

2020



УДИРДЛАГЫН
АКАДЕМИ

ХӨДӨЛМӨР
ЭРХЛЭЛТИЙГ
ДЭМЖИХ БОДЛОГЫН
ҮР ДҮНГИЙН
ШИНЖИЛГЭЭ



УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИЙН
СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

025



УДИРДААГЫН
АКАДЕМИ

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ БОДЛОГЫН ҮР ДҮНГИЙН ШИНЖИЛГЭЭ

СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН
025

Улаанбаатар хот
2020 он

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ БОДЛОГЫН ҮР ДҮНГИЙН ШИНЖИЛГЭЭ

Энэхүү бүтээлийн зохиогчийн эрхийг хуулийн дагуу хамгаалсан болно. Бүтээлийг бүтнээр буюу хэсэгчлэн хувилах, нийтлэх, электрон системд оруулах болон бусад ямар нэг хэлбэрээр олшруулахыг хориглоно.

СУДАЛГААНЫ БАГ

Ахлагч

Б.Нарантулга Доктор. Удирдлагын академийн
Улсын салбарын удирдлагын тэнхимийн дэд профессор

Зөвлөх

С.Зулпхар Доктор, профессор.
Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын дэд сайд

Гишүүд

Ч.Эрдэнэчимэг Доктор, дэд профессор. Удирдлагын академийн
Улсын салбарын удирдлагын тэнхим

С.Ганцэцэг Магистр. Удирдлагын академийн
Эрх зүйн тэнхимийн ахлах багш

С.Наранцэцэг Магистр. Удирдлагын академийн
Улсын салбарын удирдлагын тэнхимийн ажилтан

"Мөнхийн Үсэг" ХХК-д эхийг бэлтгэж хэвлэв.

АГУУЛГА

| | |
|--|------------|
| ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ | IV |
| ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ | V |
| ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ | VII |
| ӨМНӨХ ҮГ | IX |
| НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. УДИРТГАЛ | 1 |
| 1.1. Судалгааны асуудал | 1 |
| 1.2. Судалгааны зорилго, зорилт | 2 |
| 1.3. Судалгааны асуулт | 2 |
| ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. СУДЛАГДСАН БАЙДЛЫН ТОЙМ | 3 |
| 2.1. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, зохицуулалтын онол, үзэл баримтлал | 3 |
| 2.2. Бодлогын үр дүнг судлах онол, арга зүй | 13 |
| 2.3. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнг үнэлэх аргачлал, үзүүлэлт | 25 |
| 2.4. Судалгааны үзэл баримтлал | 31 |
| ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ | 33 |
| 3.1. Судалгааны өгөгдлийн эх сурвалж, өгөгдөл цуглуулах арга | 33 |
| 3.2. Судалгааны өгөгдөл боловсруулах, шинжлэх арга | 33 |
| 3.3. Эх олонлог, түүвэр | 34 |
| 3.4. Судлах үзүүлэлт, хувьсагч | 37 |
| ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ. СУДАЛГААНЫ ӨГӨГДЛИЙН БОЛОВСРУУЛАЛТ, ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ҮР ДҮН | 38 |
| 4.1. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, эрх зүйн орчны шинжилгээ | 38 |
| 4.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүн | 49 |
| 4.2.1. Хүртээмж | 49 |
| 4.2.2. Тэгш байдал | 62 |
| 4.2.3. Үр ашиг | 73 |
| 4.2.4. Зорилтын биелэлт | 90 |
| 4.2.5. Үр нөлөө | 104 |
| 4.3. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнд нөлөөлж буй хүчин зүйл, тулгамдсан асуудал | 117 |
| ТАВДУГААР БҮЛЭГ. ДҮГНЭЛТ, САНАЛ | 133 |
| ЭХ СУРВАЛЖ | 139 |
| ХАВСРАЛТ | 146 |

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

| | |
|--------|--|
| АМЧБОУ | Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээ |
| АНУ | Америкийн Нэгдсэн Улс |
| БНМАУ | Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улс |
| БНХАУ | Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс |
| БШУЯ | Боловсрол, шинжлэх ухааны яам |
| ДБ | Дэлхийн банк |
| ДНБ | Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн |
| НДШ | Нийгмийн даатгалын шимтгэл |
| НҮБХХ | Нэгдсэн үндэсний байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр |
| ОУХБ | Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага |
| ҮНБ | Үндэсний нийт бүтээгдэхүүн |
| ҮСХ | Үндэсний статистикийн хороо |
| ХБИ | Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн |
| ХБНГУ | Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс |
| ХНХСИ | Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт |
| ХНХ | Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал |
| ХНХЯ | Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам |
| ХЭДС | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан |
| ХЭДҮЗ | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний зөвлөл |
| ЭЗХАХБ | Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага |

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

| | | |
|-----------|---|-----|
| Зураг 1. | Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын орчин үеийн чиг хандлага | 8 |
| Зураг 2. | Судалгааны үзэл баримтлал | 31 |
| Зураг 3. | Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд хамрагдсан иргэдийн тоо, 2012-2019 оноор | 49 |
| Зураг 4. | Үйлчилгээний хүртээмжийн үнэлгээ (дундаж утга), хамрагдсан үйлчилгээний төрөл, байршлаар | 57 |
| Зураг 5. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ зорилтот бүлэгт хүрсэн эсэх, байршлаар | 63 |
| Зураг 6. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ зорилтот бүлэгт хүрсэн эсэх, насны бүлгээр | 64 |
| Зураг 7. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ зорилтот бүлэгт хүрсэн эсэх, хүйсээр | 66 |
| Зураг 8. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ зорилтот бүлэгт хүрсэн эсэх, боловсролын түвшингээр | 66 |
| Зураг 9. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ зорилтот бүлэгт хүрсэн эсэх, үйлчилгээний зорилтот бүлгээр | 67 |
| Зураг 10. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн хүрээнд олгосон санхүүгийн дэмжлэг, нэг хүнд ногдох дүнгээр (сая төгрөг), 2019 оноор | 77 |
| Зураг 11. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний хэрэгцээнд нийцсэн байдлын үнэлгээ (хувь), хамрагдсан үйлчилгээгээр | 86 |
| Зураг 12. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний хэрэгцээнд нийцсэн гэсэн хариултын хувь, байршил ба боловсролын түвшингээр | 87 |
| Зураг 13. | Ажилгүйдлийн түвшин, хувиар, 2012-2019 оноор | 92 |
| Зураг 14. | Ажилгүйдлийн шалтгаан, хувиар | 93 |
| Зураг 15. | Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний үр дүнгийн үнэлгээ, дундаж утгаар | 95 |
| Зураг 16. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний үр дүнгийн үнэлгээ, дундаж утгаар | 97 |
| Зураг 17. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн үр дүнгийн үнэлгээ, дундаж утгаар | 98 |
| Зураг 18. | Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, хувиар, 2012-2019 оноор | 100 |



| | |
|---|-----|
| Зураг 19. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний нөлөөгөөр хувь хүнд гарсан өөрчлөлт, хувиар..... | 105 |
| Зураг 20. Хөдөлмөр эрхлэлт дээшилсэн талаарх үнэлгээ, ажил эрхэлдэг эсэхээр | 108 |
| Зураг 21. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн ерөнхий үнэлгээ, хувиар | 114 |
| Зураг 22. Ажилгүйчүүд, боломжит ажиллах хүч болон ажил идэвхтэй хайгчдын тоо, 2018 оноор | 127 |
| Зураг 23. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт, 2012-2019 оноор..... | 128 |

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

| | | |
|-------------|---|----|
| Хүснэгт 1. | Судалгааны түүврийн мужлалт | 35 |
| Хүснэгт 2. | Санал асуулгын судалгааны түүврийн хэмжээ | 35 |
| Хүснэгт 3. | Ярилцлагын түүвэр | 36 |
| Хүснэгт 4. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн агуулгын шинжилгээ | 41 |
| Хүснэгт 5. | Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөрийн зорилтот бүлэг | 43 |
| Хүснэгт 6. | Ажилгүй иргэдийн АМЧБОУ-нд хамрагдалт (хувь), 2012-2019 оноор..... | 50 |
| Хүснэгт 7. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нийтийг хамарсан ажилд хамрагдалт, 2012-2019 оноор..... | 51 |
| Хүснэгт 8. | Ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамрагдалт, 2012-2019 оноор | 52 |
| Хүснэгт 9. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт хамрагдалт, 2016-2019 оноор..... | 54 |
| Хүснэгт 10. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт хамрагдалт, хувиар, 2016-2019 оноор | 55 |
| Хүснэгт 11. | Үйлчилгээнд хамрагдахад тулгарсан бэрхшээл, үйлчилгээний төрлөөр..... | 59 |
| Хүснэгт 12. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний тэгш байдал хангагдсан эсэх талаар мэргэжилтнүүдийн өгсөн хариултын нэгтгэл..... | 69 |
| Хүснэгт 13. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний тэгш байдал эсэх хангагдсан талаарх иргэдийн өгсөн хариултын нэгтгэл..... | 71 |
| Хүснэгт 14. | Нийтлэг үйлчилгээний санхүүжилтийн зарим үзүүлэлт, 2012-2019 оноор..... | 74 |
| Хүснэгт 15. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний санхүүжилтийн зарим үзүүлэлт, 2012-2019 оноор | 74 |
| Хүснэгт 16. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн санхүүгийн дэмжлэгийн мэдээлэл..... | 76 |
| Хүснэгт 17. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн хүрээнд бий болсон нэгж ажлын байрны өртөг, 2016-2019 оны нийт дүнгээр | 79 |



| | | |
|-------------|---|-----|
| Хүснэгт 18. | Шинээр нэгж ажлын байр бий болгоход зарцуулсан өртөг, бусад хөтөлбөртэй харьцуулсан дүнгээр | 80 |
| Хүснэгт 19. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний хөрөнгө оруулалтын өгөөжийн үнэлгээний нэгтгэл..... | 81 |
| Хүснэгт 20. | Санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлтийн мэдээлэл, 2017-2018 оны нийт дүнгээр | 83 |
| Хүснэгт 21. | Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрийн санхүүжилтийн хүрэлцээт байдлын симуляцийн шинжилгээний дүн..... | 85 |
| Хүснэгт 22. | Төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний хэрэгцээнд нийцсэн эсэх талаарх хариултын нэгтгэл | 88 |
| Хүснэгт 23. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн бодлого, хөтөлбөрийн зорилго, зорилт | 91 |
| Хүснэгт 24. | Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт, байршлаар..... | 94 |
| Хүснэгт 25. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын зорилго, зорилтын биелэлтийн талаарх хариултын нэгтгэл..... | 102 |
| Хүснэгт 26. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний дүнд хөдөлмөр эрхлэлт дээшилсэн эсэх, байршил ба үйлчилгээний төрлөөр..... | 107 |
| Хүснэгт 27. | Ажлын байрны захиалга, зуучлал ба ажилд зуучлалын гүйцэтгэл, 2012-2019 оноор..... | 110 |
| Хүснэгт 28. | Ажилгүй иргэдийн ажлын байраар хангагдсан байдал, 2012-2019 оноор..... | 112 |
| Хүснэгт 29. | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн хүрээнд ажлын байртай болсон иргэдийн хувь, 2016-2019 оны нийт дүнгээр | 113 |
| Хүснэгт 30. | Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын үр нөлөөний ерөнхий үнэлгээ, хамрагдсан үйлчилгээ болон зорилтот бүлгээр | 115 |
| Хүснэгт 31. | Хөдөлмөр эрхлэлтэд сөргөөр нөлөөлж буй хүчин зүйлийн талаарх хариултын нэгтгэл | 118 |

ӨМНӨХ ҮГ

Хөдөлмөр эрхлэлт нь амьдралын чанарыг дээшлүүлж, нийгмийн дунд давхрааг өргөжүүлэх, нийгмийн хамгааллыг бэхжүүлж, амьжиргааны түвшинг дээшлүүлэх үндсэн арга хэрэгсэл, хөшүүрэг юм. Иймд Монгол улсын төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтээр дамжуулан хүний хийгээд нийгмийн хөгжлийг хангах асуудлыг бодлогын түвшинд анхаарсаар ирсэн билээ. Гэвч хөдөлмөрийн зах зээлийн үндсэн үзүүлэлт болох хөдөлмөр эрхлэлт, эдийн засгийн идэвхийн түвшинд дорвитой өөрчлөлт гарахгүй, ажилгүйдэл, хөдөлмөрийн нөөцийн дутуу ашиглалт байсаар байгаа нь нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийг урагшлуулахад сорилт дагуулж байна.

Энэхүү нөхцөл байдалтай уялдаад Удирдлагын академийн судалгааны баг Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын захиалгаар “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн шинжилгээ” сэдэвт судалгааг гүйцэтгэж, тайлангаа нийтийн хүртээл болгож байна. Судалгаа нь “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль”-ийн шинэчилсэн найруулга, хөдөлмөр эрхлэлтийн системийн динамик загварыг боловсруулах, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийг нөхцөл байдалд нийцүүлэн уян хатан, оновчтой тодорхойлж хэрэгжүүлэх, холбогдох бусад бодлогын хэрэгжилтийг дээшлүүлэхэд арга зүйн үндэс болно гэдэгт итгэлтэй байна.

Судалгааны үйл ажиллагааг дэмжин тусалж, хамтран ажилласан ХНХЯ-ны Хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлтэс, Өвөрхангай, Хэнтий аймгийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, Нийслэлийн хөдөлмөр эрхлэлтийн газар, Баянгол, Баянзүрх дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн дарга, мэргэжилтнүүд, судалгаанд оролцсон нийт иргэд, албан хаагчиддаа талархал илэрхийлж байна. Түүнчлэн судалгааны бүх шатны хэлэлцүүлэгт цаг зав гарган оролцож, үнэтэй санал, зөвлөмж өгсөн Удирдлагын академийн эрдмийн зөвлөлийн гишүүд, багш, ажилтнууд болон холбогдох яам, агентлаг, байгууллагуудын хамт олонд мөн адил талархаж байгаагаа илэрхийлье.

Эрхэм уншигч Танд судалгааны тайлантай холбоотой санал хүсэлт байвал Удирдлагын академийн Улсын салбарын удирдлагын тэнхимд parantsetseg@naog.gov.mn цахим хаягаар ирүүлэхийг хүсье.

Судалгааны зөвлөх, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын дэд сайд

Доктор, профессор С.Зулпхар

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. УДИРТГАЛ

1.1. Судалгааны асуудал

Хөдөлмөр эрхлэлт нь хувь хүнийг нийгэмшүүлэн хөгжүүлэх, өрх, гэр бүлийн орлогын баталгаат байдлыг хангах, улс оронд баялаг бий болгох эх үндэс болдог утгаараа хөгжлийн бодлогын тэргүүлэх чиглэл тул Монгол төрийн бодлогын төвд байсаар ирсэн билээ. Энэ нь “Алсын хараа 2050” Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогод *“Хөдөлмөрийн эдийн засгийн тэнцвэрийг хангаж, мэдлэгийн эдийн засгийг бүрдүүлж, иргэн бүрийг ажилтай, орлоготой болгоно”* гэсэн зорилт дэвшүүлснээс тодорхой харагдаж байна.

Монгол улсын Засгийн газраас сүүлийн гучаад жилд нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдалтай уялдуулан хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, ажилгүйдэл, ядуурлыг тууштай бууруулах зорилго бүхий “Ажилгүйдлийг бууруулах үндэсний хөтөлбөр (1992 он)”, “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр (2001 он)”, “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого (2016 он)” зэрэг олон арван бодлого, “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль (2011 он)”-ийг батлан хэрэгжүүлсээр ирсэн. Мөн үе үеийн Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн нийгмийн хөгжлийн бодлогын салшгүй бүрэлдэхүүн хэсэг нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого байв.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр хэрэгжүүлсэн эдгээр бодлогын эцсийн үр дүнг хөдөлмөрийн зах зээлийн үндсэн үзүүлэлтээр тольдон харвал, дорвитой ахиц дэвшил гараагүйгээр үл барам 2020 он гэхэд ажилгүйдлийг 5.6 хувь болгох “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого”-ын зорилтод хүрэхэд томоохон сорилт, бэрхшээл тулгарчээ. 2019 оны эцсийн байдлаар хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 55.7 хувь (ҮСХ, www.1212.mn) байгаа нь үндсэндээ хөдөлмөрийн насны хоёр хүн тутмын нэг нь хөдөлмөр эрхэлж байгааг харуулна. Уг үзүүлэлт 1990 онд 75.2 хувь, 2000 онд 62.5 хувь (Т.Намжим, 2004, хууд. 1089) байсан гэсэн мэдээлэлтэй харьцуулбал, иргэдийн ажил, хөдөлмөр эрхлэх сонирхол, хандлагад улам бүр ухралт гарсан нь тодорхой байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн хоёр дахь гол үзүүлэлт болох бүртгэлтэй ажилгүйдлийн түвшин 2019 оны байдлаар 8.1 хувьтай, урт хугацаанд бууралтгүй хэдий ч нэг оронтой тоонд хадгалагдаж буй мэт дүр зураг ажиглагдаж байна. Гэхдээ ажилгүй, ажил хайж байгаа хэмээн холбогдох байгууллагад албан ёсоор бүртгүүлээгүй, хөдөлмөр эрхлэх боломжтой иргэдийг бүрэн хамруулбал, бодит ажилгүйдлийн түвшин үүнээс даруй 2-5 дахин өндөр дүн (Монгол улсын Засгийн газар, 2007, хууд. 60)-тэй гарах тооцоо бий.



Ажилгүйдэл нь хөдөлмөрийн нөөцийн дутуу ашиглалтыг нэмэгдүүлж, хөдөлмөр эрхлэлтээр дамжуулан хүний хийгээд нийгмийн хөгжлийг хангах боломжийг хязгаарлаж байгаа юм. Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой мэдээлэл, судалгаа хомс, уялдаа сул, хөдөлмөрийн үнэлэмж доогуур, хөдөө орон нутагт ажлын байр бий болгох боломж хязгаарлагдмал, нийгмийн бүлгүүдийн онцлогт нийцсэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа дутмаг (Монгол улсын Засгийн газар, 2007, хуудсд. 120-131) зэрэг шалтгаан нь ажилгүйдлийг бууруулж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дээшлүүлэхэд сөргөөр нөлөөлж байна.

Эдгээр нөхцөл байдал нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнг энэ чиглэлээр хэрэгжүүлж буй үндсэн үйлчилгээ, арга хэмжээний үр дүн, үр нөлөөтэй уялдуулан судлах, нөлөөлж буй хүчин зүйлийг онол, арга зүйн үндэстэйгээр шинжилж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогод тулгамдаж буй асуудлыг өргөн хүрээнд тодорхойлох хэрэгцээ, шаардлагыг харуулж байна.

1.2. Судалгааны зорилго, зорилт

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлогын үр дүн, нөлөөлж буй хүчин зүйлийг тодорхойлж, бодлогын тулгамдсан асуудлыг тогтооход уг судалгааны зорилго оршино. Зорилгын хүрээнд дараах зорилтыг дэвшүүлсэн. Үүнд:

- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын онцлог, бодлогын үр дүнг судлах онол, арга зүйг тоймлон шинжилж, судалгааны үзэл баримтлалыг тодорхойлох;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнд сонгосон үзүүлэлтээр шинжилгээ хийх;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнд нөлөөлж буй хүчин зүйл, тулгамдсан асуудлыг тогтоох.

1.3. Судалгааны асуулт

Судалгааг дараах үндсэн асуултад хариулт эрэлхийлэн гүйцэтгэсэн болно. Үүнд:

- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын зорилт хангагдсан уу?
- Бодлогын үр ашиг ямар байна вэ?
- Бодлогын үр дүнд иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх эрмэлзэл нэмэгдсэн үү?

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. СУДЛАГДСАН БАЙДЛЫН ТОЙМ

2.1. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, зохицуулалтын онол, үзэл баримтлал

Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх онол, үзэл баримтлал

Хувь хүн болон нийгмийн хэрэгцээг хангах, орлого, баялаг бүтээхэд чиглэсэн иргэдийн зорилго, чиглэлтэй, рационал үйл ажиллагааг *хөдөлмөр эрхлэлт* гэж ойлгож болно. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, төрийн зохицуулалтын талаарх онолын үндсийг А.Смит, Ж.М.Кейнс, К.Маркс, Ж.Б.Сэй нарыг боловсруулсан гэж үздэг.

Шотландын философич Адам Смит “Үндэстний баялаг” хэмээх алдарт бүтээлдээ хувийн эрх ашиг, өмч хөрөнгөтэй болохын төлөөх идэвх, чармайлт; хөдөлмөрийн хуваарь ба тусгай мэргэшил; чөлөөт худалдаа ба өрсөлдөөн гэсэн гурван хүчин зүйл нь улс үндэстний баялаг, ард иргэдийн хангалуун чинээлэг амьдралын эх сурвалж болохыг тэмдэглэсэн. Үүгээрээ *бүхий л баялгийн үндэс нь зөвхөн хөдөлмөр* болохыг тодорхойлж, баялгийг хөдөлмөрийн бүтээмжээр тодорхойлох шинэ үнэлэмжийг нэвтрүүлснээс гадна хувийн болон нийгмийн баялгийг бий болгоход хөдөлмөр эрхлэлтийн үүрэг, үнэ цэнэ өндөр болохыг нотолжээ (Симон Баут ба бусад, 2009, хууд. 18). А.Смит хөдөлмөрийн өртгийн онолыг боловсруулж, хөдөлмөр бол нийгмийн хамгааллын бодлогын эхлэл, амжилт олох хамгийн дөт зам, зөв гарц гэдгийг шинжлэх ухааны үүднээс анх томъёолсон гэж үздэг. Уг онолоор хувь хүн, үндэстний хөрөнгийн эх сурвалжийн нэг болох хөдөлмөр эрхлэлт нь зах зээлийн хууль, ‘үл үзэгдэгч гар’-ын тусламжтайгаар аяндаа бий болдог тул *төр зөвхөн шууд бус байдлаар эдийн засгийн амьдралд оролцох* нь чухал хэмээн үзсэн байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтээр дамжуулан орлогын баталгааг бий болгох, ядуурлыг бууруулах зорилтод хүрэх боломж бүрддэг тул өнөөдөр ч хөдөлмөр эрхлэлтийг ач холбогдол бүхий *нийгмийн хамгааллын чухал арга хэрэгсэлд* тооцдог (Gabriele Kohler and Deepta Chopra, 2014, p. 19). Иймээс ч нийгмийн чиг баримжаатай улс орнуудад *хувь хүний төдийгүй нийгмийн хөгжил, сайн сайхан байдлыг дээшлүүлэх тулгуур багана* нь хөдөлмөр эрхлэлт болж (John Baldock, Nick Manning and Sarah Vickerstaff, 2007, хууд. 149) байна.

Английн эдийн засагч Жон Мейнард Кейнс 1936 онд хэвлүүлсэн “Хөдөлмөр эрхлэлт, хүү, мөнгөний ерөнхий онол” хэмээх алдарт бүтээлдээ *хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийн зохицол алдагдсан тохиолдолд нийгэмд ажилгүйдэл бий болдог* тул зах зээлийн нийгэмд ажилгүйдэл бодитойгоор оршихын зэрэгцээ



бүрэн ажил эрхлэлтийг хангах баталгаат механизм байхгүй гэдгийг нотолсон. Тэрбээр зах зээлийн нөхцөлд хөдөлмөрийн эдийн засаг аяндаа тэнцвэржинэ гэдэг ойлголт байхгүй тул *төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийг зохицуулахад чиглэсэн бодлого, зохицуулалт зайлшгүй шаардлагатай* гэж үзсэн талаар судлаач Н.Содномдорж тэмдэглэжээ (Н.Содномдорж, 2000, хууд. 58). Энэхүү дүгнэлтээрээ эдийн засагч А.Смитийн эдийн засаг, түүний дотор хөдөлмөрийн эдийн засаг нь зах зээлийн хууль буюу үл үзэгдэгч гарын тусламжтайгаар аяндаа тэнцвэржинэ гэсэн агуулга бүхий онолд шүүмжлэлтэй хандсан юм.

Кейнс өөрийн голдрилоор бүхнийг зохицуулах зах зээл илүү сайхан ирээдүйг бий болгоно гэсэн бүрхэг зүйлд найдаж сууснаас ажлын байр, эдийн засгийн өсөлтийг бий болгох улс төрийн хариуцлагад найдах нь дээр хэмээн уриалж, *"Зохицуулалт үгүй бол алсдаа бид бүгдээрээ үхэх болно"* хэмээх хожмоо олонтаа эшлэгдсэн үгийг хэлсэн байдаг (Симон Баут ба бусад, 2009, хууд. 30).

НҮБХХ-ийн зөвлөх, Энэтхэгийн судлаач Г.Сарти дэлхийн улс орнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх бодлого, зохицуулалтын хандлагыг судлан үзээд 1) хөдөлмөрийн зах зээл нь үл үзэгдэгч гараар зохицуулагддаг; 2) хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх нөхцөл байдлыг бий болгоход чиглэсэн бодлого, зохицуулалтыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай; 3) хөдөлмөрийн зах зээлд шууд оролцож, ажилгүйдлийг бууруулах, хөдөлмөрийн чанарыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааг зохион байгуулдаг гэсэн үндсэн гурван чиглэлд ангилагдана гэсэн дүгнэлтийг хийжээ. Улс орнуудын туршлагаас харахад, өнөөдөр ихэнх улсууд, ялангуяа Азийн улс орнууд 2, 3 дугаар чиглэлийг илүүтэй сонгон хэрэгжүүлж байна (Sarathi Gurin, 2005).

Зах зээлийн нөхцөлд хөдөлмөр эрхлэлт нь зөвхөн эдийн засгийн хүрээнд яригдах асуудал биш бөгөөд түүний нийгэм, соёлын хүрээнд үзүүлж буй эерэг үр дагаврыг давхар тооцож байх учиртай. Тухайлбал, хөдөлмөр эрхлэлт нь орлогын тэгш бус байдлыг бууруулах, *нийгмийн ялгааг ойртуулж интеграцчилах, нийгмийн зүй бус үзэгдлээс хамгаалах* (Н.Нарангэрэл, Г.Баярмаа, 2018, хууд. 12), иргэдийг зан байдал, ёс суртахууны доголдолд орох, архи, тамхи хэрэглэх, гэмт хэрэг, зөрчилд холбогдох, бэлэнчлэх сэтгэлгээ төлөвшихөөс сэргийлэх ач холбогдолтой юм (Н.Наранчимэг, В.Увш, Н.А.Волгин, 2009, хууд. 163).

Ийнхүү хөдөлмөр эрхлэлт нь аж төрөх ёсны нэн чухал үнэт зүйл тул зах зээлийн эдийн засагт хөдөлмөр эрхлэлтийг төрөөс зохицуулах зайлшгүй шаардлагатай бөгөөд ингэхдээ эрх зүйн орчныг сайжруулах, цалин хөлсний хангамжийг дээшлүүлэх, хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын эрх ашгийг нийцүүлэх, хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх зэрэг асуудлыг хамруулах учиртайг судлаач Н.Содномдорж онцлон тэмдэглэсэн байдаг (Н.Содномдорж, 2000, хуудсд. 58-59).

Хөдөлмөр эрхлэлтийг төрөөс дэмжих ёстой гэсэн үзэл санааг дэвшүүлсэн судлаачдын нэг Нобелийн шагналт эдийн засагч Алфред Маршалл 1870-аад онд хийсэн судалгааныхаа үр дүнд тулгуурлан эдийн засгийн хамгийн чухал

үүрэг бол материаллаг аж байдлыг сайжруулах явдал бөгөөд үүнд хөдөлмөр эрхлэлт нэн чухал ач холбогдолтой тул ажилгүйдлийг бууруулж, хөдөлмөр эрхлэлтийг хангалттай хэмжээнд байлгахын тулд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг зохицуулан хөшүүрэгдэх хэрэгтэй гэжээ. Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөр эрхлэлт нь хувь хүн, үндэсний түвшинд эерэг нөлөө үзүүлдэг, үнэ цэнэ бүхий эдийн засгийн үзүүлэлт учир ажилгүйдлийг бууруулахад онцгой анхаарах шаардлагатай юм. Үүнийг А.Маршаллын боловсруулсан *дотоод цэвэр үнэ цэнийн онол* хэмээн нэрлэсэн байдаг.

Онолын гол санаа нь хөдөлмөр эрхлэлт нь микро, макро түвшин дэх харилцан үйлчлэлийн үндсэн дээр тодорхой үнэ цэнийг бий болгодог ба энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, ажиллах хүчний оролцооны түвшин, нийт орлого, дотоодын нийт бүтээгдэхүүн зэрэг макро түвшний хувьсагчдаар тодорхойлогдоно. Иймд хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, зохицуулалтын үр дүнтэй байдал нь хувь хүн, үндэстний түвшинд бий болгосон үнэ цэнээр хэмжигдэнэ (Saul D.Hoffman, 2008) гэж үзсэнд оршино. Энэ онолыг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнг тодорхойлох судалгаанд онол, арга зүйн үндэс болгон ашиглах боломжтой юм.

АНУ-ын эдийн засагч Саймон Кузнец (Simon S.Kuznets) эдийн засгийн өсөлтийн түүхэн үйл явцыг судалж, бүхулс орны эдийн засгийн өсөлтөд нийтлэг ажиглагддаг эерэг өөрчлөлт нь нэг хүнд ногдох орлогын өсөлт, хөдөлмөрийн бүтээмжийн өсөлт, эдийн засгийн бүтцийн, нийгмийн ба үзэл санааны нааштай өөрчлөлт зэрэг шинж тэмдгээр илэрдэг хэмээн үзэж, эдгээрийг бий болгох суурь хүчин зүйл нь хөдөлмөр эрхлэлт болохыг онцолжээ. Хөдөлмөр эрхлэлт нь эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн суурь хүчин зүйлийн нэг тул улс орнууд хөдөлмөр эрхлэлтэд онцгой анхаарч, Засгийн газрын үйл ажиллагааг хөдөлмөр эрхлэлтээр үнэлж, дүгнэдэг практик ч байгааг судлаач Ц.Сүхбаатар тэмдэглэжээ (Ц.Сүхбаатар, 2018, хуудсд. 39-41).

Германы улс төр судлаач Карл Маркс капиталистууд ажилчин ангийг ажиллах орчин нөхцөлөөр хангаж, ажлын цагийг нь тохиромжтой, хөдөлмөрийн хуваарийг уян хатан болгож, хийсэн ажилд нь тохирох цалин хөлс олгодоггүй боловч тэдний бүтээсэн нэмүү өртгөөр баяждаг. Энэхүү нөхцөл байдал даамжирвал нэг талаас нийгэмд ажилгүйдэл өсөн нэмэгдэнэ, нөгөө талаас ангийн тэмцэл өрнөж, хүнийг хөдөлмөрөөс хөндийрүүлнэ хэмээн үзэж, энэ тухайгаа алдарт “Капитал” бүтээлдээ тусгаж байжээ (Карл Маркс, 1999, хуудсд. 272-273). Тэрээр ажлын нөхцөл, орчинг сайжруулж, ажиллагчдын эрх ашгийг дээдэлсэн, шударга бөгөөд хүрэлцээтэй цалин хөлс олгосон бол энэ нь *сайн хөдөлмөр* хэмээн үзэж байсан ба уг санаа Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн үзэл баримтлалд тусгалаа олсон юм. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын үр дүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлийг судлахдаа дээрх хүчин зүйлийг харгалзан үзэх боломжтой.

Францын судлаач Жон Батист Сэй үйлдвэрлэлд хөдөлмөр, капитал, газар гэсэн гурван хүчин зүйл шаардлагатай байдаг бөгөөд эдгээр нь бүгд ямар нэгэн байдлаар нэмүү өртөг бүтээдэг хэдий ч хөдөлмөр бол тэргүүн зэрэгт байна гэж үзсэн ажээ (Н.Содномдорж, С.Дамбий, 2018, хууд. 10). Энэ дүгнэлтээрээ аливаа үйлдвэрлэл, үйлчилгээ явуулахад хамгийн чухал бөгөөд баялгийг илүүтэй нэмэгдүүлэх боломжтой нөөц нь хөдөлмөр болохыг онцолсон. Улмаар *хөдөлмөрийн үнэ цэнэ болох цалинг боломжийн хэмжээнд тогтоосноор үйлдвэрлэлийг нэмэгдүүлж, орлого, баялгийг өсгөх боломж байгааг тэмдэглэжээ.*

Ажилгүйдлийг бууруулж, бүтээмжийг өсгөхийн тулд нэрлэсэн цалинг өсгөх санаа Английн судлаач А.В.Филлипсийн үзэл баримтлалд мөн туссан байдаг. Тэрээр *нэрлэсэн цалингийн түвшин нэмэгдэхийн хэрээр хөдөлмөр эрхлэлт дэмжигдэж, ажилгүйдэл буурдаг* болохыг онцолсон байдаг. Өөрөөр хэлбэл, ажилгүйдлийн түвшин, нэрлэсэн цалингийн өсөлт хоорондоо урвуу хамааралтай болохыг тогтоосон ба үүнийг хожим нь Филлипсийн муруй гэж нэрлэжээ. Мөн АНУ-ын Массачусетсийн технологийн институтын профессор Мартин Вейцмин ажилгүйдлийг бууруулж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дээшлүүлэх гол арга *цалингийн мэдрэмж* хэмээн тодорхойлсон. Цалингийн мэдрэмж гэдэг нь тухайн салбарт ажиллагчдын цалин нэгжээр өөрчлөгдөхөд тус салбарын ажиллагчдын тоо хэрхэн өөрчлөгдөхийг харуулдаг. Үүнээс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх судалгаанд цалингийн түвшинг харгалзах шаардлагатай болох нь тодорхой байна.

Нобелийн шагналт эдийн засагч Г.Мюрдаль (Gunnar Murdal) Азийн улс орнуудын хөгжлийн төлөв байдалд шинжилгээ хийсний үндсэн дээр иргэдийн *хөдөлмөрч чанар, шинийг санаачлагч байдал* нь тогтолцооны өөрчлөлт хийх, шинэ техник, технологи нэвтрүүлж, дэвшилтэт ажлын байрыг бий болгоход чиглэсэн шинэтгэлийн нэг чухал зарчим гэж үзсэн (Ц.Сүхбаатар, 2018, хууд. 41) байна. Иймд хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаанд иргэдийн зүгээс тэдний хандлага, хөдөлмөр эрхлэх сонирхол нөлөөлдөг болохыг анхаарах шаардлага байна.

Хөдөлмөр эрхлэлт нь үйлдвэрлэлийн чухал хүчин зүйл болохын хувьд хөдөлмөрийн нөөц ашиглалт буурч, ажилгүйдэл нэмэгдэхийн хэрээр ДНБ хэрхэн өөрчлөгдөж байгааг судлаач Артур Оукен судалсан. Тэрээр ажилгүйдэл, ҮНБ гэсэн үзүүлэлтийн хоорондын зүй тогтлыг эдийн засаг, математикийн аргаар судалсны үндсэн дээр *ажилгүйдэл нэг хувиар нэмэгдэхэд бодит ҮНБ хоёр хувиар буурдаг* гэсэн зүй тогтлыг гаргасан нь Оукены хууль хэмээн нэрлэгджээ. Иймд зах зээл хөгжсөн улс орнууд эдийн засгийн тогтвортой байдалд нөлөөлөх үндсэн хүчин зүйл болох ажилгүйдэл, инфляцийг аль болох бууруулах бодлогыг хэрэгжүүлдэг. Оукены онолын санааг ажилгүйдлийн нөлөөгөөр алдагдсан боломжийн өртөг буюу эдийн засагт үзүүлж буй үр дагаврыг тодруулахад ашиглаж болно.

Хөдөлмөрийн зах зээл өндөр хөгжсөн улс орнуудад хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тулгуур болгож ирсэн дээрх онол, үзэл баримтлалаас үзвэл, хөдөлмөр эрхлэлт нь хувь хүн, улс орны түвшинд эдийн засгийн болон нийгэм, хүн ам зүйн үүргийг гүйцэтгэдэг болох нь (Н.Нарангэрэл, Г.Баярмаа, 2018, хууд. 104) харагдаж байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн *эдийн засгийн агуулга* нь ажилтны хувьд өөрийн цалингийн орлогоор боломжийн амьдарч, ядуурлаас ангид аж төрөх, үйлдвэрлэлийн үр ашиг, бүтээмжийг нэмэгдүүлж, эдийн засгийн өсөлтөд хувь нэмэр оруулах, нийгмийн халамжийн зардлыг бууруулах зэргээр тодорхойлогдож байна.

