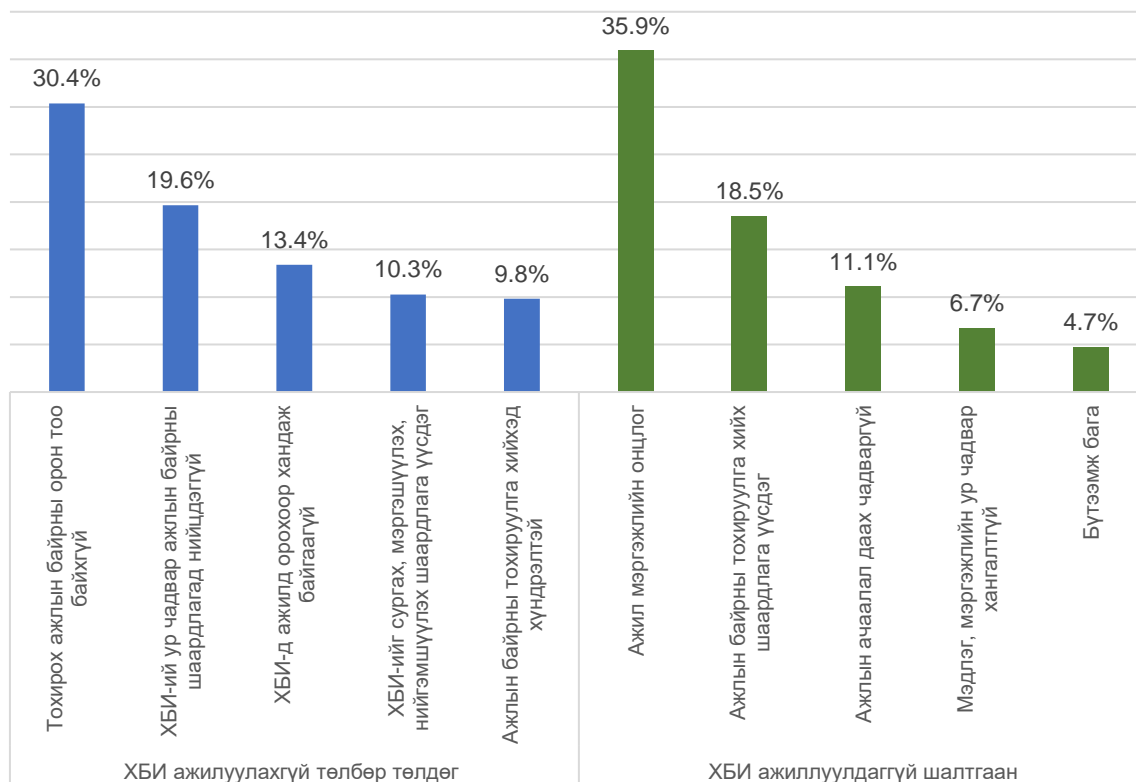
Аж ахуй нэгж байгууллагын захирал, хүний нөөц болон холбогдох мэргэжилтнүүдээс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулаагүйн улмаас төлбөр төлөөгүй шалтгааныг тодруулахад дийлэнх нь 46.6% нь холбогдох байгууллагуудаас төлбөрийн нэхэмжлэх ирдэггүй, 17.3% нь жилийн төсөвт тусгагдаагүй эсвэл тухайн байгууллагын хувьд төлбөр төлөх хөрөнгө мөнгө хүрэлцдэггүй гэсэн шалтгаанууд хэлсэн бол 14.8% нь ажлын онцлог орчин нөхцөлөөс шалтгаалан ХБИ-ийг ажиллуулах боломжгүй гэсэн хариултыг өгчээ. Мөн өмнөх жилд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллаж байсан ч ажлаас эсвэл тэтгэвэрт гарсан, эсвэл халагдсан цөөн тохиолдолд нас барсан зэрэг шалтгаанууд байна. Харин цар тахал, ковидын нөхцөл байдлаас шалтгаалан төлбөр төлөх боломжгүй болсон болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажилд орох хүсэлт гаргадаггүй хэмээн 5.0-9.8 хувь нь хариулжээ.



Зураг 2. 11 Төлбөр төлдөггүй шалтгаан, хувиар

Хөдөлмөрийн хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 2-р заалтын хэрэгжилтийг хангаагүй, төлбөр төлдөг болон төлбөр төлдөггүй ААНБ-ын ажил олгогчийн зүгээс 35.9% нь ажил мэргэжлийн онцлог, 18.5% нь ажлын байрны тохируулга хийх шаардлага үүсдэг, 11.1% хувь нь ажлын ачаалал даах чадваргүй, 6.7% нь мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвар хангалтгүй ба 4.7% нь ажлын бүтээмж муу байдаг зэрэг шалтгаанаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулах боломжгүй байдаг гэж үзжээ. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулаагүйн улмаас төлбөр төлдөг шалтгаанаа судалгаанд оролцсон ажил олгогчийн 30.4% нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд тохирох ажлын байрны орон тоо байхгүй, 19.6% нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ур чадвар ажлын байрны шаардлагад нийцдэггүй гэсэн 2 үндсэн шалтгаанаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг

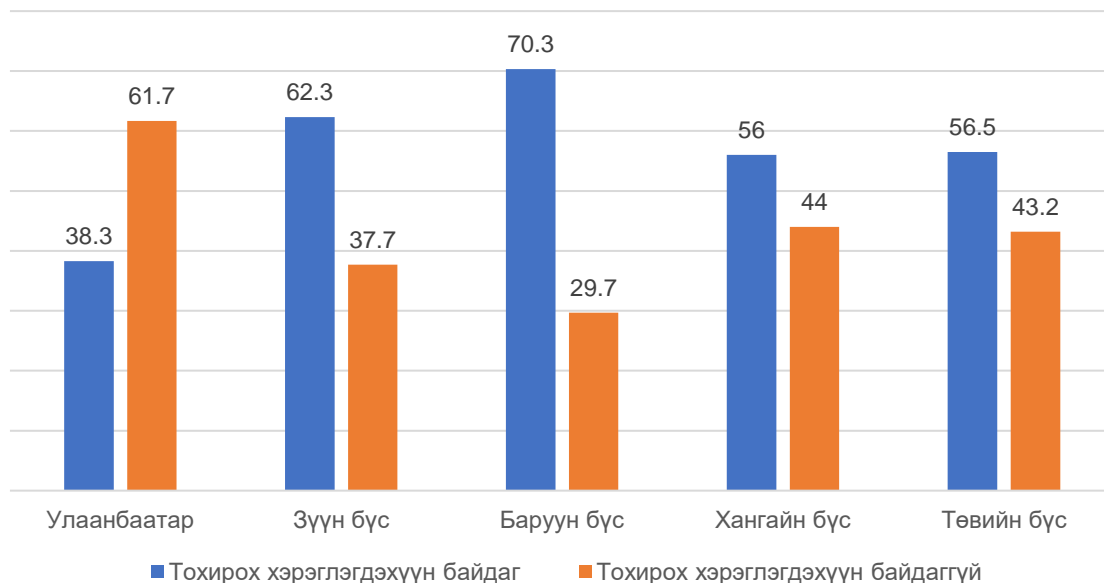
ажиллуулахгүйгээр төлбөр төлөхийг илүүд үзсэн байна. Нөгөө талаас хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажилд орохоор хандаж хүсэлт гаргаж байгаагүй гэсэн хариулт нэлээдгүй хувийг (13.4%) эзэлж байгаа нь анхаарал хандуулах нэг зүйл болохын зэрэгцээ хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг сургах, мэргэшүүлэх, нийгэмшүүлэх шаардлага үүсэж, ажлын байрны тохируулгыг ч хийх шаардлагатай болдог тухайд ажил олгогчид хэлж байна.



Зураг 2. 12 ХБИ-ийг ажиллуулдаггүй болон ажиллуулахгүйгээр төлбөр төлдөг шалтгаан

2.2.4 Тохирох хэрэглэгдэхүүний судалгаа

Хөдөлмөрийн тухай хууль болон хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуульд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулж байгаа иргэн, хуулийн этгээдийг хууль тогтоомжийн дагуу татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлтөд хамруулах, тохирох хэрэглэгдэхүүн бүхий ажлын байраар хангахаар тусгасан байдаг. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-уудын 56.7% нь өөрийн байгууллагад ямар нэг тохирох хэрэглэгдэхүүн байдаг гэж хариулсан бол 43.3% нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд зориулсан тохирох хэрэглэгдэхүүн байдаггүй гэж хариулсан. Улаанбаатар хотын ААНБ-уудын хувьд ердөө 38.3% нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд зориулсан тохирох хэрэглэгдэхүүнийг бий болгосон байдаг бол 61.7% нь тохирох хэрэглэгдэхүүн байхгүй байна. Харин бусад бүсүүдийн хувьд ААНБ-уудын 56.0-70.3 хувь хүртэл нь тохирох хэрэглэгдэхүүнийг бий болгосон байдаг байна.



Зураг 2. 13. Тохирох хэрэглэгдэхүүн байдаг эсэх, бүсээр, %

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-уудын хувьд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд зориулсан тохирох хэрэглэгдэхүүнийг зөвхөн налуу зам болон орох гарах гарцаар төсөөлдөг байдал ажиглагдаж байна. Тухайлбал, судалгааны үр дүнгээр налуу зам замын хүртээмж 85.7 хувь, орох гарах гарц 40.3 хувь, үйлчилгээний танхимын хүртээмж 28.3 хувь, тусгай тоноглол бүхий ариун цэврийн өрөөний хүртээмж 27.3 хувь, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан мэдээллийн самбарын хүртээмж 21.5%, тусгай тэмдэглэл бүхий автомашины зогсоол 19.5 хувь байгаагаас харагдаж байгаа юм. Гэвч налуу зам болон орох гарах гарц нь стандартын шаардлага хангахгүй, нэр төдий зүйл байгаа нь судалгааны явцад харагдсан. Налуу замын тохиргоо хийгдсэн хэдий ч энэ нь голчлон хэт огцом, өндөр, тэргэнцэртэй хүн өөрөө зорчих болон түрж яваа хүнд хүндрэл учруулахаар хэлбэр төдий хийгдсэн буюу стандартын бус (12 градусын налуу байх шаардлагыг хангаагүй) байх нь нийтлэг байна.



Зураг 2. 14 Тохирох хэрэглэгдэхүүний судалгаа, хувиар

ААНБ-уудын хувьд налуу зам болон орох гарах гарцын тохиргооноос гадна давхар хооронд зорчих боломж бүхий шатны бариул, тусгай тоноглол бүхий ариун цэврийн өрөө, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд зориулсан үйлчилгээний танхим, мэдээллийн самбар зэрэг тохируулсан хэдий ч өрөөний дугаар болон цахилгаан шатны брайль тэмдэглэгээ, хөтөч зам зэрэг нь ихэнх байгууллагуудад хийгдээгүй байгаа нь харагдаж байна. Төрийн байгууллага, төрийн өмчит болон орон нутгийн өмчит үйлдвэрийн газар, компаниудад 59.4% нь, хувийн хэвшлийн аж ахуй нэгж байгууллагуудад 51.9% нь тохирох хэрэглэгдэхүүнийг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд зориулан бий болгожээ. Төрийн байгууллагуудын хувьд хувийн хэвшлийн ААНБ-аас илүүтэйгээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд зориулсан тохирох хэрэглэгдэхүүнд анхаарах хандуулж байна.

ААНБ-ын зүгээс хөгжлийн бэрхшээлтэй албан хаагчид болон үйлчлүүлэгч, хэрэглэгч нарт тохирсон хамгийн сайн хэрэглэгдэхүүн бэлтгэсэн салбар нь хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа, боловсрол, төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагааны салбарууд байна.



Зураг 2. 15 Тохирох хэрэглэгдэхүүний судалгаа, үйл ажиллагааны чиглэлээр

Үйл ажиллагааны чиглэлээр авч үзвэл боловсруулах үйлдвэрлэл, тээвэр агуулахын үйл ажиллагаа, уул уурхай, мэдээлэл холбоо, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа болон үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа эрхэлдэг байгууллагууд болон мэргэжлийн шинжлэх ухаан, техникийн салбарт үйл ажиллагаа явуулж ААНБ-уудын ихэнх хувь нь тохирох хэрэглэгдэхүүнийг бий болгоогүй байна. Эдгээр ААНБ-уудын хувьд үйл ажиллагааны онцлогоос шалтгаалан тохирох хэрэглэгдэхүүнийг бий болгох шаардлага байхгүй гэж үзэж байгаа бол заримынх нь хувьд зардал мөнгө байхгүй гэсэн шалтгаан их байна. Барилгын салбарын хувьд өөрийн үйл ажиллагааны онцлогоос шалтгаалан тохирох хэрэглэгдэхүүнийг бий болгох шаардлагагүй байдаг гэж хариулсан байна.

Тохирох хэрэглэгдэхүүнийг бий болгоход тулгардаг бэрхшээлийн тухайд судалгаанд оролцсон ААНБ-уудын удирдлага, холбогдох мэргэжилтнүүдээс асууж тодруулсан. Судалгаанд оролцогчдын 62.25% нь хөрөнгө мөнгө хүрэлцэхгүй, төсөвт тусгагдаагүй, тохирох хэрэглэгдэхүүнд зориулан зардал гаргах боломжгүй гэсэн шалтгааныг хэлж байгаа бол 13.75% нь тохирох хэрэглэгдэхүүний талаарх стандарт шаардлагыг мэдэхгүй, хэрхэн хийхээ мэдэхгүй ба тохирох хэрэглэгдэхүүний олдоц муу, үнэ өндөр гэсэн бэрхшээл байдаг гэжээ. Төсөвт тусгагдаагүй буюу тохирох хэрэглэгдэхүүнийг бий болгох зардал мөнгөний боломжгүй гэсэн хариултыг төрийн

байгууллагуудын 80% нь, хувийн хэвшлийн байгууллагуудын 60% нь өгчээ. Харин хувийн хэвшлийн аж ахуй нэгж байгууллагуудын зүгээс тохирох хэрэглэгдэхүүний стандарт шаардлагыг мэдэхгүй гэдэг хариулт өгсөн байна.



Зураг 2. 16 Тохирох хэрэглэгдэхүүн бий болгоход тулгардаг бэрхшээл, %

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг богиносгосон цагаар ажиллуулах болон ажилдаа ирэх буцахад нь дэмжлэг үзүүлдэг байдлыг судалж үзэхэд нийт ААНБ-ын 12.0-15.5 хувьд нь л энэ төрлийн хөнгөлөлт байдаг байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилдаа ирэх буцахад үзүүлдэг дэмжлэгийн тухайд 56.25% нь өглөө оройд өөрсдийн унаагаар авах болон хүргэх эсвэл унаа хоолны мөнгө өгдөг бол 25% нь ажлын цагийг багасгадаг, 18.75% нь цалинтай чөлөө өгөх, эсвэл эмчилгээнд явах цагийг гаргаж өгдөг байна.

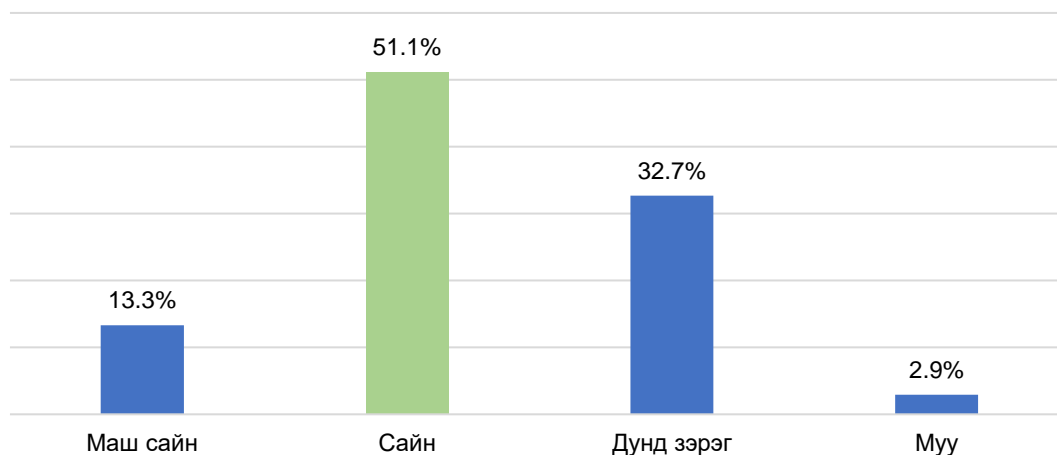
2.3 Ажил олгогчийн судалгааны үр дүн, нэгтгэл

Ажил олгогчийн судалгаагаар хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111, шинэчилсэн найруулгын 144-р зүйлийн талаарх ажил олгогчийн мэдлэг мэдээллийг үнэлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулах хуулийн хэрэгжилтийг хангахад учирч байгаа асуудал, бэрхшээлийг илрүүлж, цаашид үр дүнтэй хэрэгжилтийг хангахад анхаарах асуудлуудыг тодорхойлохыг зорьсон. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйлийн хэрэгжилтийн хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийх явцад нийт 2551 ажил олгогч мэдлэг мэдээллийг үнэлэх, асуудал бэрхшээлийг илрүүлэх зорилго бүхий судалгаанд оролцож хариулт өгсөн.

2.3.1 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111/144-р зүйлийн талаарх мэдлэг ойлголт, мэдээллийн хүртээмж

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 (шинэчилсэн 144) дүгээр зүйлийн заалтын талаарх өөрсдийн ойлголт, мэдлэгийг судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж, байгууллагын холбогдох мэргэжилтнүүд болон удирдлагуудын зүгээс 13.3% нь маш

сайн, 51.1% нь сайн, 32.7% нь дунд зэрэг, 2.9% нь муу гэж үнэлсэн байна. Тодруулбал, судалгаанд хамрагдагсдын 3 ажил олгогч тутмын 1 нь нь энэхүү хуулийн хэрэгжилтийн талаар дунд зэрэг мэдлэгтэй байгаа нь анхаарал татах үзүүлэлт болж байна.