Хөдөлмөр нь материаллаг ба оюуны баялаг, нийгмийн ахиц дэвшил, хүний хөгжлийн гол сурвалж болдог утгаараа хөдөлмөр эрхлэлтийн *нийгмийн агуулга* нь бие хүнийг бий болгох, хөгжүүлэн төлөвшүүлэхэд оршино. Иргэд чадавхтай, хөдөлмөрлөх сэдэл тэмүүлэлтэй, мэдлэг боловсролтой болсноор үйлдвэрлэл, нийгмийн үйл ажиллагааг удирдах, хүрээлэн буй орчныг хамгаалах, өөрийн амьдралд холбоотой асуудлаар шийдвэр гаргахад үр дүнтэй, идэвхтэй оролцох, бусдад үлгэр үзүүлэх боломж бүрдэнэ. Иймд хөдөлмөр эрхлэхийг албадах бус, хөдөлмөрт хүндэтгэлтэй хандаж, аль болох урамшуулах уур амьсгалыг бий болгох нь чухал юм.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлогын онцлог

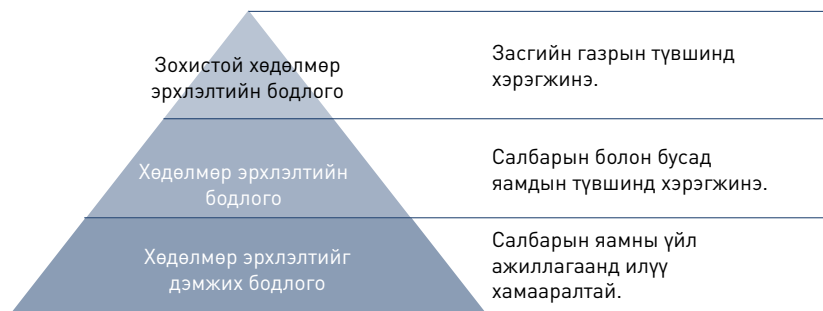
Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын ерөнхий захирал асан Хуан Сомавиа *"Хөдөлмөр эрхлэлт бол ядуурлаас гарах хамгийн дөт зам мөн"* (Н.Содномдорж, 2000, хууд. 55) хэмээн нэгэнтээ тэмдэглэсэнчлэн, хөдөлмөр эрхлэлт нь ядуурлыг бууруулах бодлого, үйл ажиллагаатай нягт уялдсан байдаг. Түүхийн хуудсыг сөхвөл, 1576 онд Англид хөдөлмөрийн чадвартай ядуусыг дэмжих зорилгоор ажлын хуаран байгуулж эхэлсэн, 1601 онд "Ядуурлын хууль"-ийг батлан хэрэгжүүлж, ядууст ажил, хөдөлмөр эрхлэхэд нь дэмжлэг үзүүлж байсан зэрэг нь (Г.Түмэннаст, 2009, хууд. 119) хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын эхлэл байсан гэж үзэж болно. Энэ талаар судлаач Л.Фромэн ажлын хуаран (working house) болон засан сайжруулах байр (house of correction) нь XV-XVI зуунд ядууст туслах үйл ажиллагаанд гарсан чухал өөрчлөлт бөгөөд ядуурал, хэрэн хэсүүчлэл гэх мэт нийгмийн тулгамдсан асуудлыг шийдэх төрийн захиргааны үйл хэрэг болсон юм гэжээ.

Ангиас эхэлсэн ажлын хуарангийн хөдөлгөөн нь эх газрын Европын орнуудад үлэмж тархжээ. Цаг хугацааны явцад улс орнууд дотооддоо ажиллах хүчээ бүрэн ашиглах зорилгоор албадан хөдөлмөрлүүлэх, шийтгэх зэрэг хуулийн арга хэмжээ хөгжиж ирсэн талаар Судлаач Шиллинг тэмдэглэсэн нь бий. Харин судлаач М.Фуко ажлын хуарангийн хөдөлгөөн нь нийгмийн сахилга батыг хангаж, бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлд хувь нэмэр үзүүлж байгаа хэдий ч албадан хөдөлмөрлүүлэх утгаараа мөлжигчийн шинжийг агуулж байсан хэмээн судлаач Г.Түмэннаст дүгнэжээ (Г.Түмэннаст, 2009, хууд. 125).

Аж үйлдвэржсэн Европын орнуудад үндсэндээ 300 гаруй жилийн туршид хэрэгжсэн ажлын хуарангийн хөдөлгөөний ач холбогдол нь *ядуурлыг бууруулахад хувь нэмэр оруулсан* явдал байв. Ийнхүү ажилгүйдлийг арилгах, улмаар ядуурлаас сэргийлэх гэсэн агуулгаар анхлан хэрэгжиж эхэлсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээний бодлого нь цаг хугацааны туршид зөвхөн ядуурлаас сэргийлэх бус, иргэдэд ажлын байраа чөлөөтэй сонгох боломжийг бүрдүүлэх, хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай мэдлэг, ур чадвар олгох, ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх, улмаар эрхэлж буй ажил нь хүний эрх, орлогын баталгаа, хамгаалал, аюулгүй байдал, хөгжих, дэвших боломжийг бүрэн хангасан байх зэрэг шаардлага, шалгуур тавигдан хөгжсөөр өнөөг хүрчээ.

Орчин үед *хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих* нь хөдөлмөр эрхлэлтийн суурь шинжтэй бодлого хэвээр байгаа бөгөөд үүн дээр нэмээд *хөдөлмөр эрхлэлтийн болон зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн* гэсэн үндсэн гурван чиглэлээр хэрэгжиж байна (С.Дамбий, 2016).

Зураг 1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын орчин үеийн чиг хандлага



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

Харин *зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого* нь бүтээмжтэй; эрх чөлөө, тэгш байдлыг хангаж, ялгаварлан гадуурхалтыг халсан; хангалттай цалин хөлс олгож, нийгмийн хамгааллыг бүрдүүлсэн; ажлын байран дээрээ хөгжих, чадавхжих бүрэн боломжтой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэдэг (Тае Нуан Kim, 2014). Дэлхий нийтээр хорин нэгдүгээр зууныг зохистой хөдөлмөр

эрхлэлтийн төлөөх зуун болгохыг зорилго болгон тавьж, “Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030”-д зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн тодорхой зорилтуудыг тусгасан билээ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай ОУХБ-ын 122 дугаар конвенцид тус байгууллагын гишүүн орон бүр бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт, ажилгүйдлийг устгах, ажиллах хүчний хэрэгцээг хангах, амьдралын түвшинг дээшлүүлэх, эдийн засгийн хөгжил, түүний өсөлтийг урамшуулах зорилгоор үр ашигтай, бүрэн, чөлөөт хөдөлмөр эрхлэлтэд дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэгдсэн идэвхтэй бодлогыг гол зорилго болгон зарлаж, хэрэгжүүлнэ хэмээн заасан. Улмаар энэ бодлогод хүрэхэд нэн түрүүнд *ажил эрж байгаа ба ажилд ороход бэлэн бүх хүнийг зохих ажлаар нь хангах* үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхийг зөвлөмж болгосон нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого нь хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээний суурь шинжтэй бодлого болохыг харуулж байна. Учир нь ажлын байртай болсноор хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах улмаар эдийн засаг, нийгмийн хөгжилд хувь нэмрээ оруулж, орлогын түвшин, амьдралын чанараа дээшлүүлэх боломж бүрдэнэ.

Монгол улсын хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, зохицуулалтын үндсэн баримт бичиг нь 2001 онд анх удаа, 2011 онд шинэчлэн найруулж баталсан “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай” Монгол улсын хууль юм. Хуульд зааснаар *хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлогын үндсэн чиглэл* нь:

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

Энэ хүрээнд улсын хэмжээнд нэгдүгээрт, хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ; хоёрдугаарт, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээг тус тус хэрэгжүүлж байна. *Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах; ажилд зуучлах; ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох; нэгдсэн бүртгэл, мэдээллийн үйлчилгээнд хамруулах* гэсэн үндсэн үйлчилгээ багтдаг. *Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ* нь манай улсад хөдөлмөрт бэлтгэх; хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалт зохион байгуулах; малчин, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийг дэмжих, нөхөрлөл, хоршоо байгуулах иргэнийг дэмжих; ажил олгогчийг дэмжих;

нийтийг хамарсан ажил зохион байгуулах; ажил олоход хүндрэлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл, хөтөлбөрийн хэлбэрээр хэрэгжиж байна (Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, 2011).

Судлаач Жон Валдок нар улс орнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг үндсэн таван чиглэлд ангилж болохоор байна хэмээн дүгнэсэн (John Baldock, Nick Manning and Sarah Vickerstaff, 2007, p. 157) нь хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын орчин үеийн чиг хандлагатай агуулгын хувьд уялдаж байна Үүнд:

1. Мөнгөний болон төсөв сангийн бодлогын үүргийг дээшлүүлснээр эдийн засгийг удирдаж, эдийн засгийн өсөлт, хөгжлийг дэмжих, улмаар хөдөлмөрийн эрэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн эдийн засгийн бодлого;
2. Хөдөлмөрийн нийлүүлэлтийн чанарыг дээшлүүлж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн боловсрол, сургалт, давтан сургалтын бодлого;
3. Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт, ажлаас зүй бусаар халах, хөдөлмөрийн хамтын маргаан, цалин хөлс зэрэг асуудлыг зохицуулахад чиглэсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлаарх тусгайлсан хууль тогтоомж;
4. Ажлын байр бий болгох, ажлын байранд зуучлах, ажилтай болгох болон ажилгүйчүүдэд урамшуулал, татаас олгоход чиглэсэн хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого;
5. Бага орлоготой, ажилгүй, эдийн засгийн идэвхгүй иргэдийн амьжиргааны баталгааг хангахад чиглэсэн нийгмийн халамжийн бодлого зэрэг болно.

Үүнээс нэгдүгээр чиглэл нь хөдөлмөр эрхлэлтийн, гуравдугаар чиглэл нь зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн, хоёр, дөрөвдүгээр чиглэл нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлоготой илүүтэй нийцэж байгаа нь харагдаж байна. Түүнчлэн хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хүрээнд нийгмийн халамжийн шинжтэй арга хэмжээг хэрэгжүүлдэг байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтээс өрх, иргэдийн амьжиргааны түвшин хамаардаг тул боловсон хүчнийг сонгох, бэлтгэх, дахин бэлтгэх, мэргэжил дээшлүүлэх, тэдний хөдөлмөрийг зохицуулах, тэрчлэн ажилгүйдэлд өртсөн хэн нэгэнд нь материаллаг туслалцаа үзүүлэх нь нийгмийн зарлагатай ч гэсэн хүн амын нөхөн үйлдвэрлэлийн зайлшгүй нөхцөл мөн (Лханям, Л., Саран. Л., Лумжав. Ц, 2012, хууд. 45) гэснээс судлаач Жон Валдокийн тодорхойлсон тав дахь чиглэлийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээнд хамааруулж болно хэмээн үзсэн нь харагдаж байна.

Гэхдээ урт хугацаанд нийгмийн халамжаас хөдөлмөрт шилжих шаардлагатай болохыг эдийн засагч Н.Самуэлсоны боловсруулсан *Шингэн тэнцвэрийн загварт* тодорхойлсон нь бий. Шингэн тэнцвэрийн загварт тусгаснаар эдийн засгийн үйл ажиллагааны эцсийн зорилго нь боловсрол, сургалт, тоног төхөөрөмжид хөрөнгө оруулах замаар хэрэглээ, хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх явдал бөгөөд үүнд хөдөлмөр эрхлэлт чухал юм

(Марк Скаузен, 2016). Иймд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихийн тулд нийгмийн халамжид хамрагдах шалгуур үзүүлэлтүүдийг оновчтой тодорхойлох замаар халамжийг зөвхөн зорилтот бүлэгт чиглүүлэх, халамжийн зардлыг аль болох бууруулах явдал чухал ажээ.

Нийгмийн халамжаас хөдөлмөрт шилжих явдал нь нийгмийн хамгааллын бодлогын үндсэн зарчимд хамаардаг. АНУ-д амьжиргаа залгуулах орлогогүй өрхүүдэд туслалцаа үзүүлэх зорилгоор Нийгмийн хамгааллын тухай хуулийг анх 1935 онд батлан хэрэгжүүлж эхэлсэн ба хамгийн сүүлд 1996 онд “Ядуу өрхөд үзүүлэх түр туслалцаа” болгон өөрчилсөн байна. Шинэ хууль батлагдсанаар *нэгдүгээрт*, мужийн нэг хүнд ногдох орлогоос шалтгаалан зардлын тодорхой хэсгийг холбооны засгийн газраас санхүүжүүлдэг байсан хуучин тогтолцоог халж, ядуу өрхөд үзүүлэх түр туслалцааны багц татаасаар сольсон; *хоёрдугаарт*, халамжаас ажил эрхлэлт рүү шилжих явдлыг дэмжихийн тулд хэд хэдэн хатуу шаардлагуудыг тогтоожээ. Тухайлбал, халамжийг хамгийн ихдээ хоёр жил авсны дараа насанд хүрсэн хүн ямар нэг хэлбэрээр ажил эрхлэх ёстой бөгөөд ажил эрхэлсэнд тооцогдохын тулд хувь хүн 1997-1998 онд хамгийн багадаа долоо хоногт 20 цаг, 2000 оноос эхлэн долоо хоногт 30 цаг ажиллах шаардлагатай гэж заасан байна. Халамжид хамрагдалтыг бууруулж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихийн тулд хүмүүс халамжид хамрагдаж байгаа нь ажил хийх сонирхолгүйгээс болж байна уу, эсвэл ажлын байрны олдоц бага байна уу гэдгийг тодорхойлох нь чухал ажээ (Жозеф Штиглиц, 2000). Үүнээс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих судалгаанд нийгмийн халамжид хамрагдалтыг харгалзах шаардлага гарч байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлоготой уялдаатайгаар бүрэн бус, бүрэн ба үр дүнтэй хөдөлмөр эрхлэлт гэсэн ойлголтуудыг авч үзэх шаардлагатай. “Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал”-ын 23 дугаар зүйлд “Хүн бүр ажилгүйдлээс хамгаалуулах, хөдөлмөрийн шударга, аятай нөхцөлд хийх ажлаа чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрлөх эрхээ эдэлнэ” хэмээн заасан. Гэвч зах зээлийн нийгэмд хөдөлмөр эрхлэлт нь сайн дурын шинжтэй учир ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгохтой холбоотойгоор *бүрэн бус хөдөлмөр* эрхлэлт оршин байдаг.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын тодорхойлсончлон хөдөлмөрийн зах зээл дээр хөдөлмөр эрхлэх боломжтой, ажил идэвхтэй хайж байгаа хүмүүсийн ажиллах боломжийг бүрдүүлсэн тохиолдолд *бүрэн хөдөлмөр эрхлэлт* бий болдог ажээ. Бүрэн хөдөлмөр эрхлэлт нь төрийн хүрэхээр тэмүүлсэн зорилт байх ёстой бөгөөд ажиллах хүчний эрэлт, нийлүүлэлт тэнцсэн нөхцөлд энэ зорилтод хүрсэн гэж үздэг (Н.Нарангэрэл, Г.Баярмаа, 2018, хууд. 101). Үүнээс үзвэл, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого нь эцсийн дүндээ бүрэн хөдөлмөр эрхлэлтийг бий болгоход чиглэдэг байна.

Үр дүнтэй хөдөлмөр эрхлэлт нь мөчлөгийн ажилгүйдлийг хамгийн бага хэмжээнд хүргэсэн, үйлдвэрлэл дэх бүтцийн хөдөлгөөн хийх ажиллах хүчний хангалттай нөөц бүхий нөхцөл байдлаар тодорхойлогдоно. Үр дүнтэй хөдөлмөр

эрхлэлтийг хоёр байр сууринаас авч үзнэ. Үүнд:

1. Эдийн засгийн талаас хүний нөөцийг хамгийн зохистой ашиглах
2. Нийгмийн талаас хөдөлмөрийн хүний ашиг сонирхолд бүрэн нийцэхүйц байх.

Үүнээс үр дүнтэй хөдөлмөр эрхлэлт нь нэг талаас хүний нөөцийг зохистой ашигласан, нөгөө талаас цалин, нийгмийн баталгаа, ажиллах хүчний нөхцөлийн хувьд хөдөлмөр эрхлэгчдийн ашиг, сонирхолд бүрэн нийцсэн байх шаардлагын аль алиныг хангаж байдаг. Иймд зохистой хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогоор дамжуулан үр дүнтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг хангах боломжтой. Үүнээс үзвэл, бүрэн, бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт нь хөдөлмөр эрхлэлтийг тоон талаас нь харуулдаг бол үр дүнтэй хөдөлмөр эрхлэлт нь чанарын талаас харуулдаг байна.

Дүгнэлт

Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх суурь шинжтэй онол, үзэл баримтлалаас дүгнэхэд, ядуурлыг бууруулж, хувь хүний хөгжил, хамгааллыг бэхжүүлэх, улмаар эдийн засгийн өсөлтийг хангаж, нийгмийн хөгжил, дэвшилд хүргэх чухал хүчин зүйл нь хөдөлмөр эрхлэлт болох нь харагдаж байна. Хөдөлмөр эрхлэлт нь нийгмийн хөгжлийн тулгуур хүчин зүйл болохын хувьд төрөөс шууд болон шууд бус бодлого, арга хэрэгслээр зохицуулах онцгой шаардлага үүсч байна.

Дэлхийн улс орнууд ажиллах хүчний чанарыг дээшлүүлэх, ажилгүйдлийг бууруулах, ажлын байрыг бий болгоход чиглэсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн идэвхтэй болон идэвхгүй бодлогыг хэрэгжүүлдэг аж. Зах зээлийн харилцааны нөхцөлд хөдөлмөр эрхлэлт сайн дурын шинжтэй боловч төрөөс оновчтой бодлогоор зохицуулах онолын үндэслэл ч байна.

Судлаачдын дэвшүүлсэн онол, үзэл баримтлалаас харахад, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, ажилгүйдлийг бууруулахад хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг хангах шаардлагатай бөгөөд үүнд цалин хамгийн гол нөлөөтэй хүчин зүйл болохыг онцолжээ. Мөн хөдөлмөр эрхлэлтэд иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх сонирхол, хандлага, нийгмийн халамжид хамрагдалт нөлөөлж байгаа тул бодлогын судалгаанд харгалзах асуудал мөн.

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

Иргэдийг албан журмаар хөдөлмөр эрхлүүлэх хуарангийн хөдөлгөөн нь хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын эхлэл байсан. Нийгмийн хөгжилтэй

зэрэгцэн хөдөлмөрийн талаарх ойлголт, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын үзэл баримтлал, арга хэрэгсэл өөрчлөгдөж байв. Орчин үед хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх төрийн цогц бодлого нь зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн, хөдөлмөр эрхлэлтийн болон хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндсэн гурван бодлогоос бүрдэж байна.

Эдгээр бодлого нь зорилго, хамрах хүрээ, зорилтот бүлгээрээ ялгаатай. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого нь ажилгүй иргэдийг ажилтай болгох, бага орлоготой иргэдийн амьжиргааны баталгааг хангахад чиглэсэн хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын үйл ажиллагаатай илүү холбоотой, зөвхөн дурдсан зорилтот бүлэгт хамаарал бүхий бодлого юм. Улс орнууд юуны өмнө ажилгүй иргэдийг ажилтай болгох, дараагаар нь ажил эрхэлж буй иргэдээ хөдөлмөрийн зохистой нөхцөлөөр хангах, улмаар тухайн ажлын байрыг ‘чанартай’ болгох шаталсан агуулгатай бодлогыг хэрэгжүүлдэг тул хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого нь хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх төрийн бодлогын үндэс гэж үзэж болно.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтийг бүрэн бус, бүрэн болон үр дүнтэй хөдөлмөр эрхлэлт гэсэн ерөнхий үзүүлэлтээр хэмжиж, үнэлдэг нь дээр дурдсан бодлогуудын агуулгатай уялдаж байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого нь бүрэн хөдөлмөр эрхлэлтийг аль болох урамшуулахад чиглэхээс гадна ядуурлыг бууруулж, нийгмийн халамжаас хөдөлмөрийн зах зээлд шилжих боломж, нөхцөлийг бүрдүүлэхийг зорьж байдаг.

ОУХБ-ын 122 дугаар конвенцэд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын ач холбогдлыг чухалчилж, тус байгууллагын гишүүн орон бүр ажил эрж хайж байгаа болон ажилд ороход бэлэн иргэдийг ажлын байраар хангах үйл ажиллагааг нэн тэргүүнд хэрэгжүүлэх шаардлагатай болохыг зөвлөмж болгосон байдаг. Манай улсын хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр хэрэгжүүлж буй үндсэн бодлогод хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийг хамруулж болно. Хуулийн хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ гэсэн үндсэн арга хэрэгслээр дамжуулан иргэдийг ажилгүйдлээс хамгаалах, ажилгүйдлийг бууруулж, хөдөлмөр эрхлэлтийг урамшуулахаар тодорхойлжээ.

2.2. Бодлогын үр дүнг судлах онол, арга зүй

Бодлогын үр дүнгийн тухай ойлголт

Аливаа бодлогын хэрэгжилт дэх тогтвортой өөрчлөлт буюу үр дүнг илэрхийлдэг атлаа агуулгын хувьд ялгаатай шууд/богино хугацааны үр дүн буюу *гарц* (output), дунд хугацааны үр дүн буюу *үр дагавар* (outcome), урт хугацааны үр дүн буюу *үр нөлөө* (impact) гэсэн бодлогын судалгаанд түгээмэл ашиглагддаг ойлголтуудыг судлав.

Лонгмэний толь бичигт *үр дагавар* (outcome) гэдгийг “аливаа үзэгдэл, үйл явцын юу болохыг нь урьдчилан таамаглаж болохооргүй үр дүн” (Longman

dictionary of contemporary English, 2003, p. 1044) гэсэн бол *үр нөлөө* (impact)-г “үзэгдэл, үйл явдал, нөхцөл байдлын хам орчинд чухлаар эсвэл ажиглагдахуйц байдлаар үзүүлэх нөлөөлөл” (Longman dictionary of contemporary English, 2003, p. 711) гэж тайлбарлажээ. Үүнээс үзэхэд, үр дагавар нь тодорхой үзэгдэл, үйл явцаас шууд бий болдог бол үр нөлөө нь урт хугацаанд бий болдог үр дүн хэмээн тодорхойлсон байна.

Бодлогын *шууд үр дүн* буюу гарц (output) гэдгийг судлаач Ж.Гримм Засгийн газраас бодитоор гүйцэтгэсэн үйл ажиллагаа гэж тодорхойлсон ба *үр дагавар* (outcome) нь бодлогын шууд (богино хугацааны) үр дүнгээс шалтгаалан бий болдог гэжээ. Цаашлаад судлаач хяналт-шинжилгээ, үнэлгээг хийхдээ үр дагавар (outcome)-аас илүүтэй гарцад (output)-д анхаардаг нь гарцтай харьцуулахад үр дагаврыг хэмжих нь илүү ярвигтай байдагтай холбоотой гэж тайлбарласан байна (John G.Grimm, 1975).

Судлаач Я.Бямбасүрэн төрийн бодлогын тогтолцооны гарц нь бодлогын үр дүн бөгөөд бодлогын *үр дүнг* богино болон дунд, урт хугацааны үр дүнгээр хэмжинэ гэжээ. Тэрээр *бодлогын гарц* буюу шууд үр дүнд бүтээгдэхүүн үйлчилгээ, эрхэмлэх зүйлс, үүрэг хариуцлагыг багтаасан бол *бодлогын үр дагавар*, *үр нөлөөнд* нийгэм, хувь хүнд гарсан өөрчлөлт, нөлөөллийг хамруулсан байна (М.Амартүвшин, Д.Амарбаясгалан, Я.Бямбасүрэн ба бусад, 2020, p. 109).

2002 онд ЭЗХАХБ *гарц* (output) гэдэг нь хөгжилд чиглэсэн интервенц буюу үйл ажиллагааны шууд үр дүн болох бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ байх бөгөөд энэ нь үр дагаврыг бий болгоход нөлөөлөх өөрчлөлт гэж тайлбарласан. *Үр дагавар* (outcome) нь гарцад суурилан богино болон дунд хугацаанд хэрэгжсэн интервенцээс бий болсон өөрчлөлт юм. *Үр нөлөө* нь (impact) интервенцийн үр дүнд урт хугацаанд бий болох шууд болон шууд бус, зорилготой болон зорилгогүй үүссэн эерэг, сөрөг анхдагч, хоёрдогч үр нөлөө гэж үзсэн байна. Цаашлаад гарц, үр дагавар, үр нөлөөг бодлогын зорилго болгож, урьдчилан төлөвлөдөг ажээ (OECD, 2010).

Бодлого хэрэгжсэнээр дунд хугацаанд бий болсон өөрчлөлтийн үр дүнд орон нутаг, байгууллага, нийгэм, хүрээлэн буй орчинд үр нөлөө бий болно. *Үр дагавар* дараах таван хүрээнд өөрчлөлтийг бий болгодог бөгөөд эхний дөрөв нь зан үйлийн өөрчлөлтөд нөлөөлнө. Үүнд: Мэдлэг, ур чадвар, хандлага, зорилго болон төлөвлөгөө, зан үйлийн өөрчлөлт зэрэг нь багтдаг (Rockwell, Kay and Bennet, Claude, 2004, p. 48). Харин үр нөлөө нь өргөн хүрээнд, үр дагавраас улбаатайгаар урт цаг хугацааны турш гарсан өөрчлөлтийн үр дүн байдлаар илэрнэ. Эдгээр хэмжүүрийг бодлогын нөлөөгөөр хувь хүний түвшинд гарсан өөрчлөлтийг тодорхойлоход ашиглаж болохоор байна.

Бодлогын шууд үр дүн буюу гарц гэдгийг судлаач Жэймс Андерсон *Засгийн газар, төрийн агентлагуудын хэрэгжүүлсэн бодит үйл ажиллагаа* гэж үзсэн бол *үр дагавар* гэдгийг Засгийн газраас хэрэгжүүлсэн, эсвэл зорилготойгоор авч хэрэгжүүлээгүй үйл ажиллагааны үр дүнд бий болсон хүлээж байсан болон

хүлээж байгаагүй нөхцөл байдал гэж тодорхойлжээ. Цаашлаад *үр дагаврыг* 1) зорьсон болон зориогүй үр дагаврыг бий болгох; 2) зорилтот болон зорилтот бус бүлэгт нөлөө үзүүлдэг; 3) өгөөж, ашгаас гадна өртгийг бий болгодог; 4) материаллаг болон материаллаг бус нөлөө үзүүлдэг онцлогтой (James Anderson, 2000, p. 270) гэж үзжээ.

Бодлогын шууд үр дүн, үр нөлөө гэсэн нэр томъёоны ялгааг судлаач В.Данн дараах байдлаар тайлбарлажээ. Түүнийхээр бодлогын *шууд үр дүн* гэдэг нь зорилтот бүлэг болон бодлогын үр шимийг хүртэгчдийн хүлээж авч буй нөөц болох бараа таваар, үйлчилгээ, мөнгө хөрөнгө, харин бодлогын шууд үр дүнгийн нөлөөгөөр үүсдэг иргэдийн зан үйл, хандлагад гарсан өөрчлөлт нь *урт хугацааны үр дүн ажээ* (William N. Dunn, 2012, p. 248). Өөрөөр хэлбэл, нийгмийн халамжийн бодлого хэрэгжүүлэх явцад өндөр настнуудын авч буй хүнс тэжээлийн үйлчилгээ нь бодлогын шууд үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлт байдаг бол тэрхүү үйлчилгээг авснаар өндөр настнуудын өдөрт хэрэглэх шаардлагатай уургийг дунджаар хэр түвшинд нөхөж байгаа нь урт хугацааны үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлт болно. Судлаач В.Данн бодлогын зорилтот бүлэг, бодлогын үр шим хүртэгчдийн ялгааг судлаад бодлогын үр нөлөөг хүртэгч хувь хүн, байгууллага, хүй элгэнийг *зорилтот бүлэг*; бодлогын үр нөлөө чухал, үнэ цэнэтэй байгааг мэдэрч буй хэсгийг *үр шим хүртэгчид* гэж тодорхойлсон. Энэ санаа нь бодлогод хамрагдсан зорилтот бүлэг бүр үр шим хүртсэн байх албагүй бөгөөд бодлогын нөлөөгөөр нөхцөл байдал өөрчлөгдсөн байдлыг харгалзан тодорхойлно гэдгийг онцолсон байна.

Дурдсан тайлбар, дүгнэлтүүдэд “output”-ыг богино хугацааны үр дүн буюу гарц, “outcome”-ыг дунд хугацааны үр дүн буюу үр дагавар, “impact”-ыг урт хугацааны дараа бий болох үр дүн буюу үр нөлөө гэж үзсэн нь нийтлэг шинжтэй харин бодлого хэрэгжсэнээр бий болсон тусламж, үйлчилгээ, мөнгөн тэтгэмжийг *шууд үр дүнд* хамааруулж болох бол шууд үр дүнгээс хамааран хувь хүний мэдлэг, чадвар, хандлагад гарсан ахиц, өөрчлөлтийг *үр дагавар*, дунд хугацааны өөрчлөлтөөс хамааран нийгэмд бий болсон үнэт зүйлийн өөрчлөлтийг *үр нөлөө* гэж үзжээ. Нэгэнт хүлээн зөвшөөрөгдсөн эдгээр тодорхойлолтыг бид судалгаандаа арга зүйн баримжаа болгосон.

Эдгээрээс гадна бодлогын үр дүнтэй холбоотойгоор хяналт-шинжилгээ/ мониторинг (monitoring), үнэлгээ (evaluation) гэсэн ойлголтыг тодруулах, үр дүнгийн судалгаа нь хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний алинд нь багтахыг тодорхойлох шаардлага гарсан.

“Хяналт-шинжилгээ” гэдгийг Лонгмэний толь бичигт “аливаа нэгэн нөхцөл байдал тодорхой цаг хугацааны турш хэрхэн өөрчлөгдөж, хөгжиж байгааг нухацтай ажиглах, шалгах” (Longman dictionary of contemporary English, 2003, p. 921); үнэлгээ гэдгийг “*ямар нэгэн зүйлийн хэрэгцээтэй, үнэ цэнэтэй эсэх талаар шийдвэр гаргах үйл явц*” (Longman dictionary of contemporary English, 2003, p. 467) гэж тайлбарлажээ. Дурдсан тайлбараас дүгнэхэд, бодлогын

хэрэгжилтийн явцад хяналт-шинжилгээг, бодлого хэрэгжилтийн болон хэрэгжиж дууссаны дараа үнэлгээг хийдэг гэж хэлж болохоор байна.

Судлаач Ж.З.Кусек, Рей С.Рист нар аливаа бодлого, үйл ажиллагааны нүдэнд үзэгдэж, гарт баригдахуйц бодит үр дүнг бий болгох хэрэгцээ, шаардлага өсөн нэмэгдэж байгаа өнөө үед үр дүнд суурилсан хяналт-шинжилгээ, үнэлгээг өргөн хүрээнд хийж байгааг онцлоод, “хяналт-шинжилгээ” болон “үнэлгээ”-ний ялгааг дараах байдлаар тодорхойлжээ.

Хяналт шинжилгээ нь шалгуур үзүүлэлтийн талаарх мэдээллийг системтэйгээр цуглуулах замаар хуваарилагдсан төсвийн хүрээнд хэрэгжүүлж буй хөгжлийн арга хэмжээний дүнд гарах ахиц, өөрчлөлт, зорилтын хэрэгжилтийн талаар удирдлага болон оролцогч гол талуудад мэдээлж байх тасралтгүй үйл ажиллагаа юм. Харин үнэлгээ нь хэрэгжиж буй болон хэрэгжсэн төсөл, хөтөлбөр, бодлого, түүний загвар, хэрэгжилт, үр дүнг системтэй, бодитой, үнэлж дүгнэх ажиллагаа юм. Үнэлгээний зорилго нь төсөл, хөтөлбөр, бодлогын зорилгын уялдаа холбоо, хэрэгжилт, хөгжлийн үр ашиг, үр дүн, үр нөлөө болон цаашид тогтвортой байх эсэхийг тодорхойлдог (Жоди Золл Кусек Рей С.Рист, 2010, хууд. 26).

Бодлогын шалтгаан, үр дагаврын талаар мэдээллийг бий болгохыг бодлогын хяналт-шинжилгээ гэнэ. Хяналт-шинжилгээ нь бодлогын үнэлгээнд нийцлийн, аудитын, хариуцан тайлагнах, тайлбарлах гэсэн дөрвөн үүргийг гүйцэтгэдэг гэж судлаач В.Данн (William N. Dunn, 2012, р. 246) тайлбарласан бол хяналт-шинжилгээний тусламжтайгаар бодлогын үйл ажиллагаа, үр дүнгийн холбоог судалж, бодлогын хэрэгжилтийг амжилттай болгох анхдагч мэдээллийг бий болгодог гэж Дэлхийн Банк үзсэн байдаг (World Bank, 2020).

Үүнээс үзвэл, хяналт-шинжилгээ нь бодлогын үр дүнгийн талаарх “баримтын”, үнэлгээ нь бодлогын үр дүнгийн талаарх “баримт” болон “үнэ цэнийн” тухай ойлголт юм. Хяналт-шинжилгээ нь “Бодлого зорилтот үр дүндээ хүрсэн үү?” гэсэн асуултад, харин үнэлгээ нь “Бодлогын үр дүнгээс ямар үнэ цэнэ бий болов?” гэсэн асуултын хариуг эрэлхийлдэг. Тодруулбал, бодлогын үнэлгээ нь бодлого хэрэгжсэний үр дагавраар чухам ямар үнэ цэнэ бий болсон бэ эсвэл болох вэ гэдэг асуултад хариулах зорилготой бодлогын шинжилгээний нэг арга хэрэгсэл гэж судлаач Я.Бямбасүрэн тодорхойлсон (М.Амартүвшин, Д.Амарбаясгалан, Я.Бямбасүрэн ба бусад, 2020, р. 110) байна. Улмаар бодлогын үнэлгээ нь бодлогын үр дүнг хэмждэг, шалтгаан-үр дагаврын уялдааг тодорхойлох үйл явц гэж судлаач Жэймс Андерсон тайлбарласан байна.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас 2013 онд боловсруулсан “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ” бүтээлд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын гүйцэтгэлийн болон үр дүнгийн үнэлгээ өөр хоорондоо ялгаатайг онцлон тэмдэглээд, гүйцэтгэлийн үнэлгээ нь хөтөлбөрийн явцад үзүүлэх үйлчилгээний чанарт болон богино хугацааны үр дүнд анхаарна. *Үр дүнгийн үнэлгээний хувьд гүйцэтгэлийн явцад*

бий болсон үр дүн буюу өөрчлөлтөд илүү анхаарч, бодлого болон түүнээс гарах дунд хугацааны тодорхой үр дүнг судлах явдал гэж үзсэн байдаг (International Labor Organizations, 2013, p. 24). Үүнээс бодлогын үр дүн гэсэн ойлголт нь бодлогын гарц буюу гүйцэтгэлээс хамааран дунд, урт хугацаанд бий болдог нь харагдаж байна.

Бодлогын үр дүнг судлахад ашиглах онол, аргачлал

Бодлогын үр дүнгийн үнэлгээ нь арга зүйн хувьд *логик позитивизмтэй* шууд холбоотой. Энэ нь баримт (факт) болон үнэ цэнийн хоорондох ялгааг илүү тодорхой болгодог философийн чиглэл юм. Бодлогын үнэлгээ нь зөвхөн юу байгаа вэ? гэсэн баримт эсвэл юу хийсэн бэ? гэсэн үйлдэлд бус, ямар үнэ цэнэ бүтээгдсэн вэ? гэдэгт анхаарлаа хандуулдаг юм. Өөрөөр хэлбэл, бодлогын үнэлгээ нь үнэ цэнэд төвлөрч, бодлого нь хүсүүштэй үр дүн бий болгосон уу, ямар бүлэгт ямар үнэ цэнийг бий болгов гэдэгт анхаарлаа хандуулдаг (М.Амартүвшин, Д.Амарбаясгалан, Я.Бямбасүрэн ба бусад, 2020, хууд. 115).

Үнэ цэнэ (value)¹ нь хүний сонголттой холбоотой зан үйлийн өргөн спектрийг (range spectrum) хамарсан объектоор илэрхийлэгдэнэ (William N. Dunn, 2012, p. 310). *Бодлогын үр дүнгийн үнэлгээ* нь үнэ цэнэд суурилсан, үнэ цэнэ-баримтын харилцан хамаарлыг онцолсон, одоо болон өнгөрсөнд суурилсан, үнэ цэнийн хосолмол гэсэн дөрвөн үндсэн шинжтэй байдаг.

Үнэ цэнэд суурилсан үнэлгээ гэдэг нь бодлогын хүлээж байсан болон эс хүлээж байсан үр дүнгээс илүү иргэд, орон нутаг, нийгмийн хувьд хүсүүштэй зүйл, үнэ цэнийг бий болгосон эсэх тухай ойлголт юм. Үнэ цэнэ-баримтын харилцан хамаарал гэдэг нь баримт үнэ цэнийг бий болгосон уу буюу бодлогын үр дүнтэй холбоотой фактыг бий болохоос гадна тухайн факт хувь хүн, бүлэг, нийгэмд үнэ цэнийг бий болгосон уу гэдгийг судална. Үнэ цэнэ нь хэрэгцээ болон нөөцийн хосолмол чанарыг судалдаг (William N. Dunn, 2012, p. 321). Иймд бодлогын судалгаанд үнэ цэнийн талаарх онолыг тулгуур болгон ашиглах боломжтой. Тухайлбал: Судлаач Милтон Рокийчийн боловсруулсан *Дескриптив үнэ цэнийн онолыг* дурдаж болно. Уг онолоор “Үнэ цэнэ нь бүгдээс чухал, нийгмийн шинжлэх ухааны суурь ухагдахуун юм. Иймд соёл, нийгэм, хувь хүний талаар судалдаг шинжлэх ухааны судалгааны хамаарах хувьсагч нь үнэ цэнэ байх болно” (Milton Rokeach, 1973) гэжээ. Энэхүү дүгнэлтээрээ аливаа судалгааны хувьд нийгэмд чухам ямар үнэ цэнийг бий болгосныг тодорхойлох шаардлагыг онцолсон нь бодлогын судалгаанд мөн хамааралтай.

М.Рокийчийн онолын энэ чиглэлийн судалгаанд оруулсан хувь нэмэр нь терминал болон инструментал үнэ цэнэ гэдэг ойлголтыг боловсруулсан явдал юм. *Терминал үнэ цэнэ* нийгэмд оршин тогтнож буй юмс, үзэгдлийн хүсүүштэй төгсгөл, үр дүнгийн талаарх хувь хүн болон нийгмийн итгэл үнэмшлийг

¹ Монгол хэлнээ үнэт зүйл эсвэл үнэ цэнэ гэж буулган хэрэглэж байна. Бодлого судлалын эх сурвалжид үнэ цэнэ гэх ойлголт түгээмэл хэрэглэгдсэнийг эш үндэс болгон уг судалгаанд үнэ цэнэ гэсэн ойлголтыг ашигласан болно.