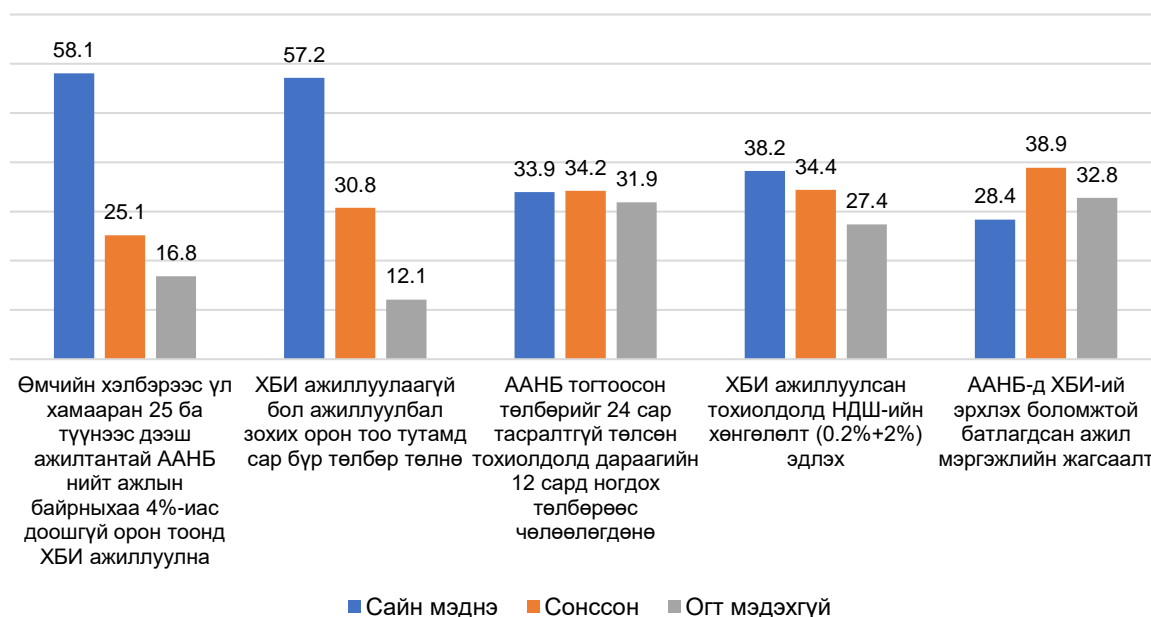


Зураг 2. 17 ХБИ-ийг ажиллуулах тухай хуулийн заалтын талаарх ойлголт, мэдлэгийн үнэлгээ

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 (шинэчилсэн 144) дүгээр зүйлийн заалтын талаарх ААН, байгууллагын ойлголт, мэдлэгийн үнэлгээг хуулийн тодорхой зүйл, заалт бүрээр үнэлүүлсэн. Судалгаанд оролцсон ажил олгогчдын хувьд хөдөлмөрийн хуулийн 111-р зүйлийн хэрэгжилтийн талаарх заалтуудын болон шинэчилсэн найруулгын 144-р зүйлийн тухайд харгалзан 45.6%, 41.8% нь сайн мэднэ гэж өөрсдийгөө үнэлсэн байна. Хэдийгээр ажил олгогчид хуулийн холбогдох зүйл заалтын талаар ерөнхийдөө сайн мэднэ гэж хариулж байгаа хэдий ч огт мэдэхгүй гэсэн хариулт 19.2-21.3 хүртэл хувь эзэлж байгаагаас үзэхэд 5 ажил олгогч тутмын нэг нь уг зүйл заалтын талаарх мэдлэг мэдээлэлгүй байгаа нь харагдаж байна.

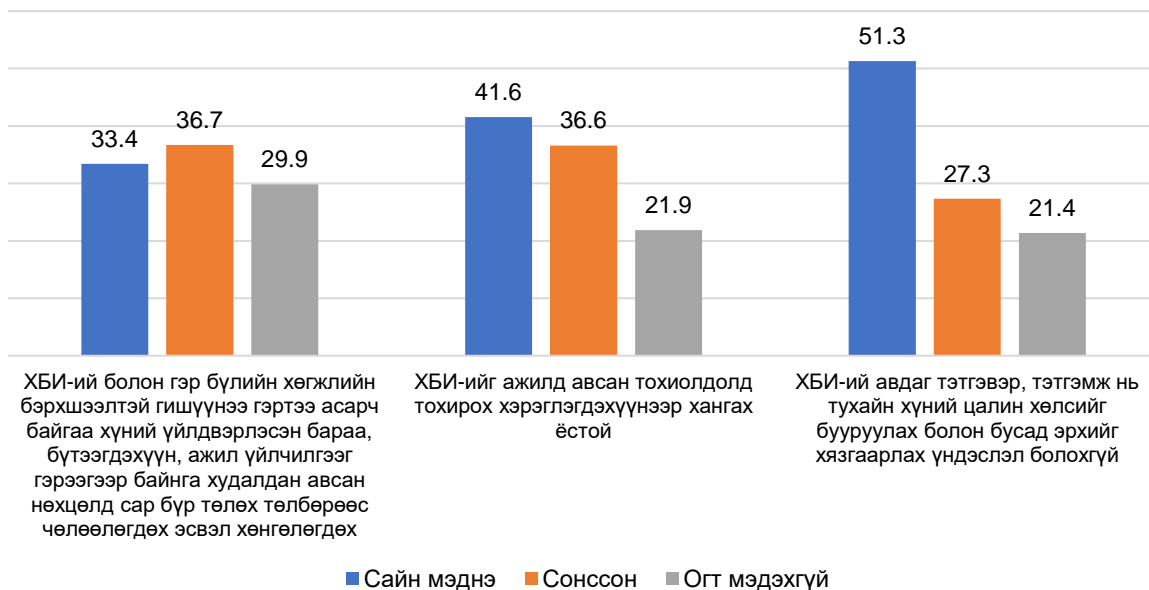
Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйлийн заалтуудын талаарх мэдлэгийн үнэлгээг ажил олгогчдоор үнэлүүлсэн. Ажил олгогчдын зүгээс “Өмчийн хэлбэрээс үл хамааран 25 ба түүнээс дээш ажилтантай ААНБ нийт ажлын байрныхаа 4%-иас доошгүй орон тоонд ХБИ ажиллуулна” гэсэн заалтыг 58.1% нь, “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулаагүй бол ажиллуулбал зохих орон тоо тутамд сар бүр төлбөр төлнө” гэсэн заалтыг 57.2% нь, “Аж ахуйн нэгж, байгууллага тогтоосон төлбөрийг 24 сар тасралтгүй төлсөн тохиолдолд дараагийн 12 сард ногдох төлбөрөөс чөлөөлөгдөнө” гэсэн заалтыг 33.9% нь, “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулсан тохиолдолд НДШ-ийн хөнгөлөлт (0.2%+2%) эдлэх тухай” гэсэн заалтыг 38.2% сайн мэднэ гэжээ. Харин “Аж ахуйн нэгж байгууллагад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний эрхлэх боломжтой батлагдсан ажил мэргэжлийн жагсаалтын талаарх мэдлэг”-ийн тухайд ажил олгогчдын 38.9% нь энэ талаар сонссон байдаг байна. Эндээс үзэхэд 2 ажил олгогч тутмын 1 нь Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулах тухай болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулаагүй тохиолдол төлбөр

төлөх тухай мэдэж байна. Харин НДШ-ийн хөнгөлөлт эдлэх тухайд болон аж ахуйн нэгж байгууллагад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний эрхлэх боломжтой батлагдсан ажил мэргэжлийн жагсаалтын талаарх мэдлэгийн тухайд 3 ажил олгогч тутмын 1 нь сонссон байдаг байна.



Зураг 2. 18 Хөдөлмөрийн хуулийн 111-р зүйлийн заалтуудын талаарх мэдлэгийн үнэлгээ, %

Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгын 144-р зүйл заалтын талаар ажил олгогчдоос мэдлэгийг үнэлүүлэхэд “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний болон хөгжлийн бэрхшээлтэй гэр бүлийн гишүүнээ гэртээ асарч байгаа хүний үйлдвэрлэсэн бараа, бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээг гэрээгээр байнга худалдан авсан нөхцөлд сар бүр төлөх төлбөрөөс чөлөөлөгдөх эсвэл хөнгөлөгдөх” талаар 36.7% нь сонссон, 29.9% нь огт мэдэхгүй байна. “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд авсан тохиолдолд тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангах ёстой” талаар 41.6%, “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний авдаг тэтгэвэр, тэтгэмж нь тухайн хүний цалин хөлсийг бууруулах болон бусад эрхийг хязгаарлах үндэслэл болохгүй” талаар 51.3% нь сайн мэднэ гэжээ. Эндээс үзэхэд хүний эрхийг хязгаарлахгүй байх талаар 2 ажил олгогч тутмын 1 нь мэдэж байгаа хэдий ч ажил олгогчдын хувьд хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгын зүйл заалтын хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнээс бараа бүтээгдэхүүн ажил үйлчилгээг гэрээгээр байнга худалдан авч буй нөхцөлд хөнгөлөлт эдлэх тухайд мэдлэг муу, сонсох төдий байгаа нь тус заалтын талаар сурталчлан таниулах ажил хийх шаардлагатай байгаа нь харагдаж байна.



Зураг 2. 19 Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгын 144-р зүйлийн заалтуудын талаарх мэдлэгийн үнэлгээ, %

Хөдөлмөрийн хуулийн 111 болон 144-р зүйлийн тухайд аж ахуйн нэгж байгууллагын хэлбэр болон ажилтны тооны бүлэг, байршлаар харвал байгууллагуудын дунд ялгаа бага байна.

Ажил олгогчдоос хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулах тухай хуулийн заалтын талаарх мэдээллийг ямар эх сурвалжаас авдаг тухайд тодруулан асуусан. Ажил олгогчид хуулийн албан ёсны вэб сайт (30.1%), холбогдох төрийн байгууллага болон мэргэжилтнүүд (24.7%), телевизээр (14.2%) зэргээс нэн тэргүүнд уг мэдээллийг авдаг байна. Мөн олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл, сошиал медиа сувгуудаас 12.7% нь мэдээллийг авч байна.

Хүснэгт 2. 14 ХБИ-ийг ажиллуулах тухай хуулийн заалтын талаарх мэдээллийн эх сурвалжууд

Мэдээллийн эх сурвалжууд	Дүнд эзлэх хувь
Хуулийн албан ёсны веб	30.1
Холбогдох төрийн байгууллага, мэргэжилтэн	24.7
Телевиз	14.2
Сошиал медиа сувгууд	12.7
Хуулийн зөвлөх	5.7
Сонин сэтгүүл	4.6
Төсөл хөтөлбөр, судалгааны тайлан	3.4
Бусад	2.3
Хамт ажиллагчдаас	2.2
Нийт	100.0

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд хуульд заасан журмын дагуу дэмжлэх үзүүлэхийн зэрэгцээ

цалинтай чөлөө олгох, эмчилгээний зардалд мөнгөн тусламж үзүүлэх зэргээр тусламж үзүүлж байна.



Зураг 2. 20 ХБИ-д ажиллуулж буй байгууллагаас үзүүлэх дэмжлэгүүд

Мөн судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын зүгээс тухайн байгууллагад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажилд орох хүсэлт гаргаж байгаагүй, ажилд орохоор ханддаггүй хэмээн хариулж байгаа нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг мэргэжлийн баримжаа олгох сургалтад хамруулж, ажил хөдөлмөрт зуучлах ажил харьцангуйгаар муу хийгдэж байгааг илэрхийлж байна. Ажил олгогчдын цөөн хувьд буюу 10 гаран хувьд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажил орох хүсэлт гаргаж байсан байна. Ажил олгогчдын 25 орчим хувь нь ажилд орохоор хүсэлт гаргасан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд авахаас татгалзсан байна. Ажилд орох хүсэлт гаргасан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд авахаас татгалзсан шалтгааныг ажлын ачаалал даах чадваргүй (22.5%), мэдлэг, ур чадвар шаардлага хангадаггүй (19.65%), хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд тохирох ажлын байр байхгүй (18.8%), хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд зориулсан ажлын байрны тохируулга хийхэд зардал ихтэй (13.8%), хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний харилцаа хандлага дутагдалтай (10.1%) зэрэг шалтгааныг дурьдаж байна.

2.3.2 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажил эрхлэлтийг дэмжих, хамтран ажиллах боломжтой байгууллагуудын үйл ажиллагаа

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажил эрхлэлтийг дэмжих, хамтран ажиллах боломжтой байгууллагуудын хамтын ажиллагааны түвшинг судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж байгууллагын ажил олгогчид болон холбогдох удирдлагуудаар үнэлүүлэхэд нийт 11 байгууллагаас 9 байгууллагатай огт хамтран ажилладаггүй гэж 3 ажил олгогч тутмын 1 нь хариулж байна. Эндээс үзэхэд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажил

эрхлэлтийг дэмжихэд холбогдох байгууллагуудын хамтын ажиллагааны түвшин хангалтгүй байна.

Тухайлбал, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний холбоо, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний эрхийг хамгаалах, салбар дундын үйл ажиллагааг уялдуулах, зохицуулах, нэгдсэн удирдлагаар хангах чиг үүрэг бүхий орон тооны бус зөвлөлтэй 52.5-60.9 хувь нь огт хамтарч ажилладаггүй гэжээ. Нийгмийн даатгалын хэлтэс, Татварын хэлтэс болон Мэргэжлийн хяналтын газруудтай харьцангуйгаар хамтын ажиллагаа сайн хэдий ч тухайлан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний асуудлаар тэр бүр холбогддоггүй байна.

Хүснэгт 2. 15 Байгууллагуудын хамтын ажиллагааны түвшин

Хамтран ажиллах боломжтой байгууллагууд	Хамтын ажиллагааны түвшин				Хамтын ажиллагаа сайн байдлын эрэмбэ
	Сайн	Дунд	Муу	Огт хамтардаггүй	
1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар	6.5	15.2	23.1	55.3	XI
2. ХБИ-ийн холбоо	10.0	20.2	17.3	52.5	IX
3. ХБИ-ий эрхийг хамгаалах, салбар дундын үйл ажиллагааг уялдуулах, зохицуулах, нэгдсэн удирдлагаар хангах чиг үүрэг бүхий орон тооны бус зөвлөл	6.6	16.5	16.0	60.9	X
4. Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар	32.5	27.0	15.1	25.4	IV
5. Нийгмийн даатгалын хэлтэс	48.6	22.4	9.3	19.7	I
6. Мэргэжлийн хяналтын газар	35.1	24.2	13.1	27.5	III
7. Татварын хэлтэс	39.0	20.3	12.4	28.3	II
8. Аймаг дүүргийн хууль эрх зүйн хэлтэс	21.2	21.4	16.5	40.8	VI
9. Хяналт, шинжилгээ, үнэлгээний хэлтэс	18.6	20.8	15.8	44.8	VIII
10. Хөдөлмөр зуучлалын байгууллагууд	21.1	23.4	18.6	36.9	VII
11. Мэргэжлийн чиг баримжаа олгох сургалтын байгууллагууд	21.9	22.1	17.6	38.4	V

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд хамтран ажиллах боломжтой байгууллагуудын хамтын ажиллагааны түвшин муу байгааг дээр дурдсанчлан судалгааны үр дүн харуулж байна. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд дээрх байгууллагуудтай хамтран ажиллахад учирч буй хүндрэл, бэрхшээлүүдийг тодруулахаар мэргэжилтнүүдтэй холбоотой, мэдээлэлтэй холбоотой болон хууль эрх зүй, хяналт шалгалттай холбоотой хэмээн ангилж бэрхшээлүүдийг тодруулсан.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд дээрх байгууллагуудтай хамтран ажиллахад эрх бүхий байгууллагын мэргэжилтнүүдтэй холбоотой учирч буй хүндрэл бэрхшээлийн хувьд 1) Хэнд хандах нь тодорхойгүй (22.0%), 2) Хүнд сурталтай (14.7%), 3) Мэргэжилтнүүдийн хууль, дүрэм журмын мэдлэг муу

(10.8%), 4) Санал санаачилга муу (10.8%), 5) Хамтран ажиллахад үл тоосон байдал гаргах (8.2%) зэрэг шалтгаануудыг голлон хэлж байна. Энэ нь ААНБ-уудтай байнгын тогтмол харилцааг бий болгож, харилцааг маш тодорхой болгох хэрэгтэйг харуулж байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд дээрх байгууллагуудтай хамтран ажиллахад эрх бүхий байгууллагын хүргэж байгаа мэдээлэлтэй холбоотой учирч буй хүндрэл, бэрхшээлүүдийг тодруулахад, 25.4% дэлгэрэнгүй мэдээлэл авах боломж хомс, эх сурвалж нь тодорхойгүй, 19.6% хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний эрхлэх боломжтой ажил, мэргэжлийн жагсаалтын талаарх мэдээлэл хомс 18.6% хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асуудлаар хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх хурал, семинар, арга хэмжээ бага 17.6% хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр зуучлалын байгууллага цөөн, мэдээлэл бага, 16.3% цахим хуудас нь ажилладаггүй эсвэл мэдээлэл нь хуучирсан байдаг, 16% олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр мэдээлэл бага түгээдэг гэсэн хариултуудыг өгчээ. Хууль эрх зүй, хяналт, шалгалттай холбоотой учирч буй хүндрэл, бэрхшээлүүдийг тодруулахад, 17.8% хамтын ажиллагааны эргэх холбоо тогтоодоггүй, 13.7% аж ахуйн нэгж, ТББ, төрийн байгууллагуудын үл ойлголцол, 11.7% хамтын ажиллагааны гэрээ байдаггүй, 11.3% хуулийн заалт ойлгоход хүндрэлтэй зэрэг асуудлууд байна гэж үзжээ.

2.3.3 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахтай холбоотой хүсч буй дэмжлэг, тусламж

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын зүгээс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг авч ажиллуулахад нэгдүгээр хууль, эрх зүй, хоёрдугаарт урамшуулал, хөнгөлөлт, санхүүжилт, гуравдугаарт, сургалт, хөгжил, хөдөлмөр зуучлалтай холбоотой дэмжлэг шаардлагатай байгааг тодруулсан.

Хууль, эрх зүйн хүрээнд ажлын байранд тохируулга хийх нөхцөлөөр хангах, бэлтгэх, онцлогийг харгалзан шинэчлэл хийх (20.6%), хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулах боломжтой ажлын байрны тодорхойлолт, жагсаалт батлуулах (20.1%), хуулийг шинэчлэх, хэрэгжилтийг хангах талаар зөвлөгөө мэдээлэл өгөх (11.9%) зэрэг асуудлыг шийдвэрлэх шаардлагатай байна.