илэрхийлэх бол *инструментал үнэ цэнэ* нь терминал үнэ цэнийг хэрхэн хүсүүштэй байдлаар хэрэгжүүлэх тухай итгэл үнэмшил юм.

Бодлогын үр дүнгийн үнэлгээнд үр дүн (effectiveness), үр ашиг (efficiency), хүрэлцээ (adequacy), эрх тэгш байдал (equity), хариу үйлдэл (responsiveness), зохимжтой байдал (appropriateness) гэсэн шалгуур үзүүлэлтийг ашиглаж болно (М.Амартүвшин, Д.Амарбаясгалан, Я.Бямбасүрэн ба бусад, 2020). Эдгээр шалгуурыг ашигласнаар тухайн бодлого ямар үнэ цэнийг бий болгосныг илүү тодруулж, шүүмжлэлтэй хандах боломж бүрдэх учраас хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн судалгаанд арга зүйн баримжаа болгон авч үзэх бүрэн боломжтой юм.

Бодлогын үр дүнгийн үнэлгээ нь төлөвлөсөн, хэрэгжиж буй болон хэрэгжиж дууссан үйл ажиллагааны уялдаа холбоо, үр ашигт байдал, үр дүнт байдал, үр нөлөө, тогтвортой байдлыг үнэлж дүгнэх үйл ажиллагаа гэж Жоди Золл Кусек, Рэй С. Рист нар тодорхойлжээ (Ж.З.Кусек, Р.С.Рист, 2010, р. 135). Иймд бодлогын үр дүнг судлахдаа “өөрчлөлтийн онол”, “хөтөлбөрийн онол”, “логик загвар” зэрэг *тодорхой онолд суурилж*, үйл ажиллагааны логик дараалал, түүнээс бий болж үүсэх, харилцан хамаарал бүхий үр дүнг нягталдаг. Учир нь бодлогын үнэлгээ нь шалтгаан-үр дагаварт онцгой анхаардаг тул шалтгааны гинжин дарааллыг тогтоож, тухайн дарааллын дагуу өөрчлөлт бий болгосон эсэхийг нягтлан үзэх шаардлага урган гардаг. Онолын суурь болгон ашиглаж болох өөрчлөлтийн онол нь системийн инновацийн талаарх ойлголтыг бий болгон улмаар бодлогын үнэлгээний үзэл баримтлалыг боловсруулахад ашиглагдана (OECD, 2014).

Логик загвар буюу логфрейм (logframe) хэмээн нэрлэгдсэн загварыг бодлогын үр дүнгийн үнэлгээнд түгээмэл ашигладаг. Энэ загварыг 1969 онд судлаач Леон Ж.Розенберг анхлан боловсруулсан. Тэрээр шинжлэх ухааны үндэслэлтэй арга зүйд тулгуурлан аливаа хөтөлбөр, төслийн хувьд үйл ажиллагаа, гарц, зорилт, зорилго гэсэн өөр хоорондоо уялдаа бүхий дөрвөн бүрэлдэхүүн байх ба хэрэв үйл ажиллагаа хэрэгжвэл гарц бий болно, гарц бий болсон нөхцөлд зорилт хангагдана, зорилт хэрэгжвэл зорилго биелнэ гэсэн агуулга бүхий логфреймыг боловсруулсан юм (Leon J. Rosenberg, 1970). Энэ загварыг 1970-1971 онд АНУ-ын хөгжлийн туслалцааны нийгэмлэг (USAID) дэлхийн 30 оронд хэрэгжүүлсэн хөгжлийн хөтөлбөрийн үнэлгээнд ашигласан бол хожим Шведийн олон улсын хөгжлийн агентлаг (SIDA), Швейцарийн хөгжлийн нийгэмлэг (SDC), Германы хөгжлийн туслалцааны нийгэмлэг (GIZ), Олон улсын хөгжлийн агентлаг (DFID), Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага (OECD) зэрэг олон улсын байгууллагууд ашиглах болжээ. Энэхүү загвар нь аливаа бодлого, хөтөлбөрийн зорилго, зорилт, гарц, үйл ажиллагаа гэсэн үндсэн бүрэлдэхүүний харилцан нөлөөлөл, бие биеэсээ урган гарахуйц үр дүнг тодорхойлсон ба бодлого хөтөлбөрийн төлөвлөлт, үнэлгээнд өргөнөөр ашиглагддаг. Уг загварт суурилан *зорилгод чиглэсэн*

төслийн төлөвлөлт (Goal oriented project planning), *үр дүнд суурилсан удирдлага* (Result-based management), *үр дүнд суурилсан хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ* (Result-based monitoring and evaluation) зэрэг хандлага хөгжсөн байна.

Судлаач В.Данн бодлогын үр дүнгийн үнэлгээний зорилго, өгөгдөл цуглуулах, шинжлэх аргаас хамааруулан бодлогын үр дүнг судлах Псевдо буюу хуурмаг байдлын үнэлгээ (Pseudo evaluation), албан хэлбэрийн үнэлгээ (formal evaluation), шийдвэр-онолын үнэлгээ (decision-theoretic evaluation) гэсэн үндсэн гурван хандлагыг тодорхойлжээ.

Псевдо буюу хуурмаг байдлын үнэлгээний зорилго нь хувь хүн, бүлэг, нийгмийн хэмжээнд бодлогын үр дүнд бий болсон үнэт зүйл юу болохыг төдийлөн анхааралгүйгээр дескриптив буюу тайлбарлах шинжилгээний аргыг ашиглан бодлогын үр дүнгийн талаар найдвартай, үнэн зөв мэдээллийг цуглуулахад оршдог. Энэ хэлбэрийн үнэлгээнд нийгмийн туршилтын арга, нийгмийн системийн хариуцан тайлагналт, нийгмийн аудит, судалгаа болон практик үйл ажиллагааны синтез, санал асуулгын аргыг ашиглан бодлогын орц, үйл явц гэсэн хувьсагчийн үр дүнг судална.

Албан хэлбэрийн үнэлгээ нь дескриптив аргыг ашиглан бодлогын үр дүнгийн талаар үнэн, найдвартай мэдээлэл бий болгох арга бөгөөд хамгийн гол нь бодлогын хүрээнд дэвшүүлсэн зорилтын хэрэгжилтэд анхаардаг. Энэ аргыг эрх зүйн орчин, бодлогын баримт бичиг, бодлогын хүрээнд албан байдлаар дэвшүүлсэн зорилго, зорилтын хэрэгжилт, түүний үр дүн, үр ашиг буюу бодлогын үнэ цэнийг тодорхой болгох зорилгоор ашиглана. Үнэлгээний өгөгдлийг бодлого боловсруулагч, захиргааны албан хаагчид зэрэг гол мэдээлэгчидтэй ярилцлага хийх замаар цуглуулж болно. Энэ хэлбэрийн үнэлгээнд *зорилтын зураглал гаргах* (objective mapping), үнэ цэнийг тодорхойлох, үнэ цэнийн шалгуур боловсруулах, *хязгаарлах хүчин зүйл болон бэрхшээлийн зураглал гаргах, үр нөлөөний чагтан шинжилгээ* (cross impact analysis), *харьцуулалт, ретроспектив үйл явцын үнэлгээ* (retrospective process evaluation), *туршилтын үнэлгээ* (experimental evaluation) зэрэг шинжилгээний аргыг өргөн ашигладаг байна (William N. Dunn, 2012, хууд. 326).

Шийдвэр-онолын үнэлгээ нь дескриптив шинжилгээг ашиглан бодлогын үр дүнгийн талаар үнэн зөв, найдвартай мэдээлэл бий болгох арга бөгөөд бодлогын үр дүнгийн үнэ цэнийг олон оролцогч талуудыг хамруулан судалдаг. Энэ аргын өмнөх хоёр аргаас ялгарах онцлог нь бодлогын зорилго, зорилтод нэлээд төвлөрч судалдаг. Өөрөөр хэлбэл, бодлогын хүрээнд дэвшүүлсэн зорилго, зорилт нь шийдвэр гаргагчид, захиргааны албан хаагчид болон бусад оролцогч талуудын хувьд ямар үнэ цэнийг бий болгосныг судална. Шийдвэр-онолын үнэлгээнд санал асуулгын аргыг голчлон ашиглаж *үнэлэгдэх байдлын шалгалт* (evaluability assessment), *олон талт ханамжийн/атрибутийн хэрэглээ* (multiattribute utility) шинжилгээ буюу ялгаатай талуудын байр суурийг тодорхойлох аргыг ашиглана (William N. Dunn, 2012, p. 327). Судлаач В.Данны

санал болгосон бодлогын үр дүнгийн үнэлгээнээс албан хэлбэрийн үнэлгээ (formal evaluation), энэ хүрээнд ашиглах аргуудыг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнг судлахдаа ашиглаж болох юм.

Бодлогын үр дүнгийн үнэлгээ нь бодлого гол зорилтот бүлэгтээ хэрхэн хүрч, ямар ахиц өөрчлөлт, үнэ цэнийг бий болгосныг авч үзэхэд голлон чиглэдэг. Иймд бодлогын үр дүнг судлахад түгээмэл хэрэглэгддэг арга нь орон зай, цаг хугацаа болон тодорхой бүлгийн хувьд харьцуулалт хийх арга зүй болохыг Харвардын их сургуулийн судлаачид тодорхойлжээ. Тэдний тодорхойлсончлон, бодлогын үнэлгээний харьцуулалт хийх арга зүй нь үндсэн дөрвөн аргаас бүрдэнэ. Үүнд:

1. Нийгмийн туршилтын арга
2. Ялгаатай байдлын ялгааг тодорхойлох арга
3. Өмнөх болон дараах харьцуулалт
4. Кросс-секцийн (cross sectional) арга юм.

Бодлогын үр дүнгийн үнэлгээнд түгээмэл хэрэглэгддэг social experiment буюу *нийгмийн туршилтын* арга нь бодлогод хамрагдаж, үр шимийг нь хүртсэн “нөлөөллийн” бүлэг, бодлогод хамрагдаагүй “хяналтын” бүлгийг сонгож, хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоо, ур чадвар, орлого зэрэг үр дүнгийн гол үзүүлэлтийг харьцуулж, дүгнэлт гаргадаг арга юм. Уг арга нь хэд хэдэн хязгаарлагдмал талтай (J.Heckman, R.Lalonde and J.Smith, 1999, p. 1889). Үүнд:

- Хэрэгжиж буй бодлогын үнэлгээнд төдийлөн тохиромжтой бус;
- Туршилтад их хэмжээний цаг хугацаа, өртөг зардал шаардагддаг;
- Хамрах хүрээ, цаг хугацаа болон газар зүйн байршлын хувьд хязгаарлах шаардлага үүсдэг тул нэлэнхүй хамрах боломж бага;
- “Хяналтын” бүлэг буюу тухайн бодлого, үйл ажиллагаанд хамрагдаагүй иргэдийн хувьд туршилт, судалгаанд хамрагдах сонирхол бага, үнэн зөв мэдээлэл өгөх боломж хязгаарлагдмал байдаг.

Бодлогын үр дүнгийн үнэлгээг харьцуулан судлах хоёр дахь арга нь *ялгаатай байдлын ялгааг тодорхойлох* буюу difference-in-difference арга юм. Уг арга нь бодлогод хамрагдаж, үр шим хүртэгчийн хувьд гарсан үр дүн, ахиц өөрчлөлтийг бодлогод хамрагдаагүй, эсвэл хамрагдсан тодорхой бүлгийн иргэдтэй харьцуулдагараа нийгмийн туршилтын аргатай төстэй. Бодлогод хамрагдсан, хамрагдаагүй иргэдийн хувьд ажиглагдаж байгаа хамгийн гол ялгааг олж илрүүлэн, кейс болгон судалдагараа онцлогтой.

Ялгаатай байдлын ялгааг тодорхойлох аргын хувьд бодлогын үр дүнг оновчтой тодорхойлоход дэмжлэг болох бүлгийг олж сонгох явдал хамгийн гол асуудал болдог (Michael Moran, Martin Rein and Robert E.Goodin, 2006, хууд. 298). Шоени, Бланк (Schoeni and Blank) нар 2000 онд боловсролын

түвшин гэсэн ялгаатай шинж байдлаар нь бодлогын үр дүнгийн ялгааг тодорхойлох оролдлого хийжээ. Тэд боловсролын түвшин өндөртэй болон доогуур эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоог харьцуулан үзээд, боловсролын түвшин доогуур эмэгтэйчүүд хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлогоос илүү үр дүн хүртсэнийг тогтоосон байна. Энэ аргыг тодорхой орон зай, цаг хугацаанд болон үр дүнгийн тодорхой хувьсагчдын хүрээнд, эсвэл бодлогын нэгдсэн үнэлгээ хийхэд ашиглах бөгөөд тухайн бодлого, хөтөлбөрийн үр нөлөө урт хугацааны туршид тогтмол байдаг гэж таамагладаг. Иймд таамаглалын бодитой байдалтай холбоотой хязгаарлалт гарч ирдэг. Түүнээс гадна энэ аргыг хэрэглэхдээ тухайн бодлого нэг цаг хугацаанд бүх орон нутагт хэрэгжсэн эсэх, бодлогын хүрээнд хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагаа адил эсэхийг харгалзах шаардлагатай.

Аливаа бодлого, үйлчилгээний үр дүнг тодорхойлоход ашиглах харьцуулалтын арга зүйн гурав дахь арга нь үр дүнгийн хувьсагчийг бодлогоос өмнөх болон дараах *харьцуулалтын арга* юм. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын хувьд тухайн бодлогыг хэрэгжүүлэх хугацаан дахь ажилгүйдлийн талаарх өгөгдөл, түүний чиг хандлагад тулгуурлан бодлогын үр дүнг үнэлэх боломж бүрдэнэ. Харьцуулах аргыг ашиглахдаа нөхцөл байдал бүрийг бодлоготой холбон үзэж таамаглах нь бодитой эсэхийг нягтлах нь зүйтэй. Өөрөөр хэлбэл, бодлогыг хэрэгжүүлэх явцад гарсан аливаа амжилт ололт, алдаа дутагдал бүхэн бодлоготой холбоотой бус, цаг үеийн шинжтэй бусад нөхцөл байдалтай ч мөн холбоотой байх талтай юм. Жишээ нь: Ажилгүй болсон иргэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогод хамрагдаж, ажлын байртай болсноор бодлого үр дүнтэй хэрэгжсэн гэсэн дүгнэлтийг яаран хийхээс илүүтэй “яагаад ажилтай болсон бэ?” гэдэгт онцгой анхаарсны үндсэн дээр бодлогын үр дүнг дүгнэх шаардлага бий (J.Heckman, R.Lalonde and J.Smith, 1999, хууд. 2021).

Өмнөх болон дараах харьцуулалтын аргын сул талыг залруулсан, уг аргыг нөхөн гүйцээх шинжтэй бодлогын үр дүнгийн үнэлгээний дөрөв дэх арга нь *кросс-секцийн* (cross sectional) арга болно. Энэ нь микро түвшинд бодлого, хөтөлбөрт хамрагдсан болон хамрагдаагүй иргэд, эсвэл хамрагдсан ялгаатай бүлгийн тухайд бодлогын үр дүнг харьцуулан авч үздэг арга юм. Кросс-секцийн арга нь тодорхой шинж байдал бүхий иргэдийн хувьд үр дүнгийн үзүүлэлтийг харьцуулдаг тул ялгавартай байдлын ялгааг тодорхойлох аргын хялбаршуулсан хувилбар гэж үзэж болно. Макро түвшинд хамгийн өргөн хэрэглэгддэг ба тодорхой нийгэмд байх бие биеэсээ эрс ялгаатай нөхцөл байдлуудыг харьцуулалт болгон авч үздэгээрээ онцлогтой, судлаачдад эрх чөлөө олгодог арга юм (Michael Moran, Martin Rein and Robert E.Goodin, 2006, хууд. 299).

Харьцуулалтын аргад хамаарах, хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлогын хэрэгжилтийн шинжилгээ хийхэд өргөнөөр ашигладаг өөр нэг арга

нь *бенчмаркингийн арга* юм. Бенчмаркинг нь төрийн байгууллагууд, төсөл хөтөлбөрүүдийн үйл ажиллагааг ижил төстэй байгууллага, төсөл хөтөлбөрүүдтэй харьцуулан хэрэгжилтийн шинжилгээ хийх, сайн туршлага судлах, нэвтрүүлэхэд ач холбогдолтой. Харвардын их сургуулийн судлаачдын санал болгосон бодлогын шинжилгээний аргуудыг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн судалгаанд ашиглаж болохоор байна.

Германы хөгжлийн туслалцааны нийгэмлэгийн судлаачид бодлогын үр дүнг чанарын болон тоон судалгааны аль алинд тулгуурлан судалж болно гэжээ. *Чанарын судалгааг* бодлогын үнэлгээнд ашиглахдаа кэйс судалгаа, үр дүнгийн гинжин шинжилгээ, олон шалгуурын шинжилгээ (multi criteria analysis), Дельфи аргыг түлхүү ашиглаж болно. Харин *тоон судалгаанд* микро (хувь хүний), мезо (салбарын, байгууллагын), макро түвшний (үндэсний) тоон өгөгдлийг ашиглах боломжтой. Макро, мезо түвшний өгөгдлийг ерөнхий тэнцлийн тооцоо (Computational General Equilibrium), орц-гарц (Input-Output) загвар, системийн динамикийн загвар; мезо болон микро түвшний өгөгдлийг өртөг-өгөөжийн шинжилгээ, микро загварын аргыг ашиглан шинжилж болно (GIZ, 2016). Шинжилгээнд ашиглах аргын сонголт нь судалгааны зорилго, ашиглах өгөгдлийн бэлэн байдал, олдоцоос хамаарна.

Судлаач Ж. Андерсон бодлогын үр дүнгийн тоон болон чанарын *судалгаанд өртөг-өгөөжийн шинжилгээг* өргөнөөр ашиглах боломжтой гэж үзсэн. Энэ нь бодлогын өртөг, өгөөжийг мөнгөн дүнгээр илэрхийлэн харьцуулах арга юм (James Anderson, 2000, хууд. 283). Сүүлийн жилүүдэд уг аргыг чанарын агуулгаар бодлого, хөтөлбөрийн үнэлгээнд өргөн ашиглаж байна.

Судлаач Аудисей-Асанта нарын судлаачид хүмүүсийн амьдралд шууд нөлөөлөх бодлогын урт хугацааны үнэлгээг *нийгмийн үр дүнгийн үнэлгээний* (Social impact analysis) онол, арга зүйд тулгуурлан хийж болно гэсэн санааг дэвшүүлсэн (Kwadwo Adusei-Asante, 2016).

Өнгөрсөнд хэрэгжиж дууссан төсөл хөтөлбөрт шинжилгээ хийснээр одоо хэрэгжиж байгаа болон ирээдүйд хэрэгжүүлэх төсөл хөтөлбөрийн арга зам, хэрэгслийг оновчтой болгох, хөрөнгө оруулалтын үр ашгийг дээшлүүлэх, улмаар тухайн төсөл хөтөлбөрийг амжилттай хэрэгжүүлэх боломж бүрдэнэ. Нөгөөтэйгүүр, тодорхой цаг хугацаанд богино, дунд, урт хугацааны өөрчлөлт гардаг тул бодлогын үнэлгээг хийх ялгаатай арга, хэлбэрүүд бий. Бодлогын урт хугацааны үр дүнг тодорхойлох судалгааг хугацааны ямар агшинд хэрэгжиж байгаагаас нь хамруулан үндсэндээ хоёр хэсэгт ангилдаг. Эдгээр нь:

1. Ирээдүйн үр дүнг таамаглах хэлбэрийн шинжилгээ (Ex ante impact analysis)
2. Хэрэгжилтийн дараах үр дүнгийн үнэлгээ (Ex post impact assessment) болно.

Таамаглах хэлбэрийн үнэлгээ нь бодлогын цикл дэх төлөвлөсөн үйл ажиллагаа, хэрэгцээний шинжилгээний хэсэг байх бөгөөд бодлого боловсруулагч, төлөвлөгчдөд ямар интервенц үр дүнтэй байх тухай мэдээлэл олгодог бол *бодит үр дүнгийн үнэлгээ* гэдэг нь бодлогын цикл дэх менежментийн үйл явцыг үнэлнэ (OECD, 2014). *Бодлого хэрэгжсэнээр ямар үнэ цэнэ бий болох вэ?* гэсэн асуултад хариулах оролдлого хийж байвал энэ бодлого боловсруулах шатны буюу (ex ante) урьдчилсан үнэлгээ байх ба *бодлого хэрэгжсэний үр дагавраар ямар үнэ цэнэ бий болсон вэ?* гэдэг асуултад хариулахдаа бодлого хэрэгжилтийн дараах (ex post) үнэлгээг ашиглана (М.Амартүвшин, Д.Амарбаясгалан, Я.Бямбасүрэн ба бусад, 2020, р. 110).

Судлаач Гинг Вонгийн тодорхойлсноор цаг хугацааг баримжаалан бодлогын үр дүнг үнэлэх нь бодлого боловсруулах, хэрэгжилтийг сайжруулахад дараах 5 чиглэлээр хувь нэмэр үзүүлдэг ажээ. Үүнд: *нэгдүгээрт*, өмнө нь хэрэгжүүлсэн төсөл хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны шинжилгээний үр дүнд тулгуурлан ирээдүйд хэрэгжүүлэх төсөл хөтөлбөрийн загварыг сайжруулах; *хоёрдугаарт*, үйл явцад шинжилгээ хийж, төсөл хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг сайжруулах; *гуравдугаарт*, зардлын үр ашгийг дээшлүүлэх; *дөрөвдүгээрт*, удирдлагыг сайжруулах; *тавдугаарт*, шинжилгээ ба хэмжүүрийн нарийвчлалыг дээшлүүлэх зэрэг болно (Тимоти Бартик etc., 2004).

Иймд төрийн бодлогын үнэлгээнд ашиглах аргуудыг сонгохдоо юуны өмнө үнэлгээ хийх цаг хугацааг тодорхойлж, түүнд хамаарах энгийн асуултуудыг баримжаалахыг зөвлөмж болгосон байдаг. Тухайлбал: Өнгөрсөн хугацаан дахь бодлогын хэрэгжилтийг үнэлэхэд бодлого хэрхэн хэрэгжсэн, эсвэл яагаад хэрэгжээгүй вэ? гэдэг асуултад хариулах боломжтой ба ингэхдээ өнгөрсөн үеийн нөхцөл байдал, кейс, оролцогч талуудын санал, бодолд тулгуурлан өгөгдөл, баримтыг цуглуулах боломжтой. Цуглуулсан өгөгдөлд мета шинжилгээ болон өнгөрсөн үеийн үнэлгээ, системчилсэн шинжилгээний аргыг ашиглан дүгнэлт, тайлбар хийх боломжтой. Бодлогын үнэлгээний цаг хугацааны шалгуурт суурилсан ангилал, хэлбэрүүдийг судлах нь судалгаанд дэвшүүлэх асуулт, тодорхойлох үндсэн үр дүнг тодорхой болгоход ач холбогдолтой байна.

Дүгнэлт

Бодлогын үр дүн нь бодлогын гарц буюу шууд үр дүн, түүнээс хамааран нийгэм, хувь хүнд бий болсон урт хугацааны үр нөлөөг хамардаг байна. Үүнтэй холбоотойгоор бодлогын үр дүнг үнэлэхэд онолын хувьд системийн, өөрчлөлтийн онолыг суурь болгон авч үзэж, үр дүнгийн логик загвар/логфреймыг авч үзэхийг судлаачид зөвлөмж болгожээ.

Судлаачид бодлогын үр дүнтэй уялдуулан хүрэлцээт байдал, үр ашиг, тэгш байдал хариу үйлдэл, тохиромжтой байдлын шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлсон нь логифреймтэй уялдахын зэрэгцээ үр дүнг хэмжихэд онолын

талаас чиг баримжаа болох юм. Түүнчлэн бодлогын үр дүнг хувь хүний түвшинд иргэдийн мэдлэг, ур чадвар, хандлага, зорилго болон төлөвлөгөөнд гарсан өөрчлөлтөөр, үр нөлөөг зан үйлийн өөрчлөлтөөр тус тус судлах боломжтой болох нь харагдаж байна.

Бодлогын үр дүнг судлах зорилго, хэв шинжээс хамаарсан бодлогын үнэлгээний псевдо/хуурмаг байдлын, албан хэлбэрийн болон шийдвэр-онолын үнэлгээ гэсэн гурван ерөнхий хандлага бий. Эдгээр хандлагын алиныг сонгохоос хамааран нийгмийн системийн хариуцан тайлагналт, нийгмийн туршилт, нийгмийн аудит, судалгаа болон практик үйл ажиллагааны синтез, санал асуулга зэрэг өгөгдөл цуглуулах, зорилгын зураглал гаргах, үнэ цэнийг тодорхойлох, хязгаарлах хүчин зүйл болон бэрхшээлийн зураглал гаргах, үр нөлөөний шинжилгээ, хөгжлийн үнэлгээ, харьцуулалт, ретроспектив үйл явцын үнэлгээ, туршилтын үнэлгээ зэрэг өгөгдөлд шинжилгээ хийх аргыг ашиглах боломжтой.

Харвардын их сургуулийн судлаачдын тодорхойлсноор бодлогын үр дүнгийн үнэлгээг орон зай, цаг хугацаа болон тодорхой зорилтот бүлгийн хүрээнд харьцуулалт хийх нь хамгийн тохиромжтой бөгөөд түгээмэл ашиглагддаг ажээ. Энэ хүрээнд судалгааны зорилго, онцлогоос хамааран нийгмийн туршилт, ялгаатай байдлын ялгааг тодорхойлох, өмнөх болон дараах харьцуулалт, кросс-секцийн аргуудыг хэрэглэж болно.

Германы хөгжлийн туслалцааны нийгэмлэгийн судлаачид бодлогын үр дүнг тоон болон чанарын арга зүйд тулгуурлан гүйцэтгэж болохыг тодорхойлсон байна. Чанарын судалгаанд кэйс судалгаа, үр дүнгийн гинжин шинжилгээ, Дельфи арга; тоон судалгаанд өртөг-өгөөж, системийн динамик, орц-гарц, эдийн засгийн ерөнхий тэнцлийн зэрэг тоон шинжилгээний загвар, аргачлалыг өргөнөөр ашиглах боломжтой гэж үзсэн байна. Зарим судлаачид өртөг-өгөөжийн шинжилгээний аргыг тоон болон чанарын үнэлгээний аль алинд мөнгөн болон мөнгөн бус үнэ цэнийг тодруулахад ашиглах боломжтой болохыг онцолжээ.

АНУ зэрэг улсад бодлого, нэн ялангуяа нийгмийн бодлогын үр дүнгийн үнэлгээнд нийгмийн үр нөлөөний үнэлгээний аргыг түгээмэл хэрэглэж ирсэн туршлага байгаа нь харагдлаа. Бодлогын үр дүн нь богино, дунд, урт хугацаанд гарсан ахиц, өөрчлөлтийг тодруулахад чиглэдэг тул цаг хугацааны хувьд таамаглах хэлбэрийн буюу бодлогоос өмнөх, бодит буюу бодлого хэрэгжсэний дараах гэсэн үндсэн хоёр хэлбэр бий. Бодлогын үнэлгээнд чухам ямар хугацааг хамруулж, ямар асуултад хариулт авахыг эрмэлзэж байгаагаас хамааран бодлогын үр дүнг тодорхойлоход ашиглах аргууд ялгаатай байна.

2.3. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнг үнэлэх аргачлал, үзүүлэлт

Судлаач Жорж Е.Жонсон, Артур Блейкмо нар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнг *ажилгүйдэл, инфляцийн түвшин* гэсэн хувьсагчдын хүрээнд, *дескриптив* буюу дүрслэн тодорхойлох аргыг ашиглаж судалсан. Судалгаанаас хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого нь ажилгүйдлийг бууруулж, инфляцийн түвшинг сааруулахад нөлөө үзүүлж чадахгүй байна гэсэн дүгнэлт хийжээ. Цаашилбал, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын үр дүнд тухайн улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн тэнцвэрт байдлыг хангах талаар баримталж буй үзэл баримтлал чухал ач холбогдолтой гэж үзсэн (George E. Johnson, Arthur Blakemore, 1979) нь судалгаанд анхаарвал зохих чухал санааг өгүүлж байна.

Судлаач Гүнтер Шмид ХБНГУ-д 1974-1975 онд хэрэгжсэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогод хамаарах “Цалин-өртөг мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөр”-ийн үр дүнг судалсан. Хөтөлбөрийн зорилго нь ажилгүйдлийн түвшин дундаас дээгүүр байгаа орон нутагт иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, ажилгүйдлийн түвшинг бууруулахад чиглэж байсан. Судлаач *ажилгүй иргэдийн үр чадвар дээшилсэн байдал, хөтөлбөр хэрэгжиж эхэлснээс хойшхи хугацааны ажилгүйдлийн түвшин, ажиллах хүчний оролцоо, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин* зэрэг 18 хамааралтай хувьсагчийн хүрээнд *мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөрийн хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөөг*² авч үзсэн (Gunter Schmid, 1979) байна. Энэ нь судалгааны хүрээнд гол төлөв макро түвшний хувьсагчдыг авч үзсэнийг харуулна.

Лин Скувэр, Сэфиварт-Нарепут нарын судлаачид “Хөгжиж буй орнуудын хөдөлмөрийн зах зээлийн зохицуулалт үр ашиггүй байдал үүсэхэд нөлөөлдөг үү?” гэсэн судалгааны асуулт дэвшүүлэн *аналитик загвар* (analytical model) ашиглан Латин Америк, Ази, Африк тивийн нийт 36 улс орны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын арга хэрэгслийн нөлөөг судалжээ. Ингэхдээ:

- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг заавал хуульчлах шаардлагатай эсэх
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь хөдөлмөр эрхлэлтэд дэмжлэг үзүүлсэн эсэх, хэрэв тийм бол түүний нөлөөллийг тодруулах
- Хууль тогтоомжийн дагуу хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг мөрдөж байгаа бол төр, хувийн хэвшлийн тухайд түүний хэмжээг шалгах гэсэн гурван хүрээнд судалгаа хийсэн байна.

Судалгаанд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүн буюу *хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинг* хамаарах; *хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, хуульчлах шаардлага, хөдөлмөрийн хөлсний оновчтой хэмжээ, түүнийг төр, хувийн хэвшилд мөрдөж буй байдлыг* үл хамаарах хувьсагчид хамааруулан судалсан нь харагдаж

² Хөтөлбөрт заасанчлан байнгын ажлын байранд хөдөлмөр эрхэлж байсан иргэд ажлаасаа гарч, гурав болон түүнээс дээш сараар ажилгүй байх тохиолдолд мөнгөн тэтгэмж авна.



байна. Судлаачид ихэнх хөгжиж байгаа орнуудад дээр дурдсан гурван нөхцөл байдал биелэгдэх боломжгүй хэмээн дүгнэсэн байна (Lin Squire and Sethaput Suthiwart-Narueput, 1997).

Болгар улсад залуучуудын дундах урт хугацааны ажилгүйдэл Европын Холбооны бусад улсуудын дунджаас өндөр байдаг. Иймд судлаач Нэйл Хаггинс, Франческо Пасторе, Искра Белев нар хоёрдогч өгөгдөлд тулгуурлан тус улсын залуучуудын дундах ажилгүйдлийг судалсан. Судалгаанаас боловсролын түвшин доогуур, алслагдсан бүс нутагт амьдардаг залуучуудын дунд ажилгүйдлийн түвшин хамгийн өндөр байгаа нь харагдсан ба эдгээр залуучууд *албан бус салбарт ажил эрхлэхийн зэрэгцээ хөдөлмөрийн зах зээл дээр ажил олоход хүндрэлтэй байдаг* явдал нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнд сэтгэл ханамжгүй байхад хүргэснийг тогтоосон. Улмаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнд санхүүгийн болон институцийн саад бэрхшээл хамгийн хүчтэй нөлөөлж байгааг тодорхойлжээ. Тэд улсын хэмжээнд нийт ажилгүйдэл нэмэгдэхийн хэрээр хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих идэвхгүй бодлого өргөжиж, хөдөлмөрийн талаар баримтлах бодлогын зардлыг нэмэгдүүлж байгааг тэмдэглээд, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого боловсруулахад анхаарах зарим асуудлуудыг тодорхойлсон (Nail O'Higgins, Francesco Pastore, Iskra Beleva, Andrey Ivanov, 2001). Судлаачид хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнд нөлөөлж буй санхүүгийн болон институцийн хүчин зүйл, үр дүн хангалтгүй байгаагаас хамааран бий болсон үр дагаврыг анхаарч үзсэнээрээ онцлог бөгөөд үүнийг судалгаандаа харгалзан үзэх шаардлагатай.

“Зах зээлийн эдийн засагт шилжих үеийн БНХАУ-ын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, хөдөлмөрийн зохицуулалт дахь өөрчлөлт” сэдэвт судалгаа нь Маогийн үеийн хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын өөрчлөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, зохицуулалтын хамаарал, 1994 оны Хөдөлмөрийн хуулийг боловсруулахад нөлөөлсөн хүчин зүйл, уг хуулийн хэрэгжилт, түүний дутагдалтай талаас гадна хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, түүний зохицуулалтын хөгжлийн үе шатыг судлан үзсэн тул хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн судалгаанд хамаарна. Тус улсад сүүлийн 20 жилийн туршид хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого нь хүн амын насан туршийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэж байсан. Судалгааг *дескриптив* буюу дүрслэн тодорхойлох аргаар хийсэн байна. 2003 оноос хойшхи хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого нь ажлын байрны нөхцөлийг сайжруулах, шилжин ирэгчдийн ажил эрхлэлттэй холбоотой эрх ашгийг хамгаалахад чиглэж байсан нь том зургаар харвал, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, хөдөлмөр эрхлэгчдийг хамгаалах болон эдийн засгийн хөгжлийг тэнцвэржүүлэх, хуучин хөгжлийн парадигмыг эрх зүйн хүрээнд шинэчлэх, ДНБ-ний өсөлтийг урамшуулахад шийдвэрлэх нөлөөг үзүүлсэн гэсэн дүгнэлтийг хийжээ (Kinglun Ngok, 2003, pp. 45-64). Судалгаанд БНХАУ-д хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр

хэрэгжсэн бодлогын үр дүнг нийт болон шилжин суурьшигч зэрэг тодорхой бүлгийн *хөдөлмөр эрхлэлт* гэсэн хувьсагчаар тодорхойлноос гадна *эрх зүй, нийгмийн хамгаалал, эдийн засгийн хүрээнд үзүүлсэн үр дүнг* авч үзсэн нь харагдаж байна.

1980-аад оны сүүл үед хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь Индонез улсын Засгийн газраас авч хэрэгжүүлсэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын нэг чухал арга хэрэгсэл байсан юм. Иймд судлаач Асеп Сирихади нар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүн буюу *хөдөлмөр эрхлэлтэд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний үзүүлэх нөлөөг* байршил, нас, хүйс, боловсролын түвшин, эрхэлж буй ажил, ажиллаж буй салбар зэргээс хамааруулан судалжээ. Ингэхэд, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь хот суурин газрын, албан салбарт хөдөлмөр эрхлэгчдийн хувьд статистикийн ач холбогдол бүхий хамааралгүй байсан бол эмэгтэйчүүд, залуучууд, боловсролын түвшин доогуур ажилтнуудын дунд ажилгүйдэл нэмэгдэхэд нөлөөлж, харин цагаан захтнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд тодорхой нөлөө үзүүлсэн байна.

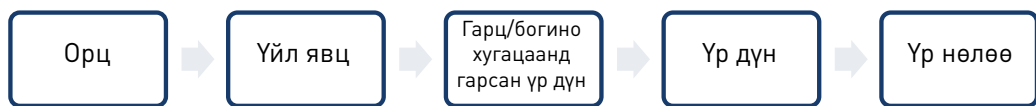
Албан сектор дахь ажлын байраа алдсан иргэдийн хувьд албан бус салбарт шилжин, цалин бага авч, ажлын байрны нөхцөл муутай орчинд ажиллахад хүрсэн тул хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого үр дүн тааруу байсан гэжээ. Ийнхүү тус улсад хэрэгжсэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого үр дүн багатай байсан тул хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ гэсэн бодлогын арга хэрэгслийг өөрчлөх шаардлагыг харуулсан байна (Asep Suryahadi, Wenefrida, Daniel Perwira, Sudarno Sumarto, 2003). Энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнг арга хэрэгсэлтэй уялдуулан авч үзэх боломжтойг харуулахын зэрэгцээ бодлогын хэрэгжилтэд тулгарч болох сорилтуудын талаар санаа авахад чухал юм.

Судлаач Андрою Баумэн, Мабел Хүнсбергер, Мэри Крий-Арсено нар 2006-2008 онд Канад улсын Засгийн газраас хэрэгжүүлсэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнг сувилагч мэргэжлээр коллеж төгсөгчдийн жишээн дээр судалсан байна. Энэ нь тодорхой эх олонлогоос сонгосон түүврийн түвшинд *урт хугацаанд давтан* хийсэн судалгааны төрөлд хамаарагдах юм. Бодлогын үр дүнгийн талаарх мэдээлэл цуглуулахдаа Онтариа хотын Сувилагчийн коллеж төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн байдлын талаарх мэдээллийг хоёрдогч, төгсөгчдөөс авсан асуулгыг анхдагч эх сурвалж болгон тус тус ашигласан. Судалгаанд оролцогчдын нас, хүйс, хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, ажил олгогч, сувилагчийн албан тушаал, ажилладаг эмнэлгийн салбар, газарзүйн бүс нутаг зэрэг хувьсагчийг хэрэглэн үр дүнг тооцохдоо дундаж, голчийг олох зэрэг *дескриптив буюу тайлбарлах статистикийн шинжилгээ*, Хи квадратын үнэлгээг хэрэглэжээ.

Судалгааны үр дүнд тулгуурлан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого нь шинээр төгсөгчдийн ихэнх нь мэргэжлийнхээ дагуу ажиллахад нөлөө үзүүлсэн гэсэн дүгнэлт гаргажээ. Учир нь шинээр төгсөгчид мэргэжлээрээ ажиллахад

хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого нь статистик ач холбогдол бүхий нөлөө үзүүлж байснаас гадна эдийн засгийн нөхцөл байдлын өөрчлөлт гэсэн хүчин зүйлийн үзүүлэх нөлөө өндөр байсан ажээ. Улмаар судалгааны мэдээллийг бодлого, шийдвэрт хэрхэн ашиглах талаар санал, зөвлөмж гаргасан нь ихээхэн ач холбогдолтой болжээ (Andrea Baumann, Mabel Hunsberger and Mary Crea-Arsenio, 2012). Үүнээс хөдөлмөр эрхлэлтэд улс орны эдийн засгийн нөхцөл байдал чухал нөлөө үзүүлдэг нь харагдаж байна.

Судлаач Георги Д.Кристовид “Хөдөлмөр эрхлэлт болон нийгмийн эв санааны нэгдэл (2007-2013)”³ хөтөлбөрийн үнэлгээг зорилтот бүлэг болох хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн бодлого зохицуулалтыг үр дүнтэй төлөвлөх, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд оролцогч талуудад зориулан хийсэн. Ингэхдээ онол, арга зүйн хувьд:



гэсэн үзэл баримтлалын хүрээнд судалжээ. Тэрээр бодлогын үнэлгээг хийхдээ хэн, ямар зорилгоор үнэлгээний үр дүнг ашиглахыг онцгой анхаарах хэрэгтэй гэж тэмдэглээд, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үнэлгээнд мэргэжил нэгт судлаачдаас санал авах (peer review) аргыг ашиглажээ (George D.Christodoulides , September, 2011, p. 9).

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас 2013 онд хийсэн “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ” судалгаанд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого төлөвлөсөн үр дүнд хэрхэн хүрсэнийг судлахдаа *өөрчлөлтийн онолд* суурилжээ. Өөрчлөлтийн онол нь бодлогын орц (санхүүгийн, хүний нөөц), үйл ажиллагаа (богино хугацааны үр дүнгээр хэмжигдэх үйл ажиллагаа), шууд үр дүн (бий болсон бүтээгдэхүүн, үзүүлсэн үйлчилгээ), үр дүн (зорилтот бүлгийнхний шууд үр дүнг ашигласан байдал), үр нөлөөнд чиглэсэн зорилго (үйл ажиллагааны эцсийн, урт хугацааны үр нөлөө) гэсэн үндсэн үзүүлэлтийг гинжин холбоо, дараалал, харилцан уялдаанд нь авч үздэг. Уг бүтээлд орц, үйл ажиллагаа, шууд үр дүн гурвыг *бодлогын хэрэгжилт* гэж ерөнхийд нь нэрлээд, үүнийг тодорхойлоход хяналт-шинжилгээг ашиглана гэсэн бол үр дүн, үр нөлөөг *бодлогын үр дүн* (result) гэж нэрлээд, үр дүнг тодруулахад чиглэсэн шинжилгээг бодлогын үнэлгээ гэж нэрлэсэн байна (International Labor Organizations, 2013, p. 24).

Европын улс орнуудад ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөн эрчимтэй явагдаж, энэ хүрээнд шилжин суурьшигчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн олон бодлого, хөтөлбөр хэрэгждэг. 2015 онд Европын 8 улсыг хамруулан шилжих хөдөлгөөнд оролцогчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн талаар хийсэн “Бодлогын интеграци: Хэнд ашигтай

³ Европын Коммунитийн хөтөлбөрийн (European Community Programme) дэмжлэгээр хэрэгжсэн.

вэ?” судалгаанд хөдөлмөрийн зах зээл, шилжих хөдөлгөөнтэй холбоотой үндэсний хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тайланг хоёрдогч, санал асуулга, экспертийн үнэлгээ зэрэг аргаар цуглуулсан өгөгдлийг анхдагч эх сурвалж болгон ашигласан. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын интеграцлал, үр дүнг тодорхойлох хамаарах хувьсагчид *хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, ажилгүйчүүдээс хөдөлмөр эрхлэгчдэд шилжсэн байдал, хөдөлмөр эрхлэгчдийн сарын цалин, нийгмийн халамжийн сангаас хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нөхцөлт мөнгөн тэтгэмж авахаа зогсоосон байдал* зэргийг багтаасан. Мөн судалгаанд хамрагдагчдын нас, хүйс, боловсролын түвшин зэрэг хүн ам зүйн хувьсагчийг үл хамаарах хувьсагч болгон судалсан (Ozge Biligi, 2015, хууд. 12). Үүнээс үзвэл, бодлогын үр дүнг хамаарах хувьсагчдыг бодлогын үнэлгээний хэмжүүртэй уялдуулан ашиглах боломжтой байна.

Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагаас Латин Америк болон Карибын орнуудад идэвхтэй хөдөлмөрийн зах зээлийг хөгжүүлэх чиглэлээр хэрэгжүүлсэн хөтөлбөрийн үр дүнг судлахдаа *системчилсэн* болон *мета аналитикийн* загвараар тодорхойлон регрессийн шинжилгээний аргыг ашиглажээ (Research Department, International Labor Office , March, 2016).

Сорор Чехрази нарын судлаачид ЭЗХАХБ-ын гишүүн зарим орнуудад 2000-2014 онд хэрэгжсэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын эдийн засгийн өсөлт, хөдөлмөрийн бүтээмжид үзүүлэх нөлөөг судлан үзсэн. Хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тайланг суурь өгөгдөл болгож ашиглаж, өгөгдлийг шинжлэхдээ вектор авторегрессийн панел (vector autoregressive panel) буюу *панел өгөгдлийн шинжилгээ* болон *эдийн засгийн загварыг* ашиглажээ. Судлаачид *эдийн засгийн нээлттэй байдал нь ажлын байрыг нэмэгдүүлж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихээс гадна хөдөлмөрийн бүтээмжид нөлөөлдөг* гэсэн дүгнэлтийг хийсэн байна (Sorour Chehrizi Madreseh, Nooshin karimi Alavijeh, Sayyed Abdolmajid Jalae, October, 2018).

Монгол улсад ҮСХ-оос “Ажиллах хүчний түүвэр судалгаа”, “Цаг ашиглалтын судалгаа”, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтээс “Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа”, “Хөдөлмөрийн зах зээлийн барометр” зэрэг үндэсний хэмжээний, тодорхой цаг хугацааны давтамжтай судалгааг тогтмол гүйцэтгэж байна. Нийгмийн тодорхой бүлгүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлаар “Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт”, “Монгол дахь хүүхдийн хөдөлмөр, залуучуудын ажил эрхлэлтийг ойлгохуй”, “Их, дээд сургууль төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн байдал”, “Их дээд болон мэргэжлийн сургууль төгсөгч мэргэжилтэй боловсон хүчний ажлын байрны хангалтын судалгаа”, “45-аас дээш насны иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх судалгаа”, “Хөдөлмөрийн зах зээл ба нийгмийн эмзэг бүлэг”, “Хөдөлмөрийн зах зээлд тахир дутуу иргэдийн оролцоо” зэрэг түүвэр судалгааг гүйцэтгэсэн байна. Эдгээр судалгаа нь дэвшүүлсэн зорилго, зорилтын хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал, нөлөөлж буй хүчин зүйлийг тодруулахад чиглэсэн

нийгмийн судалгааны дүрслэн тодорхойлох төрөлд хамаарч байна.

2007 онд бичигдсэн үндэсний хүний хөгжлийн илтгэлийг “Хөдөлмөр эрхлэлт, ядуурал” сэдвийн хүрээнд боловсруулснаас гадна хүний хөгжлийн бусад илтгэл, Мянганы хөгжлийн зорилт, Ядуурлыг бууруулах, Малжуулах хөтөлбөрийн үнэлгээнд хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын асуудлыг тодорхой хэмжээгээр авч үзжээ. Гэвч дээрх судалгаанууд нь зорилго, онцлогоос хамааран бодлогын шинжилгээний онол, арга зүйг суурь болгоогүй нийтлэг тал ажиглагдаж байна. Түүнээс гадна хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогыг тусгайлан авч үзсэн судалгаа дутмаг байна. Энэ нь манай улсад “Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн тухай хууль” батлагдахаас өмнө бодлогын баримт бичигт чухам юуг хамруулан үзэх нь эрх зүйн талаас тодорхойгүй байсантай ч холбоотой байж болох талтай. Иймд манай улсад хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт хэрэгжүүлж буй бодлогын үр дүнг бодлогын шинжилгээний онол, арга зүйд тулгуурлан судлах хэрэгцээ, шаардлага байгаа нь харагдаж байна.

Дүгнэлт

Судлаачид хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнг өөрчлөлтийн онолд суурилан тодорхойлж, орц-үйл явц-гарц-үр дүн-үр нөлөө гэсэн логик холбоонд судлахдаа бодлогын үр дүнд дунд хугацааны үр дүн болон урт хугацааны үр нөлөөг хамруулжээ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнг ажилгүйдлийн түвшин, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, ажиллах хүчний оролцооны түвшин, ажилгүйчүүдээс хөдөлмөр эрхлэгчдэд шилжсэн байдал, нийгмийн халамжийн сангаас болон мөнгөн тэтгэмж авахаа больсон иргэдийн хувь, албан ба албан бус салбар дахь хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн зах зээлд ажил олоход хялбар байдал, ажлын байрны хангамж, ажиллах хүчний ур чадвар дээшилсэн байдал гэсэн хувьсагчдыг авч үзсэн байна. Бодлогын үр дүнг дүрслэн тодорхойлох буюу дескриптив төрлийн арга зүйд илүүтэй тулгуурлан судалж, бодлого тодорхой орон зайд, эсвэл зорилтот бүлэгт ямар нөлөө үзүүлснийг нас, хүйс, боловсролын түвшин, байршил, шилжих хөдөлгөөнд оролцсон байдал зэргээр харьцуулан тодруулжээ.

Санхүү, хүний нөөц, эрх зүй зэрэг орцоос гадна цалингийн түвшин, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ гэсэн бодлогын арга хэрэгсэл нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнд хэрхэн нөлөөлж байгаа тодруулах оролдлого хийсэн нийтлэг тал байна. Түүнээс гадна хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүн нь урт хугацаанд ДНБ, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын өртөг, инфляци, хөдөлмөрийн бүтээмж, нийгмийн хамгаалал зэрэг үзүүлэлтэд хэрхэн нөлөөлснийг тодорхойлж, макро түвшний хувьсагчдыг авч үзсэн нь харагдаж байна. Мөн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүн нь тухайн улс орны эдийн засгийн нөхцөл байдал, хөдөлмөрийн зах зээлийн

тэнцвэрийг хангах чиглэлд хэрэгжүүлж буй бодлогын үр дүнгээс хамааралтай болохыг онцолжээ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнг тодорхойлоход ашиглагдах өгөгдлийг хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний болон статистикийн мэдээ, тайлангаас гадна санал асуулга, ярилцлага, мэргэжилтний үнэлгээ (peer review)-ний аргаар цуглуулсан. Цуглуулсан өгөгдлийг дундаж, голч, Хи-квадратын үнэлгээ зэрэг дескриптив статистикийн шинжилгээнээс гадна системчилсэн болон мета үнэлгээ, аналитик арга, панел өгөгдлийн шинжилгээ зэрэг бодлогын шинжилгээний аргыг ашиглан шинжилсэн байна.

2.4. Судалгааны үзэл баримтлал

Судлаач Л.Ж.Розенбергийн боловсруулсан логфрейм загвар болон судлаач В.Данны боловсруулсан бодлогын үр дүнгийн талаарх ойлголт, хэмжүүрийг “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн шинжилгээ” сэдэвт судалгааны үзэл баримтлалын суурь болгон ашигласан болно.

Зураг 2. Судалгааны үзэл баримтлал



Эх сурвалж: (Leon J. Rosenberg, 1970), (Dunn W, 1981)-д суурилан боловсруулсан зураглал

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай ОУХБ-ын 122 дугаар конвенци, “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай” Монгол улсын хуулийн заалтад тулгуурлан “Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний хүртээмж, чанар, үр ашгийг сайжруулах замаар иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн бодлогыг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого гэнэ” гэсэн ажлын тодорхойлолт боловсруулан ашиглав. Үүнтэй уялдуулан судалгааны хүрээнд бодлогын үр дүнд нэгдүгээрт, гарц/үйлчилгээний үр дүн буюу хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний шууд үр дүнгээс гадна бодлогыг хэрэгжүүлснээр хувь хүн, нийгэмд бий болсон үр дагавар, үр нөлөөг хамруулж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын гарц буюу богино хугацааны үр дүнг үйлчилгээний хүртээмж, тэгш байдал, үр ашиг болон зорилтын биелэлт гэсэн хэмжүүрээр, үр нөлөөг хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний нөлөөгөөр иргэдийн мэдлэг, хандлага, чадвар болон ажилгүйдэл, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинд гарсан ахиц өөрчлөлтөөр тус тус хэмжсэн. Ийнхүү бодлого, эрх зүйн хүрээнд дэвшүүлсэн зорилго, зорилт, арга хэрэгсэлд үндэслэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүн, түүнийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлт, арга зүйг тодорхойлсон тул судалгааг формал буюу албан хэлбэрийн хандлагаар гүйцэтгэсэн болно.

ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

3.1. Судалгааны өгөгдлийн эх сурвалж, өгөгдөл цуглуулах арга

Судалгаанд анхдагч болон хоёрдогч өгөгдлийн эх сурвалжийг ашигласан. Иргэд, бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх түвшинд ажиллаж буй мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлага, санал асуулга нь анхдагч; сэдэвт хамаарах нэг сэдэвт болон эрдэм шинжилгээний бүтээл, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр хэрэгжиж буй төрийн бодлого, хөтөлбөр, эрх зүйн баримт бичиг, статистик мэдээ, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тайлан зэрэг нь хоёрдогч эх сурвалж болно.

Судалгааны өгөгдлийг баримт бичгийн судалгаа, эмхэтгэсэн өгөгдөл судлал, ярилцлага, кэйс судлалын аргаар цуглуулав. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн хөтөлбөр, тэдгээрийн хүрээнд хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тайлан болон хөдөлмөрийн зах зээлийн жилийн танилцуулгад *баримт бичгийн судалгаа* хийсэн болно. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээ болон хөтөлбөрүүдийн талаар Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, хэлтсүүдээс албан хүсэлтийн хүрээнд бэлтгэж ирүүлсэн статистик мэдээ, тайланг *эмхэтгэсэн өгөгдөл* болгон ашиглалаа. Мөн “Ажиллах хүчний түүвэр судалгаа”-ны мэдээллийн баазыг судалгааны хоёрдогч өгөгдөл болгон ашигласан юм.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээнд хамрагдсан иргэд; энэ чиглэлээр бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх түвшинд ажиллаж буй мэргэжилтнүүдтэй урьдчилан боловсруулсан чиглүүлэх асуултын хүрээнд ганцаарчилсан *ярилцлага* зохион байгуулав. Ярилцлагаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний хүртээмж, тэгш байдал, үр ашиг болон бодлогын хүрээнд дэвшүүлсэн зорилго, зорилтын биелэлт, хувь хүн, нийгмийн түвшинд бий болсон үр нөлөөг тодруулсан.

3.2. Судалгааны өгөгдөл боловсруулах, шинжлэх арга

Судалгааны хүрээнд цуглуулсан тоон өгөгдлийг SPSS, Excel программын тусламжтайгаар, чанарын өгөгдлийг матриц, түлхүүр агуулгад суурилах аргаар тус тус боловсрууллаа. Судалгааг албан/формал хандлагаар хийх тул тархалт, чиг хандлага, хамаарлыг тодорхойлох дескриптив статистикийн шинжилгээний аргыг түлхүү ашигласан.



*Тархалтын шинжилгээний хүрээнд давтамж тодорхойлох, дундаж утга, харьцаа тооцох зэрэг шинжилгээг хийв. “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль” 2011 онд батлагдаж, 2012 оноос эхлэн хэрэгжих боломжтой болсон тул хөдөлмөрийн зах зээлийн үндсэн үзүүлэлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ болон дэмжих арга хэмжээний гарц, үр дүнг 2012-2019 оны өгөгдөл, мэдээлэлд суурилан тодорхойлж, чиг хандлагын шинжилгээ хийв. Мөн тоон хувьсагчдын хамаарлыг *корреляцийн коэффициентээр*, чанарын хувьсагчдын хамаарлыг *Хи-квадратын* үнэлгээгээр тодрууллаа.*

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнг хүртээмж, тэгш байдал, үр ашиг, зорилтын биелэлт, үр нөлөө гэсэн шалгуураар судлахдаа бодлогын үнэлгээнд ашиглагддаг *кросс секцийн шинжилгээ, өмнөх болон дараах харьцуулалт, хязгаарлах хүчин зүйл болон бэрхшээлийн зураглал гаргах, өртөг-өгөөжийн шинжилгээ болон симуляцийн шинжилгээний аргыг* ашиглав. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний хүртээмж, тэгш байдал, үр ашиг, зорилтын биелэлт болон үр нөлөөг байршил, хамрагдсан үйлчилгээ, боловсрол зэрэг шинж байдлаар харьцуулж, хариулагчдын байр сууриар зэрэгцүүлэн дүгнэх байдлаар кросс секцийн шинжилгээг ашиглав. Мөн үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамрагдсанаар гарсан ахиц, өөрчлөлтийг өмнөх болон дараах харьцуулалтын аргаар судаллаа. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнд нөлөөлж буй хүчин зүйл, тулгамдаж буй асуудлыг хязгаарлах хүчин зүйл болон бэрхшээлийн зураглал гаргах аргаар шинжлэв. Түүнчлэн өртөг өгөөжийн болон симуляцийн шинжилгээний аргыг үр ашгийн шинжилгээнд ашигласан болно.

Өгөгдлийн шинжилгээний дүнг тайланд тусгахдаа тоон шинжилгээний үр дүнг суурь болгож, чанарын шинжилгээ, бусад эх сурвалжийн мэдээллийг тодруулга, дэмжлэг байдлаар оруулсан.

3.3. Эх олонлог, түүвэр

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын онцлогтой уялдуулан хөдөлмөрийн насны иргэдийн дундах ажилгүйдлийн түвшинг улсын дундажтай харьцуулсан мужлалт/стратификаци хийсний үндсэн дээр судалгаанд хамрагдах орон нутгийг сонгов.

Хүснэгт 1. Судалгааны түүврийн мужлалт

| Ажилгүйдлийн түвшин | Муж | Мужид хамаарах аймгууд (өсөх эрэмбээр) | | Сонгогдсон аймаг |
|---------------------|--|--|--|------------------|
| 2.6-5.7 | Ажилгүйдлийн түвшин улсын дунджаас доогуур | 1. Төв 2. Завхан 3. Дундговь | 4. Архангай 5. Өвөрхангай 6. Дорноговь 7. Сэлэнгэ | Өвөрхангай |
| 5.8-9.8 | Ажилгүйдлийн түвшин улсын дундажтай ойролцоо | 1. Говь-Алтай 2. Дорнод 3. Хөвсгөл 4. Баянхонгор 5. Өмнөговь | 6. Булган 7. Улаанбаатар 8. Ховд 9. Сүхбаатар | Улаанбаатар |
| 9.9-ээс дээш | Ажилгүйдлийн түвшин улсын дунджаас өндөр | 1. Увс 2. Хэнтий 3. Говьсүмбэр | 4. Баян-Өлгий 5. Орхон 6. Дархан-Уул | Хэнтий |

Эх сурвалж: (ҮСХ, www.1212.mn)-д суурилсан нэгтгэл.

Тайлбар: Улсын дунджаар ажилгүйдлийн түвшин 7.8 хувь

Түүвэрлэлтийн нэгдүгээр шатанд муж бүрээс тус бүр нэг аймаг/нийслэлийг сонгоход Өвөрхангай, Хэнтий аймаг болон Улаанбаатар хот сонгогдсон. Түүвэрлэлтийн хоёрдугаар шатанд сонгогдсон аймгаас тус бүр хоёр сум, нийслэлээс хоёр дүүргийг сонголоо.

Судалгааны эх олонлог нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээнд хамрагдсан нийт иргэд бөгөөд 2019 оны 12 сарын дүнгээр улсын хэмжээнд 237.130 иргэн (ХНХЯ, ХЭДҮЗ, 2020) ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, ажилд зуучлал болон хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдэд хамрагджээ. Эх олонлогийн хэмжээ 237.130, түүврийн алдаа 5.2 хувь, итгэмжлэх интервал 95 хувь гэсэн параметруудийг ашиглан түүврийн зохистой хэмжээг www.surveysystem.com программаар тооцоход 355 гарч байна. Үүнээс түүврийн бус алдааг харгалзаж үзээд, хүн амын тоо хэмжээг харгалзан дараах байдлаар түүврийн тархаалтыг хийж, өгөгдлөө цуглуулсан.

Хүснэгт 2. Санал асуулгын судалгааны түүврийн хэмжээ

| Аймаг, нийслэл | Сум, дүүрэг | Санал асуулгад хамрагдсан хүний тоо |
|----------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| Өвөрхангай | Арвайхээр (аймгийн төвийн сум) | 48 |
| | Өлзийт (хөдөөгийн сум) | 32 |
| Хэнтий | Хэрлэн (аймгийн төвийн сум) | 48 |
| | Мөрөн (хөдөөгийн сум) | 32 |
| Улаанбаатар | Баянгол | 100 |
| | Баянзүрх | 100 |
| Нийт | | 360 |

Санал асуулгын судалгаанд хамрагдагчдын 55.5 хувийг нийслэл, 26.7 хувийг аймгийн төв, 17.8 хувийг сумын төвийн оршин суугчид тус тус бүрдүүлж байна.

Чанарын судалгаа буюу мэргэжилтний ярилцлагад ХНХЯ, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар, Нийслэлийн хөдөлмөр эрхлэлтийн газар, Хөдөлмөрийн үйлчилгээний нэгдсэн төв, Аймаг/дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс, Аймаг/дүүргийн нийгмийн бодлогын хэлтэс, Монголын ажил олгогч эздийн холбоо, Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо зэрэг байгууллагын удирдах, гүйцэтгэх түвшний албан хаагчид, сумын хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн гэсэн нийт 32 хүнийг хамруулав. Иргэдтэй хийх ганцаарчилсан ярилцлагад зорилтот бүлэг, нас, хүйсийн төлөөллийг харгалзан 24 иргэнийг хамруулан зохион байгуулсан болно.

Иргэд, мэргэжилтнүүдийн ярилцлагын тусгайлан боловсруулсан удирдамжийн хүрээнд, ганцаарчилсан байдлаар зохион байгуулсан.

Хүснэгт 3. Ярилцлагын түүвэр

| Аймаг, нийслэл | Иргэдийн ярилцлагад хамрагдсан хүний тоо | Мэргэжилтний ярилцлагад хамрагдсан хүний тоо |
|----------------|--|--|
| Өвөрхангай | 12 | 16 |
| Хэнтий | 6 | 8 |
| Улаанбаатар | 6 | 8 |
| Нийт | 24 | 32 |

Чанарын судалгааны түүврийг нийслэл, аймгуудаас тус бүр тэнцүү буюу 50 хувь байхаар тооцож, мөн тооны иргэн, мэргэжилтнийг хамруулсан болно.

3.4. Судлах үзүүлэлт, хувьсагч

| Үзүүлэлт | Тайлбар | Хувьсагч |
|------------------|--|--|
| Хүртээмж | Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний хамрах хүрээ, хүртээмжтэй байдал | <ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээнд хамрагдсан иргэдийн тоо, өсөлт Хамрагдвал зохих бүлгээс хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээнд хамрагдалтын байдал Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний хүртээмжийн үнэлгээ Үйлчилгээ авахад тулгарсан бэрхшээл |
| Тэгш байдал | Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ нийгмийн бүлгүүдэд тэгш хүрч, шударга хуваарилагдсан байдал | <ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний зорилтот бүлэгт хүрсэн байдал Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний тэгш байдлын үнэлгээ |
| Үр ашиг | Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээнд зарцуулсан санхүүжилттэй харьцуулахад гарсан санхүүгийн болон нийгмийн өгөөж | <ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээнд зарцуулсан санхүүжилтийн нийт болон нэгжид ногдох хэмжээ, өсөлт Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүрээнд бий болсон ажлын байрны өртөг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний хөрөнгө оруулалтын өгөөжийн үнэлгээ Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ болон дэмжих арга хэмжээний иргэдийн хэрэгцээнд нийцсэн байдал |
| Зорилтын биелэлт | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээнд дэвшүүлсэн бодлогын зорилт хангагдсан байдал | <ul style="list-style-type: none"> Ажилгүйдлийг бууруулах зорилтын хэрэгжилт Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний үр дүнг дээшлүүлж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилтын хэрэгжилт Бодлогын зорилтын биелэлт, үр дүнгийн талаарх үнэлгээ |
| Үр нөлөө | Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний нөлөөгөөр иргэд, нийгэмд гарсан өөрчлөлт | <ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ болон дэмжих арга хэмжээний дүнд ажилгүйдэл буурч, хөдөлмөр эрхлэлт дэмжигдсэн байдал Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ болон дэмжих арга хэмжээнд хамрагдсанаар иргэдийн мэдлэг, чадвар, хандлагад гарсан өөрчлөлт Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ болон дэмжих арга хэмжээний үр нөлөөний талаарх ерөнхий үнэлгээ |

ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ. СУДАЛГААНЫ ӨГӨГДЛИЙН БОЛОВСРУУЛАЛТ, ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ҮР ДҮН

4.1. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, эрх зүйн орчны шинжилгээ

Энэ хэсэгт хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр хэрэгжиж буй Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого, Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлөөс 2019 онд баталсан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн агуулгад шинжилгээ хийж, тэдгээрийн уялдаа холбоо, бусад эрх зүйн баримт бичигтэй нийцтэй байдлыг тодорхойлсон болно.

БНМАУ-ын Анхдугаар Их хурлаас 1924 онд баталсан Үндсэн хуульд тус орны хамжлагат ёсыг халж, хөрөнгөтний бус замаар хөгжүүлэх, ардчилсан шинэ тогтолцоог бүрдүүлэх талаар заасан зорилт, зарчмууд нь 1926 онд баталсан Иргэний хуульд шууд тусгалаа олсон. Уг хуульд иргэд, тэр дундаа ядуу амьдралтай иргэдийн эд хөрөнгийг болон амин хувийн ашиг сонирхлыг хамгаалах асуудлыг тэргүүн зэргийн зорилт болгон баталгаажуулж, ягштал дагаж мөрдсөн байдаг. Тус хууль нь хар, шар феодал, ноёд, түшмэдийн гарт зонхилон төвлөрсөн өмч хөрөнгийг улсын болон иргэдийн мэдэлд шилжүүлэх, эд хөрөнгийн эрх үүргийг аль болох адил тэгш байх зарчмыг тусгасан явдал нь *хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлд үзүүлсэн томоохон дэмжлэг юм*. Улмаар 1950, 1962 оны Иргэний хуулиудад өнчин ядуусыг асрамжлан тэтгэх тухай тухайлсан бүлэг оруулж, хөдөлмөрлөх нь иргэний үндсэн үүрэг болж, уг үүргээ биелүүлснээр нийгмийн баталгаа нь хангагдаж ирсэн түүхтэй.

1960 оны Үндсэн хуульд нийгмийг ажилчин анги, хоршоолсон малчин, хөдөлмөрийн сэхээтэн гэсэн гурван том ангид хувааж иргэн болгон аль нэгэнд нь хамрагдах шаардлага үүссэн нь хувиараа аж ахуй эрхлэх, худалдаа арилжаа эрхлэх явдлыг хуулиар хориглож, нийгмийн харилцаанд иргэд бүрэн хөдөлмөр эрхлэлтэд эн тэнцүү шилжсэнийг илтгэнэ. “БНМАУ-ын Сайд нарын Зөвлөл, Намын Төв хорооны 1959 оны 5 дугаар сарын 20-ны хамтарсан тогтоолоор Сайд нарын зөвлөлийн дэргэд “Хөдөлмөр, цалин хөлсний товчоо”-г байгуулсан нь өнөөгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогыг хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагын анхны бие даасан бүтэц юм.

Хувийн өмчид суурилсан зах зээлийн харилцааны үед хөдөлмөрлөх эрх нь сайн дурын шинжтэй тул 1992 онд баталсан Монгол улсын Үндсэн хуульд *“Хөдөлмөрлөх, эрүүл мэндээ хамгаалах, үр хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэх, байгаль орчноо хамгаалах нь иргэн бүрийн журамт үүрэг мөн”* хэмээн заасан. Одоогоор манай улсын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, зохицуулалтын үндсэн баримт бичиг нь 2001 онд анх удаа, 2011 онд шинэчлэн найруулж баталсан *“Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай”* Монгол улсын хууль юм.

Хуулийг ажилгүйдлийг бууруулж, ажлын байр бий болгох, хувиараа хөдөлмөр эрхлэх боломжийг дэмжих замаар ядуурлыг бууруулах зорилгоор 1994 оноос хэрэгжүүлж эхэлсэн “Ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр”-т үндэслэн боловсруулсан юм.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулиас гадна Засгийн газрын 2016 оны 320 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого”, 2019 оны 159 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр”, 2019 онд Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлөөс баталсан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих дараах хөтөлбөрүүд нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндсэн баримт бичигт хамаарч байна. Үүнд:

1. Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр
2. Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр
3. Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр
4. Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр
5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр
6. Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр гэсэн нийт 6 хөтөлбөр хэрэгжиж байна.

Монгол Улс Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 122 дугаар конвенц, Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 88 дугаар конвенц, Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 181 дүгээр конвенцид тус тус нэгдэн орсон. Тухайлбал, Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 122 дугаар конвенцийн 1 дүгээр зүйлд *“Гишүүн орон бүр бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт болон ажилгүйдлийг устгах, ажиллах хүчний хэрэгцээг хангах, амьдралын түвшинг дээшлүүлэх, эдийн засгийн хөгжил, түүний өсөлтийг урамшуулах зорилгоор үр ашигтай, бүрэн, чөлөөт хөдөлмөр эрхлэлтийн сонголтод дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэгдсэн идэвхтэй бодлогыг гол зорилго болгон зарлаж, хэрэгжүүлнэ”* гэж заасан чиг үүргийг Монгол Улс хүлээсэн байдаг.

2016 онд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт орж, хууль үйлчлэх зорилтот бүлэгт *“ажил идэвхтэй хайж байгаа”, “ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн”, “бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч”*-ийг гэсэн бүлгийг нэмж оруулсан боловч эдгээр зорилтот бүлэгтэй холбоо бүхий эдийн засгийн тооцооллыг хангалттай түвшинд хийж чадаагүй нь хуулийн хэрэгжилт тааруу байхад тодорхой түвшинд нөлөө үзүүлж байна. Өөрөөр хэлбэл, Улсын Их Хурлаас 2015 онд баталсан Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 18.1 дэх хэсэгт *“Хууль тогтоомжийн төслийг баталснаар тухайн хууль тогтоомжийн үйлчлэх хүрээнд хамрагдах иргэн, хуулийн этгээд, төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд үүсэх зардлын тооцоог тухай бүрт нь гаргаж,*



зардал, үр өгөөжийн харьцааг тодорхойлно” гэж заасан боловч Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хуулийн үйлчлэх хүрээнд хамаарах зорилтот бүлэгт зориулан авч хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны зардал, үр өгөөжийг тооцоогүй хэмээн ярилцлагад оролцсон мэргэжилтнүүд онцолж байлаа.

2016 онд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 31 дүгээр зүйлд нэмэлт өөрчлөлт оруулан, аж ахуйн нэгж, байгууллагын эрх үүргийг нэмэгдүүлсэн боловч Хөдөлмөрийн тухай хуульд шаардлагатай өөрчлөлтийг хийгээгүйгээс хэрэгжилт нь тааруу байна. Тухайлбал, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 9 дүгээр зүйлд ажилд зуучлах үйл ажиллагааг зохицуулж, ингэхдээ ажил олгогчийн эрэлт, хэрэгцээг үндэслэн ажилд зуучилна гэжээ. Энэхүү зохицуулалт нь төрийн байгууллагын чиг үүрэг хэлбэрээр тусгагдсан.

Мөн хуулийн 31 дүгээр зүйлд ажил олгогч талын ажилд зуучлахтай холбоотой эрх үүргийг “сул чөлөөтэй ажлын байранд аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан байгууллага, хөдөлмөрийн биржээс санал болгосон иргэнийг ажилд авсан бол шийдвэр гарснаас хойш ажлын 5 өдрийн дотор тухайн байгууллагад эргэж мэдэгдэх”, “Аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэн нь аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан байгууллага болон хөдөлмөрийн биржээс санал болгосон иргэнийг ажлын байрны шаардлагад нийцүүлэн сонгож ажилд авах эрхтэй” гэж зохицуулсан. Эндээс үзвэл, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нийтлэг үйлчилгээнд төрийн байгууллага ба аж ахуйн нэгжийн суурь хуулийн уялдаа хангагдсан харагдаж байна.

Гэтэл иргэнийг ажилд авах харилцааг зохицуулсан Хөдөлмөрийн тухай хуульд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд заасан зорилтот бүлгийг ажлын байраар хангах, улмаар эргэх холбооны талаар зохицуулалтыг тусгаагүй байна. Үүнээс үзэхэд, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогыг хэрэгжүүлэх суурь хууль болох Хөдөлмөрийн тухай хууль нь Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн хүрээнд зохицуулалтын үүрэг гүйцэтгэж чадахгүй болох нь илэрхий байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих 6 хөтөлбөрт хууль эрх зүйн баримт бичигтэй нийцсэн байдал, хөтөлбөрийн ерөнхий бүтэц, зорилгын SMART байдал, зорилтот бүлгийн онцлогийг тусгасан байдал, гарцын үр дүн, хэрэгжилтийн үр дүнг тусгасан байдал зэрэг үзүүлэлтээр агуулгын шинжилгээ хийж үзлээ.

Хүснэгт 4. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн агуулгын шинжилгээ

| Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр | Хууль, эрх зүйн баримт бичигтэй нийцсэн байдал | Хөтөлбөрийн ерөнхий бүтэц | Зорилго SMART байдал | Зорилтот бүлгийн онцлогийг тусгасан байдал | Гарцын үр дүн, онцлог | Хэрэгжилтийн үнэлгээг тусгасан байдал |
|---|--|---------------------------|----------------------|--|-----------------------|---------------------------------------|
| Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| Малчдын ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |

Эх сурвалж: Хөтөлбөрийн агуулга, бүтцэд суурилсан 3 экспертийн дундаж үнэлгээ.

Тайлбар: 1-маш хангалтгүй, 2-хангалтгүй, 3-дунд зэрэг, 4-сайн, 5-маш сайн гэсэн утга харгалзуулан үнэлэв.

Хууль, эрх зүйн баримт бичигтэй нийцсэн байдал: Эдгээр 6 хөтөлбөр Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.3.7, 28 дугаар зүйлийн 28.8.2 дахь заалттай тус тус нийцэж боловсруулагдсан байна. Учир нь тус хуулийн 6.3.7-д хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны төрөл хэлбэр нь хууль тогтоомжид заасан, түүнчлэн Засгийн газрын болон Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн шийдвэрээр тодорхойлсон бусад төсөл, хөтөлбөрөөс бүрдэнэ гэж; 28.8.2-д төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого, стратеги, хөтөлбөрийн талаар санал боловсруулах, хэлэлцэх, төсөл, хөтөлбөрийг хэлэлцэн батлах бүрэн эрхийг Үндэсний зөвлөлд хэрэгжүүлэхээр заасан байна.

Хөтөлбөрийн ерөнхий бүтэц: Хөтөлбөрүүд зорилго, хамрах хүрээ, хэрэгжүүлэх арга хэмжээ, шалгуур үзүүлэлт, хүрэх үр дүн гэсэн ерөнхий бүтэцтэй буюу бодлогын баримт бичгийн гол бүрдлүүдийг агуулсан байна.

Зорилгын SMART байдал: Хөтөлбөрүүд зорилгын хувьд тодорхой бус, үр дүнд чиглээгүй, явцад тулгуурласан, хэмжих боломж хязгаарлагдмал байна. Жишээлбэл, Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөрийн хувьд “Иргэдийг хөдөлмөрт бэлтгэх арга хэмжээ болон

хөдөлмөрийн ур чадвар олгох сургалтад хамруулж, хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэн, ажлын байранд дадлагажуулах замаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих” гэж тодорхойлсон нь үйл явцын шинжтэй бөгөөд ойлгомжгүй байдлыг бий болгож байна.

Зорилтот бүлгийн онцлогийг тусгасан байдал: Хөтөлбөрүүдийг зорилтот бүлэгт зориулан боловсруулсан ч зарим нэг нь зорилтот бүлгийн онцлогийг харгалзаагүй байна. Тухайлбал, Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөрийн хувьд зорилтот бүлгүүдийн онцлогийг харгалзаагүй байна. Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт цөөн малтай болон малгүй иргэдийг хамруулахаар заахдаа газар зүй, бүс нутгийн онцлогийг харгалзан үзээгүй дутагдал ажиглагдав.