Хүснэгт 2. 16 ХБИ-ийг авч ажиллуулахад ААНБ-д үзүүлэх шаардлагатай хууль, эрх зүйн дэмжлэгүүд

№	Хууль эрх зүйн хүрээнд хэрэгжүүлэх дэмжлэгийн санал	Хувь
1	Ажлын байрны тохируулга хийх, бэлтгэх, онцлогийг харгалзан шинэчлэл хийх	20.6
2	ХБИ-г ажиллуулах боломжтой ажлын байрны тодорхойлолт, жагсаалт батлуулах (Төрийн албан хаагчийн шалгалт өгөх эсэх)	20.1
3	Хуулийг шинэчлэх, хэрэгжилтийг хангах талаар зөвлөгөө мэдээлэл өгөх	11.9
4	Татварын хөнгөлөлт чөлөөлөлтийг нийтэд ойлгуулах	9.0
5	Хамтын гэрээг сайжруулах	3.2
6	ХБИ-ий ажил эрхлэх боломж, чадварыг бодитой тогтоох	3.2

7	Аймаг орон нутаг, дүүргийн удирдлага, хуулийн дүрэм, журмын талаар зөвлөмж өгдөг байх	3.2
8	Групп тогтоолгох, сунгуулах үед эмнэлэгт заавал хэвтсэн байх шаардлагатай үед ажлаас чөлөөлөх тухайд зохицуулалт хийх	1.6
9	Стандартыг тодорхой тогтоох нийтэд сурталчлахд	1.6
10	Төрийн албан хаагчийн цахим программд чөлөө олгох боломж олгох	1.6
11	Ажил гориллогчийг зуучлах дэмжлэгийг бий зохицуулалт хийх	1.7
12	Ямар нэг дэмжлэг шаардлагагүй	22.3
Нийт		100

Урамшуулал, хөнгөлөлт, санхүүжилтийн хүрээнд хуулийн хэрэгжилтийг хангахад урамшуулал, хөнгөлөлт олгох, урамшууллын систем нэвтрүүлэх (30.2%), төсөв, санхүүжилтыг нэмэгдүүлэх (28.6%) нь нэн чухал шаардлагатай байна.

Хүснэгт 2. 17 ХБИ-ийг авч ажиллуулахад ААНБ-д үзүүлэх шаардлагатай урамшуулал, хөнгөлөлт, санхүүжилтийн дэмжлэгүүд

№	Урамшуулал, хөнгөлөлт, санхүүжилтын хүрээнд	Хувь
1	Урамшуулал, хөнгөлөлт олгох, урамшууллын систем нэвтрүүлэх	30.2
2	Төсөв, санхүүжилт шаардлагатай /төрийн байгууллагуудын төсөвт суулгах/	28.6
3	ХБИ-ий нийгмийн баталгааг хангах, урамшуулах, туслах, дэмжих, группийн мөнгийг нэмэгдлийг төсөвлөх, түрээсийн орон сууцны хөтөлбөрт хамруулах	6.3
4	ХБИ ажиллуулаагүй төлбөрийн зохих хувийг орон нутгийн ХБИ-г дэмжих санд үлдээж зарцуулдаг байх	5.4
5	Мэдэхгүй	29.5
Нийт		100.0

Сургалт, хөгжил, хөдөлмөр зуучлалын хүрээнд мэдлэг, мэдээлэл хүргэх, сургалт, сурталчилгааг сайжруулах (32.9%), ажлын байранд тохирсон мэргэжлийн болоод мэргэшүүлэх сургалт зохион байгуулах (20.2%), холбогдох байгууллагуудын хамтын ажиллагааг сайжруулах (19.8%) шаардлагатай байна.

Хүснэгт 2. 18 ХБИ-ийг авч ажиллуулахад ААНБ-д үзүүлэх шаардлагатай сургалт, хөгжил, хөдөлмөр зуучлалын дэмжлэгүүд

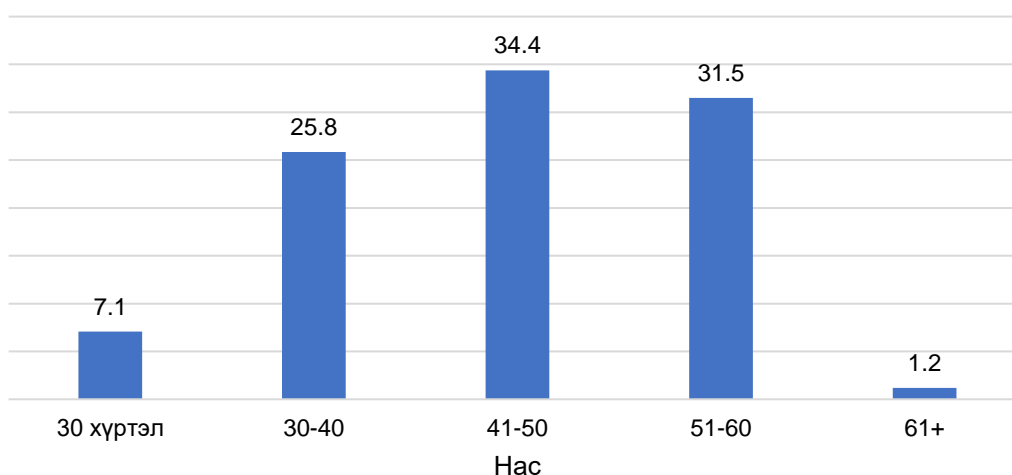
№	Сургалт, хөгжил, хөдөлмөр зуучлалын хүрээнд:	Хувь
1	Мэдлэг, мэдээлэл хүргэх, сургалт сурталчилгаа явуулах	32.9
2	Ажлын байранд тохирсон мэргэжлийн болоод мэргэшүүлэх сургалт зохион байгуулах	20.2
3	Холбогдох байгууллагуудын хамтын ажиллагааг сайжруулах	19.8
4	ХБИ-ий амьдрах ухаан, сэтгэл зүйн мэдлэг, боловсролыг нэмэгдүүлэх	8.3
5	Нийгмийн даатгал, Татвар, Мэргэжлийн хяналтын газрын мэргэжилтнүүдийн мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх	7.5
6	Ажилд зуучлах өдөрлөг зохион байгуулах, ажил хайгч ХБИ-ий судалгааг улирал тутамд гаргах	6.5
7	Мэдэхгүй	4.8
Нийт		100.0

ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. АЖИЛ ЭРХЭЛЖ БУЙ ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭНИЙ СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

Судалгааны энэ хэсэгт хуулийн хэрэгжилтийг бүрэн болон хагас хангасан ААНБ-д ажиллаж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн төлөв байдал болон тэдний сэтгэл ханамжийг судалж өнөөгийн байдлыг судалж, үр дүнг нэгтгэлээ.

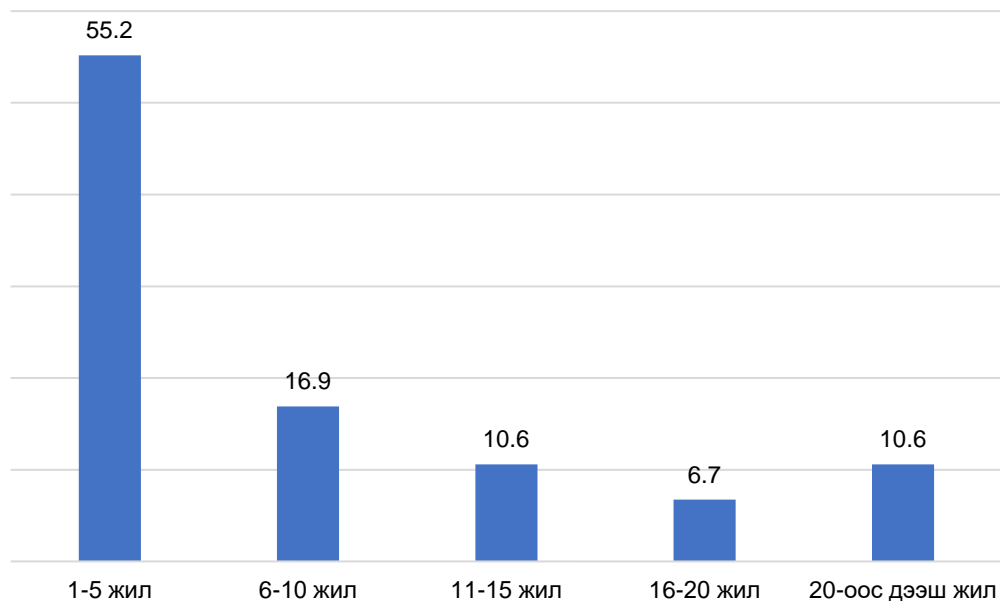
3.1 Ажил эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ерөнхий төлөв байдал

Хөдөлмөрийн хуулийн 111/144-ийн хэрэгжилтийн хяналт үнэлгээний явцад хуулийн хэрэгжилтийг хагас болон бүрэн хангаж буй ААНБ-д ажил эрхэлж буй 4140 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний мэдээллийг цуглуулсан. Ажил эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг насны бүтцээр нь авч үзвэл 30 хүртэл насны 7.1% нь, 30-40 насны 25.8%, 41-50 насны 34.4%, 51-60 насны 31.5%, 61 ба түүнээс дээш насны иргэд 1.2% эзэлж байна. Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 60 гаруй хувь нь 40 ба түүнээс дээш настай ба тэдний 49.7% нь эрэгтэй, 50.3% нь эмэгтэй байна.



Зураг 3.1 Ажил эрхэлж буй ХБИ-ийн насны байдал

Ажил эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилласан жилээр авч үзвэл 55.2% нь 1-5 жил, 16.91% нь 6-10 жил, 21.5% нь 11-15 жил, 6.7% нь 16-20 жил, 10.6% нь 20-оос дээш жил ажиллаж байна. ААНБ-уудад ажиллаж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 50-аас дээш хувь нь сүүлийн 5 жилд ажилд орсон байна.



Зураг 3. 2 Ажил эрхэлж буй ХБИ-ийн ажилласан жил /хувиар/

Боловсролын хувьд 39.8% нь дээд, 7.3% нь тусгай дунд, 38.7% нь бүрэн дунд, 9.8% нь бүрэн бус дунд, 4.0% бага, 0.4% нь боловсролгүй иргэд байна.

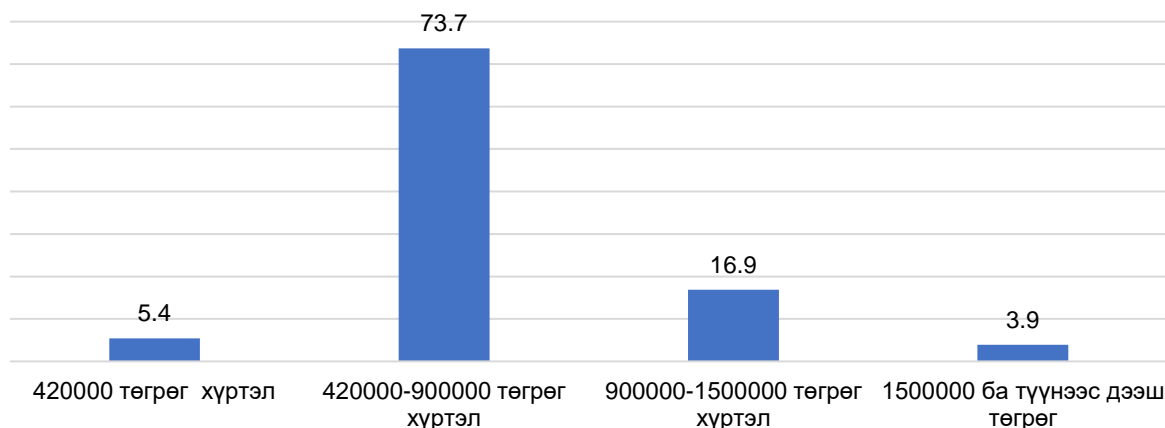
Ажил эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй эрэгтэй иргэдийн 87.7% нь бүрэн дунд түүнээс дээш түвшний боловсролтой байгаа бол 0.9% нь боловсролгүй, 2.8% нь бага боловсролтой, 8.7% нь бүрэн бус дунд боловсролтой байна. Харин ажил эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэй иргэдийн хувьд 43.8%, эрэгтэйчүүдийн 40.6% нь бүрэн дунд ба түүнээс дээш түвшний боловсролтой байна. Эндээс үзэхэд хөгжлийн бэрхшээлтэй ажил эрхэлж буй иргэдийн хувьд эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс эзэмшсэн боловсролын түвшнээр бага зэрэг өндөр байгаа ба хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтэд эзэмшсэн боловсролын түвшин чухал нөлөөтэй болох нь харагдаж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлийн төрлийн хувьд харааны бэрхшээлтэй 14.6%, хэл ярианы бэрхшээлтэй 3.3%, сонсголын бэрхшээлтэй 12.1%, хөдөлгөөний бэрхшээлтэй 31.2%, сэтгэцийн бэрхшээлтэй 4.6%, хавсарсан болон бусад төрлийн бэрхшээл 34.2% эзэлж байна.

Ажил эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хувьд эрхэлж буй албан тушаалыг удирдах, мэргэжлийн, техникийн болон гүйцэтгэх, бага тушаалын албан хаагч ажилтан гэж 4 ангилан авч үзсэн. Нийт ажил эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний 5% нь удирдах албан тушаалын, 29% нь мэргэжлийн, 33% нь техникийн ба гүйцэтгэх албан тушаалын ажил эрхэлж байгаа бол 34% нь бага албан тушаалын албан хаагч ажилтан байна. Ажлын байран дахь албан тушаалын байдлаас хамаарахгүйгээр ихэнх хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд хавсарсан болон бусад төрлийн хөгжлийн бэрхшээл

дийлэнх хувийг эзэлж байна. Удирдах түвшний албан хаагч хийж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд хавсарсан болон бусад төрлийн мөн хөдөлгөөний бэрхшээл дийлэнх хувийг эзэлж байгаа бол хэл ярианы болон сонсголын бэрхшээлтэй иргэд байхгүй байна. Харин бага тушаалын албан хаагч, ажилтны хувьд хөгжлийн бэрхшээлийн төрлийн хувьд онцын ялгаа харагдахгүй байна. Түүнчлэн хөгжлийн бэрхшээлийн төрлийн хувьд хавсарсан болон хөдөлгөөний бэрхшээлтэй иргэд дийлэнх хувийг эзэлж байгаа бол сонсгол, хэл яриа, сэтгэц, харааны бэрхшээлтэй иргэдийн эзлэх хувь харьцангуй бага байгаа нь ААНБ нь энэ төрлийн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд зориулсан ажлын орчин болон тохирох хэрэглэгдэхүүнийг бүрдүүлдэггүй, түүнчлэн тэднийг дэмжих үйлчилгээг бий болгож чадаагүй байгаатай холбоотой байх талтай байна.

Ажил эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн хөлсний мэдээллийг ААНБ-уудаас 82.3% нь өгсөн бөгөөд тэдний 5.4% нь 420000 хүртэл төгрөг, 73.7% нь 420000-900000 төгрөг, 16.9% нь 900000-1500000 төгрөгийн цалинтай бол үлдсэн 3.9% нь 1500000 ба түүнээс дээш төгрөгийн цалин хөлс авч байна.



Зураг 3. 3. Ажил эрхэлж буй ХБИ-ийн цалингийн түвшин

Ажил эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 95.9% нь нийгмийн даатгал төлдөг гэсэн бол үлдэх 4.1% нь төлдөггүй хэмээн хариулсан байна. Харин НДШ-ээс ХХОАТ болон ЭМД-ын хувь хэмжээг хасаж тооцдог 79.9%, хасаж тооцдоггүй 16.1%, энэ талаар огт мэддэггүй 4.1% байна.

Нийгмийн даатгалын хуульд заасны дагуу хөдөлмөрийн чадвараа хагас болон бүрэн алдаж хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон иргэн нийгмийн даатгалын сангаас, эсхүл халамжийн сангаас тэтгэвэр тогтоолгон авч байх хугацаандаа ажил олгогч, иргэнтэй байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ болон бусад төрлийн гэрээгээр ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа бол нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулдаг. Нийгмийн даатгалын тухай хуульд заасны дагуу албан журмаар даатгуулж буй тэтгэвэр авагчийн хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоос дараах хувь хэмжээгээр тооцож шимтгэл ногдуулдаг байна. Үүнд:

Хүснэгт 3. 1 Нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулах шимтгэлийн хувь хэмжээ

Нийгмийн даатгалын төрөл	Ажил олгогчоос	Тэтгэвэр авагч даатгуулагчаас
Тэтгэвэрийн даатгал	8.5	8.5
Тэтгэмжийн даатгал	1	0.8
Эрүүл мэндийн даатгал*	Төрөөс хариуцан төлнө	
Ажилгүйдлийн даатгал**	-	-
Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний даатгал /зөвхөн ажил олгогч хариуцан төлнө.	0.8, 1.8, 2.8	-
Шимтгэлийн дүн	10.3-12.3	9.3

** Тэтгэвэрээс өөр мөнгөн орлогогүй иргэний эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийг төр хариуцан төлдөг.*

***Тэтгэвэр авч буй ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭН ажлаас чөлөөлөгдсөн тохиолдолд ажилгүйдлийн тэтгэмж тогтоолгон авах эрх үүсэхгүй. Учир нь хөгжлийн бэрхшээлтэй даатгуулагч ажил эрхэлж нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулахдаа хуульд заасны дагуу ажилгүйдлийн даатгалын санд шимтгэл төлдөггүй болно.*

3.2 ААНБ-д ажиллаж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний сэтгэл ханамжийн судалгааны үр дүн, нэгтгэл

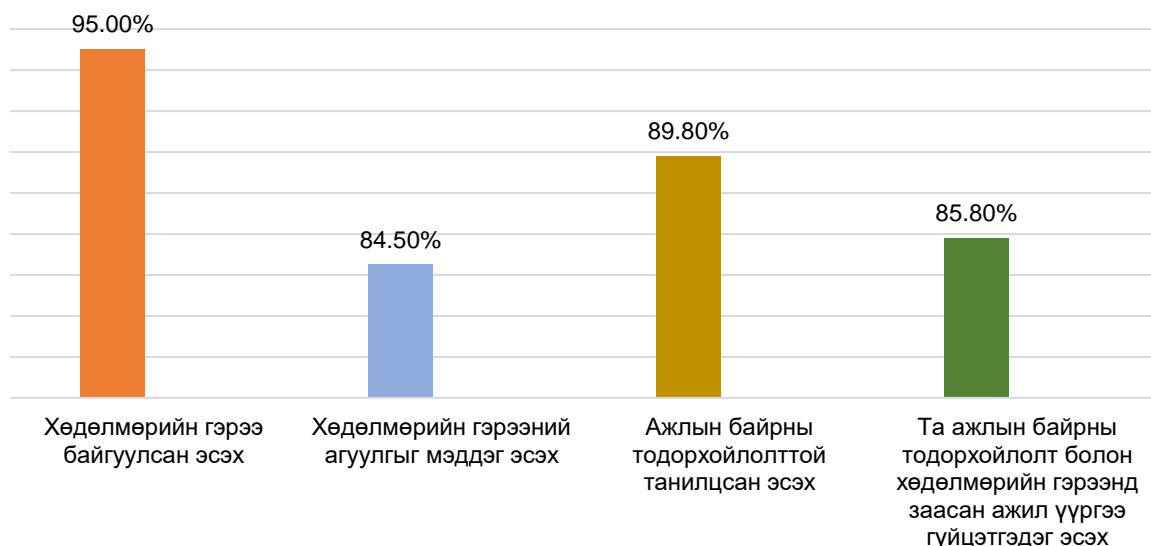
Аймаг, дүүргийн Нийгмийн даатгалын хэлтсийн дэргэдэх Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисс нь даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээ, шалтгаан, хугацааг тогтоодог. “Эмнэлэг, хөдөлмөрийн магадлах комиссын дүрэм”-ийн 1.5-д заасны дагуу хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувийг:

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

Мөн өвчин архагших нөхцөл байдал хөгжлийн бэрхшээлтэй хавсрах нь (тухайлбал: чихрийн шижин, зүрх судасны өвчин, сэтгэцийн өвчин) ихэсч байна. Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллагаас гаргасан зөвлөмжийн дагуу манай улсад хөгжлийн бэрхшээлийг харааны, ярианы, сонсголын, хөдөлгөөний, сэтгэцийн, хавсарсан, бусад хэмээн ангилж байна.

3.2.1 Хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалт

Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн-ийн 95.0% нь хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг, 84.5 % нь хөдөлмөрийн гэрээний агуулгыг мэддэг байна. Хөдөлмөрийн гэрээнээс гадна ажилтны хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж буй нэг баримт бичиг нь ажлын байрны тодорхойлолт байдаг. Судалгааны үр дүнгээс харахад ААНБ-ын дийлэнх нь ажлын байрны тодорхойлолтыг боловсруулсан байх бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 89.8% нь ажлын байрны тодорхойлолттой танилцсан, 85.8% нь ажлын байрны тодорхойлолт болон хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ажил үүргээ гүйцэтгэдэг байна.



Зураг 3. 4 ХБИ-ий хөдөлмөрийн гэрээ ба ажлын байрны тодорхойлолтын талаарх мэдлэг

Хөдөлмөрийн хуульд зааснаар ажил олгогч нь байнгын ажлын байран дээр бүтэн болон хагас цагаар хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах үүрэгтэй бөгөөд гэрээ болон ажлын байрны тодорхойлолт нь талуудын хооронд үүссэн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой аливаа асуудлыг зохицуулдаг чухал баримт бичиг юм.

Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн гэрээнд хийсэн шинжилгээ

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйлийг ААНБ-ууд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнтэй байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээнд хэрхэн хэрэгжүүлж буй өнөөгийн байдлыг холбогдох нотлох баримтад үндэслэн судалж, үр дүнг нэгтгэн дараах дүгнэлтийг хийсэн.

Хүснэгт 3. 2 Хөдөлмөрийн хууль, түүнтэй холбоотой хууль тогтоомж, зүйл заалтийн хэрэгжилт

№	Холбогдох хууль тогтоомж, зүйл заалт	Хэрэгжилт
111.1.	“25, түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага нь ажил албан тушаалтныхаа дөрөв, түүнээс дээш хувийн орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулна.	
1	<p><i>Хөдөлмөрийн хууль /1999.05.14/</i> <i>21 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн гэрээ.</i> Хөдөлмөрийн гэрээнд дараах гол нөхцлийг тохирно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ажлын байрны буюу албан тушаалын нэр, - Ажлын байрны тодорхойлолтод заасан ажил, үүрэг - Үндсэн цалин буюу албан тушаалын цалингийн хэмжээ - Хөдөлмөрийн нөхцөл <p><i>71 дүгээр зүйл. Ажлын цагийг богиносгох:</i> 71.1. ... хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтанд 36 цаг хүртэл байна. 71.2. Хөдөлмөрийн стандарт болон мэргэжлийн байгууллагаас хийсэн үнэлгээг баримтлан ажлын байрны хэвийн бус нөхцөлийг эрх бүхий байгууллагаас тогтоосон бол ажил олгогч нь түүнийг үндэслэн ажилтны ажлын цагийг богиносгох үүрэгтэй. 71.4. Ажилтны ажлын цагийг эмнэлэг-хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэрийн дагуу богиносгоно.</p>	<p><i>Хөдөлмөрийн гэрээний гол нөхцөл:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Хөдөлмөрийн гэрээний гол болон бусад нөхцөл бөглөгдөггүй - Албан тушаалын нэр бичээгүй - Гүйцэтгэх ажил үүрэг бичээгүй - Хөдөлмөрийн нөхцөлийг тодорхой бичээгүй - Хөдөлмөрийн гэрээний гол нөхцөл болтон бусад нөхцөл байхгүй гэрээнд ажилтан гарын үсэг зурсан. <p><i>Ажлын цаг:</i></p>

<p>81 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн нөхцөлийн ангилал:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 81.1. Ажлын байрны нөхцөлийг хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөл хэвийн бус нөхцөл гэж ангилна. - 81.2. Ажил олгогч нь ажлын байрны нөхцөлийн үнэлгээг мэргэжлийн байгууллагаар хийлгэнэ. <p>91.1 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангах</p> <ul style="list-style-type: none"> - 91.2. Ажил олгогч нь хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажилладаг ажилтанд хамгаалах хэрэгсэл, ажлын тусгай хувцас, хор саармагжуулах бодис, хоол, хүнсний бүтээгдэхүүн зэргийг олгоно. <p>Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль. /2016.02.05/</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4.1.3."тохирох хэрэглэгдэхүүн" гэж хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн бусдын адил хүний үндсэн эрх, эрх чөлөөг тэгш эдлэхэд зориулсан нэн хэрэгцээтэй тоног төхөөрөмж, материал, хэрэгсэл, программ хангамж, орчин нөхцөл, үйлчилгээг; - 4.1.8."туслах хэрэгсэл" гэж биеийн бүтцийн гажиг, үйл ажиллагааны алдагдлыг орлох, засах, хамгаалах, дэмжих, гэмтэл учрахаас урьдчилан сэргийлэх зориулалт бүхий хэрэгслийг; - 4.1.9."асаргаа сувилгааны хэрэгсэл" гэж асруулж байгаа хүний эрүүл мэндийн хэвийн байдлыг хангах, асарч байгаа хүний хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх, аюулгүй байдлыг хангах, урьдчилан сэргийлэх зориулалт бүхий хэрэгслийг; - 4.1.10."ариун цэвэр-эрүүл ахуйн материал" гэж хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний өдөр тутмын эрүүл ахуйн шаардлагыг хангах, зайлшгүй хэрэгцээтэй материал хэрэгслийг; - 17.3.Төрийн байгууллага, иргэн, хуулийн этгээд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний бие эрхтэн, хөгжлийн онцлогт нийцсэн ажлын байрыг Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу бий болгож ажиллуулах үүрэгтэй. <p>17 зүйл. Хөдөлмөрлөх эрх</p> <ul style="list-style-type: none"> - 17.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажилд орох, албан тушаал дэвших, цалин хөлс, нөхөн олговор авах, хөдөлмөр эрхлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээнд бусадтай адил тэгш хамрагдах эрхтэй. - 17.3. Төрийн байгууллага, иргэн, хуулийн этгээд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний бие эрхтэн, хөгжлийн онцлогт нийцсэн ажлын байрыг Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу бий болгож ажиллуулах үүрэгтэй. <p>43 дугаар зүйл. Хуулийн этгээдийн нийтлэг чиг үүрэг.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 43.1.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний онцлог хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн ажиллах орчныг бүрдүүлэх - 43.1.2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд хүртээмжтэй орчин бүрдүүлэхдээ олон улсын чиг хандлагын дагуу түгээмэл загвар хэрэглэхийг эрхэмлэх - 43.1.5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон хүнд түүнийг ажиллуулж байсан байгууллагын хувьд тусламж, дэмжлэг үзүүлэх <p>Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль. /2008.05.22/</p> <p>16 дугаар зүйл. ХБИ-ий хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлд тавигдах шаардлага</p> <ul style="list-style-type: none"> - 16.1. ХБИ-ий ажлын байрны нөхцөл нь тэдний хөдөлмөрлөх чадварт нь тохирсон байна. - 16.2. ХБИ-ий ажлын байр нь түүнийг орж, гарахад нь саад болохооргүй байдлаар тоноглогдсон байна. - 33.2.6. ХБИ-ийг ажиллуулах ажлын байр нь стандартад нийцэж байгаа эсэхийг шалгах; 	<ul style="list-style-type: none"> - Ажлын цагийг тодорхой бичээгүй. - Ажлын богиносгосон цагийг баримталдаггүй. - Ажил амралтын цагийн Хөдөлмөрийн хуулийн V бүлгийг баримтална гэж хэт ерөнхий заасан - Өдөрт 10 цаг, долоо хоногт 50 цаг ажиллах <p>Хөдөлмөрийн нөхцөл:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Хөдөлмөрийн хэвийн бус, хүнд, хортой нөхцөлд ажиллах <p>Гэрээний хугацаа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан <p>Гэрээний төрөл:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Хөдөлмөрийн гэрээ - Байнгын ажлын байран дээр Хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулсан <p>Гэрээний бусад нөхцөл:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Хөгжлийн бэрхшээлд нь тохирох ажил хийлгэж байгаа эсэх нь эргэлзээтэй - Ижил загвараар бүх ажиллагчидтай гэрээ байгуулдаг - Ажилтныг илүү цагаар ажиллуулах. - Хавсран, хослон, орон ажиллуулах <p>Тохирох хэрэглэгдэхүүн:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ихэнх байгууллага ХБИ-д зориулсан тохирох хэрэглэгдэхүүн байхгүй <p>Ажлын байр:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Хөдөлмөрийн гэрээнд ХБИ-д зориулсан ажлын байрны талаар тусгайлсан заалт байхгүй <p>ХБИ-д дэмжлэг тусалцаа үзүүлэх:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ААНБ-ын удирдлагууд ХБИ-ийг эмнэлэгт үзүүлэх, сувилалд амраах зэрэгт байгууллагын нөөц, бололцооны хүрээнд аль болох тусалж, дэмждэг болох нь ажиглалт, ярилцлагын явцад харагдаж байв. - ХБИ-д үзүүлэх тусламж, дэмжлэгийн талаар ажиллагчидтай байгуулсан хөдөлмөрийн
---	---

		гэрээнээс гадна Хөдөлмөрийн дотоод журмаар зохицуулдаг байна.
111.2. Аж ахуйн нэгж, байгууллага энэ хуулийн 111.1-д заасан хэмжээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүн ажиллуулаагүй бол ажиллуулбал зохих орон тоо тутамд сар бүр төлбөр төлнө.		
2	<p>Нийгмийн даатгалын тухай хууль. /1994.05.31/ 3 дугаар бүлэг.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний даатгалын шимтгэлийн хэмжээг хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй ажиллагааны шаардлагаас хамааралтайгаар ажил олгогчийн хөдөлмөрийн хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогоос 2.8 хүртэл хувиар ялгавартай тогтоох бөгөөд ялгавартайгаар шимтгэл төлөх ажил олгогчийн жагсаалт, шимтгэлийн хувь хэмжээг Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн саналыг харгалзан Засгийн газар тогтооно. <p>МУ-ын Засгийн газрын тогтоол. 2019.3.21 өдөр №111</p> <ul style="list-style-type: none"> - Аж ахуйн нэгж байгууллагаас хөгжлийн бэрхшээлтэй болон одой хүнийг ажиллуулаагүй орон тоо тутамд сар бүр төлөх төлбөрийн хэмжээ <ul style="list-style-type: none"> - УБ хот, Орхон, Дархан уул аймагт тухайн байгууллагад ажиллагчдын дундаж цалингийн хэмжээгээр - Бусад аймагт тухайн байгууллагад ажиллагчдын дундаж цалингийн 60%-р 	<p>Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн заалтыг ихэвчлэн төрийн байгууллагууд хэрэгжүүлдэггүй. Шалтгаан нь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Шаардлага хангасан хүн ирдэггүй - Төрийн албаны шалгалт өгдөггүй - Нарийн мэргэжлийн хүн ажиллах шаардлагатай - Төрийн байгууллагууд нь жилийн батлагдсан төсөв хүрэлцэхгүй тул төлбөр төлөх боломжгүй /Тө-прокурор, шүүх/
111.3 Энэ хуулийн 111.2-т заасан төлбөр авах, зарцуулах журам, төлбөрийн хэмжээг Засгийн газар тогтооно.		
3	<p>Хувь хүний орлогийн албан татварын тухай хууль. /2019.03.22/ 22 дугаар зүйл. Албан татвараас чөлөөлөх орлого:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 22.1.2. хөгжлийн бэрхшээлтэй хувь хүний орлого; <p>25 дугаар зүйл.</p> <p>25.3. Суутган төлөгч нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хувь хүний орлогод албан татвар ногдуулахад холбогдох нотлох баримтыг үндэслэн энэ хуулийн 22.1.2-т заасан чөлөөлөлтийг хасаж тооцно.</p> <p>ААНОАТ-н тухай хууль /2019.03.22/ 15 дугаар зүйл. Албан татвар ногдох орлогоос хасагдах бусад зардал</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15.1.7. хөгжлийн бэрхшээлтэй Монгол Улсын иргэний үүсгэн байгуулсан төрийн бус байгууллагыг дэмжих зорилгоор өгсөн 10 сая хүртэлх төгрөгийн хандив; - 22.5.2. Нийт 25-аас дээш ажиллагчидтай аж ахуйн нэгжийн ажиллагчдын гуравны хоёр ба түүнээс дээш хувийг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн эзэлдэг бол уг аж ахуйн нэгжийн орлогод ногдох тухайн төрлийн албан татварыг хөнгөлнө - 22.5.6. Хөдөлмөрийн чадвараа 50 болон түүнээс дээш алдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний ажилладаг аж ахуйн нэгжид нийт ажиллагчдад хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эзэлж байгаа хувь хэмжээгээр тооцон уг ААН-н орлогод ногдох албан татварыг хөнгөлнө. 	<ul style="list-style-type: none"> - Судалгааны үр дүнгээр ААНБ-ууд нь ажиллагчидтай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээнд ХХОАТ+НДШ хуульд заасны дагуу суутгаж олгоно гэж заасан байна. - Ярилцлагын явцад зарим байгууллага ХХОАТ+НДШ-г хасаж тооцдог болох нь харагдаж байв.
111.4. Энэ хуулийн 111.2-т заасан төлбөрийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төвлөрүүлэн, уг хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээг санхүүжүүлэхэд зарцуулна.		
4	<p>Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль. 2016.02.05</p> <p>18 дугаар зүйл. ХБИ-ий хөдөлмөр эрхлэлтийг төрөөс дэмжих</p> <ul style="list-style-type: none"> - 18.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтэд төрөөс дараахь дэмжлэг үзүүлнэ: 	<ul style="list-style-type: none"> - Хуулийн энэ заалтын хэрэгжилт хангалтгүй, энэ талын мэдлэг, мэдээлэлгүй байна. - Агентлагын талаар мэдээлэл байхгүй

	<ul style="list-style-type: none"> - 18.1.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулж байгаа иргэн, хуулийн этгээдийг хууль тогтоомжийн дагуу татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлтөд хамруулах, тохирох хэрэглэгдэхүүн бүхий ажлын байр бий болгохыг урамшуулах; - 18.1.2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөрлөх чадварт тохирох хэрэглэгдэхүүн бүхий ажлын байр бий болгох, тэдгээрийн үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүнийг зах зээлд нийлүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх, төсвийн хөрөнгөөр хийх худалдан авалтад тэргүүн ээлжинд хамруулах; - 18.1.3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн мэргэжлээрээ ажиллахад шаардагдах ажлын багаж, тоног төхөөрөмж, материал болон бусад шаардлагатай хэрэгслийг худалдан авахад нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нэг удаа санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх; - 18.1.4. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн дунд мэргэжлийн ур чадварын тэмцээн зохион байгуулахад төрөөс дэмжлэг үзүүлэх; <p><i>Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль /2011.06.17/</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 15.1.4. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, 6 сараас дээш хугацаагаар ажилгүй байгаа иргэнийг ажилд авч 12 сараас доошгүй 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. - 22.1.7. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулаагүй аж ахуйн нэгж, байгууллагаас төлөх төлбөр; - 23.5. Энэ хуулийн 22.1.7-д заасан төлбөрийг тухайн орлогыг бүрдүүлсэн орон нутгийн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд зарцуулна. - 31.2.4. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тухай тайлан, мэдээг аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан байгууллагад улирал тутам гаргаж ирүүлэх; 	<ul style="list-style-type: none"> - Зарим нэг байгууллага төлбөрөөс чөлөөлөгдсөн /Шивээ Овоо ХХК/, гэхдээ чөлөөлөгдсөн эсэхээ өөрсдөө мэдэхгүй. Зөвхөн ХХҮГ-н мэргэжилтэн тус байгууллагад нэхэмжлэл өгөөгүй, чөлөөлөгдсөн талаарх мэдээлэлтэй байв.
5	<p>111.5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй, одой хүний биеийн байдал нь хөдөлмөр эрхлэхэд саад болохооргүй буюу хөдөлмөрийн нөхцөл нь харшлахгүй бол тэдгээрийг уг шалтгаанаар ажилд авахаас татгалзахыг хориглоно.</p>	

Хөдөлмөрийн хуулийн 111 дүгээр зүйлийн хэрэгжилтийн судалгааны явцад аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь ажиллагчидтай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж хэвшсэн сайн тал байгаа хэдий ч зарим хөдөлмөрийн гэрээний хувьд хөдөлмөрийн хуулийн шаардлагад нийцээгүй, магадгүй шалгалтаар ирсэн хүмүүст үзүүлэх баримт болгох төдийд баримт бичиг болгосон байдалтай байв.

Хөдөлмөрийн гэрээ нь ажилтан-ажил олгогчдын хооронд үүсч буй хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах үндсэн баримт бичиг тул байгууллагын дотоод журмаар зохицуулагдаагүй аливаа асуудлыг тухайлан зохицуулах боломжтой эрх зүйн ач

холбогдол бүхий баримт бичиг юм. Ялангуяа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд авч ажиллуулах тохиолдолд эдгээр баримт бичгүүдэд зохих зүйл заалт оруулан хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах боломжтой. Гэтэл судалгаанд хамрагдсан дийлэнх байгууллагууд нийт ажиллагчидтай ижил загвараар гэрээ байгуулах, хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлийг бөглөхгүй байх, бүрэн бөглөгдөөгүй гэрээнд ажилтнаар гарын үсэг зуруулах, гэрээний гол болон үндсэн нөхцөлийг бөглөөгүй эсхүл өөр заалт оруулах зэрэг дутагдал ажиглагдаж байна. Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хөдөлмөрийн гэрээнд дүн шинжилгээ хийж нэгтгэн дүгнэв. Үүнд:

Хөдөлмөрийн гол нөхцөлийн хувьд:

1999 оны Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлд зааснаар Хөдөлмөрийн гэрээний гол нөхцөлд:

1. Ажлын байрны буюу албан тушаалын нэр
2. Ажлын байрны тодорхойлолтод заасан ажил, үүрэг
3. Үндсэн цалин буюу албан тушаалын цалингийн хэмжээ
4. Хөдөлмөрийн нөхцөл

Дээрх нөхцөлийн аль нэг нь тохироогүй бол хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсанд тооцохгүй гэж заасан байдаг. Гэтэл зарим байгууллагын ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ хуулийн шаардлагыг хангахгүй нь цөөнгүй байна.