Гарцын үр дүн, онцлог: Хөтөлбөрүүд ихэвчлэн 3-8 гарцын хэмжүүртэй байна. Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрийн гарц нь зорилтот бүлгийн онцлогт тохирсон байна. Бусад хөтөлбөрийн хувьд гарцын үзүүлэлтийг зорилтот бүлгийн онцлог, хөтөлбөрийн зорилготой уялдуулан сайжруулах шаардлагатай гэж үзэж байна.

Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үнэлгээг тусгасан байдал: Хөтөлбөрт тусгагдсан зарим арга хэмжээ, хүрэх түвшин тодорхойгүй, хэмжих боломжгүй, тодорхойгүй өргөн хүрээг хамарсан, үр дагаврыг биш үйл явц, гарцыг илэрхийлж байна. Хэрэв үйл явц, гарцаар үр дүнгийн үзүүлэлтийг илэрхийлбэл хөтөлбөрийн зорилго, түүнийг хангах зорилтууд үр нөлөөгүй болдгийг цаашид анхаарах нь чухал юм.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээнд хэрэгжиж буй үндсэн 6 хөтөлбөрийг “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай”, “Хөдөлмөрийн тухай” болон холбогдох бусад хууль, бодлоготой хэрхэн нийцэж байгааг тодорхойлж үзэв.

Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр

Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр нь хөдөлмөрт бэлтгэх, мэргэжлийн болон давтан сургалт, үйлдвэрлэл дээрх сургалтад иргэнийг хамруулж, ажлын байранд дадлагажуулах замаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилготой гэжээ. Гэтэл уг хөтөлбөр зорилго үйл явцад чиглэн тодорхойлогдсон байгааг анхаарч, *үр дүнд чиглэсэн байдлаар тодорхойлох* шаардлагатай байна.

Уг хөтөлбөр нь Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.2, 3.1.6, 3.1.7 дахь заалтад заасан ажилгүй иргэн, ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн, ажил олоход хүндрэлтэй иргэн, сургууль завсардсан хөдөлмөрийн насны хүүхдэд чиглэн хэрэгжиж байна. Хөтөлбөрийн зорилгод дээрх бүлгийн иргэдийг сургалтад хамруулж, хөдөлмөрт бэлтгэхэд чиглэх эсхүл сургалтад хамруулах замаар ажлын байраар хангах эсэх нь тодорхойгүй байна.

Хөтөлбөрт хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалтад хамрагдах зорилтот бүлгийг ялгаатай байдлаар тусгаагүй байна. Жишээ нь, хуульд зааснаар ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн, ажил олоход хүндрэлтэй иргэнд дээрх сургалт ямар ач холбогдолтой нь тодорхойгүй байна. Өөрөөр хэлбэл, сургалтад *хамрагдвал зохих зорилтот бүлгийн ялгааг* тогтоогоогүй. Мөн хөтөлбөрт хамрагдах бүлгээс аль нь үйлдвэрлэл дээрх сургалтад хамрагдах боломжтой нь ойлгомжгүй байна. Гэтэл *үйлдвэрлэл дээрх сургалтыг* Хөдөлмөрийн тухай хуульд дагалдан ажиллуулах гэж зохицуулсан. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 23 дугаар зүйлд ажилтныг мэргэжлийн ур чадвар, дадлага, туршлага эзэмшүүлэх зорилгоор дадлага, туршлагатай ажилтныг дагалдан ажиллуулж болно, дагалдан ажиллуулах хугацаа гурван сар хүртэл байна гэж зохицуулжээ. Өөрөөр хэлбэл, Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар үйлдвэрлэл дээрх сургалт нь ажилд орсон ажилтанд хамаарах юм.

Хүснэгт 5. Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөрийн зорилтот бүлэг

| Хөдөлмөрт бэлтгэх болон хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох сургалт | Мэргэжлийн болон давтан сургалт | Ажлын байранд дадлагажуулах/ Үйлдвэрлэл дээрх сургалт |
|---|--|--|
| - | - | Ажил олгогчийн үйлдвэрлэл, ажлын байранд тухайн иргэнд шинэ мэргэжил, ур чадвар эзэмшүүлэх, мэргэшүүлэх, ажиллуулах зорилгоор дагалдан сургана |
| Сургууль завсардсан хөдөлмөрийн насанд хүрсэн хүүхэд | Сургууль завсардсан хөдөлмөрийн насанд хүрсэн хүүхэд | - |
| Ажил олоход хүндрэлтэй иргэн | Ажил олоход хүндрэлтэй иргэн | - |
| - | Ажилгүй иргэн | - |
| - | Ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн | - |

Эх сурвалж: Хөтөлбөрт суурилсан нэгтгэл.

Харин хөтөлбөрт “ажил олгогчийн үйлдвэрлэл, ажлын байранд тухайн иргэнд шинэ мэргэжил, ур чадвар эзэмшүүлэх, мэргэшүүлэх, ажиллуулах зорилгоор дагалдан сургана” гэж заахдаа зорилтот бүлгийн алинд нь хамааралтайг *бүрхэгдүүлэн орхигдуулсан төдийгүй Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дээрх зохицуулалттай зөрчилдөж* байна. Иймд хөтөлбөрт заасан үйлдвэрлэл дээрх сургалтыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 23 дугаар зүйлд заасантай уялдуулж, хөтөлбөрөөс хасах эсвэл оновчтой томъёолон оруулах шаардлагатай байна.

Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд ажлын байрыг дэмжих гэдгийг бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч болон нөхөрлөл, хоршоо байгуулах иргэнийг дэмжих гэсэн агуулгаар тусгасан боловч уг хөтөлбөрийн агуулга Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөрийн зорилтот бүлэгт хамаарахаар байгаа тул *ажил олоход хүндрэлтэй иргэн* аль хөтөлбөрт хамрагдах нь тодорхойгүй байна.

Энэхүү хөтөлбөрт ажил олгогч, ажилгүй иргэн нь иргэдийн бүлэгт хамаарах байдлаар хүрээгээ тодорхойлжээ. Иргэдийн бүлгийн гишүүдийн тоог сумын бүртгэлтэй ажилгүй иргэдээс 8 хүртэл хүнтэйгээр, хороонд бүртгэлтэй ажилгүй иргэдээс 3-5 хүнтэй байхаар заасан. Улмаар эдгээр бүлэгт ажлын байр бий болгох үйл ажиллагааг дэмжих зорилгоор 3-5 сая хүртэлх төгрөгийн багаж, тоног төхөөрөмжийн нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгоно гэж заасан байдаг. Энэ нь Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.1 дэх хэсэг дэх зохицуулалтыг хэрэгжүүлэх үндэс болж байгаа боловч дээрх дэмжлэгийг иргэдийн бүлэгт олгохоор хөтөлбөрт заажээ. Гэвч уг бүлэг нь Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд заасан *зорилтот бүлэгт хамаарахгүй* байна. Иймээс Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.3.3 дахь заалт дахь “малчин, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийг дэмжих, нөхөрлөл, хоршоо байгуулах иргэнийг дэмжих” гэдэгт иргэдийн бүлгийг нэмж тусгах шаардлага үүсч байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны нэг хэлбэр болох *“нийтийг хамарсан ажил зохион байгуулах”* тухай хөтөлбөрт тусгажээ. Нийтийг хамарсан ажил зохион байгуулах аж ахуйн нэгж, байгууллага уг ажилд оролцох иргэнтэй *хөдөлмөрийн гэрээ* байгуулж, ажлын гүйцэтгэлээр нь *хөдөлмөрийн хөлс* олгоно. Хөдөлмөрийн хөлс нь Засгийн газраас тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс багагүй байна. Нийтийг хамарсан ажилд оролцож байгаа иргэн болон зохион байгуулагч аж ахуйн нэгж, байгууллага Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн дагуу *нийгмийн даатгалын шимтгэл* төлнө гэдгийг Монгол Улсын Засгийн газрын 2002 оны 31 дүгээр тогтоолоор баталсан “Нийтийг хамарсан ажил зохион байгуулах журам”-д заасан нь ажил олгогчид нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх эрсдлийг үүсгэх юм.

Учир нь нийтийг хамарсан ажлын онцлог нь цаг үеийн шинжтэй, нэг удаагийн, богино хугацааны байдаг атал ажил олгогч иргэнийг ажиллуулаад Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 49 дүгээр зүйлийн 49.6 дахь хэсгийн *“Цагаар ажилласан ажилтны цалин хөлсийг гүйцэтгэсэн ажлын хэмжээ, ажилласан цагаар нь тооцож тухай бүр олгоно”* гэсэн зохицуулалтыг бус, тухайн ажилд оролцсон иргэнд ажлын гүйцэтгэлээр нь хөдөлмөрийн хөлс олгох, хөдөлмөрийн хөлс нь Засгийн газраас тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс багагүй байх заалтыг дагах болж байгаа нь зөрчил үүсгэж байна. Өөрөөр хэлбэл, нийтийг хамарсан ажлыг зохион байгуулсан ажил олгогч ажилд оролцсон

иргэнд хөлсийг цагаар тооцохдоо хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс багагүй дүнгээр олгож, энэ хэмжээгээр нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх эрсдэл үүсдэг. Гэтэл нийтийг хамарсан ажлыг зохион байгуулсан ажил олгогчид төрөөс үзүүлэх дэмжлэг нь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2017 оны батлагдсан “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний нэгжид ногдох зардлын хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай” А/18 тушаалын 3 дугаар хавсралтад заасан хэмжээгээр олгогдох нь ажил олгогчдод төдийлөн дэмжлэг болж чадахгүй байна.

Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд тусгайлан оюутан гэж заагаагүй боловч Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд төрөөс залуучуудын хөгжлийг дэмжих үйл ажиллагааны чиглэлд хөдөлмөр эрхлэлтийг багтааснаар *их, дээд сургуулийн оюутан* хөтөлбөрт хамрагдах боломжтой болсон.

Хөтөлбөрийн хамрах хүрээ нь Засгийн газрын 2016 оны 320 дугаар тогтоолоор баталсан Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогод заасан дараах зорилттой нийцэж байна. Үүнд:

- 4.3.3. Оюутан, сурагчдыг хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэх дадлагын бүх хэлбэрийг дэмжих тогтолцоог бий болгох;
- 4.3.4. Төгсөгчид ажлын байрыг өөрөө бий болгоход чиглэсэн мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үйл ажиллагааг дэмжих;
- 4.3.5. Оюутан, сурагчдад аж ахуй эрхлэх ур чадвар эзэмшүүлж, ажлын байр бий болгох санаачилгыг дэмжих;

Хөдөлмөрийн сайдын 2014 оны 05 дугаар сарын 27-ны өдрийн А/123 дугаар тушаалын хавсралтаар “Хөдөлмөрийн хувийн биржийг бүртгэж, санхүүжилт (тарифаар тооцох) олгох журам”-ыг баталсан. Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөрт зааснаар ажил хайгч залуучуудын ур чадварыг боломжтой, дунд, бага боломжтой гэж ангилсан боловч хөтөлбөрийн арга хэмжээ нь энэхүү ангиллыг харгалзаагүй залуучуудад гэсэн ерөнхий утгаар орсон, хөтөлбөрийн хамрах хүрээг *зорилтот бүлгийнхээ онцлогт тохируулаагүй* байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль нь албан эдийн засгийн салбар дахь ажлын байрыг дэмжихэд чиглэдэг. Албан бус салбар зонхилж байгаа манай улсад оюутан, залуучуудыг ажилд авах үед цалин хөлсний зардлыг оновчтой тогтоож, түүнд тохирсон нийгмийн даатгалын тогтолцоог бий болгох шаардлагатай байна. Уг хөтөлбөрт албан эдийн засаг дахь ажлын байрны хөдөлмөр эрхлэлтийг хэрхэн дэмжих талаар зохицуулаагүй байна.

Залуучууд гарааны бизнес эрхлэх туршлага, мэдлэг дутмаг тул уг хөтөлбөрт заасны дагуу гарааны бизнес эрхлүүлэхээс илүү *тогтвортой ажлын байраар хангах* нь чухал юм. Мөн *цагийн ажил эрхлэх эрх зүйн орчныг тодорхой*

болгох шаардлага урган гарч байгаа болно. Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэх гол онцлог нь цагийн ажил бөгөөд үүнийг Хөдөлмөрийн тухай хуульд 2017 онд нэмж тусгасан нь шинэлэг зохицуулалт боловч үр дагаврыг төдийлөн тооцож чадахгүй тохиолдолд сөрөг үр дагавар бий болох талтай. Хөтөлбөрийн хүрэх үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлт нь ерөнхий, хэмжих боломжгүй байна.

Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр

Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт цөөн малтай болон малгүй иргэдийг ажлын байраар хангах зорилгыг дэвшүүлжээ. Хөтөлбөрт хөдөлмөр эрхлэлтийг малжуулах, мал маллагааны, аж ахуй эрхлэх сургалт явуулах, гэрээт малчин өрхийн хөдөлмөр эрхлэлт байхаар тусгасан байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 12 дугаар зүйлд малчин иргэнийг дэмжих харилцааг зохицуулсан. Хуульд *малчин иргэний* хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаар заасан атал хөтөлбөрт *өрх* гэж заасан нь зөрүүтэй байдлыг бий болгож байна. Хөтөлбөрийн давуу тал малчдын хөдөлмөрийн онцлог болох хамтын хөдөлмөрийг өрхийн хөдөлмөрөөр тодорхойлжээ. Гэтэл Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд малчныг иргэнээр заасан нь нийцэхгүй байгаа тул шинэчилсэн найруулгад анхаарах нь зүйтэй.

Түүнчлэн өрхийг малжуулах арга хэмжээ нь хуульд заасан инкубацийн үйлчилгээ, жижиг зээл, санхүүгийн дэмжлэгийн *аль ч төрөлд хамаарахгүй* болно. Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт хамрагдах малчин өрхийг *газар зүй, бүс нутгийн байршлын онцлогийг харгалзан сонгох* нь зүйтэй ч энэ талын зохицуулалт тусаагүй байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх зүйн харилцааг 1995 онд Тахир дутуу иргэдийн нийгмийн хамгааллын тухай хуулиар зохицуулж байгаад 2005 онд Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний нийгмийн хамгааллын тухай хууль болгон шинэчлэн найруулсан. 2016 оноос хойш үзэл баримтлалын шинжтэй өөрчлөлт бүхий Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль нь нийгмийн энэхүү онцгой бүлгийнхний харилцааг зохицуулах *суурь шинжтэй хууль* болж байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн 17-19 дүгээр зүйлд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг зохицуулсан байдаг.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнээс гадна байнгын асаргаанд байдаг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдээ асарч буй эцэг, эх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажлын байраар хангаж буй ажил олгогчид хамрагдахаар байна. Эдгээр иргэдийн хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлийн сургалт, ажил олгогчийг дэмжих хөтөлбөр, төсөл хөтөлбөрт оролцох явдал бага байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрийн зорилтот бүлэгт байнгын асаргаанд байдаг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдээ асарч буй эцэг, эхийг хамаарч байгаа нь учир дутагдалтай юм. Учир нь

Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлд хууль үйлчлэх зорилтот бүлгийн ангилалд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдээ асарч буй эцэг, эх хамрагдаагүй байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн 17.3 дахь хэсгийн зохицуулалтын ажлын байранд тавигдах шаардлагыг Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд нарийвчлан зохицуулсан байна. 17.3 дахь хэсэгт ажлын байрыг Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу бий болгох үүрэгтэй гэсэн атал Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.1 дэх хэсэгт “25, түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага нь ажил, албан тушаалынхаа дөрөв, түүнээс дээш хувийн орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулна”, 111.2-т “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” гэсэн сонголттой байхаар зохицуулсан. Гэтэл Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн 17.3 дахь хэсэгт ажлын байр бий болгох үүрэгтэй гэж заасан нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.1-111.2 дахь хэсэгтэй зөрчилдөж байна.

Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 112 дугаар зүйлд ахмад настны хөдөлмөр эрхлэх боломжийг тодорхойлсон. Ахмад настны тухай хуулийн 9 дүгээр зүйлд мэдээллийн санд бүртгэгдсэн ахмад настныг ажилд зуучлах, нөхөрлөл, хоршооны хэлбэрээр хөдөлмөр эрхлэхийг дэмжих, бизнес инкубацийн үйлчилгээ үзүүлэх, жижиг зээл олгох, хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалтад хамруулах ажлыг зохион байгуулах, ахмад настан нь залуу үед амьдрах ухаан, аж ахуй эрхлэх болон бусад чиглэлээр танхимын, зайны, шавь сургалт явуулахыг дэмжиж ажиллах зэргээр хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих харилцааг зохицуулсан. Бодит байдал дээр ахмад мэргэжилтэнд хэнийг хамруулах нь тодорхойгүй, энэ талаар хууль тогтоомжид нэг мөр болгон тодорхойлсон зүйл алга байна.

Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээний хөтөлбөрт хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар/хэлтэст хүсэлт гарган мэдээллийг санд бүртгүүлсэн, тэтгэврийн насны ахмад мэргэжилтнүүд гэж заасан. Гэвч “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай” хуульд ажлын байрны онцлогоос хамааран тэтгэвэрт гарах нас ялгаатай байгаа тохиолдолд зорилтот бүлэгт хүрч үйлчлэх боломж хязгаарлагдмал байгаа тал ажиглагдаж байна.

Дүгнэлт

Манай улс одоогоос бараг 100 жилийн тэртээ хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих асуудлыг бодлогын түвшинд авч үзэж, хөдөлмөрлөх нь иргэний үндсэн үүрэг хэмээн зааж, хөдөлмөр эрхлэлтээр дамжуулан ядуурлыг бууруулж, иргэдийн нийгмийн баталгааг хангаж иржээ. Харин 1990-ээд онд ардчилал, зах зээлийн харилцаанд шилжсэнээр хөдөлмөр эрхлэх нь сайн дурын шинжтэй, иргэдийн журамт үүрэг болсон юм.

Өнөөдөр Монгол улсад хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих эрх зүйн орчин бүрдсэн байгаа боловч хууль болон хөтөлбөрийн уялдааг хангасан зохицуулалтыг хийх хэрэгцээ нэгэнт бий болжээ. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль нь зорилтот бүлгийн иргэдэд чиглэж, тэднийг ажлын байраар хангах зорилготой. Гэтэл тэднийг ажлын байраар хангаж ажиллуулах, ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх Хөдөлмөрийн тухай хуульд анхаарах асуудал цөөнгүй байна. Тухайлбал, цагийн ажлын горим, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн, ахмад настны хөдөлмөрийн онцлог зэргийг зохицуулах шаардлага үүссэн байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийг зорилтот бүлгээр ангилан гаргаснаар Ахмад настны нийгмийн халамжийн тухай хуулийн 9 дүгээр зүйл, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн 17 дугаар зүйл, Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан зохицуулалтыг хөтөлбөрөөр дамжуулан хэрэгжүүлэх боломж бүрдсэн төдийгүй залуучууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ахмад настанд тулгардаг хөдөлмөрийн зах зээл дэх хүндрэлтэй асуудлыг хөтөлбөрт тусган хэрэгжүүлэх боломж бүрдсэн нь сайшаалтай хэрэг юм. Гэвч эдгээр суурь шинжтэй хууль, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн уялдаа, холбоо хангагдаагүй нөхцөл байдал ажиглагдаж байгаа юм.

Засгийн газрын 249 дүгээр тогтоолын дагуу “аливаа бодлогын баримт бичгийн төсөлд шалгуур үзүүлэлтийн суурь түвшин, суурь он, зорилтот түвшин болон он, мэдээллийн эх сурвалжийг тодорхойлсон байх” ёстой боловч энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийг хөтөлбөрүүдэд биеллээ олоогүй байна. Хөтөлбөрийн зарим арга хэмжээ, хүрэх түвшин, үр дүнг хэмжих боломжгүй, тодорхойгүй, өргөн хүрээг хамарсан, үр дагаврыг биш үйл явц, гарцыг илэрхийлсэн байдлаар томъёологдсон байна. Хөтөлбөрт заасан арга хэмжээг төлөвлөж хэрэгжүүлэхдээ төрийн байгууллагуудын чиг үүрэгт шинжилгээ хийх, эрх зүйн зохицуулалтыг тодорхой болгох, төсөв, санхүүжилтийн асуудлыг цогцоор шийдвэрлэх асуудлыг харгалзан үзэх хэрэгтэй юм.

4.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүн

4.2.1. Хүртээмж

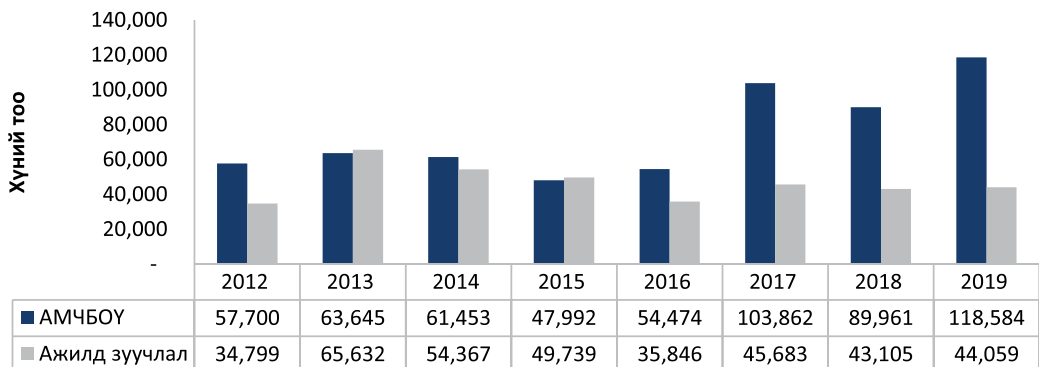
Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын хүртээмжийг бодлогын хүрээнд хэрэгжүүлж буй хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээнд хамрагдсан иргэдийн тоо, өсөлт, хамрагдалтын түвшин, эдгээр үйлчилгээний хүртээмжийн үнэлгээ, тулгарсан бэрхшээлийн хүрээнд судлав.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд хамрагдалт

“Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай” Монгол улсын хуульд заасанчлан хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ нь ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах (АМЧБОУ) болон ажилд зуучлах үйлчилгээнээс бүрдэж байна (Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, 2011). Эдгээр үйлчилгээнд 2012-2019 оны хугацаанд жилд нийтдээ 90.3-162.6 мянган иргэн хамрагджээ.

Хугацааны эхэн үе буюу 2012 онтой харьцуулахад 2019 онд АМЧБОУ-нд хамрагдагчдын тоо хоёр дахин, ажилд зуучлах үйлчилгээнд хамрагдагчдын тоо 26.6 хувиар өсчээ. Үүнээс өнгөрсөн 7 жилийн хугацаанд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд хамрагдалт өргөжсөн нь харагдаж байна.

Зураг 3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд хамрагдсан иргэдийн тоо, 2012-2019 оноор



Эх сурвалж: (ХНХЯ, 2020)

АМЧБОУ, ажилд зуучлал нь агуулга, үйл явцын хувьд шаталсан байдалтай, ажил, мэргэжил, ажлын байртай холбоотой мэдээлэл, зөвлөгөө авсны үндсэн дээр ажлын байранд зуучлуулах боломж бүрдэнэ. Иймд АМЧБОУ-нд жилд дунджаар 48.9-118.6 мянган иргэд хамрагдаж байхад, ажилд зуучлах үйлчилгээнд жилд дунджаар 34.9-65.6 мянган иргэн хамрагдсан байна. Зургаас 2013, 2015 оноос бусад хугацаанд АМЧБОУ-нд хамрагдагчдын ажилд зуучлуулагчдын тооноос тогтмол өндөр байна. Харин 2013, 2015 онд ажилд

зуучлуулагчдын тоо АМЧБОУ-нд хамрагдагчдаас өндөр гарсан нь өмнөх онд АМЧБОУ-нд хамрагдсан атлаа ажилд зуучлуулаагүй байсан иргэд тухайн онд ажилд зуучлуулан орсноор тайлбарлагдана.

Тоон дүнгээр авч үзэхэд, хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ жилд 90-160 мянган иргэнийг хамарч байна. Энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд хамрагдвал зохих иргэдэд хэдэн хувьд хүрч байгааг тодруулав.

Хүснэгт 6. Ажилгүй иргэдийн АМЧБОУ-нд хамрагдалт (хувь), 2012-2019 оноор

| Харьцаа | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Нийт ажилгүй иргэдийн АМЧБОУ-д хамрагдалт | 60.9 | 67.2 | 64.1 | 51.8 | 42.6 | 87.2 | 85.2 | 92.8 |
| Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн АМЧБОУ-д хамрагдалт | 161.3 | 148.8 | 166.2 | 146.4 | 158.3 | 408.1 | 360.4 | 571.2 |

Эх сурвалж: (ХНХЯ, ХЭДҮЗ, 2020); (ХНХЯ, 2020); (ҮСХ, 2020)-д суурилсан тооцоо.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний нэг болох АМЧБОУ нь нийт ажилгүй иргэдийн 42.6-92.8 хувийг хамарч байна. Ялангуяа, 2019 онд ажилгүй байсан 100 хүний ердөө 7-8 нь ажил, мэргэжил, ажлын байртай холбоотой зөвлөгөө өгөх үйлчилгээний гадна үлдсэн байна. Хүснэгтээс АМЧБОУ нь бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийн тооноос давсан байдалтай байгаа нь уг үйлчилгээг *ганцаарчилсан болон бүлгээр зохион байгуулдагтай* холбоотой. Өөрөөр хэлбэл, АМЧБОУ-г бүртгэлтэй ажилгүй иргэдэд зориулан ганцаарчлан зохион байгуулахаас гадна ерөнхий боловсролын сургуулийн төгсөх ангийн сурагчид, МСҮТ, их, дээд сургуулийн оюутан, суралцагчид, хорих ангийн хүмүүжигч зэргийг хамруулан бүлгээр зохион байгуулдаг тул үйлчилгээнд хамрагдалтын хувь өндөр гарахад нөлөөлжээ.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв байдлыг 12 дугаар сарын дүнгээр нэгтгэн гаргасан зарим оны танилцуулгад ганцаарчилсан болон бүлгийн АМЧБОУ-д хамрагдсан иргэдийн тоог ялган гаргажээ. Тухайлбал: АМЧБО ганцаарчилсан зөвлөгөөнд 2012 онд 10595 иргэн (ХХҮЕГ, 2012), 2015 онд 10367 иргэн (Хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа, мэдээллийн үндэсний төв, 2015), 2018 онд 36245 иргэн (ХХҮЕГ, 2018), 2019 онд 43002 иргэн (ХХҮЕГ, 2019) тус хамрагдсан нь мөн оны АМЧБОУ-нд хамрагдагчдын 16.6-40.2 хувийг тус тус бүрдүүлж байна. Ийнхүү АМЧБОУ-нд хамрагдагчдын 2/5 орчим нь ганцаарчилсан буюу ажилгүй, ажил хайж буй иргэдэд чиглэсэн зөвлөгөө эзэлж байгаа гэсэн дүнг баримжаалбал, АМЧБОУ нь авч үзэж буй бүхий л хугацаанд бүртгэлтэй *ажилгүй иргэдийг бүрэн дүүрэн хамраагүй*, өөрөөр хэлбэл хүртээмжтэй бус нөхцөл байдал ажиглагдаж байна. Жишээ нь: 2012 онд бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийн 24.8 хувь, 2015 онд мөн иргэдийн 31.6 хувь нь тус тус АМЧБОУ-нд хамрагдсан байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээнд хамрагдалт

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ нь хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох сургалт, ажил олгогчийн дэмжлэг, нийтийг хамарсан ажил, ажилгүйдлийн тэтгэмж, Засгийн газраас тогтоосон хөдөлмөр эрхлэлтийн зорилтот хөтөлбөрүүдийг хамардаг.

Нийтийг хамарсан ажил нь зам, гүүр, ус дамжуулах шугам сүлжээ зэрэг дэд бүтцийн байгууламж барих, засварлах; гудамж талбайг засч тохижуулах, цэвэрлэгээ хийх; мод суулгах, цэцэрлэгжүүлэх; хадлан тэжээл бэлтгэх зэрэг чиглэлээр, өөрөөр хэлбэл хөдөлмөр зарцуулалт ихтэй, мэргэжил шаардахгүй ажилд хөдөлмөр эрхлээгүй иргэдийг зохион байгуулж оролцуулах замаар хэрэгждэг. Нийтийг хамарсан ажилд хамрагдсан иргэдийн тоо 2012 онд хамгийн өндөр буюу 30 гаруй мянга байсан боловч буурсаар 2019 онд 15 мянга болсон байна.

Хүснэгт 7. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нийтийг хамарсан ажилд хамрагдалт, 2012-2019 оноор

| Үйлчилгээ | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|--------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|
| Нийтийг хамарсан ажилд хамрагдсан иргэдийн тоо | 30,241 | 9,118 | 17,299 | 24,068 | 19,587 | 8,922 | 15,544 | 15,273 |
| Бүртгэлтэй ажилгүйчүүдээс нийтийг ажилд хамрагдагчдын хувь | 84.5 | 21.3 | 46.8 | 73.4 | 56.9 | 35.1 | 62.3 | 73.6 |

Эх сурвалж: (ХНХЯ, ХЭДҮЗ, 2020)

Нийтийг хамарсан ажлыг зохион байгуулах журамд хөдөлмөр эрхлэлтийн албанд бүртгэлтэй, 6 сараас дээш хугацаагаар хөдөлмөр эрхлээгүй иргэдийг хамруулахаар заасан байдаг. Иймд нийтийг хамарсан ажилд хамрагдсан иргэд, бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн харьцааг авч үзэхэд, бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийн 21.3-84.5 хувь нь нийтийг хамарсан ажил эрхэлжээ. Үүнээс ямар нэгэн ажил эрхлээгүй 10 хүн тутмын үндсэндээ 2-8 нь нийтийг хамарсан ажилд оролцож, *түр ажлын байраар хангагдан* тодорхой цалин хөлс авсан нь харагдаж байна.

Мэргэжилтнүүд болон иргэдтэй хийсэн ярилцлагын явцад иргэд нийтийг хамарсан ажилд дайчлагдахаас илүү *байнгын ажлын байранд ажиллах сонирхолтой* болох нь харагдсан. Улмаар ажлын байрны захиалга, зуучлал хамгийн өндөр байсан 2013 онд бүртгэлтэй ажилгүйчүүдээс нийтийн ажилд хамрагдсан хувь хамгийн доогуур байгаа нь үүнийг нотолж байж болох талтай.

Нийтийг хамарсан ажилд хамруулах үйлчилгээ нь хүртээмжийн хувьд тааруу байна. Тухайн ажилд хороонд идэвхтэй цөөн тооны, ахмад



настан голдуу иргэд давтамжтай байдлаар хамрагдаж байна. Энэ нь цаад агуулгаараа тухайн нутаг дэвсгэрт байгаа ажилгүй иргэн бүрт хүрч чадахгүй байгааг харуулна.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Нийтийг хамарсан ажилд 10 хоног ажиллах зар тавихад цалинг нь голоод ирдэггүй. Хамгийн энгийнээр хэлэхэд, хог цэвэрлэх ажилд хүмүүс хамрагдах сонирхолгүй гэсэн үг. Иймд бодлогын хувьд нийтийг хамарсан ажлыг бүтээн байгуулалтын үйл ажиллагаатай уялдуулах бодлого барьж байна.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

“Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай” Монгол улсын хуульд заасанчлан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээнд ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох үйл ажиллагааг хамруулдаг.

Хүснэгт 8. Ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамрагдалт, 2012-2019 оноор

| Үйлчилгээ | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан хүний тоо | 10,617 | 15,859 | 16,600 | 18,700 | 23,100 | 21,200 | 21,423 | 23,033 |
| Бүртгэлтэй ажилгүйчүүдэд ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан иргэдийн эзлэх хувь | 29.7 | 37.1 | 44.9 | 57.1 | 67.1 | 83.3 | 85.8 | 110.9 |

Эх сурвалж: (ХНХЯ, ХЭДҮЗ, 2020); (ХНХЯ, 2020)

2012-2019 оны дүнгээр жилд 20 орчим мянгаар иргэн ажилгүйдлийн тэтгэмж авч байгаа ба энэ нь бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийн 30-аас дээш хувийг хамарч байна. Ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамрагдалт нь нийтлэг үйлчилгээний хүртээмжийг шууд утгаараа тодорхойлохгүй хэдий ч ажил хайгчдын тоог нэмэгдүүлэхэд хувь нэмэр үзүүлдэг байна. Зөвхөн ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамрагдахын тулд ажил хайгчаар бүртгүүлэх хандлага Монгол улсын хувьд мөн ажиглагдаж байна (Селин Ферре, 2020).

Нийгмийн даатгалын сангаас гардаг ажилгүйдлийн тэтгэмжийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээнд хамруулах нь үйлчлүүлэгчдийн тоог хийсвэрээр нэмэгдүүлэх нөхцөл болдог учир үүнийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээнээс хасах шаардлага бий. Түүнээс гадна тэтгэмж өгч буй асуудал өөрөө хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжлэг болох эсэх нь эргэлзээтэй.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Иргэдийн хувьд ажилгүйдлийн тэтгэмж аваад 5-6 сар амрахыг хүсдэг болсон. Гэтэл хөдөлмөрийн салбарт зөвхөн эдгээр иргэдийн

бүртгэлтэй холбоотой ажлыг хийдэг нь цаг хугацаа, хүний нөөцийн талаас үр дүнгүй байдлыг бий болгодог. Өөрөөр хэлбэл, тэтгэмж авах зорилготой хүмүүсийг бүртгэхэд багагүй цагаа зориулж байна.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Ийнхүү ажил хайгчдын тоо хийсвэр дүнгээр өссөнөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэхтэй холбоотой ачаалал нэмэгдэхээс гадна энэ дүнгээр үйлчилгээнд хамрагдалтыг тодорхойлох нь хэрэгжилтэд хазайлт үүсгэдэг байна. Нөгөө талаас, агуулгын хувьд ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ биш бөгөөд санхүүжилт нь ХЭДС-аас бус, нийгмийн даатгалын сангаас гардаг. Иймд ажилгүйдлийн тэтгэмжийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээнд хамааруулах шаардлагагүй гэдгийг судалгаанд оролцогчид онцолж байсан. Гэвч дэлхийн улс орнуудад энэ чиглэлийн халамжийн агуулгатай үйлчилгээг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогод хамруулан авч үзэх хандлага байдаг талаар судлагдсан байдлын тоймд дурдсан билээ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдэд хамрагдалт

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүрээнд Засгийн газар, ХЭДҮЗ-өөс үндсэн 6 хөтөлбөрийг боловсруулан хэрэгжүүлж байна. Эдгээр хөтөлбөрт 2016-2019 оны байдлаар жилд дунджаар 60 мянган иргэн хамрагдсан бөгөөд хөтөлбөрт хамрагдалт жилд дунджаар 27.3 хувиар өссөн байна.

2012-2019 оны хугацаанд “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр”, “Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр”-т хамрагдагчдын тоо буурч, бусад 4 хөтөлбөрт хамрагдагчдын тоо өсчээ. Ялангуяа “Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-ийн хамрах хүрээ 3 жилийн дотор үндсэндээ 3 дахин нэмэгдсэн нь харагдаж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндсэн 6 хөтөлбөрт хамрагдагчдын бүтцийг харвал, 2016 онд Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөрт хамрагдалт бодит дүнгээр хамгийн өндөр байсан бол 2017-2019 онд Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрт хамрагдагчид дангаараа бүх хөтөлбөрт хамрагдагчдын 60 орчим хувийг бүрдүүлжээ. Харин “Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр”-т хамгийн цөөн тооны иргэд хамрагдсан байна.

Хүснэгт 9. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт хамрагдалт, 2016-2019 оноор

| Хөтөлбөр | Хамрагдсан хүний тоо | | | | | Өсөлтийн түвшин, хувь (2019/2016) |
|---|----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------------------------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Дундаж | |
| Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр | 5684 | 9631 | 7677 | 7353 | 7586 | 29.4 |
| Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр | 11690 | 36466 | 38464 | 45728 | 33087 | 291.2 |
| Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр | 12113 | 4281 | 4869 | 8177 | 7360 | -32.5 |
| Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр | 4032 | 4886 | 6617 | 6265 | 5450 | 55.4 |
| Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр | 4849 | 5782 | 5617 | 5622 | 5468 | 15.9 |
| Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр | 2587 | 2278 | 1527 | 1342 | 1934 | -48.1 |
| Нийт | 40955 | 63324 | 64771 | 74487 | 60884 | 81.9 |

Эх сурвалж: (ХНХЯ, ХЭДҮЗ, 2020)

ХЭДҮЗ-өөс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдэд хамрагдвал зохих иргэд, иргэдийн бүлэг болон байгууллага (ТББ, ажил олгогч, нөхөрлөл, хоршоо гэх мэт)-ыг тодорхойлон баталдаг. Ийнхүү *тодорхойлсон хамрах хүрээ* нь тухайн хөтөлбөрийн хамрагдалтад шууд нөлөөлдөг. Тухайлбал: “Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-т дараах этгээд хамрагдаж болно (Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл, 2019). Үүнд:

- Аж ахуй, бичил бизнес болон нөхөрлөл, хоршооны хэлбэрээр үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч
- Ажил олоход хүндрэлтэй иргэнийг ажлын байраар хангаж буй ажил олгогч
- Ажилгүй иргэн, орон нутгийн иргэдийн бүлэг, нутгийн захиргааны байгууллага, аж ахуйн нэгж, төрийн бус байгууллага
- Ажил хайгч иргэн, их, дээд сургуулийн оюутан, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын суралцагч
- Аж ахуй, бичил бизнес болон нөхөрлөл, хоршооны хэлбэрээр хүнсний ногоо тариалах хүсэлт гаргасан иргэн, иргэдийн бүлэг.