Жишээ1:

- *Гол нөхцөлийг бөглөөгүй. Говьсүмбэр аймаг, Өмнөговь аймгийн зарим байгууллагуудын хөдөлмөрийн гэрээнд үндсэн нөхцөл болон бусад зарим нөхцөл бөглөгдөөгүй байхад ажилтан гэрээнд гарын үсэг зурсан.*
- *Гол нөхцөл хэсэгт өөр нөхцөл оруулсан. Хөдөлмөрийн гэрээний гол нөхцөлд өөр зүйл заалт оруулсан байна. Тухайлбал, Дундговь аймгийн нэгэн байгууллага гэрээний гол нөхцөлд сахилгын ноцтой зөрчил болон захиргааны чөлөө олгох журмыг оруулсан.*

Гэрээний хугацаа:

Хөдөлмөрийн гэрээ нь хугацаатай ба хугацаагүй байх ба байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаагүй байгуулахаар хуулинд заасан байна.

- *Хугацаа тохироогүй эсхүл гэрээний хугацаа дууссан ч сунгасан эсэх нь тодорхойгүй. Ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний хувьд гэрээг анх байгуулах үед хугацааг тохиролцдог боловч цаашид хэрхэн сунгах эсэх нь тодорхойгүй, зарим гэрээний хугацаа дууссан боловч ямар нэгэн өөрчлөлт ороогүй байна.*
- *Гэрээний хугацаа байхгүй. Гэрээний хугацааны талаар ямар нэг зохицуулалт оруулаагүй гэрээ нэлээдгүй байна*

Хөдөлмөрийн нөхцөл: Хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар бичээгүй гэрээ цөөнгүй байна.

Жишээ2:

Төв аймгийн байгууллага дээр хөдөлмөрийн нөхцөлийг тэмдэглээгүй, эсхүл хөдөлмөрийн хуулийн дугаар бүлгийг баримтална гэж оруулсан нь хуулийн заалтын ач холбогдолыг ойлгоогүй эсхүл мэддэггүй гэж дүгнэж болохоор байна.

Ажлын цаг:

Хөдөлмөрийн хуулийн 71.1 дүгээр зүйлд хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны ажлын цаг нь долоо хоногт 36 цаг хүртэл байна гэж заасан байна. Харин судалгаанд хамрагдсан ААНБ-д энэ заалтыг мөрдөхгүй байх нь түгээмэл байгаа нь харагдаж байв.

Жишээ 3:

- *Ажлын цагийн талаарх зохицуулалт байхгүй. Хөдөлмөрийн гэрээнд ажлын цагийн талаар бичээгүй.*
- *Ажлын цагийг богиносгох хуулийн шаардлагыг хангаагүй. Ажлын нэг өдрийн 10 цаг, долоо хоногийн 50 цаг ажиллана.*
- *Илүү цагаар ажиллуулах. Хэд хэдэн хөдөлмөрийн гэрээнд шаардлагатай үед илүү цагаар ажиллуулна гэж заасан. Мөн ажлын цаг нь 12 цаг байна гэж заасан. /ээлжийн ажлын цагийг тодорхойгүй.*
- *Ажлын цагийг хөдөлмөрийн хуульд заасны дагуу ажиллана гэж бичсэн боловч ажилтныг богиносгосон цагаар ажиллуулдаггүй.*

Бусад нөхцөл:

Хөдөлмөрийн гэрээнд гол нөхцлөөс гадна бусад нөхцөлүүдийг оновчтой, зөв тодорхойлох нь ажил олгогч болон ажилтны гүйцэтгэх ажил үүрэг, эрх ашгийг хамгаалахад дэмжлэг үзүүлдэг. Судалгааны явцад хөдөлмөрийн гэрээний бусад нөхцөлүүдийн хувьд дараах зүйлүүд ажиглагдаж байна. Үүнд:

Жишээ 4:

- *Ажилтнуудад олгох зарим дэмжлэг тусламжийг компанийн хөдөлмөрийн дотоод журмаар зохицуулагддаг байна. Судалгааны багийн ажлын даалгаварт байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмыг судлах талаар байхгүй, нөгөө талаар тус баримт бичиг нь тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны үндсэн баримт бичиг тул тэр бүр танилцах боломжгүй байсан.*
- *Ажлаас халах үндэслэл буюу ноцтой зөрчлийн талаар хөдөлмөрийн гэрээ бүрт нарийвчлан зохицуулсан, харин ямар дэмжлэг, тусламж, эсхүл нөхцөл байх талаарх зохицуулалт хангалтгүй*
- *Ихэнх хөдөлмөрийн гэрээнд нэмэлт өөрчлөлт хэзээ оруулсан, гэрээгээ шинэчлэн байгуулсан эсэх нь тодорхойгүй*
- *Зарим хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтны гүйцэтгэх ажил, үүргийн талаар бичээгүй.*
- *Ажилтныг тодорхой хугацаагаар туршилтаар ажиллуулж байгаа боловч туршилтын хугацааны сунгалтыг хийгээгүй.*

- *Аж ахуйн нэгж байгууллагууд нь ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахын зэрэгцээ хөлсөөр ажиллах гэрээг нэлээдгүй байгуулсан байна. Энд давуу сул тал ажиглагдаж байна.*

Судалгаа хийх явцад зарим аймаг, сумдын ААНБ-д аймаг, орон нутгийн хөгжил болон иргэдийн амьдралд хувь нэмэр оруулахуйц зарим арга хэмжээг хэрэгжүүлж буй сайн туршлага ажиглагдаж байв. Тухайлбал,

Жишээ 5:

Говьсүмбэр аймгийн Шивээговь суманд үйл ажиллагаа явуулж буй уул уурхайн компани нь сумын иргэдийн амьжиргаа, идэвх санаачлагатай амьдрах боломж нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилгоор 2020 оноос хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг 6 сарын хугацаанд хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулан компаниас хэрэгжүүлж буй цэвэрлэгээ, үйлчилгээ, мод тарих, услах ажилд оролцуулахын зэрэгцээ сум орон нутгийн зарим үйл ажиллагаанд туслуулах ажлыг зохион байгуулан ажиллаж байна

Гэтэл зарим нэг байгууллагууд байнгын ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтантай хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулж ажилладаг бөгөөд гэрээгээ сунгасан эсэх нь тодорхойгүй, мөн 2-3 жил хөлсөөр ажиллах гэрээгээр ажиллуулах зэрэг хуулийн заалт мөрдөгдөхгүй байдал харагдаж байв. Энэ нь тухайн ажилтны ажлын байр баталгаатай эсэх нь эргэлзээ төрүүлэхүйц байдал үүсгэж боломжтой байна. Мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажлын байраар хангаж, тэднийг нийгмийн амьдралд идэвхтэй, тэгш оролцуулах нөхцөл бүрдүүлэх зорилгоор хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах үүрэг хүлээж буй байгууллагууд нь тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний оронд өөр хүн ажиллуулах тохиолдол гарч байна.

Жишээ 6:

Төв аймаг, Монгол Шуудан ХХК /эж нь хөгжлийн бэрхшээлтэй охиныхоо оронд ажилладаг. Зорилго нь охиныхоо нийгмийн даатгалыг төлөх/. Ажил олгогчийн хувьд хэнтэй гэрээ байгуулсан эсэх нь огт хамаагүй, ажлыг хэн нэгэн /хамааралгүй этгээд/ хийж байх нь чухал байна.

Ажлын байрны тодорхойлолтын хувьд:

Мэргэжлийн байгууллагын судлаач, эрдэмтдийн тодорхойлсноор ажлын байрны тодорхойлолт гэж ажлын агуулгын шинжилгээний үр дүн буюу байгууллагын бүтцэд албан тушаалын эзлэх байр суурь зорилго, зорилт, үйл ажиллагааны чиг үүрэг, хариуцлага, эрх мэдэлд тавигдах шаардлагыг нарийвчлан шинжилж тодорхойлсон баримт бичгийг хэлдэг байна. Ажлын байрны тодорхойлолтод тухайн албан тушаалын зорилго, гүйцэтгэх үндсэн үүргүүд, ажлын байран дээр гүйцэтгэх ажилбар, ажлын төрлүүд, мэдлэг, ур чадвар, хандлага, төлөвшил, гүйцэтгэлийн шалгуур зэргийг тусгасан байх ёстой байдаг. ААНБ-д нь өөрийн үйл ажиллагаа, зохион байгуулалтын онцлогоос хамаарч ажиллагчдын ажлын байрны тодорхойлолтыг янз бүрээр боловсруулан мөрддөг

байна. Төрийн байгууллагуудын хувьд 2019.01.11 өдөр Төрийн Албан Зөвлөлөөс “Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журам”-г батлан гаргаж 2019 оны II дугаар улиралд багтаан албан тушаал бүрээр шинэчлэн боловсруулах үүрэг болгосон. Энэхүү журам дагуу төрийн байгууллагууд нь албан тушаал бүрээр тодорхойлолтоо боловсруулан мөрдүүлж байна.

Албан тушаалын тодорхойлолтын төслийг томилох эрх бүхий этгээдийн шийдвэрээр тухайн байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагч эсхүл ажлын хэсэг хариуцан бэлтгэнэ. Ийнхүү албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулах ажлын хэсгийг томилох эрх бүхий этгээд тухайн албан хаагчийг шууд харьяалан удирдах нэгжийн дарга, хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагч, холбогдох бусад албан хаагчдын бүрэлдэхүүнтэйгээр байгуулна гэжээ. Энэхүү журамд зааснаар албан тушаалын тодорхойлолтод заах чиг үүргийг гүйцэтгэх албан хаагчийг шууд харьяалан удирдах нэгжийн дарга оролцох боломжтой тул хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажил, албан тушаалд ажиллах тохиолдолд тухайн хүний бэрхшээлийн онцлогт тохируулан уян хатан шаардлага тавих боломжтой байна. Гэтэл судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж байгууллагууд нь энэ боломж, арга зарчмыг баримталдаггүй, энэ шаардлагуудын ач холбогдлыг үнэлэхгүй оруулсан байдал харагдаж байв.

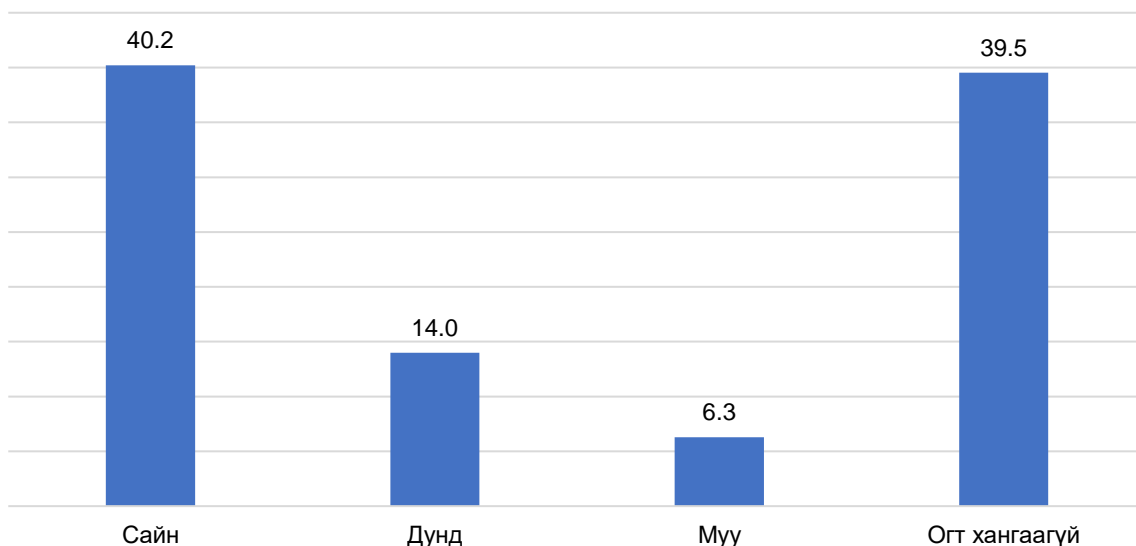
Жишээ 7:

- *Тогоочийн туслах ажлын байранд ажиллаж буй ажилтан “Ур чадвар”-ын хувьд*
 - *Мэргэжлийн дагуу мэдээлэл ашиглах, боловсруулах*
 - *Компьютерийн хэрэглээний програмуудыг хэрэглэх*
 - *Бичиг баримт боловсруулах*
- *Зам талбайн үйлчлэгч ажлын байранд ажиллаж буй ажилтан “Мэргэжил”-н хувьд:*
 - *Барилгын мэргэжилтэй байх*
- *“Ерөнхий шаардлага”-ын хувьд:*
 - *Ачаалал даах чадвартай, хурдан шалагай хөдөлгөөнтэй байх*
 - *Уур паар, эргүүлдэг трос ажилуулах чадвартай бие бялдар эрүүл байх*
- *Бусад:*
 - *Ажилтан бие бялдар эрүүл чийрэг, сонор сэрэмжтэй, хурдан шуурхай байх*
 - *Ажилтныг шаардлагатай үед илүү цагаар ажиллуулах, цаг үеийн онцгой ажилд дайчлагдах.*
 - *Ажилтан нь хараа, сонсголын эрхтэн хэвийн байх.*
 - *Ажилтан нь бие бялдрын хөгжлийн хувьд дундаас дээш, тэсвэр хатуужилтай байх*

Албан тушаалын тодорхойлолт нь тодорхой стандартаар боловсруулагддаг хэдий ч учраас хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулах тохиолдолд тухайн ажилтны хөгжлийн бэрхшээлийн төрлийг харгалзан зарим нэг заалтад уян хатан хандах шаардлагатай байна.

3.2.2 Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажиллах орчноо үнэлсэн үнэлгээ

Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний 39.5% нь тохирох хэрэглэгдэхүүн огт байхгүй, 40.2% нь сайн, 14.0% нь дунд, 6.3% нь муу гэж үнэлжээ.



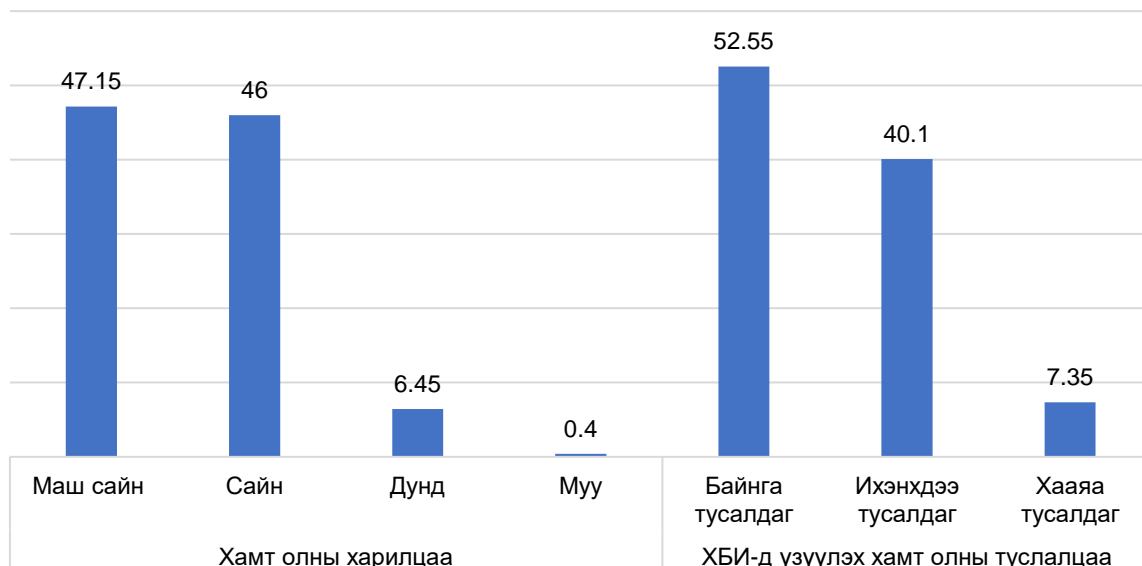
Зураг 3. 5 ХБИ-ийн ажлын орчин нөхцөлд өгсөн ерөнхий үнэлгээ

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан тохирох хэрэглэгдэхүүнийг төрөл тус бүрээр нь үнэлэхэд налуу зам, орох гарах гарц, үйлчилгээний танхимын хүртээмж, мэдээллийн самбарын хүртээмж, гамшгийн мэдээлэл хүргэх хэрэгсэл зэрэг үзүүлэлтүүд хамгийн сайн үнэлгээ авсан байна. Харин хөтөч зам, өрөөний болон цахилгаан шатны брайл тэмдэглэгээ, тусгай тэмдэглэгээ бүхий авто машины зогсоол, тусгай тоноглол бүхий ариун цэврийн өрөөний тохижилт зэргийг огт байхгүй гэж ихэнх нь сонгосон байна.