Энэ мэтчилэн хөтөлбөр бүрт зөвхөн тодорхой хүрээний иргэд хамрагдах боломжтой юм. Хүснэгт 10-т хөтөлбөр нь уг хөтөлбөрт хамрагдвал зохих бүлгийн хэдэн хувийг хамарч байгааг баримжаалан тооцсон үр дүнг харуулав. Хүснэгтээс хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөрүүд хамарвал зохих бүлгийн иргэдийнхээ 4.8-47.5 хувьд нь хүрсэн бөгөөд хөтөлбөр бүрт хамрагдалтын харьцаа нэлээд ялгаатай байгаа нь харагдаж байна. “Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр” бодит дүнгээр хамгийн олон хүнийг хамарсан хэдий ч тухайн

хөтөлбөрт хамрагдаж болох бүлгийн 5.4-16.7 хувьд нь хүртээмжтэй байсан бол “Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр”-т хамгийн цөөн хүн хамрагдсан атал энэ нь тухайн хөтөлбөр хамрах хүрээнийхээ 30 гаруй хувьд хүрсэн байх магадлалтайг баримжаа тооцоо харуулав.

Хүснэгт 10. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт хамрагдалт, хувиар, 2016-2019 оноор

| Хөтөлбөр | Хамрагдалтын хувь | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|------|------|------|------|
| Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр | Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдээс ³ хөтөлбөрт хамрагдагчдын хувь | 16.5 | 37.8 | 30.8 | 35.4 |
| Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр | Бүртгэлтэй ажилгүй иргэд, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон нөхөрлөл хоршооны гишүүдээс хөтөлбөрт хамрагдсан хувь | 5.4 | 13.3 | 13.9 | 16.7 |
| Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр | 15-34 насны ажилгүй иргэд, их, дээд сургууль, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын төгсөгчдөөс ⁴ хөтөлбөрт хамрагдсан хувь | 13.2 | 4.9 | 6.5 | 11.4 |
| Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр | Бог малд шилжүүлснээр 200 хүртэл толгой малтай өрхийн гишүүдээс ⁵ хөтөлбөрт хамрагдсан хувь | 6.3 | 7.2 | 9.7 | 9.1 |
| Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр | Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээс ⁶ хөтөлбөрт хамрагдсан хувь | 4.8 | 5.6 | 5.3 | 5.3 |
| Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр | 55, түүнээс дээш насны бүртгэлтэй ажилгүй иргэдээс ⁷ хөтөлбөрт хамрагдсан хувь | 39.9 | 47.5 | 32.5 | 34.3 |

Эх сурвалж: (ХНХЯ, ХЭДҮЗ, 2020); (ХНХЯ, 2020); (ҮСХ, 2020)-д суурилсан тооцоо.

Тайлбар: Мэдээллийн хязгаарлагдмал байдлаас хамааран зарим харьцааг тойм байдлаар гаргасан.

2016-2019 онд “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр”-ийн хамралтын харьцаа ерөнхийдөө тогтвортой, 5 орчим хувьтай байсан бол бусад хөтөлбөрийн хамрагдалтын байдалд нэлээд ялгаа ажиглагдсан байна. Ялангуяа, “Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр”-т хамрагдалтын харьцаа 2016-2017 онд 2.3 дахин өсч, “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр”-т

⁴ Хөтөлбөрт ажилгүй, ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй, ажил олоход хүндрэлтэй иргэн, сургууль завсардсан хүүхэд хамрагдана.

⁵ 15-34 насны ажилгүй, ажил хийхэд бэлэн залуучууд болон их, дээд сургууль, мэргэжлийн сургалтын байгууллагын суралцагчид, төгсөгчид хамрагдана.

⁶ Хөдөлмөрийн чадвартай 18-45 насны хоёроос доошгүй гишүүнтэй, малгүй болон бог малд шилжүүлснээр 200 хүртэлх толгой малтай малчин өрх хамрагдана.

⁷ Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, байнгын асаргаатай хүүхдээ асарч буй эцэг, эх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажлын байраар хангаж буй ажил олгогч хамрагдана.

⁸ Хөдөлмөрийн албанд хүсэлт гарган бүртгүүлсэн тэтгэврийн насны иргэд болон ахмад настны эрх ашгийг хамгаалах чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг ТББ, холбоод хамрагдана.

хамрагдагчдын тоо мөн онд 2.7 дахин буурснаар хамгийн өндөр хэлбэлзэлд тооцогдож байна.

Судалгааны явцад нийслэл, аймаг, сумдын түвшинд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн хэрэгцээ маш өндөр, иргэд хамрагдах сонирхолтой байдаг боловч олгогдсон төсвийн хүрээнд хамрах хүрээний хязгаарлалт үүсдэг талаар иргэд, мэргэжилтнүүд онцолж байсан.

Төсөлд хамрагдах зорилгоор хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох сургалтад хамрагдсан, 2-3 жил дараалан материал бүрдүүлэн өгсөн боловч сонгогддоггүй. Надтай адилхан маш олон хүн байдаг. Уг нь юм хийе гэсэн сэтгэл, зүтгэлтэй хүн бүрт санхүүгийн дэмжлэг үзүүлээд, эргээд нэхэх хариуцлагыг өндөржүүлээд явахад хөдөлмөр эрхлэлт дэмжигдэнэ. Гэвч зээл авч чаддаггүй, авсан хүмүүст хүрэлцээ бага байдаг нь үр дүнд төдийлөн дорвитой дэмжлэг болдоггүй гэж хардаг.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

“Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай” хуульд заасанчлан ХЭДС-аас батлагдсан төсвийг аймаг, нийслэл, дүүрэгт хүн амын тоо, ажилгүйдэл, ядуурлын түвшин, хамрагдах хүний тоо зэргийг харгалзан хуваарилдаг. ХЭДС-ийн орлогын дийлэнхийг гадаадын иргэнийг гэрээгээр ажиллуулсан ажил олгогчийн төлөх ажлын байрны төлбөр бүрдүүлдэг тул тухайн жилд гадаад ажиллагчдыг олноор ажиллуулсан бол сангийн орлого өндөр, улмаар илүү олон хүнийг хамруулах боломжтой. Үүнээс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдэд хамрагдалт нь ХЭДС-ийн орлогоос ихээхэн хамаардаг болох нь харагдаж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогын 90 орчим хувь нь гадаадын ажиллах хүчний татварын орлогоор санхүүждэг. Улсын төсвөөс хөдөлмөрийн чиглэлээр төдийлөн дэмжлэг үзүүлдэггүй.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Нийслэлийн хэмжээнд ХЭДС, орон нутгийн төсвөөс жилд 300-500 сая төгрөг хуваарилагдаж, хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээнд зарцуулагддаг. Тухайн жилд ямар үйл ажиллагаанд хэрхэн зарцуулахыг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих салбар зөвлөлөөр шийддэг. Санхүүжилтийн хувьд төдийлөн хүртээмжтэй бус. Жишээ нь: Гарааны бизнес эрхлэгчдэд олгож байгаа санхүүгийн дэмжлэг иргэдийн бизнесээ эхлүүлэхэд шаардлагатай хэмжээний хөрөнгийн эх үүсвэр болж чаддаггүй.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

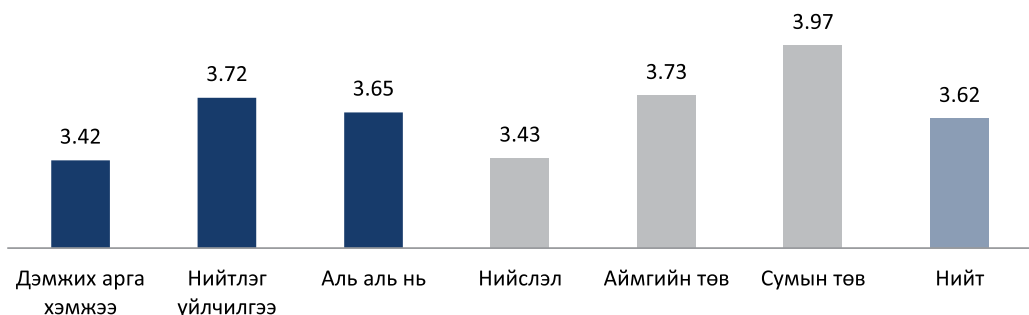
ХЭДС-ийн орлого бүрдүүлэлтийн арга нь улсын төсөвт дарамт үзүүлэхгүй байх талаасаа үр дүнтэй боловч Монгол Улсын Засгийн газраас Үндэсний ажиллах хүчнийг ажлын байраар хангаж, гадаад ажиллагчдын тоог бууруулах чиглэл барьж байгаа явдал нь хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний санхүүжилтийг нэмэгдүүлэх боломжийг хязгаарлаж байна. Түүнчлэн ХЭДС-ийн хөрөнгийн багагүй хэсэг нь МСҮТ-д суралцагчдын тэтгэлэг байдлаар зарцуулагддаг тул цаашид хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, үйлчилгээг санхүүжүүлэх тогтвортой эх үүсвэр бүрдүүлэх талаар “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль”-ийн шинэчилсэн найруулгад тусгах шаардлага үүсч байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ, нийтлэг үйлчилгээний хүртээмжийн үнэлгээ

“Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн судалгаа”-ны хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, арга хэмжээний хүртээмжийн үнэлгээг иргэдээс санал асуулгаар тодруулсан юм. Судалгаанд хамрагдсан нийт иргэдийн 10.6 хувь нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээний хүртээмжийг маш сайн, 43.5 хувь нь сайн, 26.7 хувь нь дунд зэрэг, 9.2 хувь нь тааруу гэж үнэлсэн байна. Маш хангалтгүй гэсэн хариултыг өгсөн иргэд байгаагүй юм. Хүртээмжийг үнэлж мэдэхгүй гэсэн хариултыг нийт иргэдийн 10.0 хувь нь өгсөн байна. Үүнээс, үйлчилгээний хүртээмжийн сайн болон маш сайн гэсэн үнэлгээ өгсөн хариулагчид нийтдээ судалгаанд хамрагдагчдын 54.1 хувийг бүрдүүлж байгаа нь харагдаж байна.

Иргэдийн хувьд амьдарч буй байршил болон сүүлийн хоёр жилийн хугацаанд хамрагдсан үйлчилгээний төрлөөс хамааран үйлчилгээний хүртээмжийг бага зэрэг ялгаатай үнэлсэн байв.

Зураг 4. Үйлчилгээний хүртээмжийн үнэлгээ (дундаж утга), хамрагдсан үйлчилгээний төрөл, байршлаар



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгааны дүн

Тайлбар: 1-5 оноогоор Лайкертын шкалаар хариултыг авсан болно. 5-Маш сайн, 4-Сайн, 3-Дунд зэрэг, 2-Хангалтгүй 1-Маш хангалтгүй.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний хүртээмжийг 1-5 оноогоор дүгнэвэл, ерөнхийдөө 3.62 дундаж оноотой үнэлэгджээ. Хувьд шилжүүлбэл, 100-аас 72.4 хувь гэсэн үг. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг өндөр буюу 3.72 оноо (74.4 хувь), харин дэмжих арга хэмжээг 3.42 оноо (68.4 хувь)-гоор тус тус үнэлсэн байна. Үүнээс нийтийг хамарсан ажил, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийг багтаасан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүртээмжийг доогуур гэж үзэж байгаа нь харагдана. Энэ нь хөтөлбөрүүдийн зорилтот бүлэгтээ хүрсэн байдал харьцангуй доогуур байсан талаар өмнө дурдсан үр дүнтэй уялдаж байна. Харин хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний хүртээмжийг амьдарч буй байршлаас хамааран нэлээд ялгаатай үнэлэх хандлага ажиглагдсан байна. Тодруулбал, нийслэлтэй харьцуулахад аймгийн төв, аймгийн төвтэй харьцуулахад сумын төвийн иргэд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний хүртээмжийг илүү сайн байдаг хэмээн үзсэн байна.

Нийслэлийн иргэд ийнхүү үйлчилгээний хүртээмжийг харьцангуй доогуур үнэлж байгаа нь хүн амын тоо олон тул хөдөлмөрийн мэргэжилтнүүд иргэдэд зөвлөгөө мэдээлэл өгөх боломж хязгаарлагдмал, үйлчилгээ авах нь орон зайн хувьд хол, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн өрсөлдөөн өндөр байдагтай холбоотой болох нь харагдсан.

Хүмүүсээс тусламж авч, чадан ядан төсөл бичиж хүргүүлдэг. Гэтэл ямар шалгуураар сонгодгийг мэдэхгүй, “тэнцээгүй” гэсэн хариу авдаг. Гол нь бидний хувьд банкны зээлд хамрагдах гэхээр барьцаа хөрөнгө дутмаг, зээлийн хүү өндөр, хүүгээ төлөөд ашиг гаргах асуудал төвөгтэй учир аль болох ХЭДС-аас олгодог дэмжлэгт хамрагдах хүсэлтэй байдаг.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрийн хувьд эхлээд аж ахуй эрхлэлтийн сургалтад 100 гаруй иргэнийг хамруулаад, түүнээс 25-30-т нь санхүүгийн дэмжлэг үзүүлдэг. Иргэд аж ахуй эрхлэлтийн сургалтыг санхүүгийн дэмжлэг буюу зээлийн өмнөх үйл ажиллагаа гэж ойлгож, оролцдог. Сургалтад 2-3 жил дараалан хамрагдсан атлаа зээл авч чадахгүй иргэд бухимддаг, байгууллага, үйлчилгээнд үл итгэх хандлага бий болж байна.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Иргэд хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний хүртээмжийг ерөнхийдөө дунджаас бага зэрэг өндөр хэмээн үнэлж байгаа хэдий ч сайн үнэлгээ болох 4 оноонд хүрэхгүй байгаа нь хүссэн үйлчилгээ хүн бүрт нээлттэй бус байдгийг харуулж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээнд хамрагдахад тулгарч буй бэрхшээл

Судалгаанд хамрагдсан нийт иргэдийн 45.9 хувь нь төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнд хамрагдахад ямар нэгэн бэрхшээл тулгарсан гэсэн нь үйлчилгээ хүн бүрт нээлттэй бус байдаг гэсэн хариулттай уялдаж байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар үйлчилгээ авахад бэрхшээл учирсан иргэд мэдээлэл дутагдалтай буюу үйлчилгээг хаанаас, хэрхэн авахаа мэдэхгүй байсан (18.1 хувь), үйлчилгээ авахын тулд олон бичиг баримт бүрдүүлэх шаардлагатай болсон (9.5 хувь), үйлчилгээ үзүүлэх мэргэжилтний тоо цөөн, ажлын ачаалал өндөр байдаг (9.1 хувь), үйлчилгээ авах хүмүүст ялгаатай хандсан (4.2 хувь), үйлчилгээ үзүүлэгчдийн харилцаа, хандлага тааруу байсан (3.1) гэсэн бэрхшээлийг нэрлэсэн байна. Үйлчилгээ авах явцад тохиолдсон бэрхшээлийн талаарх хариултыг хамрагдсан үйлчилгээгээр харьцуулахад тодорхой ялгаа ($p=0.000$) ажиглагдсан.

Хүснэгт 11. Үйлчилгээнд хамрагдахад тулгарсан бэрхшээл, үйлчилгээний төрлөөр

| Бэрхшээл | Нийтлэг үйлчилгээ | Дэмжих арга хэмжээ | Аль алинд | Бүгд |
|---|-------------------|--------------------|--------------|--------------|
| Ямар нэгэн бэрхшээл тулгараагүй | 64.2 | 53.8 | 56.2 | 54.1 |
| Тодорхой бэрхшээл тулгарсан: | 35.8 | 46.2 | 43.8 | 45.9 |
| Мэдээлэл дутагдалтай/ Үйлчилгээг хаанаас, хэрхэн авахаа мэдэхгүй | 17.1 | 21.5 | 16.7 | 18.1 |
| Мэргэжилтний тоо цөөн, ажлын ачаалал өндөр | 8.6 | 10.8 | 8.4 | 9.1 |
| Үйлчилгээ авахын тулд олон бичиг баримт бүрдүүлэх шаардлагатай болсон | 6.4 | 3.1 | 15.6 | 9.5 |
| Үйлчилгээ авах хүмүүст ялгаатай хандсан | 2.7 | 4.6 | 3.1 | 4.2 |
| Үйлчилгээ үзүүлэгчдийн харилцаа, хандлага тааруу байсан | 0.5 | 3.1 | 0.0 | 3.1 |
| Бусад | 0.5 | 3.1 | 0.0 | 1.9 |
| Нийт | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгааны дүн

Тайлбар: Огт хамрагдаагүй хүмүүсийн хариултыг хасч харуулсан тул “бүгд” баганы дүн эхний 3 баганы дүнгээс өөр гарч болно.

Хүснэгтээс үзвэл, мэдээлэл дутагдалтай байдал хамгийн түгээмэл тулгарч буй бэрхшээл болсон байна. Авч буй үйлчилгээний төрлөөс үл хамааран нийт иргэдийн 20 орчим хувь нь мэдээлэл дутагдалтай, үйлчилгээг хаанаас, хэрхэн авахыг мэддэггүй гэсэн хариулт өгчээ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагаас иргэдэд зориулан гарын авлага, товхимол, танилцуулах хуудас боловсруулан тараах үйл ажиллагааг явуулдаг. Гэвч эдгээр нь маш албан хэлээр бичигдсэн, иргэдэд



зөвлөгөө болохоор биш байдаг тул мэдээллийн агуулга, ойлгомжтой байдлыг сайжруулбал зүгээр санагддаг. Мөн мэдээлэл зөвхөн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ авахаар ирж буй хүмүүст нээлттэй. Жишээ нь: Миний хувьд ХХҮХ-ээр үйлчлүүлэхдээ шинэ мэдээллээр хангагддаг. ФБ ашиглан мэдээлэл түгээж байгаа гэдэг ч ашиглаж мэдэхгүй олон хүн бий.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Мэдээллийн дараагаар үйлчилгээний шат дамжлага буюу үйлчилгээ авахын тулд олон бичиг баримт бүрдүүлж байгаад иргэд нэлээд шүүмжлэлтэй ханджээ (харгалзан 3.1-16.6 хувь). Мөн үйлчилгээ авах боломжтой иргэдэд тэгш бус хандах явдал авч буй үйлчилгээнээс хамааран судалгаанд хамрагдагчдын дунджаар 3 хувьд нь мэдрэгдсэн нь хүснэгтээс харагдаж байна. Бусад гэдэгт хөдөлмөрийн мэргэжилтнүүдтэй уулзаж, зөвлөгөө авах боломж гардаггүй, хүссэн ажилдаа зуучлуулан орж чадаагүй, санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээ бага, хөтөлбөрүүдэд шалгуур зааж хамруулдаг, нэг цэгийн төвд ирэхэд хоёр автобус дамжин ирдэг зэрэг бэрхшээлийг дурдсан байв.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний хүртээмжийг сайжруулах, үйлчилгээ авахтай холбоотой шат дамжлагыг бууруулах, иргэдэд илүү ойр болгох, хөнгөн шуурхай байдлыг хангах үүднээс нийслэлд Дүнжингарав худалдааны төвийг түшиглэн Нийслэлийн хөдөлмөр эрхлэлтийг эрхлэлтийг дэмжих төв байгуулж, орчин үеийн стандартыг хангасан нэг цэгийн үйлчилгээний төв болгож хөгжүүлж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар нэгдсэн мэдээлэл, зөвлөгөө авах нэг цэгийн үйлчилгээ нээгдсэн нь чухал ач холбогдолтой алхам болсон. Гэвч хотын аль ч газраас нэг автобусаар шууд ирэх боломжгүй учир ажилгүй хүмүүст автобусны мөнгөтэй холбоотой бэрхшээл үүсдэг. Нарантуул, Сандэй плаза, Дүнжингарав гээд томоохон худалдааны төвийн дэргэд, эдгээр газраар үйлчлүүлэхдээ нэг цэгийн төвөөр дайрч, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ авах боломжтой гэж үзэж байгуулсан ч автозамын ачаалал ихтэй бүсэд оршдог учир очихоос төвөгшөөдөг.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нэг цэгийн төвд ТББ-уудтай хамтран ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, зөвлөгөө өгөх үйлчилгээг хэрэгжүүлж байгаагийн зэрэгцээ программ хангамж, аппликейшн ашиглан мэргэжилтний оролцоогүй үйлчилгээ авах, улмаар биечлэн ирэлгүйгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн зарим үйлчилгээг авах боломжийг бүрдүүлэн ажиллаж байна. Энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг боловсронгуй болгох, мэргэжилтнүүдийн ажлын ачааллыг багасгахад ихээхэн хувь нэмэр үзүүлж байна. Нэг цэгийн үйлчилгээг нийслэлийн бүх дүүргийн иргэд авах боломжтой хэдий ч орон

зайн хувьд зарим бүлэгт хүртээмжтэй бус байгаа тул нийслэлийн баруун бүсэд өргөжүүлэн хөгжүүлснээр хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ авахад тулгарч буй бэрхшээлийг шийдвэрлэх, хүртээмжийг дээшлүүлэх боломж бүрдэнэ.

Дүгнэлт

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ болох АМЧБОУ-нд хамрагдагчдын тоо 2012-2019 онд хоёр дахин, ажилд зуучлалын үйлчилгээнд хамрагдагчдын тоо 26.6 хувиар тус тус өссөн нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний хамрах хүрээг өргөжсөнийг илтгэнэ. Мөн хугацаанд АМЧБОУ болон ажилд зуучлалын үйлчилгээнд хамрагдагчид нь зорилтот бүлэг болох нийт болон бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн 40-өөс дээш хувийг хамарчээ. Гэвч ажил мэргэжлийн талаарх зөвлөгөө, мэдээлэл авсан иргэдээс ажлын байранд зуучлагдан орох хандлага буурч, АМЧБОУ-нд хамрагдалт, ажилд зуучлалын зөрүү нэмэгдэж байна. Энэ нь нэг талаар, ажил олгогчийн зүгээс тавьж буй шаардлагыг иргэд төдийлөн хангахгүй, нөгөө талаас иргэдийн ажилд зуучлуулан орох сонирхол доогуур байгааг харуулав.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүрээнд хэрэгжүүлдэг үндсэн үйл ажиллагаа нь нийтийг хамарсан ажлаар хангах үйлчилгээ юм. 2012-2019 онд жилд дунджаар 20 орчим мянган иргэн нийтийг хамарсан ажилд хамрагдаж, түр ажлын байраар хангагдсан бөгөөд уг үйлчилгээ бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн 56.7 хувьд нь хүртээмжтэй байжээ. Судалгааны явцад иргэд нийтийг хамарсан ажилд оролцохоос илүү байнгын ажлын байраар хангагдах сонирхолтой байдаг болох нь ажиглагдсан. Улмаар ажлын байрны захиалга, зуучлал өндөр байсан онуудад нийтийг хамарсан ажилд хамрагдалт доогуур байсан нь үүнийг нотолж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээнд ХЭДҮЗ-өөс үндсэн 6 хөтөлбөрт 2016-2019 оны дүнгээр жилд дунджаар 60 гаруй мянган иргэн хамрагдсан бөгөөд хөтөлбөрүүдэд хамрагдсан иргэдийн тоо 2016 онтой харьцуулахад 81.9 хувиар өссөн байна. 2019 оны дүнгээр хөтөлбөрүүд хамарвал зохих зорилтот бүлгийнхээ 5.3-35.4 хувийг эзэлсэн баримжаа тооцоо гарч байгаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх шаардлагыг илэрхийлж байна.

Хөтөлбөрүүдийн хүртээмж нь ХЭДС-аас батлагдсан төсөв буюу уг сангийн орлогоос үлэмж хамааралтай байна. Иргэд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний хүртээмжийг 5 онооноос 3.72, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүртээмжийг 3.42 дундаж утгаар тус тус үнэлсэн нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндсэн арга хэмжээ болох хөтөлбөрүүдийн хүртээмж хангалтгүй байгаатай уялдаж байна.

Санал асуулгын судалгаанд хамрагдсан иргэдийн талаас бага зэрэг илүү (54.1 хувь) хувь нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний

хүртээмж маш сайн болон сайн гэж үзжээ. Үйлчилгээний хүртээмжийн үнэлгээ сум, аймгийн төвтэй харьцуулахад нийслэлд харьцангуй доогуур байсан нь хүн амын тоо олон, орон зайн хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ авахад бэрхшээлтэй, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн өрсөлдөөн өндөр, хамрах хүрээ бага зэрэг шалтгаанаар тайлбарлагдана.

Иргэдийн 45.9 хувьд нь үйлчилгээ авахтай холбоотой ямар нэгэн бэрхшээл тулгарсан нь үйлчилгээний хүртээмжийн үнэлгээтэй уялдаж байна. Мэдээлэл нээлттэй бус, дутмаг байдаг, үйлчилгээ авахтай холбоотой бүрдүүлэх бичиг баримтын шалгуур өндөр, үйлчилгээ үзүүлэх мэргэжилтний тоо цөөн тул иргэдэд хүрч үйлчлэх боломжгүй зэрэг бэрхшээл нийтлэг тохиолдсон тул цаашид хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний хүртээмжийг сайжруулахад анхаарах асуудлууд болно.

4.2.2. Тэгш байдал

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын тэгш байдлыг тодорхойлохдоо “Хүн амын ялгаатай бүлгүүдэд дэмжлэг тэгш хуваарилагдсан уу?” гэсэн асуулыг дэвшүүлэн хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээнд хамрагдалтад байршил, нас, хүйс, боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлтээс хамаарсан ялгаа байгааг эсэхийг тодруулсан болно.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын хэрэгжилтийн үр дүнг тодорхойлох үндсэн шалгуур үзүүлэлтийн нэг нь тэгш байдал юм. Нийгмийн баялаг болон боломжийг бүх хүмүүст тэгш байдлын зарчмын дагуу хуваарилахыг *тэгш байдал* гэнэ (Фридрих-Эбертийн сан, 2017). “Тэгш” гэдэг нь эрх тэгш, өв тэгш, тэгш шулуун байх гэсэн утгыг илэрхийлнэ (Хэлний бодлогын үндэсний зөвлөл, 2018).

Монгол улсын Үндсэнд хуулийн (1992) 14 дүгээр зүйлд “Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно” гэж заасан байдаг. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд “Иргэнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, эрүүл мэндийн байдал, хөрөнгө чинээ, боловсрол, нийгмийн гарал, байдал, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь үл ялгаварлана” хэмээн зааснаас гадна Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар төрөөс баримтлах бодлогыг “хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ адил тэгш, нээлттэй байх”, “ажил олоход хүндрэлтэй иргэдийн хөдөлмөрлөх тэгш эрх, адил боломжоор хангах” гэсэн зарчмын үндсэн дээр хэрэгжүүлж байна.

Жендэрийн тэгш байдлыг улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын болон ахуйн хүрээнд нарийвчлан баталгаажуулж, хэрэгжүүлэх зорилгоор Монгол улсын Засгийн газраас 2011 онд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг, мөн онд уг хуулийн хэрэгжилтийг хангах дунд хугацааны (2013–2016) стратеги, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг баталсан. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд “Хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө,

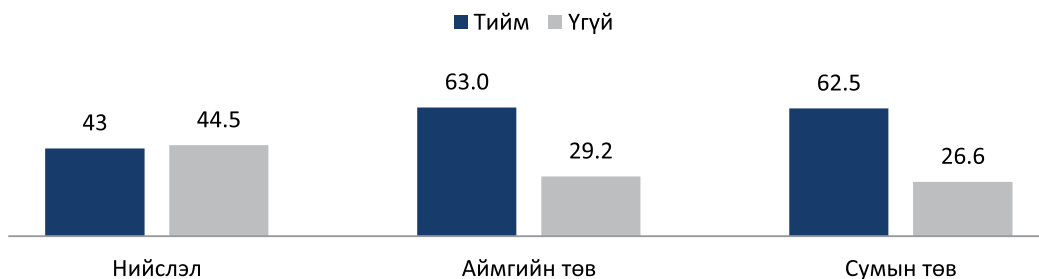
нас, эрэгтэй, эмэгтэй, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, боловсрол шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно”, “Ажил олгогч нь иргэнийг ажилд авахад болон хөдөлмөрийн харилцааны явцад ажил, үүргийн онцлог шаардлагын улмаас ажилтны эрх, эрх чөлөөг хязгаарласан бол энэ тухай үндэслэлээ нотлох үүрэгтэй” хэмээн заасан. Гэвч Дэлхийн банкны судалгаагаар, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст ялгаатай хандахыг хуулиар зөвшөөрдөг байдлаараа Монгол улс Зүүн Ази, Номхон далайн бүс нутгийн 18 орноос 9 дүгээр байранд жагсчээ (А.Ариунзаяа, М.Мөнхмандах, 2019).

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний зорилтот бүлэгт хүрсэн байдал

Санал асуулгад “Таны бодлоор хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ хүрэх ёстой эзэндээ хүрч байна уу?” гэсэн асуултаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний тэгш байдлын талаарх байр суурийг тодруулсан болно. Судалгаанд хамрагдсан 360 иргэний 51.9 хувь нь дээрх асуултад тийм, 37.2 хувь нь үгүй, үлдсэн 10.9 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулжээ. Өөрөөр хэлбэл, арван хүн тутмын тав нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ шаардлагатай хүндээ хүрдэг, тэгш байдал хангагддаг гэж үзэж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын тэгш байдал хангагдаж, бодлого, хөтөлбөр шаардлагатай эзэндээ хүрч байгаа эсэхийг байршлаар судалбал, аймаг, сумын төвөөс судалгаанд хамрагдсан 5 хүн тутмын 3 нь, нийслэлээс хамрагдсан 5 хүн тутмын 2 нь тус тус хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын тэгш байдал хангагдсан гэж үнэлсэн байна ($p=0.000$).

Зураг 5. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ зорилтот бүлэгт хүрсэн эсэх, байршлаар



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгааны дүн

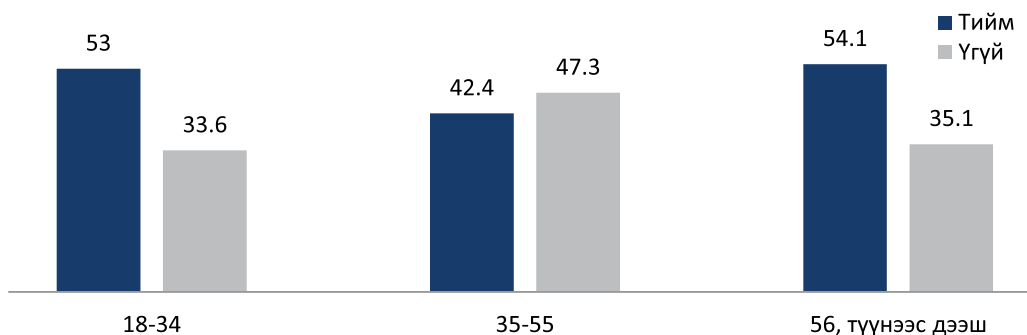
Зургаас үзэхэд, Улаанбаатар хотын иргэд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын хэрэгжилт тэгш байх зарчмыг хэрэгжүүлж чаддаггүй гэж үзэх хандлага давамгайлж байна. Энэ нь аймаг, сумын төвтэй харьцуулахад нийслэлийн хүн амын тоо олон тул хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт хамрагдахад бэрхшээл учирдаг, улмаар нийслэлийн иргэд илүү шаардлага нэхэж ханддаг зэрэгтэй холбоотой гэж үзэж болно.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл, хөтөлбөрт хамрагдахад нөлөөлөл хэрэгтэй болдог, танил талтай хүн шалгарах боломжтой гэж иргэд үздэг. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас хэрэгжүүлж буй төсөл, хөтөлбөр эзэндээ хүрч байгаа тал дээр нийгмийн түншлэгч талууд хамтарсан хяналт шалгалтыг тогтмол хийж, хяналт хийх зардлыг нь төсөвт суулгах хэрэгтэй.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Насны бүлгээр авч үзэхэд, дунд насныхан буюу 35-55 насныхан хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээ зорилтот бүлэгтээ төдийлөн хүрдэггүй гэж үзжээ.

Зураг 6. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ зорилтот бүлэгт хүрсэн эсэх, насны бүлгээр



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгааны дүн

“Залуучуудын хөгжлийн тухай хууль”-д заасан ангиллаар залуу буюу 18-34 насныхан болон тэтгэврийн насны иргэдийн дотор хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр явуулж буй үйлчилгээ зохих эзэндээ хүрдэг гэж үзэх хандлага 10 орчим пунктээр өндөр байв. Энэ нь “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр”, “Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр” гэсэн хоёр зорилтот хөтөлбөр хэрэгжиж байгаатай холбоотой байж болох талтай.

Хүн амын бүлгийн хувьд ялгаатай хандаж байна. Насаар нь авч үзвэл хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого залуучууд руу чиглээд байна.

Тэднийг дэмжсэн бодлого, хөтөлбөрүүд их байна. Ажлын байрны зар залуучуудад хандаж гардаг. 45-аас дээш насныхныг дэмжсэн бодлого байхгүй, орхигдсон бүлэг болж байна.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Нийгмийн бүлгүүдээр авч үзвэл ахмад настны ангилалд ордоггүй, залуу насны ангилалд хамрагдаагүй бүлгийн хүмүүс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ болох ажилд зуучлах, төсөл хөтөлбөрт хамрагдаж чадахгүй хоцроод байна. 40 орчим насныхан илүү орхигдож байна. Би өөрөө хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөлийн гишүүний хувьд энэ ялгаатай байдлыг илүү мэдэрдэг.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Судалгааны явцад ажил олгогчид ажилд сонгон шалгаруулж авахдаа насны байдлаар ялгаварлах байдал мэр сэр ажиглагдаж байсан талаарх зарим жишээг иргэд дурдаж байсан юм. Шинээр сургууль төгсөгч, ажлын туршлагагүй залуучууд болон 40-өөс дээш настай иргэдийг ажил олгогчид ажилд авах сонирхолгүй байдаг гэж үзэж байна.

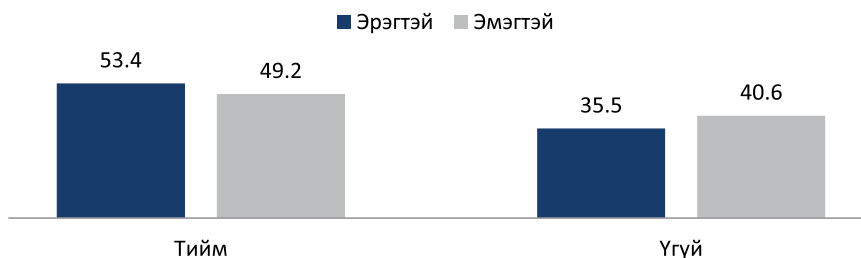
Ажлын байрны зарыг харахад ер нь л ажлын туршлагатай гэсэн шалгуур тавихаар дөнгөж сургууль төгссөн залуучууд ажилд орох боломжгүйд хүрдэг. Харин тэтгэврийн нас дөхсөн иргэдийг авдаг байгууллага ховор байна. Би одоо 46 настай, маш олон газар ажилд орох гэж үзсэн, ажилд ердөө авдаггүй. Тэгэхээр ганц боломж нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэх явдал гэж ойлгож болно.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Энэ нь сул чөлөөтэй ажлын байранд авахдаа ямар нэг ажлын туршлагатай эсэхийг асуудаг, ажлын байранд тогтвортой ажиллуулахын тулд ажил, амьдралын туршлагатай ажилтныг сонгон авахыг ажил олгогчид илүүтэй үздэг (Грасмэн нар, 2015) гэсэн судалгааны дүгнэлттэй уялдаж байна.

Манай улсын хувьд эмэгтэйчүүд боловсролын түвшингийн хувьд эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад илүү өндөр байдаг ч эмэгтэйчүүд гэр бүлийн шинжтэй үүрэг, хариуцлагыг илүүтэй хүлээдэг тул эзэмшсэн боловсролоо ашиглаж, хөдөлмөрийн зах зээлд идэвхтэй оролцох боломжоор дутмаг байна. Энэ нь “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ хүрэх ёстой эзэндээ хүрдэг үү?” гэсэн асуултад эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эмэгтэйчүүд “үгүй” гэсэн хариултыг үл ялиг түлхүү өгснөөр батлагдаж байна.

Зураг 7. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ зорилтот бүлэгт хүрсэн эсэх, хүйсээр

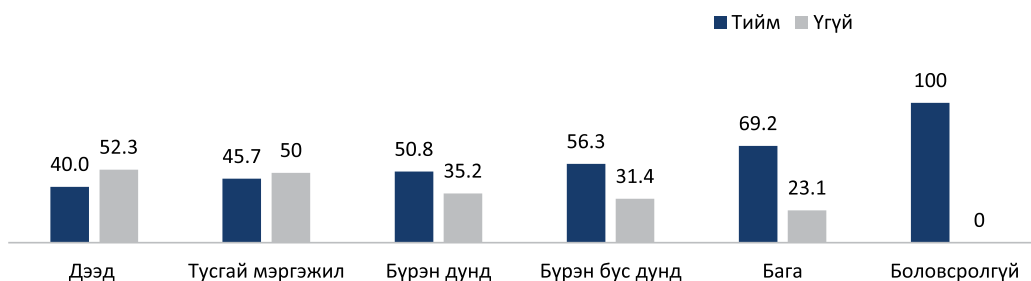


Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгааны дүн

Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлогод тэгш байдлын зарчим алдагдсан гэж үзэх эмэгтэйчүүдийн хандлага эрэгтэйчүүдээс 4 орчим пунктээр өндөр байна. Түүнчлэн хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээнд ажил хайж буй эмэгтэйчүүд сургалтад хамрагдахад хүүхэд харах үйлчилгээг үзүүлэх гэх мэт жендэрийн асуудлыг төдийлөн анхаарч үздэггүй (Дэлхийн банк, 2018) гэсэн нь цаашид үйлчилгээний тэгш байдлыг хангахад анхаарах асуудал мөн.