Хүснэгт 3. 3 ХБИ-ийн ажлын байрны тохирох хэрэглэгдэхүүн бүрийг үнэлсэн байдал

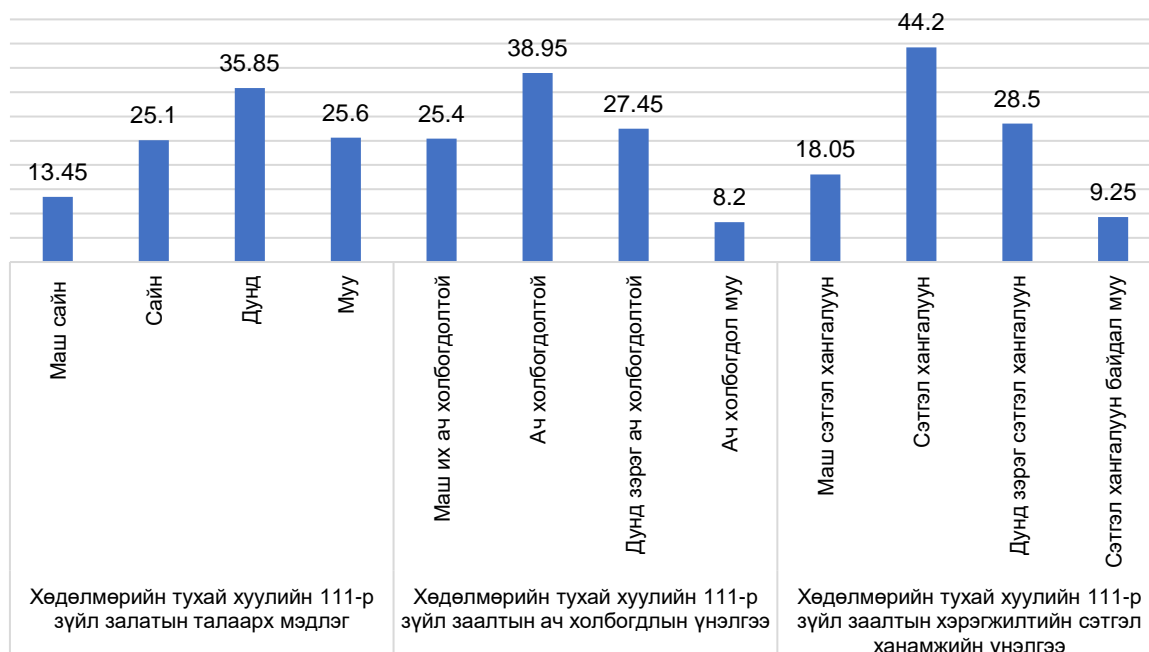
	Сайн	Дунд	Муу	Огт байхгүй
Налуу зам	48.8	19.5	4.8	26.9
Орох гарах гарц	56.2	16.8	8.0	19.0
Давхар хооронд зорчих боломж	34.5	10.9	8.0	46.6
Үйлчилгээний танхимын хүртээмж	52.8	22.1	5.7	19.4
Цахилгаан шатны брайл тэмдэглэгээ	19.1	7.0	4.6	69.2
Тусгай тоноглол бүхий ариун цэврийн өрөө	31.8	11.9	6.6	49.7
Гамшгийн мэдээлэл хүргэх хэрэгсэл	55.1	17.2	5.1	22.6
Тусгай тэмдэглэгээ бүхий авто машины зогсоол	36.1	11.8	6.9	45.2
Мэдээллийн салбарын хүртээмж	51.3	17.3	9.4	22.0
Хөтөч зам	27.7	12.5	7.0	52.9
Өрөөний дугаарын брайл тэмдэглэгээ	28.7	6.9	2.9	61.5

Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хамт олны харилцаа, тусламж дэмжлэгийг хэрхэн үнэлгээг дараах зурагт харуулав.



Зураг 3. 6 ХБИ-ийн хамт олны харилцаа ба тусламж, дэмжлэг, %

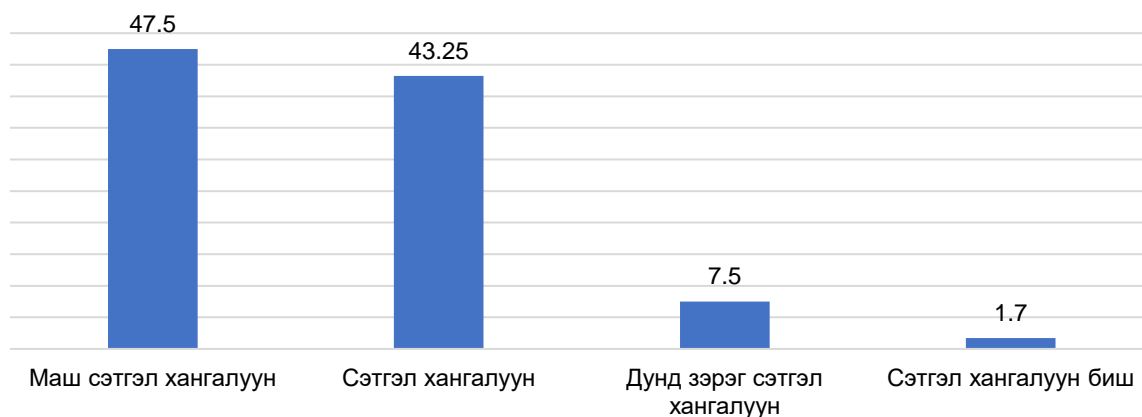
Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд аливаа асуудал тулгарах үед хамт олон нь байнга тусалдаг гэж 52.55%, ихэнхдээ тусалдаг гэж 40.1%, хааяа тусалдаг гэж 7.35% нь хариулжээ. Харин хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн зүгээс ажлын хамт олныхоо харилцааг сайн буюу маш сайн гэж дийлэнх нь буюу 93.15% нь үнэлжээ.



Зураг 3. 7 ХБИ-ийн хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйлийн талаарх мэдлэг, үнэлгээ

Судалгаанд хамрагдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 38.55% нь хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйлийн талаар сайн болон маш сайн мэдлэгтэй байсан бол 35.85% нь мэдлэг дунд, 25.6% нь мэдлэг муу байв. Энэхүү хуулийн ач холбогдлыг 64.35% нь ач холбогдолтой, 62.7% нь энэхүү хуулийн зүйл заалтын хэрэгжилтэд сэтгэл ханамжтай

байна. Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээс одоогийн эрхэлж буй ажилдаа сэтгэх хангалуун эсэхийг асуухад 90.75% нь эрхэлж буй ажилдаа сэтгэл хангалуун, 7.5% хувь нь сэтгэл дундуур, харин 1.7% нь сэтгэл ханамжгүй гэж хариулжээ. Энэ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хувьд ажил хөдөлмөр эрхлэх нь тэдний хувьд маш чухал болохыг харуулж байна.



Зураг 3. 8 ХБИ-ий ажлын сэтгэл ханамжийн байдал, %

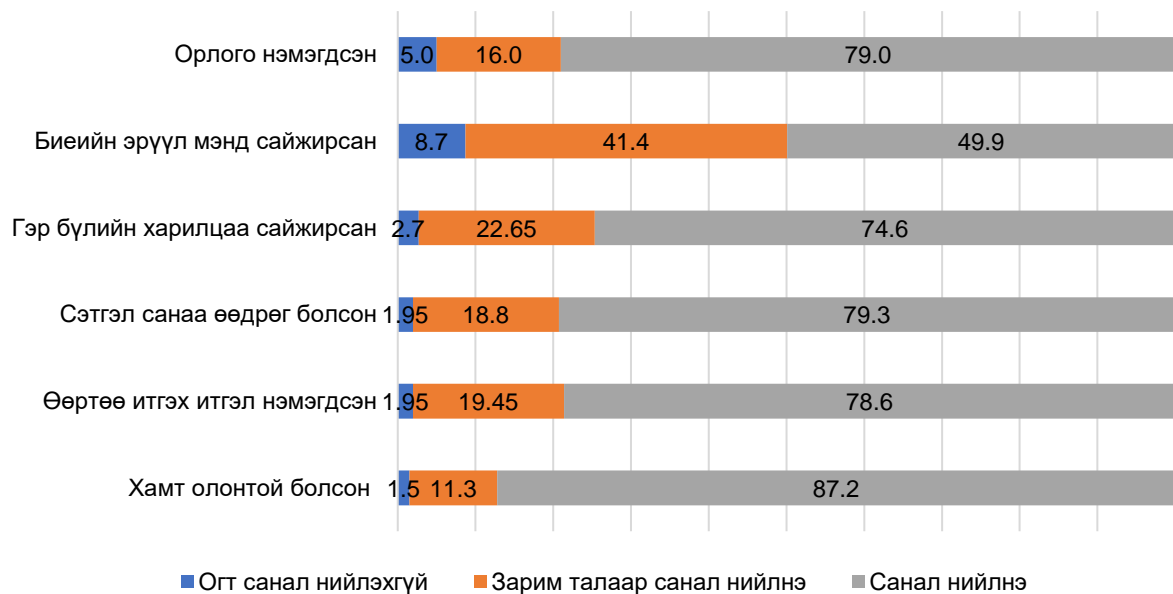
Судалгаанд хамрагдсан хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын сэтгэл ханамжид хамт олны харилцаа, дэмжлэг туслалцаа, ажилтай байх, ажлын орчин нөхцөл зэрэг илүү нөлөөлж байна.

Хүснэгт 3. 4. Ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлөх хүчин зүйлс

Сэтгэл ханамжтай		Сэтгэл ханамжгүй	
Шалтгаан	Хувь	Шалтгаан	Хувь
Хамт олны харилцаа, дэмжлэг	53.0%	Цалин бага	28.0%
Ажил хийж байгаадаа сэтгэл ханамжтай	21.6%	Ажлын нөхцлийг сайжруулах, тохируулга хийх	20.0%
Ажиллах орчин нөхцлөөр хангадаг	18.3%	ХБИ ажиллуулах ААНБ олддоггүй	12.0%
Хууль амьдралд нийцэж байна.	2.4%	Үл хүндэтгэж, ялгаварладаг	16.0%
Ажлын цагийг багасгадаг	2.4%	Ядардаг	8.0%
Амьдрах чадамж нэмэгдсэн	2.4%	Ажлын байрны тодорхойлолтод тусгаагүй ажил хийлгэдэг	8.0%
		Татвараас чөлөөлдөггүй	8.0%
Нийт	100.0%	Нийт	100.0%

Харин хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажилдаа сэтгэл ханамжгүй байхад цалин бага байх, ажлын байрны тохируулга хийгдээгүй, үл хүндэтгэж, ялгаварлан харилцдаг гэх зэрэг нь чухал нөлөөтэй байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн хөдөлмөр эрхэлснээр тэдний орлого нэмэгдсэн, хамт олонтой болсон, өөртөө итгэх итгэл нэмэгдсэн, сэтгэл санаа өөдрөг болсон, гэр бүлийн харилцаа сайжирсан зэрэгтэй 74.6%-87.2% нь санал нийлж байгаа бол биеийн эрүүл мэнд сайжирсан эсэн үзүүлэлттэй 49.9% нь л санал нийлж байна гэжээ. Энэхүү судалгааны үр дүнгээс судалгаанд оролцсон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний 70-иас дээш хувь нь олон давуу тал бий болж байгааг дурдсан байна.



Зураг 3. 9 ХБИ ажил эрхэлсний давуу тал

Хэдийгээр хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн дийлэнх хувь нь ажил хөдөлмөр эрхлэх нь давуу тал олон байна гэж үзсэн хэдий ч зарим сөрөг талуудыг дурджээ. Тухайлбал судалгаанд оролцогчдын 4.95% нь удирдах ажилтнуудын харилцаа хандлага муу, 5.3% нь ажлын байрны тохируулгагүй учир бүтээмж муу, 6.25% нь хамт олны хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ойлгох мэдлэг, ойлголт, хандлага төлөвшөөгүй, 7.75% нь ажлын ачаалал бодит чадвараас хэтэрдэг гэж хариулсан байна.

Хүснэгт 3. 5 Байгууллагад ажилласнаар ХБИ-д ажиглагдаж буй сөрөг талууд

Сөрөг талууд	Огт үгүй	Заримдаа	Байнга
Удирдах ажилтнуудын харилцаа хандлага муу	66.1	28.95	4.95
Хамт олны уур амьсгал таагүй	70.3	25.85	3.9
Ажлын байрны тохируулгагүй учир бүтээмж муу	65.85	28.85	5.3
Хамт олны ХБИ-ийг ойлгох мэдлэг, ойлголт, хандлага төлөвшөөгүй	64.55	29.2	6.25
Ажлын ачаалал бодит чадвараас хэтэрдэг	52.4	39.85	7.75

Судалгаанд оролцсон хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажил эрхэлснээр бий болсон сөрөг талуудад дээрх хариултуудыг голлож байлаа. Эдгээрээс хамгийн их хувийг ажлын ачаалал бодит чадвараас хэтэрдэг гэсэн нь хөгжлийн бэрхшээлийн төрөл, хэлбэрийн талаарх ойлголт мэдлэг муу, ажлын байранд ХБИ-д зориулсан тохируулга хийгдээгүй зэрэгтэй холбоотой байна.

Судалгаанд оролцсон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний 77.5% нь бусад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд ажилд орохыг санал болгохыг чухалчлахын зэрэгцээ 68.4% нь дээд шатны удирдлага, 65.5% нь дунд түвшний менежер, 71.7% нь хамтран ажиллагчдын оролцоотойгоор ажлын байранд тулгарч буй хүндрэл, бэрхшээлээ шийдвэрлэдэг байна.

ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН 111-Р ЗҮЙЛ (ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГЫН 144)-ИЙН ХЯНАЛТ- ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭНИЙ ҮР ДҮН, САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

4.1 Ажил олгогчийн хөдөлмөрийн хуулийн 111 (шинэчилсэн найруулгын 144 дүгээр) зүйлийн хэрэгжилтийн талаарх дүгнэлт

Монгол Улсын “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 (шинэчилсэн найруулгын 144) дүгээр зүйлийн хэрэгжилтэд хөндлөнгийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ (мониторинг) хийх судалгааг Хяналт, үнэлгээ, судалгааны хамрах хүрээ нь Монгол улсын Баруун бүс, Хангайн бүс, Төвийн бүс, Зүүн бүс, Улаанбаатарын бүсийн 25-аас дээш ажилтантай 3643 аж ахуйн нэгж, байгууллагууд болон тэдгээрт ажил эрхэлж байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээс сэтгэл ханамжийн судалгаа авч, тулгамдаж байгаа асуудалд дүн шинжилгээ хийлээ. Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд хамрагдсан мэдээлэл бүрэн 3242 байгууллагын 2440 нь буюу 75.3% нь хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.1-р (шинэчилсэн найруулгын 144.1) заалтыг бүрэн болон хагас хангадаг, 546 байгууллага буюу 16.8% нь огт хэрэгжүүлдэггүй, 249 байгууллага буюу 7.7% нь 25-с цөөн ажиллагчидтай, 7 байгууллага буюу 0.2% нь хүн ажиллуулдаггүй ч төлбөр төлдөг байна.

Бүс нутгуудын хувьд хуулийн хэрэгжилтийг хангаж буй байдал харилцан адилгүй байсан. Төв болон Зүүн бүсийн хувьд төрийн байгууллагууд хуулийг илүү сайн хэрэгжүүлж байсан бол Баруун бүс, Хангайн бүс, Улаанбаатарын бүсийн хувьд хувийн хэвшлийн ААНБ-ууд хуулийн хэрэгжилтийг илүү хангаж ажиллаж байна.

Хуулийн хэрэгжилтийг хангаж байгаа түвшин аймаг тус бүрд ялгаатай, дотроо төрийн байгууллага, хувийн хэвшлийн хувьд хуулийн хэрэгжилтийн түвшин харилцан адилгүй байна. Эрүүл мэнд, урлаг соёл, бөөний болон жижиглэн худалдаа, ХАА, ус дулаан хангамж, төсвийн (сургууль, эмнэлэг) байгууллагууд хөдөлмөрийн хуулийн заалтыг илүү сайн хэрэгжүүлжээ. Энэ нь ажлын байрны ажил мэргэжлийн онцлог, ААНБ-ын удирдлагын ёс зүй, нийгмийн хариуцлагатай холбоотой байна.

2021 оны байдлаар хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан аймгуудын хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйлийн хэрэгжилтийн түвшинг улсын хэмжээнд 60 хувь ба үүнээс төрийн болон төсөвт байгууллагууд 59 хувь, хувийн хэвшил 61 хувьтай гэж дүгнэлээ. Тус хуулийн заалтаар ХБИ ажиллуулаагүй бол төлбөр төлөх ёстой торгуулийн биелэлт 0.5 хувь байгааг үзвэл хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй түвшинд байна.

Судалгааны үр дүнгээс харахад аж ахуйн нэгж, байгууллагын Хөдөлмөрийн хуулийн 111 (шинэчилсэн найруулгын 144 дүгээр) зүйл заалтын хэрэгжилт хангалтгүй түвшинд байгаад дараах хүчин зүйлүүд нөлөөлөх болсон. Үүнд:

- 1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн гэдэг ойлголт олон нийтийн дунд зөрүүтэй, хөгжлийн бэрхшээлтэй гэх ухагдахуунаар яг ямар иргэнийг үзэж ажиллуулах ёстой талаар ажил олгогч болон хуулийг хэрэгжүүлэхэд оролцогч талууд нэгдмэл ойлголтонд хүрээгүй.** Оролцогчдын дунд нийтлэг бие эрхтний эмгэг согог болон эрүүл мэндийн хязгаарлагдмал бүх нөхцөл байдлыг, мөн хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэмж авч байсан л бол ХБИ-ийг ажиллуулж байгаад тооцсон нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа ХБИ-ийн бодит тоог зохиомлоор нэмэгдүүлэхэд хүргэсэн.
- 2. Хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байгаа нэг шалтгаан нь хуулийг хэрэгжүүлэх хариуцлагын механизм бүрдээгүй, холбогдох төрийн байгууллагууд хяналтын чиг үүргээ биелүүлээгүй ба хүртээмжтэй ажиллаж чадахгүй байгаа байдал юм.** Бүс нутаг, аймгуудын хуулийн хэрэгжилтийн түвшин ялгаатай байгаа нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд авч ажиллуулах квотын тогтолцоог хэрэгжүүлэгч нь аймгийн хөдөлмөрийн хэлтэс боловч хангалттай хяналт тавьж ажиллахгүй байгаа, мэргэжлийн хяналтын газар хууль зөрчигч нарт хариуцлага хүлээлгэж чадахгүй байдал, ХХҮГ-ын мэргэжилтнүүдийн ажилдаа хандах хандлага, хуулийн хэрэгжүүлээгүй нөхцөлд ААНБ ямар хариуцлага хүлээх нь тодорхой бус байгааг судалгааны үр дүнгээс ажиглагдлаа.
- 3. Хорин таваас дээш ажиллагчидтай ААНБ-ын судалгааны мэдээлэл, бүртгэлийг үнэн зөв гаргахгүй, ажил хариуцсан мэргэжилтэн, ахлах байцаагчид бүрэн хэмжээнд хяналт тавьж ажиллахгүй байна.** Холбогдох төрийн байгууллагууд харилцан уялдаа холбоотой ажиллаж, хяналтыг тогтмол тавьж хүлээх хариуцлагын чиг үүргийг хэрэгжүүлж, хуулийн хэрэгжилтийг улам сайжруулах хэрэгтэй.
- 4. Судалгаанд оролцогчдын дийлэнх хувь хуулийн 144-р зүйл заалтын талаар хангалттай мэдээлэл байхгүй, мэдлэг бага байна. Ихэнх байгууллагууд хуулиа хэрэгжүүлдэггүй байдлаа энэ талаар мэдээлэл ирдэггүй, ямар нэгэн мэдэгдэл, шаардлага ирж байгаагүй хэмээн тайлбарлаж байна.** ААН, байгууллагын ойлголт, мэдлэгийн үнэлгээг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 (шинэчилсэн 144) дүгээр зүйлийг заалт бүрээр авч үзвэл:
 - а. Судалгаанд оролцогчдын Монгол улсын хөдөлмөрийн тухай хуулийн (111.1), хэрэв аж ахуйн нэгж байгууллага хуулийн энэ заалтыг /111.1/ хэрэгжүүлээгүй /хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой иргэнийг ажиллуулаагүй/ бол ажиллуулбал зохих орон тоо тутамд сар бүр төлбөр төлнө (111.2) гэсэн заалтын мэдлэг дунд зэрэг байв. Үүнээс үзвэл

хөдөлмөрийн хуулийг сурталчлах, зүйл, заалтын мэдлэгийг таниулах ажил чухал юм.