Иргэдийн боловсролын түвшин нэмэгдэхийн хэрээр хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, үйлчилгээ тэгш байдлыг хангаж чадахгүй байна гэж үзэх хандлага нэмэгдэж байна ($p=0.000$). Тухайлбал, бүрэн дундаас доош түвшний боловсролтой иргэдийн 50.8-аас дээш хувь нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ зорилтот бүлэгтээ хүрдэг гэж үзэж байхад, дээд боловсролтой иргэдийн 40.0 хувь нь мөн хариултыг өгчээ. Ийнхүү боловсрол өндөртэй иргэд үйлчилгээний тэгш байдалд шүүмжлэлтэй хандаж буй учир нь ажлын зар, ажилд зуучлалын үйлчилгээ нь тусгай мэргэжилтэй дунд, бүрэн дунд, бүрэн бус дунд боловсролтой иргэдэд голлон чиглэгдсэнтэй холбоотой байна.

Зураг 8. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ зорилтот бүлэгт хүрсэн эсэх, боловсролын түвшингээр



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгааны дүн

Иймээс ч боловсролын түвшин доогуур иргэд хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнд илүүтэй ханддаг нь ажиглагдсан. Жишээ нь, 2019 оны 12 сарын дүнгээр нийт 20.761 бүртгэлтэй ажилгүйчүүд байгаагийн 26.5 хувь нь дээд мэргэжилтэй байна. Мөн ажлын байрны захиалгын 81.6 хувь нь менежер, мэргэжилтнээс бусад албан тушаалд хамаарч байна (ХХҮЕГ, 2019).

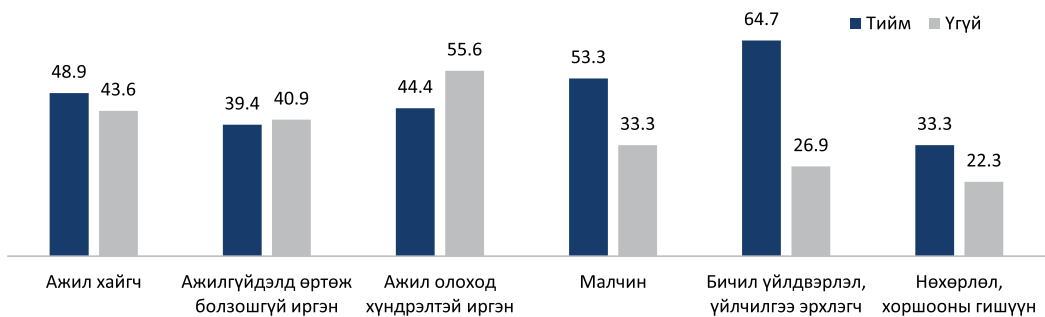
Голдуу мэргэжил, ур чадвар шаардахгүй ажлын зар байдаг юм байна. Ажлын байрны боломжийн захиалгууд хөдөлмөрийн алба, хэлтсээр дамждаггүй шинжтэй. Тэгэхээр харьцангуй боловсролтой бүлгүүдийн хувьд ямар сувгаар дамжиж, яаж ажилд орох нь ойлгомжгүй байна. Уг нь бүх үйлчилгээгээ төвлөрүүлээд явбал үр дүнтэй санагдах юм.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Монгол улсын хувьд өсөн нэмэгдсээр байгаа боловсрол мэдлэгтэй ажиллах хүчнийг шингээх ажлын байр бий болгох үйл явц удаашралтай, нөгөө талаар байгаа ажлын байр нь боловсролын түвшин өндөртэй иргэдийн хэрэгцээ сонирхолд нийцэхгүй байгаа нь боловсролын үр шимийг хүртэхийн эсрэг дүр зургийг үүсгээд байна. Мөн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүрээнд хэрэгжиж буй гол үйлчилгээ болох хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүд нь улирлын чанартай ажил эрхлэгчид, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, бага тэтгэвэр авдаг ахмадууд, тодорхой эрхэлсэн ажилгүй залуучууд гэх мэт хөдөлмөрийн зах зээлд ажилгүйдэл өндөртэй, анхаарал хандуулах нэн шаардлагатай бүлгүүдийг хамарч байна. Үүнээс үзэхэд, *боловсролын түвшин өндөртэй ажил хайгчдын хэрэгцээнд* хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээг нийцүүлэх асуудал нэн чухлаар тавигдаж байна.

Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн хувьд үйлчилгээний ямар зорилтот бүлэгт хамаарч байгаагаар тэгш байдлын үнэлгээг харьцуулан үзэв.

Зураг 9. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ зорилтот бүлэгт хүрсэн эсэх, үйлчилгээний зорилтот бүлгээр



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгааны дүн

Зургаас үзэхэд, бичил, үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгчдийн хувьд тэгш байдлын үнэлгээ өндөр, харин нөхөрлөл, хоршооны гишүүн болон ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэний хувьд зорилтот бүлэгт хүрдэг гэсэн хариулт доогуур хувийн жин эзэлжээ. Ажил хайгч иргэдийн 43.3 хувь, бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгчдийн 23.9 хувь нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын хэрэгжилт тэгш байдлын зарчмыг хангаж чадахгүй байна гэж үзсэн ($p=0.000$).

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ нь хорихоос суллагдсан иргэд, асрах газраас 18 нас хүрээд гарсан залуучууд, 6 сараас дээш ажил хайж байгаа иргэд, нийгмийн эмзэг бүлгийн иргэдэд эрх тэгш хандаж үйлчилгээ үзүүлдэг. Гэвч эдгээр бүлгийн төлөөлөл бидэнд хандаж ирэх нь цөөн.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Үүнээс хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээнд хамрагдвал зохих зарим иргэд үйлчилгээний гадна үлдэж байх магадлалтай байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний тэгш байдлын үнэлгээ

Судалгааны ярилцлагад “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, үйлчилгээ нийгмийн бүлгүүдэд адил байдлаар нөлөөлж, хувь нэмэр үзүүлж байна уу? Хэрэв ялгаатай хүрч байгаа бол ямар бүлэгт илүү давуу талыг бий болгож байна вэ?” гэсэн асуултыг оруулж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, үйлчилгээний тэгш байдлын үнэлгээг тодруулсан болно. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний тэгш байдлын талаар мэргэжилтнүүдтэй хийсэн ярилцлагын үр дүнгээс үзэхэд 21 мэргэжилтэн “тэгш байдал хангагдсан”, 7 мэргэжилтэн “тэгш байдал хангагдаагүй” гэж хариулжээ. Ярилцлагад оролцсон мэргэжилтнүүдийн хоёр нь асуултад хариулаагүй бол хоёр нь “мэдэхгүй” гэсэн хариултыг өгсөн байв.

Хүснэгт 12. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний тэгш байдал хангагдсан эсэх талаар мэргэжилтнүүдийн өгсөн хариултын нэгтгэл

| Зорилтот бүлэг хүрч, тэгш байдал хангагддаг (n=21) | Зорилтот бүлэг хүрдэггүй, тэгш байдал хангагддаггүй (n=7) |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Нийгмийн бүхий л бүлэгт тэгш, хүртээмжтэй байлгах, хэнийг ч орхигдуулахгүй гэсэн чиг баримжаатай ажилладаг; • Үйлчилгээ тэгш авах тухай заасан суурь хуулиудын заалтыг эш үндэс болгодог; • Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих шаардлагатай бүхий л бүлгийг хамарсан байдлаар хөтөлбөрийг боловсруулдаг; • Нийгмийн бүлгүүдийн онцлог, хэрэгцээг харгалздаг; • Иргэн бүрт ажилд зуучлуулах, хөтөлбөр, арга хэмжээнд хамрагдах боломж нээлттэй; • Төслийн мэдээллийг тэгш хүртээмжтэй түгээдэг, төслөө шалгаруулахад тэгш хандан шийдвэр гаргадаг; • Тавигдах шаардлагын дагуу материалыг хянаж дүрэм журмын дагуу сонгон шалгаруулдаг; | <ul style="list-style-type: none"> • Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээнд 15-40 насныхан илүүтэй хамрагддаг; • 40-55 насныханд чиглэсэн хөтөлбөр, арга хэмжээ хангалтгүй; • 55-аас дээш настай, тэтгэвэрт гарсан боловч хөдөлмөр эрхлэх боломж, сонирхолтой иргэд орхигдох талтай; • Мэдээлэлд ойр иргэд илүү хамрагдах хандлагатай; • Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд үйлчилгээнд илүү хамрагддаг; • Боловсролын түвшин өндөр иргэд үйлчилгээний гадна үлддэг; • Ажлын байрны нөхцөлөө сайжруулах, түр зуурын болон цагийн ажилтай бол байнгын ажилтай болох хүсэлтэй иргэдэд боломж хомс; |

Эх сурвалж: Мэргэжилтнүүдтэй хийсэн ярилцлагын дүн

Нийгмийн бүлгүүдийн онцлог, хэрэгцээг харгалздаг, суурь хуулиудад үйлчилгээг тэгш авах тухай заасан байдаг, иргэн бүрт боломж нээлттэй, хэнийг ч орхигдуулахгүй гэсэн чиг баримжаатай ажилладаг учраас хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, цаашлаад төрийн үйлчилгээнд тэгш байдал хангагддаг гэж мэргэжилтнүүд үзсэн байна. Мөн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нийтлэг үйлчилгээ, арга хэмжээ нь холбогдох хууль, дүрэм журмын үндсэн дээр хэрэгждэг тул тэгш байдлыг алдагдуулах эрсдэл багатай гэж дүгнэж байна.

Иргэд тавигдсан шаардлагын дагуу материалаа бүрдүүлээд өгвөл тэгш бус хандах асуудал байхгүй шүү дээ. Дүүргийн Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний хэлтэст төсөл, хөтөлбөр зарлагдлаа гэж бодоход иргэд тодорхой удирдамжийн дагуу материалаа бүрдүүлээд өгнө. Тэгээд материалыг нь хүлээж аваад 7-8 хүний бүрэлдэхүүнтэй зөвлөл хурлаа хийгээд төсөл, хөтөлбөрт хамрагдах шаардлагыг хангаж байгаа тохиолдолд ялгаваргүй, тэгш хандаж шалгаруулна.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Мэргэжилтнүүд 15-40 насныхан илүүтэй хамрагддаг, 40-55 болон 55-аас дээш настай, тэтгэвэрт гарсан боловч хөдөлмөр эрхлэх боломж, сонирхолтой иргэд орхигддог, мэдээлэл хүртээмжгүй байдлаас хамааран иргэд үйлчилгээний гадна үлдэх тохиолдол байдаг нь тэгш байдалд тодорхой хэмжээгээр сорилт болж байгаа талаарх хариултыг өгсөн нь дээрх хүснэгтээс

тодорхой харагдаж байна. Мөн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнд ажилгүй иргэдээс гадна түр, цагийн болон улирлын ажилтай иргэдийн хувьд ажлын байраа сайжруулах боломж хязгаарлагдмал тал байдаг нь тэгш бус байдлыг бий болгодог гэж дурдсан байна.

Зарцуулж буй хөрөнгө оруулалтын ажилгүй иргэд, аж ахуй эрхлэгч иргэдэд голлон хүрч байна. Ажил хайгч, ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэдэд чиглэсэн, тэгш хүртээмжтэй, тэдний онцлогийг харгалзсан үйлчилгээг хэрэгжүүлснээр олон иргэдийн амьдрал ахуйд нь тус нэмэр болно.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Харин хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээний тэгш байдлын талаарх иргэдийн байр суурь арай өөр байна. Ярилцлагад хамрагдсан 24 иргэний ердөө 7 нь үйлчилгээний тэгш байдал хангагдсан гэсэн бол 14 нь “аль нэг бүлэгт давуу тал үүсгэдэг” гэж үзэж, 3 нь асуултад хариулт өгөөгүй байлаа. Гэхдээ санал асуулгын судалгаагаар судалгаанд хамрагдсан иргэдийн харьцангуй бага буюу 4.2 хувьд нь үйлчилгээ авах хүмүүст ялгаатай хандсан гэсэн мэдрэмж төрсөнтэй уялдуулбал, иргэдийн зарим хариулт таамаг төдий байж болох талтай.

Иргэдтэй хийсэн ярилцлагын үр дүнгээс үзэхэд 40-өөс дээш насны иргэд, 55-аас дээш настай, тэтгэвэрт гарсан боловч хөдөлмөр эрхлэх сонирхолтой иргэд, мэргэжил эзэмшээгүй болон хөдөө орон нутгаас шилжиж ирсэн иргэдийн хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнг хүртэж чадахгүй байна гэж үзэж байна.

Мэргэжилгүй хөдөө орон нутгаас шилжиж ирсэн иргэдэд чиглэсэн үйлчилгээ, арга хэмжээ байдаггүй. Гэтэл эдгээр иргэдийн хувьд малгүй, шинэ орон нутагт дасан зохицох боломжгүй бэрхшээлтэй учир цаашид шилжигчдэд зориулсан хөтөлбөр, үйлчилгээг боловсруулан хэрэгжүүлбэл үр дүнтэй.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Хөдөө орон нутгаас хот суурин газар шилжин суурьшигчдын хувьд, ур чадварыг хөгжүүлэх хөтөлбөрийг эс тооцвол, тэдэнд тусгайлан зориулсан арга хэмжээ эдгээр 6 хөтөлбөр дотор байхгүй байна (Селин Ферре, 2020) гэсэн судалгааны дүгнэлттэй энэ нь уялдаж байна.

Хүснэгт 13. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний тэгш байдал эсэх хангагдсан талаарх иргэдийн өгсөн хариултын нэгтгэл

| Зорилтот бүлэг хүрч, тэгш байдал хангагддаг (n=7) | Зорилтот бүлэг хүрдэггүй, тэгш байдал хангагддаггүй (n=14) |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Нийгмийн бүлгүүдэд тэгш ханддаг; • Үйлчилгээ шаардлагатай хүмүүстээ хүрдэг; • Материал бүрэн гүйцэд байгаа бол ямар нэгэн хүндрэл бэрхшээл гардаггүй; • Үйлчилгээ үзүүлэгчид ялгавартай ханддаггүй; • Төсөл, хөтөлбөртэй холбоотой мэдээллийг тэгш хүргэдэг; • Мэргэжилтнүүд дүрэм журмын хүрээнд ажилладаг; | <ul style="list-style-type: none"> • Ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих боломж хязгаарлагдмал; • Мэргэжилгүй эзэмшээгүй хүмүүст боломж хомс, мэргэжлийн үнэмлэх, дипломтой хүмүүс л үйлчилгээнд хамрагддаг; • Шилжин суурьшигчид үйлчилгээний гадна үлддэг; • Дээд боловсролтой хүмүүст тохирох үйлчилгээ хомс; • Мэдээллийг олон сувгаар, нээлттэй хүргэх тал дээр учир дутагдалтай; • Мэдээлэлд ойр иргэд илүү хамрагдах талтай; • Төсөл хөтөлбөрийн сонгон шалгаруулалт ил тод, шударга бус • Хөдөлмөрийн албанд танил талтай бол хөтөлбөрт илүү хамрагддаг; • Хөтөлбөрийн сонгон шалгаруулалт шударга бус; • Хөтөлбөрийн санхүүгийн дэмжлэгийн дүн ялгаатай; • Хөтөлбөрийн санхүүгийн дэмжлэгийг бууруулдаг; |

Эх сурвалж: Иргэдтэй хийсэн ярилцлагын дүн

Мөн иргэдийн хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн шалгаруулалт шударга бус явагддаг, санхүүжилтийн дүн хөтөлбөр бүртээ ялгаатай тогтоогдсон, төсөлд бичсэн дүнгээр бус, бууруулсан дүнгээр санхүүгийн дэмжлэг олгож байгааг тэгш бус байдлыг хангаж чадахгүй байна гэж үзжээ.

Ер нь мэдээлэлд ойрхон, эсвэл багийн даргадаа нөхцөл байдлаа сайн ойлгуулсан иргэд илүү боломж, давуу талыг олж авдаг юм шиг санагддаг. Түүнчлэн сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагаанд хяналтыг сайжруулах нь чухал байна. Зарим хүмүүс зээл авахдаа өөрийнхөө биш, өөр хүний бүтээгдэхүүний зургийг тавьж, материал бүрдүүлж өгдөг тохиолдол бий. Мэдээж ийм хүмүүс олон хамрагдвал хөрөнгийг үр дүнгүй зарцуулах нөхцөл болно.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Хөтөлбөрүүдийн санхүүжилтийн тухайд тооцоо, ХЭДҮЗ-өөс зорилтот бүлгүүдийн онцлог, эхлэх бизнесийн цар хүрээг харгалзан 10 хүртэл сая төгрөгийн санхүүгийн дэмжлэгийг олгож байна. Гэвч ХЭДС-ийн орлогоос хамааран аймаг, орон нутгуудад төсөв бага дүнгээр хуваарилагддаг, хуваарилагдсан төсвийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх зорилгоор санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээг тодорхой хэмжээгээр хасах тохиолдол байна. Энэ нь тэгш бус байдлыг бий болгож байна гэсэн ойлголтыг үүсгэж байгаа нь судалгааны дүнгээс харагдлаа.

Дүгнэлт

Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар төрөөс баримтлах тодорхойлсон тэгш байдлын зарчмын хэрэгжилтийг судлахад, бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэх түвшинд ажилладаг мэргэжилтнүүдийн гуравны хоёр нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлого, үйлчилгээ нийгмийн бүлгүүдийн онцлог, хэрэгцээг харгалзан, иргэн бүрт нээлттэй, хүртээмжтэй байдлаар боловсруулагддаг, үйлчилгээг хүргэхдээ холбогдох хууль журмын хүрээнд, тэгш байдлын зарчмыг ханган ажилладаг гэж үзэж байна. Харин иргэдээс төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр хэрэгжүүлж буй бодлого, үйлчилгээ зорилтот бүлэгт хүрсэн байдлыг санал асуулгаар тодруулахад, 10 хүн тутмын дөрөвт нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээг авахтай холбоотой тэгш байдлын зарчмыг ханган хэрэгжүүлдэггүй гэсэн мэдрэмж байгаа нь анхаарвал зохих асуудал мөн.

Иргэдийн дунд мэдээлэлд ойр, танил талтай, нийгмийн сүлжээ сайтай хүмүүс хөтөлбөр, үйлчилгээнд хамрагддаг, хөтөлбөрийн сонгон шалгаруулалт ил тод бус, хөтөлбөрийн санхүүгийн дэмжлэгийн дүнг ялгавартай тогтоож, бууруулдаг учир хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээнд тэгш бус байдал хангагддаггүй гэж үзэж байна. Гэвч хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээний мэдээллийг нээлттэй хүргэхэд анхаардаг, сонгон шалгаруулалтын тухайд 7-8 хүний бүрэлдэхүүнтэй ажиллаж, журмын дагуу материалын бүрдэлтийг хянаж, шалгаруулалт хийдэг утгаараа дээрх үндэслэлийн зарим нь таамаг төдий гэж үзэж болохоор байна. Харин ХЭДС-аас батлагдан ирсэн төсвийн хүрээнд аль болох олон хөтөлбөрийг санхүүжүүлэх зорилгоор төслийн санхүүжилтийн хэмжээг бууруулдаг явдал нь тэгш бус байдлыг бий болгодог гэсэн ойлголтыг төрүүлж байгааг анхаарах шаардлагатай.

Сум, аймгийн төвтэй харьцуулахад Улаанбаатар хотын иргэд, эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эмэгтэйчүүд, харьцангуй доогуур боловсролтой иргэдтэй харьцуулахад дээд боловсролтой иргэд, 40-55 насныхан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнг тэгш хүртэж чаддаггүй гэж үнэлэх хандлага өндөр байна. Аймаг, орон нутгийнхантай харьцуулахад нийслэлийн иргэдийн дотор үйлчилгээ зорилтот бүлэгтээ шударга хүрдэггүй гэсэн хариулт 20 орчим пунктээр илүү байгаа нь хүн амын тоо олон, хөтөлбөрийн өрсөлдөөнт байдал илүү, ХЭДС-ийн санхүүжилтийн хэмжээ зэрэгтэй холбоотой.

Жендэрийн хувьд эмэгтэйчүүд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээг тэгш бус хэмээн дүгнэж байгаа нь гэр бүлийн шинжтэй үүрэг хариуцлагаас хамааран хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох боломж хязгаарлагдмал байдлаар тайлбарлагдаж байна. Насны хувьд залуучууд болон ахмадуудад чиглэсэн тусгайлсан хөтөлбөр хэрэгжүүлж байгаа явдал нь 40-55 насны иргэд үйлчилгээний тэгш байдал хангагдаагүй гэсэн хариултыг түлхүү өгөхөд нөлөөлсөн байж болох талтай.

2019 оны 12 сарын дүнгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад ажил олгогчдоос ирүүлсэн ажлын байрны захиалгын 18.6 хувь нь менежер, мэргэжилтнээс бусад төрлийн ажил, албан тушаалын захиалга байсан бөгөөд бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийн 26.5 хувь нь дээд мэргэжилтэй ажилтан байна. Түүнчлэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүрээнд хэрэгжиж буй 6 хөтөлбөр нь хөдөлмөрийн зах зээлийн оролцоо сул, боловсролын түвшин доогуур, ажиллах хүчний өвөрмөц бүлгүүдийг хамруулан боловсруулсан хөтөлбөрүүд юм. Үүнээс боловсролын түвшин өндөртэй иргэдийн хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд хамрагдан ажлын байртай болох боломж хязгаарлагдмал байгаа нь харагдаж байгаа нь цаашид анхаарах асуудал юм.

4.2.3. Үр ашиг

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр ашгийг хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг арга хэмжээ, дэмжих арга хэмжээнд зарцуулж буй санхүүжилтийн хэмжээ, нэг хүнд ногдох санхүүжилт, хөтөлбөрүүдийн хүрээнд бий болсон ажлын байрны өртөг, хөрөнгө оруулалтын үр өгөөжийн талаарх үнэлгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний иргэдийн хэрэгцээнд нийцсэн байдалд тулгуурлан судалсан болно.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний санхүүжилт

“Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль”-д зааснаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээг ХЭДС-ийн хөрөнгөөр санхүүжүүлнэ. Сангийн орлогыг улсын төсвөөс хуваарилсан хөрөнгө; орон нутгийн төсвөөс хуваарилсан хөрөнгө; Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн чөлөөт үлдэгдлийг банкинд хадгалуулсны хүү; гадаадын иргэнийг гэрээгээр ажиллуулсан ажил олгогчийн төлөх ажлын байрны төлбөр; гадаад улс, олон улсын байгууллагаас хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор олгосон зээл; гадаадулс, олон улсын байгууллага, Монгол Улсын болон гадаад улсын аж ахуйн нэгж, байгууллага, төрийн бус байгууллага, иргэдээс Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд оруулсан хандив, тусламж; хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулаагүй аж ахуйн нэгж, байгууллагаас төлөх төлбөр; жижиг зээл, санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөгдсөн хөрөнгө гэсэн эх үүсвэрээс бүрдүүлнэ. Сангийн орлогыг бүрдүүлж буй орлогын гол эх үүсвэр нь гадаадын иргэнийг гэрээгээр ажиллуулсан ажил олгогчийн төлөх ажлын байрны төлбөр юм. Судалгааны явцад нийслэлд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлд орон нутгийн төсвөөс хөрөнгө хуваарилдаг бол аймаг, дүүргүүдийн тухайд улсын болон орон нутгийн төсвөөс үзүүлэх дэмжлэг үндсэндээ байдаггүй болох нь харагдсан.

2012-2019 онд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд ХЭДС-аас зарцуулсан хөрөнгө болон хамрагдсан иргэдийн тоо болон нэг иргэнд ногдох санхүүжилтийг дараах хүснэгтэд харуулав.

Хүснэгт 14. Нийтлэг үйлчилгээний санхүүжилтийн зарим үзүүлэлт, 2012-2019 оноор

| Үзүүлэлт | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------|--------|---------|---------|--------|--------|---------|---------|----------|
| Зарцуулсан хөрөнгө (сая төгрөг) | 901.20 | 196.82 | 135.59 | 63.78 | 64.68 | 535.39 | 646.12 | 1,335.40 |
| Хамрагдсан хүний тоо | 92,499 | 129,277 | 115,820 | 97,731 | 90,320 | 149,545 | 133,066 | 162,643 |
| Нэг хүнд ногдох зардал (төгрөг) | 9,743 | 1,522 | 1,171 | 653 | 716 | 3,580 | 4,856 | 8,211 |

Эх сурвалж: (ХНХЯ, 2020)

ХНХЯ-наас ирүүлсэн албан мэдээллээс үзэхэд, хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ буюу АМЧБОУ, ажилд зуучлах үйлчилгээ зэрэгт жилд дунджаар 64 саяас 1.3 тэрбум төгрөг зарцуулсан байна. Жил бүрийн санхүүжилтийн дүн нэлээд ялгаатай бөгөөд 2015-2016 онд санхүүжилтийн хэмжээ хамгийн бага, харин 2019 онд хамгийн өндөр байна. Энэ нь тухайн жилд *ХЭДС-д төвлөрүүлсэн хөрөнгөөс голлон хамаардаг* гэж дүгнэж болно.

Хүснэгтээс нэг жилд дунджаар 484.9 сая төгрөгийг АМЧБОУ болон ажилд зуучлахад зарцуулж, 121.3 мянган хүнд үйлчилгээ үзүүлсэн нь харагдана. Нэг хүнд ногдох зардалтай харьцуулахад хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний *санхүүгийн үр ашиг өндөр* гэсэн дүгнэлт гарахаар байна. Учир нь жилдээ 10 хүрэхгүй мянган төгрөгийн зардлаар 70 гаруй мянган иргэнд зөвлөгөө, мэдээлэл өгч, 40 гаруй мянган иргэнийг ажлын байранд зуучилжээ. Улмаар судалгаанд авч үзсэн 8 оны дүнгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд зарцуулсан хөрөнгө болон хамрагдсан иргэдийн тоо гэсэн үзүүлэлтүүдийн хамаарлын корреляцийн коэффициентийг тооцож үзэхэд, 0.56 гарсан нь санхүүжилтийн хэмжээг дагаж үйлчилгээнд хамрагдах хүний тоо өссөн, *санхүүгийн үр ашгийн хувьд эерэг холбоог* илэрхийлж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний санхүүжилт, хамрагдсан хүний талаарх мэдээллийг дараах хүснэгтэд үзүүлэв.

Хүснэгт 15. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний санхүүжилтийн зарим үзүүлэлт, 2012-2019 оноор

| Үзүүлэлт | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------|--------|--------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Зарцуулсан хөрөнгө (сая төгрөг) | 93.29 | 413.05 | 2,954.53 | 2,894.10 | 15,304.09 | 23,514.93 | 25,492.82 | 30,154.57 |
| Хамрагдсан хүний тоо | 67,554 | 62,659 | 47,171 | 80,743 | 60,415 | 63,400 | 64,791 | 74,487 |
| Нэг хүнд ногдох зардал (төгрөг) | 1,381 | 6,592 | 62,634 | 35,843 | 253,316 | 370,898 | 393,462 | 404,830 |

Эх сурвалж: (ХНХЯ, 2020)

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээнд жилд дунджаар 93 саяас 30.1 тэрбум төгрөг, жилд дунджаар 12.6 тэрбум төгрөг зарцуулж байна. Нийтлэг үйлчилгээтэй харьцуулахад, санхүүжилтийн дүн өндөр байгаа явдал нь ХЭДҮЗ-өөс баталсан хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөрүүдийн санхүүжилттэй холбоотой юм. Өөрөөр хэлбэл, үндсэн 5 хөтөлбөрийн хүрээнд 10 хүртэлх сая төгрөгийн эргэн төлөх нөхцөлтэй санхүүгийн дэмжлэг үзүүлж байгаа явдал нь санхүүжилтийн дүнг нэмэгдүүлж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээнд зарцуулсан хөрөнгө, хамрагдсан хүний тоо гэсэн үзүүлэлтүүдийн хамаарлын корреляцийн коэффициент 0.17 гарсан нь санхүүжилтийг нэмэгдүүлэхийн хэрээр хамрах хүрээ өргөжсөн буюу *санхүүжилтийг үр ашигтай зарцуулсан* тал ажиглагдаж байна. Гэхдээ нийтлэг үйлчилгээтэй харьцуулахад корреляцийн коэффициент 0.39 пунктээр бага байгаа нь санхүүгийн үр ашиг харьцангуй доогуур байгааг илтгэсэн ба үүнд нэгжид ногдох санхүүжилтийн өндөр түвшин нөлөөлсөн юм. Үүнтэй уялдаад хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний гол хэсэг болох ХЭДҮЗ-өөс баталсан хөтөлбөрүүдийн санхүүжилт, тулгамдаж буй асуудлыг тодруулж үзэв.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн санхүүжилт

ХЭДҮЗ-өөс баталсан хөтөлбөр бүрийн хувьд санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээ ялгаатай байхын зэрэгцээ ХНХ-ын сайдын тушаалаар зардлын жишиг нормативыг батлан хэрэгжүүлж байгаа нь хөтөлбөрүүдийг санхүүгийн талаас үр өгөөжтэй болгоход чиглэсэн бодит ажил болно. Одоогоор ХНХ-ын сайдын 2019 оны 3 сарын 5-ны өдрийн А/82 дугаар тушаалаар баталсан зардлын жишиг нормативыг мөрдөж, үйлдвэрлэл дээрх, мэргэжлийн болон давтан сургалт, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээг зохион байгуулж байна.

ХЭДҮЗ-өөс баталсан тогтоолын дагуу “Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр”-өөс бусад хөтөлбөрийн хүрээнд 10.0 хүртэлх сая төгрөгийн, хүүгүй, 36-48 сарын дотор эргэн төлөгдөх нөхцөлтэй санхүүгийн дэмжлэгийг үзүүлж байна.

Хүснэгт 16. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн санхүүгийн дэмжлэгийн мэдээлэл

| Хөтөлбөр | Санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээ | Хугацаа | Эргэн төлөлтийн хувь |
|---|------------------------------|---------|----------------------|
| Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр | 5.0 сая хүртэл төгрөг | 36 сар | 100 |
| Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр | 10.0 сая хүртэл төгрөг | 36 сар | 100 |
| Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр | 4.0-5.0 сая төгрөг | 36 сар | 100 |
| Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр | 1.0-5.0 сая төгрөг | 48 сар | 50 |
| Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр | 3.0 хүртэл сая төгрөг | 36 сар | 100 |

Эх сурвалж: (ХНХЯ, ХЭДҮЗ, 2020)

Харин “Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр”-ийн хүрээнд бусад 5 хөтөлбөрт хамрагдах иргэдийн хэрэгцээнд суурилсан сургалтын үйл ажиллагааг хэрэгжүүлдэг. “Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр”-т хамрагдсан иргэдийн хувьд малын тооноос хамааран 150 хүртэл толгой малтай бол 5 сая, 150-200 толгой малтай бол 4 сая төгрөгийн санхүүгийн дэмжлэгийг олгодог, бусад хөтөлбөрийн хувьд санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээг ‘хүртэл төгрөг’ гэсэн байдлаар зааж өгсөн байна.

Санхүүгийн дэмжлэг хүссэн иргэд гол төлөв дээд босгоор төслийн санал бичиж хүргүүлдэг хэдий ч бодит байдал дээр олгох боломжтой хэмжээнээс бага дүнгээр дэмжлэг олгодог байдал түгээмэл байна. Кейс болгон судалсан аймгуудын хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн санхүүжилтийг олгох боломжтой дүнгээс доогуур хэмжээгээр санхүүжүүлжээ (Зураг 10).

Өвөрхангай аймгийн хувьд хөтөлбөрийн санхүүжилтэд олгох боломжтой дүнгээс 26.6-69.0 хувиар, Хэнтий аймгийн хувьд 7.0-46.6 хувиар тус тус доогуур дүнгээр хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн санхүүгийн дэмжлэгийг үзүүлжээ. Боломжит хэмжээнээс бага дүнгээр санхүүжилт олгож буй явдлыг мэргэжилтнүүдийн зүгээс хүртээмжтэй байдлыг нэмэгдүүлэх зорилго, төслийн бодитой байдал, эргэн төлөлтийн эрсдэл зэрэгтэй холбон тайлбарлаж байв.

Залуучуудын хувьд бизнесийн туршлага багатай учир сэтгэл хөдлөлөөр асуудалд хандах талтай. Эргэн төлөлтийн байдлыг харахад, “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр”-ийн эргэн төлөлт хангалтгүй тул нэлээд бууруулж олгосон тал бий.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

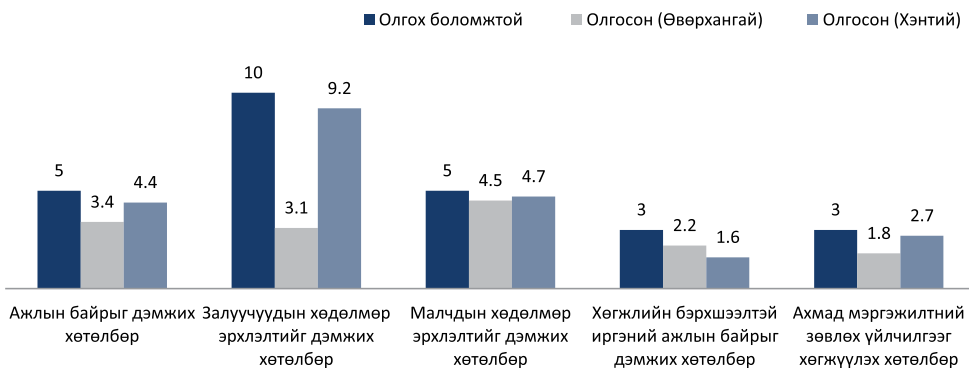
Иргэд төслөө боловсруулахдаа орон нутгийн онцлогийг харгалзаагүй, иргэдийн худалдан авах чадварыг тооцоолоогүй байдаг. Иймд санал болгож буй үйлдвэрлэл, үйлчилгээг эрхлэхэд тухайн иргэний хүссэн дүнгээр санхүүгийн дэмжлэг олгох нь тухайн иргэнийг эрсдэлд оруулах талтай учир бууруулах явдал гардаг.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл “Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-ийн санхүүгийн дэмжлэгт хамрагдсан иргэн 3 сая төгрөг хүссэн боловч 1.5 сая төгрөгийн санхүүгийн дэмжлэг авсан. Зээлийн хөрөнгийг компьютер, принтер худалдан авах болон сургалтад шаардлагатай материал эмхэтгэж, хувилах чиглэлээр зарцуулсан байсан. Дараа нь авсан санхүүгийн дэмжлэг хэрэгцээнд яг таарсан, магадгүй 3 сая төгрөгийн зээл авсан бол ковидоос болоод сургалтын үйл ажиллагаа доголдсон учир эргэн төлөлтөд бэрхшээл учрах байсан талаараа ярьж байсан.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Хөтөлбөрүүдийн хүрээнд олгож буй санхүүгийн дэмжлэг нь эрхэлж буй бизнесийн төрөл, онцлог, амьдарч буй байршлаас хамааран хөтөлбөрт хамрагдсан зарим иргэдэд санхүүгийн талаас бодит хөшүүрэг болсон бол зарим иргэдэд төдийлөн бодитой дэмжлэг болж чадахгүй байна.

Зураг 10. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн хүрээнд олгосон санхүүгийн дэмжлэг, нэг хүнд ногдох дүнгээр (сая төгрөг), 2019 оноор



Эх сурвалж: (Өвөрхангай аймгийн ХХҮГ, 2020); (Хэнтий аймгийн ХХҮГ, 2020)-д суурилсан тооцоо

Тухайлбал, сургалт, мал эмнэлгийн үйлчилгээ, худалдаа, компьютерийн үйлчилгээ зэрэг техник хэрэгсэл, материал, түүхий эд бага шаардах үйлчилгээ эрхлэгчид санхүүгийн дэмжлэгийг харьцангуй хүрэлцээтэй гэж үзэж байсан. Харин хүнсний ногоо тариалалт, оёдол, гар урлал, гурил, гурилан бүтээгдэхүүн,

модон болон төмөр эдлэлийн үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны хувьд капитал шингээлт ихтэй тул санхүүгийн дэмжлэгийн хүрэлцээт байдалд сэтгэл ханамжтай бус хандлага ажиглагдсан юм.

Одоогийн олгож байгаа санхүүгийн дэмжлэг хүүгүй гэдгээрээ давуу талтай. Гэхдээ энэ дүнгээр одоо байгаа бизнесээ таслахгүй авч тухай ярина уу гэхээс шинээр ажлын байр бий болгоно гэдэг боломжгүй. Зээлээ буруу зарцуулаад бүр хүнд байдалд орсон хүмүүс зөндөө байдаг.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

10 саяын төсөл бичээд очвол түүнийг 3 сая болгоно, 3 саяын төсөл бичвэл мөнгөн дүнг 1.5 сая болгох зэргээр танах асуудал их байна. Ер нь төслийн саналд бичсэн мөнгөн дүнг тал болгож багасгах нь нийтлэг үзэгдэл шүү дээ. Авах мөнгөний хэмжээ буураад тэгээд түүгээр нь жижиг бизнес эрхлэх гэхээр аманд ч үгүй хамарт ч үгүй болдог.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Төсөлд санал болгоод бичсэн дүнг бид аль болох тооцоо, судалгаанд суурилахыг хичээдэг. Мэдээж хүссэн дүнгээс бага дүнгээр санхүүжилт авахаар өөр эх үүсвэрээс дутагдсан санхүүгээ хайх хэрэг гардаг. Эсвэл дорвитойхон 'хөдлөх' боломжгүй болно.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Үүнээс иргэдийн хувьд ХЭДҮЗ-өөс баталсан хөтөлбөрүүдийн хүрээнд олгож буй санхүүгийн дэмжлэг нь төдийлөн хүрэлцээтэй бус байдаг, улмаар төсөлд тодорхойлсон дүнгээс бага дүнгээр санхүүжилт олгосон нөхцөлд өөр эх үүсвэрээс санхүүжилт хайхад хүрдэг тул түр зуурын шинжтэй, 'гал унтраах' байдалтай хөрөнгө оруулалт болдог гэж үзэж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүрээнд бий болсон ажлын байрны өртөг

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн үр ашгийг нэгж ажлын байр бий болгоход зарцуулж буй өртгөөр тодорхойлж болох юм. ХНХЯ-аас гаргасан "Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал" эмхэтгэлийн 4 дэх дугаарт тэмдэглэснээр хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих 6 үндсэн хөтөлбөрт 2016-2019 оны байдлаар нийт 69.2 тэрбум төгрөг зарцуулсан ба хөтөлбөр бүрт ногдох санхүүжилтийн дүн ялгаатай байна (Хүснэгт 17).