- b. ХБИ-ний эрхлэх боломжтой батлагдсан ажил мэргэжлийн жагсаалтын талаарх 38.9% нь энэ талаар сонссон, ХБИ-ий болон хөгжлийн бэрхшээлтэй гэр бүлийн гишүүнээ гэртээ асарч байгаа хүний үйлдвэрлэсэн бараа, бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээг гэрээгээр байнга худалдан авсан нөхцөлд сар бүр төлөх төлбөрөөс чөлөөлөгдөх эсвэл хөнгөлөгдөх 36.7 хувь, аж ахуйн нэгж, байгууллага тогтоосон төлбөрийг 24 сар тасралтгүй төлсөн тохиолдолд дараагийн 12 сард ногдох төлбөрөөс чөлөөлөгдөх талаарх мэдлэгийн түвшин 33.9 хувьтай байна. Хуулийн зүйл, заалтын талаар сургалт өгөх, гарын авлага, мэдээллээр хангах хэрэгтэй болжээ.

5. 144 дүгээр зүйлийн тухай заалтыг мэдээллийн олон сувгуудын сурталчилгаа хангалтгүй, цогц мэдээллийн хүртээмж бага. Судалгаагаар ХБИ-ийг ажиллуулах тухай хуулийн заалтын талаарх мэдлэг, мэдээллийг нийт хяналт, үнэлгээнд оролцогчдын дийлэнх нь буюу 30 орчим хувь нь хуулийн албан ёсны вэб хуудаснаас, 24.7% нь төрийн байгууллага, холбогдох мэргэжилтэнээс, 26.9% нь телевиз болон сошиал медиа сувгуудаас авдаг. Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгын 144 дүгээр зүйлийн тухай заалтыг мэдээллийн олон сувгуудаар сурталчлах, мэдээллийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх сургалт, сурталчилгаа явуулах шаардлагатай байгааг харуулж байна.

6. Хуулийн заалтын хэрэгжилт хангалтгүй түвшин байгаад төрийн байгууллага ХБИ-ийг ажиллуулснаас бий болох давуу талуудыг таниулах, сурталчлах талаар арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхгүй байгаа байдал нөлөөлж байна. Хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулахын тулд оролцогч бүх талуудыг мэдээллээр хангах, таниулах ажлын хүрээг нэмэгдүүлэх шаардлага өндөр байна. Судалгааны үр дүнгээр ААНБ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулснаар нийгмийн хариуцлагыг ухамсарладаг, хуулиа мөрдөх, ХБИ ажиллаж амьдрах илүү итгэл үнэмшилтэй болох, ААНБ-ын хөнгөлөлт, чөлөөлтийг эдлэх гэсэн давуу талуудыг бий болгодог гэж онцолжээ. Хуулийн заалтын хэрэгжилтийг сайжруулах боломжтой юм.

7. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд тохирсон хэрэглэгдэхүүний хүртээмж бага, бэрхшээлийн онцлогт тохирсон хэрэглэгдэхүүн нэр төрөл хангалтгүй. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын зүгээс хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан, үйлчлүүлэгч, хэрэглэгч нарт тохирох хэрэглэгдэхүүнийг бэлтгэсэн байдал, тусгай тоноглол бараг байхгүй. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахад үүсч байгаа хүндрэл бэрхшээлийг тодорхойлох судалгаагаар ажлын байрны тохируулга хийх шаардлага үүсдэг, ХБИ бол ажлын ачаалал даах чадвар сул,

эзэмшсэн мэргэжил нь байгууллагын ажил онцлогтой тохирохгүй байдаг гэсэн хүндрэл бэрхшээлийг хамгийн их дурьджээ.

8. Аж ахуйн нэгж байгууллага ХБИ-ийг ажиллуулахыг хүсч байгаа боловч, ажилд орох хүсэлтэй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдтэйгээ холбогдож чадахгүй байна.

Хяналт-шинжилгээний үнэлгээний үед авагдсан судалгааны үр дүнгээр ХБИ ажилд орох хүсэлт гаргаж байгаагүй, ажилд орохоор ханддаггүй эндээс улбаалан ажилд авах ХБИ олддоггүй гэсэн хариултыг өгч байсан нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг мэргэжлийн баримжаа олгох сургалтад хамруулж, ажил хөдөлмөрт зуучлах ажил харьцангуйгаар муу хийгдэж байгааг илэрхийлж байна.

9. ААНБ-уудын зүгээс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахад ихээхэн хөрөнгө зарах эсвэл онцлог нөхцөл байдал бүхий хүндрэл бэрхшээл тулгардаг байна.

Ажил мэргэжлийн онцлог, ажлын үүрэг даалгаварт тохирохгүй, ажлын байрны тохируулга хийхэд их хөрөнгө шаардагдах, ажлын ачаалал даах чадвар хязгаарлагдмал, хөдөлмөрийн бүтээмж харьцангуй доогуур болон ар гэрийн асуудал ихтэй зэрэг нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахгүй шалтгаануудын тэргүүн эгнээнд эрэмбэлэн гаргаж ирсэн байна. Ажил олгогч, бизнес эрхлэгчдийн зүгээс хөдөлмөрийн өндөр бүтээмжтэй мэргэшсэн ажилтан ажиллуулах хүсэл сонирхолд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн бүтээмж муу байдал нийцэхгүй байгааг илэрхийлээд, үйлдвэрлэл, үйлчилгээний технологийн хэвийн үйл ажиллагаа болон ажлын зохион байгуулалтад сөрөг нөлөө үзүүлдэг байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны гүйцэтгэх ажил үүргийг тухайн нөхцөл байдлаас шалтгаалан өөр ажилтан гүйцэтгэснээс нэг ажилтан хоёр ажил хийх буюу хэт их ачаалалд орж, хүндрэл үүсдэг талаар санал гомдол гаргасан. Иймээс аж ахуйн нэгж байгууллагууд 25 ажлын байр тутамд нэг ХБИ ажиллуулна гэсэн заалт хэт өндөр байж болзошгүйг хууль боловсруулахад оролцогчид анхаарах шаардлагатай.

10. Зарим ажил олгогч, тэр дундаа хувийн хэвшлийн ААНБ-ын ажил олгогчдын зүгээс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахгүй харин төлбөр төлөх нь амар гэсэн хандлага харагдаж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд авъя гэсэн ч тохирох ажлын байр байхгүй, мөн тэдний боловсролын түвшин, ажлын ур чадвар, ажлын туршлага шаардлагад нийцдэггүй болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажилд орохоор хандаж байгаагүй зэрэг шалтгаантай холбоотой байна.

11. Цэрэг, цагдаа, батлан хамгаалах байгууллагуудад ХБИ ажиллуулах эрх зүйн орчин бүрдээгүй. ХБИ-ийг ажиллуулдаггүй, төлбөр төлдөггүй ААНБ-уудын дийлэнх хувь нь онцгой байдал, цэрэг, цагдаа, шүүх зэрэг төрийн тусгай

хамгаалалтын байгууллагууд байна. Эдгээр байгууллагууд шинээр ажилд авахдаа төрийн албаны хүний нөөцөөс, бие бялдарын тусгай шаардлага, төрийн албан хаагчийн сонгон шалгаруулалтанд шалгалт өгч тэнцсэн хүнийг ажилд авдаг гэж хариулжээ.

- 12. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагуудын хамтын ажиллагаа сул байна.** Онцгойлон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрх ашгийг хамгаалж ажилладаг ХБИ-ийн холбоо, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний аймаг, дүүргийн дэд зөвлөл, үйлдвэрчний эвлэл болон Нийгмийн даатгалын газар, Татварын ерөнхий газар, Хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний газар болон ажил олгогчдын хамтын ажиллагаа сул байна. Салбар дундын хамтын үйл ажиллагааны уялдааг хангах, сайжруулахад онцгойлон анхаарах хэрэгтэй.
- 13. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байр олноор бий болгосон, илүү санаачлагатай ажиллаж байгаа ажил олгогчийг урамшуулах систем оновчгүй.** Энэ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг цаашид тогтвортой ажиллуулах, ажлын байр нэмж бий болгохгүй хүсэл эрмэлзэлгүй болгож хуулийн хэрэгжилтийг сулруулж байна.
- 14. Тохирох хэрэглэгдэхүүнийг нэр төрлийг авч үзвэл, налуу замаас бусад төрлийн тохирох хэрэглэгдэхүүн хангалтгүй байна.** Барилгын стандарт дүрэм батлагдсан ч төрийн болон бусад аж ахуйн байгууллагуудад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд зориулсан зам талбай, орох гарах гарц байдаг боловч тусгай тоноглолтой зориулалтын бие засах газрууд байхгүй улмаас ХБИ, үйлчлүүлэгч, ахмад настай хүмүүст ая тухтай орчин нөхцөл бүрдээгүй.
- 15. Зарим ААНБ-ын сайн туршлагыг дэмжиж, сурталчлах ажиллагаа маш чухал байна.** Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахад гадуурхах үл тоох асуудал үүсгэхгүй байх нөхцлийг бүрдүүлэхийг хичээдэг, ээлжийн амралт олгох, богиносгосон цагаар ажиллуулах, ажлын ачааллыг багасгах, ААНБ эм тарианы хөнгөлөлт үзүүлэх, цалинтай чөлөө өгөх, эмчилгээний зардалд буцалтгүй тусламж олгох, цалин нөхөн олговор олгох зэрэг нийгмийн дэмжлэгийг хамгийн их үзүүлдэг гэж хариулжээ.

ХОЁР. АЖИЛ ЭРХЭЛЖ БУЙ ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

Аж ахуйн нэгж, байгууллагад хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээс авсан судалгааны үр дүнгээс тухайн байгууллагад ажиллаж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ерөнхий сэтгэл ханамж өндөр байгаа хэдий ч зарим талаар анхаарах зүйлүүд ажиглагдсан. Үүнд:

- 1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажил хөдөлмөр эрхлэхэд боловсролын түвшний үзүүлэх нөлөөлөл өндөр байна.** Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний үр дүнд ажил эрхэлж байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 49.7% эрэгтэй, 50.3% нь эмэгтэй байна. Боловсролын хувьд 39.8% нь дээд, 7.3% нь тусгай дунд, 38.7% нь бүрэн дунд, 9.8% нь бүрэн бус дунд, 4.0% бага, 0.4% нь боловсролгүй иргэд байгаа нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хувьд мэргэжлийн болон дээд боловсрол эзэмших нь тэднийг хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх, улмаар хуулийн хэрэгжилт сайжрах боломжтой байгаа нь харагдаж байна.
- 2. Нийт ажил эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний 5% нь удирдах албан тушаалын, 29% нь мэргэжлийн, 33% нь техникийн ба гүйцэтгэх албан тушаалын ажил эрхэлж байгаа бол 34% нь бага албан тушаалын албан хаагч ажилтан байна.**
- 3. Хөгжлийн бэрхшээлийн төрөл онцлогт тохируулан ажлын байран дахь тохирох хэрэглэгдэхүүн, ажлын орчин нөхцлийн хувьд ялгаатай бодлого хэрэгжүүлж чадахгүй байна.** Хөгжлийн бэрхшээлийн төрлийн хувьд хавсарсан болон тулгуур эрхтний хөдөлгөөний бэрхшээлтэй иргэд дийлэнх хувийг эзэлж байгаа учраас аж ахуйн нэгж, байгууллагууд энэ төрлийн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан ажлын байр болон тохирох хэрэглэгдэхүүнийг бий болгох шаардлагатай байна. Нөгөө талаас ажил олгогчдын зүгээс хөгжлийн бэрхшээлийн хувьд тохирох хэрэглэгдэхүүн шаардлагагүй иргэд ажилладаг учраас энэ талын нөхцөл байдал анхаарал хандуулдаггүй байна.
- 4. Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн дундаж цалин доогуур байна.** Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 70 гаруй хувь нь 420 мянгаас 900 мянган төгрөгийн хооронд цалинтай байгаа нь улсын дундаж цалингаас 1.8 дахин бага болох нь судалгааны дүнгээр тодорхойлогджээ. Иймд ХБИ-ий хөдөлмөрийн хөлсний үнэлэмж доогуур тул хөдөлмөр эрхлэх хөшүүрэг болж өгдөггүй.
- 5. Хөдөлмөрийн гэрээнд хөдөлмөрийн хуулийн амралтын цаг, ажлын цагийн богиносолт, ажлыг хөнгөвчлөх зэрэг ХБИ-д тохирсон ажлын байрны онцлог заалтуудыг тодорхой нарийвчлан тусгаагүй нийтлэг дутагдал ААНБ-д байна.**

Үүнд:

 - хөдөлмөрийн гэрээний гол болон бусад нөхцөл тодорхойгүй
 - албан тушаалын болон гүйцэтгэх ажил үүрэг, ажлын цаг тодорхой бичигдээгүй
 - хөдөлмөрийн нөхцөл тодорхой бичигдээгүй
 - хөдөлмөрийн гэрээний гол нөхцөл болон бусад нөхцөл байхгүй гэрээнд ажилтан гарын үсэг зурсан
 - ижил загвараар бүх ажиллагчидтай гэрээ байгуулдаг, ХБИ-д зориулсан тусгайлсан заалтуудыг тусгаагүй

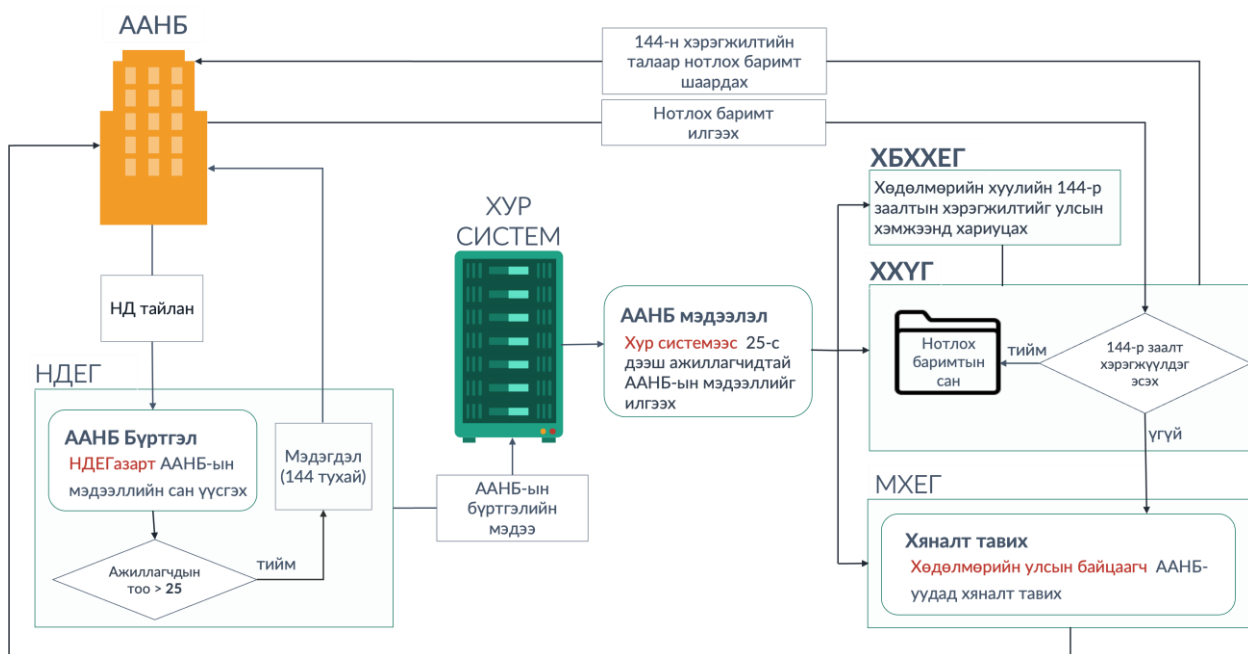
- хугацаа тодорхойгүй, гэрээний хугацаа дууссан зэрэг
6. **Ажлын байрны тодорхойлолтыг ХБИ-ийн ажлын байранд гүйцэтгэх чиг үүргийг тодорхой зааж өгч боловсруулаагүй.** Судалгаанд оролцсон хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 88.3 хувь өөрсдийн эрхэлж буй ажлын байрны тодорхойлолттой танилцсан нь ололттой боловч, ажлын байрны тодорхойлолтонд ХБИ ажлын байрны онцлогт тохирсон шаардлага, чиг үүргийн талаар тодорхой зааж өгдөггүй байдал ихээр ажиглагдсан.
 7. **Ажил олгогчид хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд цалин олгохдоо ХАОАТ болон ЭМД-ын хувь хэмжээг НДШ-ээс хасч бодохгүй дутагдал их байна.**
 8. **Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ажил хөдөлмөр эрхэлж, ажлын байран дээр суралцаж хөгжих, хамт олонтой байх нь сэтгэл зүйд эерэг таатай нөлөөллийг бий болгодог.** Судалгаанд оролцсон хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 80-аас дээш хувь ажил байрандаа сэтгэл санаа өөдрөг байдаг бөгөөд ажил эрхлэх явцад үүсдэг хүндрэл бэрхшээлийг шийдвэрлэхэд хамгийн их тусалдаг хүмүүс бол хамт ажиллагчид гэж хариулжээ.
 9. **Ажил гүйцэтгэхэд үүсдэг хамгийн их хүндрэл бэрхшээл нь ХБИ – ний бодит чадвараас ажлын ачаалал хэтрэх, ХБИ-ийг ойлгох хамт олны харилцаа, ёс зүй, чиг хандлага төлөвшөөгүй, хөгжлийн бэрхшээлийнх төрөлд тохирсон ажил өгөхөд удирдлага анхаардаггүй.**
 10. **Хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучуудад зориулсан тусгайлсан арга хэмжээ хангалтгүй.** 2020 оны судалгаагаар осол гэмтэлд бүртгэгдсэн нийт тохиолдлын 62.8 хувийг эрэгтэйчүүд, 38.2 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлжээ. Арван мянган эрэгтэй хүнд ногдох ослын гэмтэл 25-29 насанд хамгийн өндөр байна. Эндээс олдмол ХБИ-ийн тоо залуучуудын дунд өсжээ. Судалгаанд хамрагдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 60-аас дээш хувь нь дөч, түүнээс дээш настай хүмүүс юм. Иймд 34 хүртэлх насны хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт бага байгааг анхаарч, хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн тусгайлсан хөтөлбөр хэрэгжүүлэх нь зүйтэй.

4.2 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 144-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангах арга хэмжээ, түүнийг хэрэгжүүлэх санал, зөвлөмж

Аж ахуй нэгж, байгууллагын Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгын 144 дүгээр зүйл заалтын хэрэгжилтийг сайжруулахад авах арга хэмжээг илүү үр дүнтэй болгоход чиглэгдсэн санал зөвлөмж боловсруулав.

Өнөөгийн байдлаар хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангуулах чиглэлээр төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны уялдаа холбоо сул,

төрийн аль байгууллага дээр ямар чиг үүрэг төвлөрч байгаа нь тодорхой бус байгаагаас үүдэн хэрэгжилт сул байгаа нь хөндлөнгийн хяналт, мониторингийн үр дүнгээс тодорхой харагдсан. Тиймээс Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангуулах үйл ажиллагааны процессыг системтэйгээр шинэчлэх дараах хувилбарыг санал болгож байна.



Зураг 4. 1Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангах процесс

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангах “Процесс”-ын тайлбар

- ААНБ-ууд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн болон тэтгэврийн насны ажиллагчдаа ижил 22 кодоор бүртгэж байгааг салгаж тусдаа кодоор бүртгэдэг болох. Энэхүү шинэчилсэн кодоор ААНБ-ууд нийгмийн даатгалын тайлангаа НДЕГ-ын систем рүү илгээснээр ААНБ-ын мэдээллийн сан үүснэ. Ажиллагчдын тоо 25-с их ААНБ-ууд руу хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144.2, 144.3 эсвэл 144.4 дэх заалтуудыг хэрэгжүүлэх тухай мэдэгдлийг НДЕГ-ын системээс автоматаар илгээнэ. Эсвэл 25-с дээш ажиллагчидтай байгууллагуудын НД тайлан дээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж байгаа эсэх талаарх мэдээлэл оруулах хэсэг идэвхжиж, тухайн мэдээллийг бөглөөгүй нөхцөлд тайлан илгээгдэхгүй байх нөхцөлийг НД-ын тайлангийн системд суулгаж өгч болно.
- НДЕГ-ын системээс “ХУР” төрийн мэдээлэл солилцооны систем рүү ААНБ-ын ажиллагчдын тооны мэдээлэл илгээгдэнэ.
- ХБХХЕГ-т Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангуулах “Хөдөлмөрийн улсын хяналтын байцаагчийн” орон тоог бий болгох, чадавхжуулснаар уг хуулийн хэрэгжилтийг улсын хэмжээнд хариуцах нэгж бий

- болно. Өөрөөр хэлбэл, тухайн мэргэжилтэн ХУР системээс ААНБ-ын ажиллагчдын тооны мэдээлэл болон ХБИ ажиллуулж байгаа эсэх талаар мэдээллийг авч, 21 аймаг, Улаанбаатар хотын 9 дүүргийн ХХҮГ-ын тухайн асуудлыг хариуцсан мэргэжилтнүүдэд ерөнхий чиглэл өгөх, холбогдох тайлан мэдээг шаардаж улсын хэмжээний нэгтгэл гаргах зэрэг чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ.
- ХХҮГ-ын хөдөлмөрийн мэргэжилтнүүд ХУР системээс ААНБ-ын ажиллагчдын тооны мэдээлэл болон ХБИ ажиллуулж байгаа эсэх талаар мэдээллийг авч ААНБ-ууд руу 144-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангах шаардлага хүргүүлнэ. Энэхүү шаардлагад дараах нотлох баримтуудыг бүрдүүлж, илгээхийг шаардана. Үүнд:
 - ХБИ болохыг тодорхойлсон эмнэлэг, хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэр
 - Хөдөлмөрийн гэрээ
 - Ажлын байрны тодорхойлолт
 - Цалингийн хүснэгт
 - ХБИ ажиллуулаагүйн улмаас төлсөн төлбөрийн баримт
 - ААНБ-уудаас хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144-р зүйл заалтыг хэрэгжүүлж байгаа эсэх талаар ХХҮГ-аас шаардсан нотлох баримтуудыг бүрдүүлж, холбогдох мэргэжилтэн рүү илгээнэ.
 - ХХҮГ-ын хөдөлмөрийн мэргэжилтэн ААНБ-уудаас ирсэн нотлох баримтуудыг шалгаж, холбогдох хуулийг хэрэгжүүлж байгаа эсэхийг хянана. Холбогдох хуулийн хэрэгжилтийг хангасан байгууллагууд дээр нотлох баримтын хавтас үүсгэж, сан бүрдүүлнэ. Харин хуулийн хэрэгжилтийг хангахгүй байгаа ААНБ-ын мэдээллийг МХЕГ руу илгээнэ.
 - МХЕГ-ын хөдөлмөрийн улсын байцаагч ХХҮГ-аас ирсэн мэдээлэл дээр үндэслэн хуулийн хэрэгжилтийг хангахгүй байгаа ААНБ-уудтай холбогдон хяналт, мониторингийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах процессыг нэвтрүүлэхээс гадна дараах хэд хэдэн чиглэлээр үйл ажиллагааг сайжруулах саналыг зөвлөмж болгон хүргэж байна.

НЭГ. ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДАД ХАНДСАН ЗӨВЛӨМЖ

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яаманд (ХНХЯ):

1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144.4-р зүйл заалтын дагалдах журмыг баталж, хэрэгжүүлэх
2. Төрийн тусгай чиг үүрэг хэрэгжүүлдэг хууль, хүчний байгууллагуудад энгийн албан хаагчдын тоотой уялдуулан ажиллуулбал зохих хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний тоог тусгай журмаар зохицуулах боломжийг судлах
3. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144.2-р зүйл заалтын дагуу хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажлын байраар хангаагүй, 144.3-т заасан төлбөрийг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төлөөгүй эсвэл 144.4-т заасан бараа үйлчилгээг худалдаж аваагүй тохиолдолд авах арга хэмжээ, хариуцлага тооцох механизмыг холбогдох хуулиудад тусгаж, тодорхой болгох
4. Төрийн байгууллагууд хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144.3-р зүйл заалтыг хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд төлөх төлбөрийг төсөвт суулгах эсэх талаар тодорхой шийдвэр гаргах. Хэрэв төсөвт суулгах боломжгүй бол төрийн байгууллагууд 144.2-4 т заасан заалтыг хэрхэн хэрэгжүүлэхийг тодорхой болгож өгөх.
5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг хариуцаж байгаа төрийн байгууллагуудын чиг үүргийг тодорхой болгох, хамтын ажиллагааг дэмжих
 - ХНХЯ болон түүний харьяа байгууллагуудын зүгээс чиг үүргийн байгууллагуудтай (НДЕГ, МХЕГ, ТЕГ) хамтын ажиллагааг сайжруулах, (Тухайлбал; Хамтын ажиллагааны санамж бичиг байгуулах г.м)
6. Хувийн хэвшил, мэргэжлийн холбоо, ТББ-тай ажиллах хамтын ажиллагааг дэмжих
 - Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажлын байранд зуучлах төрөлжсөн хөдөлмөрийн биржийг чадавхжуулах
 - Төрийн ажлыг ТББ-аар гэрээлэн гүйцэтгүүлэх боломжийг дэмжих, олон улсад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд зуучилсан сайн туршлагыг судалж, нэвтрүүлэх
7. Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын үйл ажиллагаанд хяналт тавих, төлөөллийн байгууллагуудын оролцоог нэмэгдүүлэх
8. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төвлөрсөн хөрөнгийн зарцуулалт, хуваарилалтыг сайжруулах
 - Хөдөлмөр эрхлэлтийн санд ААНБ-ын оруулж байгаа төлбөр төлсөн хувь хэмжээг харгалзан, санхүүжилтийг орон нутагт ялгавартай хуваарилах
 - Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төвлөрсөн хөрөнгийн тодорхой хэсгийг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг их, дээд сургууль, техник, мэргэжлийн

сургуульд сургаж боловсрол эзэмшүүлэхэд зарцуулах (цаг уур болон техникийн тусгай мэргэжлээр мэргэжилтэн бэлтгэх)

- Тохирох хэрэглэгдэхүүн дэд бүтцийг барилгын стандартад тусгах, тулгуур эрхтний бэрхшээлтэй хүмүүст зориулагдсан зам талбайг засах, орох гарах гарцыг стандартын дагуу бий болгох, хуучин барилгуудыг дэд бүтэцтэй болгуулах асуудлыг аймаг орон нутгийн холбогдох газруудад чиглэл өгч хэрэгжүүлэх

ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ХҮНИЙ ХӨГЖЛИЙН ЕРӨНХИЙ ГАЗАРТ (ХБХХЕГ):

1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг хариуцаж байгаа төрийн байгууллагуудын чиг үүргийг тодорхой болгох, хамтын ажиллагааг дэмжих
2. Нэгдсэн бүртгэл, мэдээллийн системийг бий болгох, цахим шилжилт хийх, (Төрийн байгууллагын Хур системд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн мэдээллийг оруулах болон ҮСХ-ны өгөгдөл дээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн статистик мэдээллийг сайжруулах)
3. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангуулах асуудлыг хариуцсан мэргэжилтний орон тоог бий болгосноор тус хуулийн хэрэгжилтийн байдалд улсын хэмжээнд хяналт тавьж ажиллах
4. Хөдөлмөрийн хуулийн 144-р зүйл заалтын хэрэгжилтийн талаарх тайлан, мэдээллийн санг жил бүр шинэчилж байх, хариуцах эзнийг тодорхой болгох
5. Хувийн хэвшил, мэргэжлийн холбоо, ТББ-тай ажиллах хамтын ажиллагааг дэмжих
 - Төрийн ажлыг ТББ-аар гэрээлэн гүйцэтгүүлэх боломжийг дэмжих, олон улсад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд зуучилсан сайн туршлагыг судалж, нэвтрүүлэх
 - Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд ороход дадлагажуулдаг, (job coaching) сургалтаар бэлтгэгдсэн энгийн иргэдийг хүнд хэлбэрийн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажлын байранд зуучлахад нь урамшуулал олгох тогтолцоог бүрдүүлэх
 - Мэргэжлийн холбоодоор дамжуулан сургалт, сурталчилгааны төрөл бүрийн ажлыг зохион байгуулах, ажилд зуучлах чиг үүргийг мэргэшсэн хөдөлмөрийн биржтэй хамтран хэрэгжүүлэх
 - Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144-р зүйл заалтыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой асуудлаар салбар дундын байгууллагуудын хамтарсан семинар, хэлэлцүүлэг, зөвлөлдөх уулзалт, арга хэмжээнүүдийг түвшин бүрд зохион байгуулах
6. Мэдлэг мэдээлэл, сурталчилгаатай холбоотой үйл ажиллагааг тогтмол хэрэгжүүлэх

- ХБИ-ийн шинэчилсэн хуулиар сургалт, хуульд заасан татварын хөнгөлөлт чөлөөлөлт, бусад урамшуулалтай холбогдох хуулийн заалтын талаар эрх зүйн сургалт, семинар тогтмол явуулах
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажлын байраар хангасан, тохирох хэрэглэгдэхүүнийг бий болгосон шилдэг ААНБ-уудыг алдаршуулах, сурталчлах (Тухайлбал: МҮХАҮТ-ээс жил бүр шалгаруулдаг шилдэг 100 ААНБ-н шалгуурт оруулах)
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихдээ цахим технологи ашиглах, ХБИ цахимаар зайнаас ажил эрхлэх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлэх
- ААНБ-дад хөдөлмөрийн хуулийн заалтын мэдлэгийг цогцоор нь багтаасан гарын авлага, товхимол, материал бэлтгэж тараах
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой хууль эрх зүй, сэтгэл зүй, хүний хөгжил болон амьдрах ухааны сургалт явуулах

ХӨДӨЛМӨР ХАЛАМЖ, ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ГАЗАРТ (ХХҮГ):

1. ХХҮГ-ын хөдөлмөрийн мэргэжилтнүүд ХУР системээс ААНБ-ын ажиллагчдын тооны мэдээлэл болон ХБИ ажиллуулж байгаа эсэх талаар мэдээллийг авч ААНБ-ууд руу 144-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангах шаардлага хүргүүлнэ. Энэхүү шаардлагад дараах нотлох баримтуудыг бүрдүүлж, илгээхийг шаардана. Үүнд:
 - ХБИ болохыг тодорхойлсон эмнэлэг, хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэр
 - Хөдөлмөрийн гэрээ
 - Ажлын байрны тодорхойлолт
 - Цалингийн хүснэгт
 - ХБИ ажиллуулаагүйн улмаас төлсөн төлбөрийн баримт
2. ААНБ-уудаас хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144-р зүйл заалтыг хэрэгжүүлж байгаа эсэх талаар ХХҮГ-аас шаардсан нотлох баримтуудыг бүрдүүлж, холбогдох мэргэжилтэн рүү илгээнэ.
3. ХХҮГ-ын хөдөлмөрийн мэргэжилтэн ААНБ-уудаас ирсэн нотлох баримтуудыг шалгаж, холбогдох хуулийг хэрэгжүүлж байгаа эсэхийг хянана. Холбогдох хуулийн хэрэгжилтийг хангасан байгууллагууд дээр нотлох баримтын хавтас үүсгэж, сан бүрдүүлнэ. Харин хуулийн хэрэгжилтийг хангахгүй байгаа ААНБ-ын мэдээллийг МХЕГ-руу илгээнэ.
4. Хур системээс авсан мэдээллийн дагуу 25-аас дээш ажиллагчидтай байгууллагын мэдээлэлд үндэслэн хөдөлмөрийн биржид бүртгэлтэй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг тухайн ААНБ-д ажлын байранд санал

болгох, зуучлах. /Санал болгож буй ХБИ-г сургалтанд хамруулан чадавхжуулсан байх шаардлагатай/

МЭРГЭЖЛИЙН ХЯНАЛТЫН ЕРӨНХИЙ ГАЗАРТ (МХЕГ):

1. Хөдөлмөрийн хуулийн 144-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангуулах чиглэлээр ХХҮГ-тай хамтран ажиллах чиглэлээр хамтын ажиллагааны санамж бичиг байгуулж, ХХҮГ-ын мэргэжилтнүүдээс ирсэн мэдээллийн дагуу ААНБ-уудад хуулийн хэрэгжилтийг хангуулах чиглэлээр тогтмол хяналт тавьж ажиллах
2. ААНБ-уудаас хуулийн хэрэгжилтийг хангуулж байгаа гүйцэтгэлийн түвшинг төрийн албан хаагчдын үр дүнгийн урамшууллыг тооцох нэг үзүүлэлт болгон оруулах
3. Тохирох хэрэглэгдэхүүний стандартын хяналтыг сайжруулах, хуулийн хэрэгжилтийг хангуулах

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ЕРӨНХИЙ ГАЗАРТ (НДЕГ):

1. НД-ын тайлангийн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг бүртгэдэг 22 кодыг тэтгэврийн насны ажиллагчдыг бүртгэдэг кодоос салгаж, тусдаа кодоор бүртгэх
2. ААНБ-ыг ажиллагчдын тооны ялгаатай бүлгээр мэдээллийн сан бүрдүүлж, ХУР төрийн мэдээлэл солилцооны систем рүү мэдээллээ илгээх, 25-с дээш ажиллагчидтай ААНБ-ууд руу хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144-р зүйл заалтыг хэрэгжүүлэх талаарх мэдэгдлийг системээсээ автоматаар илгээх

ТАТВАРЫН ЕРӨНХИЙ ГАЗАРТ (ТЕГ):

1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144.2-р зүйл заалтыг хангасан тохиолдолд татварын цахим системээс ААНБ орлогын албан татвар, ХХОАТ хөнгөлөлт, урамшууллыг автоматаар тооцох
2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажлын байраар хангасан тохиолдолд ААНБ-уудад олгох татварын хөнгөлөлт, урамшууллын талаарх мэдлэг, мэдээллийг сурталчлан таниулах ажлыг ХБХХЕГ-тай хамтран хэрэгжүүлэх

ХОЁР. АЖ АХУЙН НЭГЖ БАЙГУУЛЛАГАД ХАНДСАН САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

1. НДЕГ-т нийгмийн даатгалын тайлангаа тогтмол илгээдэг байх
2. ААНБ-ууд НДЕГ-аас ирсэн мэдэгдлийн дагуу хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилтийг хангаж ажиллах
3. ХХҮГ-аас ирсэн шаардлагын дагуу тухайн байгууллагад ажиллаж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн холбогдох нотлох баримтуудыг хувийн хавтсанд нь бүрдүүлж, тогтмол шинэчилдэг байх, ХХҮГ-т шаардсан хугацаанд нь нотлох баримтыг илгээдэг байх

4. Мэргэжлийн хяналтын хөдөлмөрийн улсын байцаагчийн шаардлагыг биелүүлж ажиллах
5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн цалин, хангамжийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх:
6. Ажлын байрны тодорхойлолтод ХБИ-ийн бэрхшээлийн төрлөөс хамааруулан тохирох хэрэглэгдэхүүний стандарт, чиг үүргийг тодорхой зааж өгөх:
7. Хөгжлийн бэрхшээлийн төрлөөс хамааруулан хөдөлмөрийн нөхцөл болон өдөрт ажиллах цагийг ажлын байрны тодорхойлолтод тодорхой зааж өгөх:
8. ХХҮГ болон мэргэшсэн хөдөлмөр зуучлалын байгууллагуудтай хамтын ажиллагааг сайжруулах замаар ажил хайж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн мэдээллийг авах
9. Хараагүй хүмүүст хөтлөх тэмдгийг брайлаар товойлгож хийх, тоноглолууд дээрх заавар зөвлөгөөг брайл үсгээр бичсэн байх. Сул хараатай хүмүүст зориулж тод өнгөөр том үсгээр бичиж бэлдэх
10. Сонсголын согогтой хүмүүст зориулж, утсаар ярихад нь цаад хүний яриа дэлгэц дээр гарах, электрон шуудангаар харилцах, чичирхийлэх төхөөрөмжөөр үдийн завсарлага, орох тарах цагийн дохио өгч мэдэгдэх