ХЭДС-аас хөтөлбөрүүдэд зарцуулсан нийт зардлын 50 орчим хувь нь "Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр"-т ногдсон бол "Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг ур чадвар олгох хөтөлбөр", "Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр"-т хамгийн бага буюу 2.6-3.4 тэрбум төгрөгийн санхүүжилт зарцуулагдсан нь хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагаа, хөтөлбөрийн зорилтот бүлэг буюу хөтөлбөрт хамрагдагчдын тооноос хамаарч байна.

Хүснэгт 17. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн хүрээнд бий болсон нэгж ажлын байрны өртөг, 2016-2019 оны нийт дүнгээр

| Хөтөлбөр | Зарцуулсан хөрөнгө (тэрбум төгрөг) | Шинээр бий болсон байнгын ажлын байрны тоо | | Нэгж ажлын байрны өртөг (төгрөг) | |
|---|------------------------------------|--|--------------|----------------------------------|------------------|
| | | Байнгын | Түр | Нийт | Байнгын |
| Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг ур чадвар олгох хөтөлбөр | 2.6 | 4451 | - | 584.138 | - |
| Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр | 32.7 | 7361 | 48490 | 585.486 | 4.442.331 |
| Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр | 7.0 | 1795 | - | 3.899.721 | - |
| Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр | 14.0 | 5711 | - | 2.451.410 | - |
| Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр | 9.5 | 3523 | 305 | 2.481.714 | 2.696.565 |
| Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр | 3.4 | 1071 | 3554 | 735.135 | 3.174.603 |
| Нийт | 69.2 | 23912 | 52349 | 907.410 | 2.893.944 |

Эх сурвалж: [Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал 2016-2020, Дугаар 4, 2020]-д суурилсан тооцоо.

Хөтөлбөрийн хүрээнд ямар нэгэн (байнгын болон түр) ажлын байр бий болгоход дунджаар 907 мянга, харин байнгын ажлын байр бий болгоход дунджаар 2.8 сая төгрөг зарцуулсан нь харагдаж байна. Ийнхүү нэгж ажлын байрны өртөг ялгаатай байгаа явдал нь “Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-ийн хүрээнд бий болсон түр ажлын байрны тоо нь мөн хөтөлбөрийн хүрээнд бий болсон ажлын байрны 86.8 хувь, нийт ажлын байрны 63.6 хувийг тус тус эзэлж байгаатай холбоотой юм. *Байнгын ажлын байр бий болгосон өртгөөр харьцуулахад, “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр” хамгийн өндөр, “Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр” хамгийн бага үр ашигтай байдал харагдаж байна.*

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний санхүүгийн үр ашгийг ажлын байр бий болгох, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн тусгай сангуудтай боломжит өгөгдлийн хүрээнд харьцуулан үзвэл дараах байдалтай байна (Хүснэгт 18).

2015 оны байдлаар ХЭДС-ийн хөтөлбөр, жижиг зээлийн үйл ажиллагаанд 5.9-22.6 тэрбум төгрөгийн хөрөнгө зарцуулж, нийтдээ 20 орчим мянган ажлын байр бий болгосон байна. Үүнээс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний хүрээнд нэг ажлын байр шинээр бий болгоход 1.3-2.0 сая төгрөг зарцуулж байгаа нь харагдаж байна. Харин бусад тусгай сангуудын хувьд 30-44 сая төгрөгөөр нэгж ажлын байр бий болгожээ.

Хүснэгт 18. Шинээр нэгж ажлын байр бий болгоход зарцуулсан өртөг, бусад хөтөлбөртэй харьцуулсан дүнгээр

| Сангийн нэр | Он | Зарцуулсан хөрөнгө (тэрбум төгрөг) | Шинээр бий болгосон ажлын байрны тоо | Шинээр бий болгосон нэг ажлын байранд ногдох зардал |
|----------------------------|------|------------------------------------|--------------------------------------|---|
| ХЭДС хөтөлбөр | 2015 | 22.6 | 16554 | 1.365.229 |
| ХЭДС жижиг зээл | 2015 | 5.9 | 2929 | 2.014.339 |
| ЖДҮ-г хөгжүүлэх сан | 2015 | 60.269 | 1993 | 30.240.341 |
| | 2016 | 79.8 | 1784 | 44.730.942 |
| Зээлийн батлан даалтын сан | 2016 | 9.956 | 250 | 39.824.000 |

Эх сурвалж: Ш.Мөнхцэрэн нар. (2017). *Монгол улсын уул уурхайн бус салбар дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, зохицуулалтын нөлөөллийн үнэлгээ: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээний санхүүжилт*. ХНХЯ, SECIM.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн хүрээнд бий болсон нэгж ажлын байрны зардал ЖДҮ-г хөгжүүлэх болон Зээлийн батлан даалтын сангийн санхүүжилтээр бий болгосон ажлын байрны зардлаас ерөнхийдөө 30 дахин доогуур байна. Энэ нь ХЭДС-аас санхүүжүүлсэн хөтөлбөрүүдийн 30 ажлын байр шинээр бий болгох хөрөнгөөр ЖДҮ болон ЗБД-ын сангаас ердөө нэг ажлын байр бий болгосон, *ХЭДС-ийн тухайд санхүүгийн үр ашиг харьцангуй өндөр болохыг илтгэнэ.*

Нөгөөтэйгүүр, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүрээнд бий болсон ажлын байрны тоо нь энэ чиглэлд зарцуулсан хүчин чармайлт буюу хүний нөөцтэй харьцуулахад үр ашигтай болохыг тэмдэглэх шаардлагатай. Учир нь хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг засаг захиргааны анхан шатны нэгж болох сум, хороонд нэг мэргэжилтэн халамжийн үйлчилгээтэй хамтатган хариуцдаг, аймаг, дүүргийн ХХҮГ, хэлтэс болон ХХҮЕГ-т хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих асуудал хариуцсан албан хаагчдын тоо халамжтай харьцуулахад цөөн байна. Жишээ нь: Баянгол дүүргийн ХХҮХ-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийн албанд 7 мэргэжилтэн, хороонд хөдөлмөр эрхлэлт, халамжийн асуудал хариуцсан 22 мэргэжилтэн тус тус ажиллаж байдаг ба эдгээр 29 мэргэжилтэн тус дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ шаардлагатай бүх иргэнд хүрч ажиллах амаргүй сорилт тавигдаж байна.

Хөрөнгө оруулалтын өгөөжийн үнэлгээ

Төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнд зарцуулж буй санхүүжилтийн үр ашгийг тодруулах зорилгоор “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээнд зарцуулж буй хөрөнгө оруулалтын өгөөжийг Та хэрхэн үнэлэх вэ?” гэсэн асуултаар мэргэжилтнүүдийн байр суурийг тодруулсан юм. Ярилцлагад оролцсон 32 мэргэжилтний 17 нь хөрөнгө оруулалтын үр өгөөжийг харьцангуй сайн хэмээн эергээр үнэлсэн бол 12 нь хөрөнгө оруулалтын өгөөжид сэтгэл дундуур

байсан юм. Харин 3 мэргэжилтэн мэдэхгүй гэсэн хариулт өгсөн. Хариултын үндэслэлийг тоймлон харуулав.

Хүснэгт 19. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний хөрөнгө оруулалтын өгөөжийн үнэлгээний нэгтгэл

| Хөрөнгө оруулалтын өгөөж сайн (n=17) | Хөрөнгө оруулалтын өгөөж хангалтгүй (n=12) |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Хэрэгтэй хүндээ хүрвэл өгөөж өгдөг; • Иргэд 'төрийн өмнөөс' өөртөө ажлын байр бий болгодог; • Хөдөлмөрийн салбарт маш цөөхөн хүн ажилладагтай харьцуулахад өгөөж бий; • ЖДҮ гэх мэт сангуудаас хэд дахин доогуур дүнгээр хувиараа бизнес эрхлэгчдийг дэмждэг; • Улсын төсвийн дэмжлэгтэй харьцуулахад ХЭДС-ийн өгөөж өндөр; • Нийгмийн халамж, боловсрол, эрүүл мэнд зэрэг суурь үйлчилгээний зардлаас бага дүнгээр санхүүжилт олгож, тодорхой үр дүнд хүрсэн; • Эргэн төлөлттэй болсноор үр өгөөж нэмэгдэж байна; | <ul style="list-style-type: none"> • Төслийг судалгаанд суурилж боловсруулах хэрэгцээ бий; • Санхүүгийн дэмжлэгийг зөв хүнд хүргэхэд анхаарах хэрэгтэй; • Иргэдийн хариуцлага, санхүүгийн боловсролыг дээшлүүлэх хэрэгцээ бий; • Зээлийн эргэн төлөлтийг нэмэгдүүлэх шаардлага байна; • ХЭДС-аас олгож буй санхүүгийн дэмжлэг гол төлөв хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд чиглэдэг; • ХЭДС-аас олгох санхүүжилтийн хоцролт нь үр өгөөжийг бууруулдаг; • Бизнесийн зөвлөгөө-санхүүгийн дэмжлэг-үйлдвэрлэл-борлуулалтын үйл ажиллагааны уялдаа сул; |

Эх сурвалж: Ярилцлагын судалгааны дүн

Мэргэжилтнүүдийн хувьд хөдөлмөрийн салбарт бусад салбараас бага дүнтэй хөрөнгө, хүний нөөц хуваарилдаг, бусад сангуудаас бага дүнгээр санхүүжилт авдаг атлаа хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийг дэмжиж, өрхийн түвшинд төдийгүй нэмэлт байдлаар ажлын байр бий болгодог тул хөрөнгө оруулалтын хувьд өгөөжтэй гэж үзэх хандлага ажиглагдаж байсан юм.

Ямар нэг юм хийж, бүтээе, бизнес эрхэлье гэхэд санхүү, мөнгөний хувьд дутагдалтай, яг хэдэн төгрөг хэрэгтэй, түүнийгээ хэрхэн зарцуулах вэ гэсэн тооцоотой хүмүүст үр өгөөжөө өгч байна. Танайхаас авсан хүүгүй зээлээр бизнесээ өргөжүүлээд сайн сайхан явж байна гээд талархал илэрхийлэх хүмүүс цөөнгүй.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Үнэндээ төр томоохон үйлдвэр бариад ажлын байр бий болгох ажлыг энэ хэдэн хувиараа жижиг бизнес эрхлэгчид хийгээд байгаа мэт дүр зураг буудаг. Жилдээ 3-4 сая төгрөгийн дэмжлэг аваад, түүгээрээ өрхийн санхүүгийн аюулгүй байдлаа хангаад, дээрээс нь 1-2 ажлын байр бий болгоод явж байгааг өгөөж гэж үзэхээс аргагүй.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Аймгуудын ХХҮГ-т хөдөлмөр хариуцдаг хүмүүсийн тоо цөөн. Халамждаа хэт анхаараад хөдөлмөрт хуваарилагддаг төсөв, санхүү ч бага. Нийт



төсвийг 80 гаруй хувь нь нийгмийн халамжид зарцуулагддаг. Төрөөс ингэж анхаарал тавихгүй байхад харин ч хувиараа ажилладаг хэд нь аж ахуйгаа хөдөлгөөд яваа нь том амжилт.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Мөн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн санхүүгийн дэмжлэгийг эргэн төлөлттэй болгосноор хувь хүний түвшинд санхүүгийн хариуцлагыг нэмэгдүүлж, хөрөнгө оруулалтын өгөөжийг нэмэгдүүлэхэд хувь нэмэр оруулсан байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүд 3 жилийн өмнөөс эргэн төлөлттэй болсон нь үр өгөөжтэй байна. Өмнө нь тухайн мөнгөн дэмжлэгийг аваад өөртөө юм худалдаад авсан ч юмуу, хэн нэгэнд өгөх ёстой зээлээ төлсөн ч ч юмуу зэргээр зээлийн ашиглалтад хяналт тавих боломж хязгаарлагдмал байсан үед хөрөнгө оруулалтын өгөөж тааруу байсан. Одоо бол харьцангуй дээшилж байгаа, гэхдээ төлөвлөөд байгаа бизнесээ цаасан дээр төсөл болгож буулгах чадвар думтаг, энэ нь эргээд иргэдийг санхүүгийн эрсдэлд оруулж байгаа тал харагдах юм.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Үүний нөгөө талд төслийг судалгаанд суурилан бодитой боловсруулаагүй тохиолдолд хөрөнгө оруулалт үр өгөөжөө өгдөггүй; бичиг баримтын бүрдэлд тулгуурлан шалгаруулалт хийхээр хэрэгтэй хүндээ төслийн хөрөнгө хүрэхгүй байх асуудал гардаг; иргэдийн санхүүгийн боловсрол, хариуцлага тааруу байдгаас зээлийг тусламж, дэмжлэг мэтээр ойлгодог, улмаар эргэн төлөлтөө хийж чадахгүйгээс хамааран ХЭДС-ийн хөрөнгө үргүй зарцуулагдах, иргэдийг санхүүгийн талаас эрсдэлд оруулах тохиолдол байдаг талаар дурдаж байсан.

Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх журамд зарим нэг тодорхой бус зохицуулалт байдаг. Жишээ нь: Зээлд хамрагдсан иргэн нас барсан, сураггүй алга болсон, гэр бүл салсан тохиолдолд хохирлыг хэрхэн барагдуулах талаар тодорхой заалт байхгүй. Батлан даагчтайгаар зээлийг олгодог боловч тухайн батлан даагч нь банкны зээл авсантай адил хэмжээний хариуцлага хүлээх талаар тусгасан зүйл байхгүй. Одоогоор аймгийн хэмжээнд нас барсан, сураггүй алга болсон учир акт гаргасан 10 гаруй хүн байна.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлага

Иймд 2017-2018 оны өгөгдөлд суурилан хөтөлбөрүүдийн хүрээнд олгогдсон санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлтийг судалсан болно. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн хүрээнд олгогдсон санхүүгийн дэмжлэгийн 3.1 хувь нь хугацаа хэтэрсэн болон найдваргүй ангилалд багтсан байна. “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”, “Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр”, “Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг

дэмжих хөтөлбөр”-ийн санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлт сайн байна. 2017-2018 оны нийт дүнгээр эдгээр хөтөлбөрт олгогдсон нийт санхүүжилтээс найдваргүй үлдэгдэл 4.0 сая, олгосон дүнд хугацаа хэтэрсэн болон найдваргүй үлдэгдлийн хэмжээ 0.1-1.2 хувийг эзэлжээ.

Хүснэгт 20. Санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлтийн мэдээлэл, 2017-2018 оны нийт дүнгээр

| Хөтөлбөр | Олгосон санхүүжилтийн дүн (сая төгрөг) | Үлдэгдэл (сая төгрөг) | | Хугацаа хэтэрсэн болон найдваргүй үлдэгдлийн хувь |
|---|--|-----------------------|--------------|---|
| | | Хугацаа хэтэрсэн | Найдваргүй | |
| Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр | 9,546.60 | 293.1 | 5.7 | 3.1 |
| Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр | 2,841.9 | 36.8 | 308.6 | 12.2 |
| Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр | 9,279.50 | 105.7 | 4 | 1.2 |
| Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр | 2,178.9 | 1.8 | - | 0.1 |
| Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр | 1,067.4 | 9.1 | - | 0.9 |
| Нийт | 24,914.30 | 446.5 | 318.3 | 3.1 |

Эх сурвалж: [ХХҮЕГ, 2018]

Харин “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр”-ийн тухайд санхүүгийн дэмжлэг болгон олгосон 8 төгрөг тутмын нэг нь эргэн төлөгдөөгүй байна. Энэ нь мэдлэг, туршлага багатай залуучуудын хувьд гарааны бизнес эрхэлж байгаа гэдэг агуулгаар өндөр дүнтэй зээл олгох нь төдийлөн үр дүнтэй бус болохыг харуулж байна.

Үнэндээ дөнгөж сургуулийн ширээнээс гарсан залуучуудын хувьд 10 сая төгрөгийн дэмжлэг аваад бизнес эрхлээд үр дүнд хүрнэ гэж хэцүү. Бизнесийг хүссэн хүн бүр хийгээд байхгүй, урт хугацаанд алдаж, онож, туршлага хуримтлуулж байж хийдэг зүйл. Зарим нь ч санхүүгийн дэмжлэгийг авангуутаа машин унаагаа сайжруулаад өөр зориулалтаар ашигласан харагддаг. Тэгээд эргэн төлөх болохоор өөрийгөө ч гэр бүлээ ч эрсдэлд оруулж буй явдал их байна.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Иргэд, мэргэжилтнүүд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдтэй уялдуулаад олгож буй санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээг нэмэгдүүлэх, санхүүжилтийг хугацааны хувьд хоцролгүй олгох боломжийг бүрдүүлснээр хөрөнгө оруулалтын өгөөжийг нэмэгдүүлэх боломжтой гэдгийг онцолж байсан.



Одоогийн практикт багахан хэмжээний мөнгийг хүртээмжтэй байдлыг бодолцож, олон жижиг хуваагаад гал унтраах байдалтайгаар олгодог. Энэ нь хөтөлбөрт хамрагдаж байгаа хүндээ тоног төхөөрөмжөө сайжруулаад, бизнесээ өргөжүүлээд, цаашлаад орон тоогоо нэмээд явахад хязгаарлагдмал мөнгөн дүн юм.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

ХЭДС-ийн эх үүсвэрийн ихэнх хэсэг нь гадаад ажилчдыг ажиллуулж буй компаниудын ажлын байрны төлбөрөөс орж ирдэг. Энэ төлбөр хоцордог тул ХЭДС-аас олгох санхүүжилт байнга хоцролттой байдаг. Ерөнхийдөө сүүлийн хэдэн жил хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн санхүүжилт 4 дүгээр сараас хийгдэж байна. Гэтэл хүнсний ногоо тариалалтын хувьд 4 сард санхүүжилтээ аваад эхлэхээр ургац оройтох эрсдэл үүсдэг.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Санхүүгийн дэмжлэгт хамрагдсан иргэнд тасралтгүй зөвлөгөө, чиглэл өгөх, мэдээллээр хангах, үйлдвэрлэж буй бүтээгдэхүүнийг нь худалдан борлуулах зах зээлтэй холбох зэрэг гинжин холбоотой үйл ажиллагаа орхигддог тул хөрөнгө оруулалт төдийлөн өгөөжтэй байж чаддаггүй байна.

Ер нь хөрөнгө оруулалтын өгөөжийг нэмэгдүүлэхийн тулд байнгын, тасралтгүй хяналт, зөвлөгөө хэрэгтэй санагддаг. Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөрийн асуудал хариуцаж буй шат шатны мэргэжилтнүүдийн тоог нэмэгдүүлэх, зарим нь ажлын байранд, зарим нь хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдтэй тулж ажиллаж байж үр дүн илүү гарна.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлага

Түүнчлэн ажлын байрыг хадгалах, нэмэгдүүлэх, дэмжихэд ажил олгогчийн үүрэг, оролцоо чухал атал “Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-өөс бусад ажил олгогчид дэмжлэг үзүүлэх хөтөлбөр, арга хэмжээ байдаггүй нь хөрөнгө оруулалтын үр өгөөжийг бууруулах нөхцөл болдог гэжээ. Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрийн хүрээнд ажил олоход хүндрэлтэй иргэнийг ажлын байраар хангасан ажил олгогчид урамшуулал үзүүлдэг. Энэ талаар “Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-ийн долдугаар бүлгийн 7.3-д “Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад бүртгүүлэн ажил идэвхтэй хайж байгаа боловч 6 сараас дээш хугацаагаар ажилгүй байгаа иргэнийг ажилд авч, 12 сараас доошгүй хугацаагаар байнгын ажлын байраар хангасан ажил олгогчид хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 12 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний урамшууллыг бий болгосон ажлын байрны тоогоор тооцож, ажил олгогчид нэг удаа олгоно” гэж заасан байна.

Улсын хэмжээнд 2016-2019 онд ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрт зориулан нийт 11.9-36.5 тэрбум төгрөг зарцуулжээ. Эдгээр хөтөлбөрийг зөвхөн ажил олгогчийг дэмжих чиглэлээр зарцуулна гэсэн төсөөллөөр энгийн симуляци хийж үзэхэд, жилд дунджаар 5.2-13.5 мянган иргэнийг байнгын ажлын

байртай болгосон ажил олгогчид урамшуулал олгоход хүрэлцээтэй байна. Энэ нь бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийн 15.2-57.4 хувийг ажлын байраар хангахад хүрэлцэх хэмжээний санхүүжилт гэсэн үг юм.

Хүснэгт 21. Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрийн санхүүжилтийн хүрэлцээт байдлын симуляцийн шинжилгээний дүн

| Үзүүлэлт | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---------|---------|---------|---------|
| Нийт санхүүжилт (сая төгрөг) | 11,923 | 36,562 | 38,464 | 45,728 |
| Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (төгрөг) | 192,000 | 240,000 | 240,000 | 320,000 |
| Ажлын байраар хангах боломжтой хүний тоо | 5,175 | 12,695 | 13,356 | 11,908 |
| Бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийн тоо* | 34,412 | 25,450 | 24,964 | 20,761 |
| Бүртгэлтэй ажилгүйчүүдээс ажилд орох боломжтой хүний хувь | 15.0 | 49.9 | 53.5 | 57.4 |

Эх сурвалж: [ХНХЯ, ХЭДҮЗ, 2020]; [ХНХЯ, 2020]; [ҮСХ, 2020]-д суурилсан тооцоо

*Тайлбар: 6-аас сараас дээш хугацаанд ажилгүй байсан буюу ажил олоход хүндрэлтэй иргэдийн тоог тодорхойлох боломжгүй тул бүртгэлтэй ажилгүйчүүдээр авсан болно.

Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр нь ажил олгогчид нэг удаа үзүүлэх урамшууллаас гадна ажлын байрны сургалт, эргэн төлөгдөх санхүүгийн дэмжлэг, борлуулалтын болон түрээсийн дэмжлэг, нийтийг хамарсан болон цагийн ажил зохион байгуулах зэрэг үйл ажиллагаанд хуваарилагддаг тул ажил олгогчид олгох урамшуулал хүрэлцээтэй бус хуваарилагдах тал байдаг байна.

Өвөрхангай аймгийн жишээн дээр тооцоход сүүлийн жилүүдэд 2-22 ажил олгогчид 4.1-53.4 сая төгрөгийг олгосон (Өвөрхангай аймгийн ХХҮГ, 2020) бөгөөд хуваарилагдаж ирсэн санхүүжилт хангалтгүй байх тохиолдол байна.

Ажил олгогчдыг урамшуулах арга хэмжээний хувьд байнгын ажлын байраар хангавал 12 сарын цалинтай тэнцэх хэмжээний урамшуулал олгоно гэж заасан байдаг. Гэтэл хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 420 мянган төгрөг тул 12 сараар тооцохоор төсөвлөгдсөн 45 сая төгрөг хангалттай бус.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Үүнээс нэг аймагт хуваарилагдсан 45 сая төгрөг нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 420 мянган төгрөг болсон энэ үед ердөө 8-9 ажил олгогчид хүрэлцэх хэмжээний мөнгөн дүн болох нь харагдаж байна.

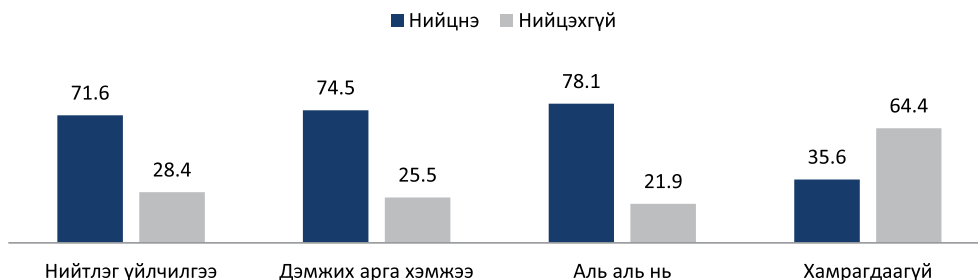
Хүрэлцээтэй байдалтай уялдуулан аймаг, дүүргүүд хөтөлбөр, үйлчилгээний төлөвлөлтийг хэрхэн хийж байгааг тодруулах шаардлага бий. Аймаг, дүүргүүд ирэх оны төсөв, квот (хамрагдах хүний тоо)-г өмнөх жилийн гүйцэтгэлд тулгуурлан тооцож, ХЭДҮЗ-д хүргүүлдэг бөгөөд зөвлөлөөс ХЭДС-д хуваарилагдсан орлогоос хүн амын тоо, ажилгүйдэл, ядуурлын түвшин

зэрэг үзүүлэлтийг харгалзан хуваарилдаг. Гэвч ХЭДС-д бүрдүүлсэн орлогоос хамаарч төлөвлөсөн дүнгээр төсвийг хуваарилах боломж хязгаарлагдмал байдаг. Нөгөөтэйгүүр, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр хэрэгжүүлэх хөтөлбөр, үйл ажиллагааны төлөвлөлтөд иргэдийн хэрэгцээнд нийцсэн байдал, хэрэгжилтийн үр дүн зэргийг харгалзан үзэх тал дээр учир дутагдалтай байгаа нь үр ашгийг бууруулахад нөлөөлж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний хэрэгцээнд нийцсэн байдал

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний үр ашгийг тодорхойлоход тухайн үйлчилгээ хэрэгцээнд нь нийцэж, асуудлыг шийдвэрлэж чадсан эсэхийг судлах нь чухал. Иймд санал асуулга, ярилцлагаар төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний хэрэгцээнд нийцсэн байдлыг тодруулсан болно. Санал асуулгын дүнгээс үзэхэд, судалгаанд хамрагдсан гурван иргэн тутмын хоёр нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ хэрэгцээнд нийцсэн (68.3 хувь), нэг нь нийцээгүй (31.7 хувь) гэсэн хариултыг өгсөн байна. Хэрэгцээнд нийцсэн байдлын үнэлгээг тухайн иргэний хамрагдсан үйлчилгээгээр ($p=0.000$) харьцуулан үзэхэд дараах дүн гарсан.

Зураг 11. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний хэрэгцээнд нийцсэн байдлын үнэлгээ (хувь), хамрагдсан үйлчилгээгээр

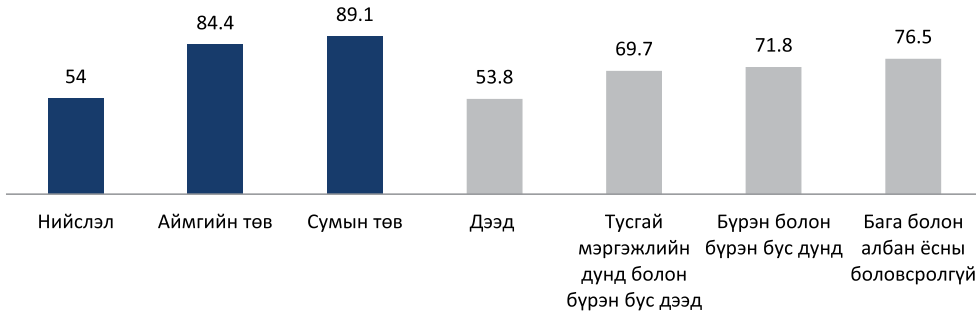


Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгааны дүн

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний алинд ч хамрагдаагүй, зөвхөн ажил хайгчаар бүртгүүлсэн иргэдийн хувьд хэрэгцээнд нийцтэй байдлыг нэлээд доогуур үнэлсэн бол сүүлийн 2 жилийн хугацаанд эдгээр үйлчилгээний аль алинд хамрагдсан иргэдийн хувьд эерэг хариулт 78.1 хувьтай байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээнд хамрагдсан 4 хүн тутмын 3 нь уг үйлчилгээ хэрэгцээнд нийцтэй хэмээн үзсэн нь эдгээр үйлчилгээ хэрэглэгчдийн хүлээлтэд нийцсэн болохыг харуулав.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний хэрэгцээнд нийцсэн байдлыг байршил болон боловсролын түвшингээр харьцуулахад дараах байдалтай байна.

Зураг 12. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний хэрэгцээнд нийцсэн гэсэн хариултын хувь, байршил ба боловсролын түвшингээр



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгааны дүн

Зургаас нийслэлээс судалгаанд хамрагдсан иргэдийн тухайд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний хэрэгцээнд нийцдэг байдалд нэлээд шүүмжлэлтэй хандсан байна. Харин аймаг, сумын төвөөс судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 80 гаруй хувь нь буюу олонхи нь үйлчилгээнд хэрэгцээнд нийцтэй байдалд сэтгэл ханамжтай байгаагаа илэрхийлжээ.

Иргэдийн боловсролын түвшин нэмэгдэхийн хэрээр хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний хэрэгцээнд нийцсэн гэсэн хариултын хувь буурсан хандлага ажиглагдсан байна. Тухайлбал, бага болон албан ёсны боловсрол эзэмшээгүй иргэдийн 76.5 хувь нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ хэрэгцээнд нийцдэг гэсэн хариулт өгсөн бол дээд боловсролтой иргэдийн өгсөн мөн хариултын хувь 22.7 пунктээр доогуур байв. Энэ нь АМЧБОУ, ажлын байрны захиалга, сургалт, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүд бүхэлдээ мэргэжил, ур чадвар төдийлөн шаардахгүй хүмүүсийн хэрэгцээнд илүүтэй нийцдэгийг харуулж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ миний хэрэгцээнд нийцдэггүй. Яагаад гэвэл миний хувьд хөгжилтэй оронд Засгийн газрын тэтгэлгээр сургууль төгсөж, тэндээ 2 жил гаруй ажилласан. Монголд ирээд ажил олдохгүй болохоор ямар ажлын байр байдаг талаар тодруулахаар ирж байна. Миний эзэмшсэн мэргэжил, бодож байсан санаанд хүрсэнгүй. Голдуу мэргэжил шаардахгүй ажлуудаа захиалдаг гэж ойлгогдлоо.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Иргэдтэй хийсэн ярилцлагын чиглүүлэх асуултад “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээ Таны хэрэгцээнд хэр нийцсэн бэ? Хамрагдсан үйлчилгээний хүрээнд хариултын үндэслэлээ тайлбарлана уу?” гэсэн асуултыг оруулж, үйлчилгээ иргэдийн хүлээлтэд нийцтэй/нийцгүй байдлын шалтгааныг тодруулсан болно. Ярилцлагын дүнг нэгтгэж үзэхэд, төрийн хөдөлмөр

эрхлэлтийн үйлчилгээ хэрэгцээнд нийцдэг гэсэн хариултыг 13 иргэн, нийцдэггүй гэсэн хариултыг 11 иргэн тус тус өгсөн байв. Хариултыг тоймлон нэгтгэвэл дараах байдалтай байна.

Хүснэгт 22. Төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний хэрэгцээнд нийцсэн эсэх талаарх хариултын нэгтгэл

| Хүлээлт, хэрэгцээнд нийцтэй (n=13) | Хүлээлт, хэрэгцээнд үл нийцсэн (n=11) |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Хөтөлбөрийн санхүүгийн дэмжлэг санхүүгийн гол эх үүсвэр болсон; Санхүүгийн дэмжлэгийн хүрээнд тоног төхөөрөмж худалдан авах, байр түрээслэх, түүхий эд, материал худалдан авах боломж гарсан; Түр болон байнгын ажлын байраар хангагдсан; Ганцаарчилсан зөвлөгөөнд хамрагдаж, санаа авах, амьдралдаа тусгах олон зүйлийг мэдэж авсан; Төрийн, хувийн хэвшлийн ямар нэгэн байгууллагад ажилд орж чадахгүй (боловсрол, ур чадвар, насны шаардлагыг хангахгүй) байсан тул хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт хамрагдаж, өөрөө өөртөө ажлын байр бий болгосон; | <ul style="list-style-type: none"> Олгож буй санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээ бага учир үйл ажиллагаагаа өргөжүүлэх боломж хязгаарлагдмал; Зээлийн эргэн төлөлтийн хугацаа ойрхон; Удаан хугацаанд хүлээж байгаа боловч тохирох ажил олдохгүй, ажилд орж чадахгүй байна; Хороо, дүүргээс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар мэдээлэл, зөвлөгөө бага өгдөг учир иргэд оносон, хэрэгтэй үйлчилгээндээ хамрагдаж чаддаггүй; Иргэдийг бүртгэх, нэгдсэн тоо мэдээ гаргах, цагийн ажилд зуучлах, богино болон дунд хугацааны сургалтад хамруулах зэрэг урсгал шинжтэй үйл ажиллагаа эрхэлдэг; Зохион байгуулж буй үйлчилгээний сонголт хязгаарлагдмал; Сургалтын агуулга шинэлэг биш, сургалт зохион байгуулж буй ТББ-ын чадавх сул; Хэрэгжүүлж буй мэдээлэл, зөвлөгөө төдийлөн үр дүнтэй, ач холбогдолтой биш; |

Эх сурвалж: Иргэдтэй хийсэн ярилцлагын дүн

Иргэдийн хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд хамрагдаж ажлын байртай болсон, эсвэл хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт хамрагдан санхүүгийн дэмжлэг авч, үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэн өөртөө ажлын байр бий болгох боломж бүрдсэн эсэхийг баримжаалан хэрэгцээнд нийцсэн эсвэл үл нийцсэн гэж үзэх хандлага ажиглагдаж байлаа.

Нас хөгшин гээд ажилд орж чадахгүй байсан үед “Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээ хөтөлбөр”-т хамрагдан зээл авч, ажлын байр түрээсэлж, гагнуур хийж эхэлсэн. Одоо 2 ажлын байр гаргасан, тогтмол худалдан авагчтай болж, нэг үеэ бодвол жигдэрч байна. Хөтөлбөр цагаа олсон, хэрэгцээнд нийцсэн үйл ажиллагаа байсан гэж хэлж болно.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Үүнээс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээнд хэрэгжиж буй сургалтыг хэрэгцээнд тулгуурлан явуулах, үйлчилгээний нэр төрөл, сонголтыг нэмэгдүүлэх, санхүүгийн дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх зэрэг чиглэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний нийгмийн үр ашгийг дээшлүүлэх боломжтой болох нь харагдав.

Дүгнэлт

ХНХЯ-аас ирүүлсэн албан мэдээллээс үзэхэд, 2012-2019 онд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний санхүүжилт нэлээд хэлбэлзэлтэй, харин ХЭДҮЗ-өөс баталсан хөтөлбөрүүдийн санхүүжилттэй холбоотойгоор хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний санхүүжилт тогтмол өсөлттэй байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээг ХЭДС-аас санхүүжүүлж байгаа бөгөөд аймаг, дүүргийн хувьд орон нутгийн болон улсын төсвөөс үзүүлэх дэмжлэг сул байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд зарцуулсан хөрөнгө болон хамрагдсан иргэдийн тоо гэсэн үзүүлэлтүүдийн хамаарлын корреляцийн коэффициентийг тооцоход 0.56 гарсан нь санхүүжилтийн хэмжээг дагаж үйлчилгээнд хамрагдах хүний тоо өссөн, санхүүгийн үр ашгийн хувьд эерэг холбоог илэрхийлж байна. Энэ нь нэг хүнд 10 хүрэхгүй мянган төгрөгийн зардлаар жилд 70 гаруй мянган иргэнд зөвлөгөө, мэдээлэл өгч, 40 гаруй мянган иргэнийг ажлын байранд зуучилсан гэсэн үр дүнтэй уялдаж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээнд жилд дунджаар 20 гаруй тэрбум төгрөг зарцуулж, 70 орчим мянган хүнийг хамруулжээ. Үйлчилгээнд зарцуулсан хөрөнгө ба хамрагдсан иргэдийн тооны корреляцийн коэффициент 0.17 гарсан нь санхүүжилтийг үр ашигтай зарцуулсныг харуулна. Харин хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээтэй харьцуулахад үзүүлэлтүүдийн хамаарал сул гарсан нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүрээнд эргэн төлөгдөх нөхцөлтэй, 10 хүртэл сан төгрөгийн санхүүгийн дэмжлэгийг олгогдож байгаатай холбоотой юм.

Кейс болгон судалсан аймгуудын тухайд хөтөлбөрт аль болох олон хүнийг хамруулж, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, төслийн бодитой байдал болон орон нутгийн онцлог, худалдан авах чадварыг харгалзаж, хөтөлбөрт хамрагдагчийг эрсдлээс хамгаалах гэсэн үндэслэлээр санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээг бууруулан олгосон байна. Санхүүгийн дэмжлэг нь капитал шингээлт багатай, гол төлөв үйлчилгээ эрхлэгчдэд бодитой дэмжлэг болдог бол капитал их шаардах үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаа эрхлэхэд хүрэлцээтэй бус, улмаар санхүүгийн үр ашиг тааруу байдаг ажээ. ХЭДС-аас олгодог санхүүжилт хоцролттой байдаг нь улирлын чанартай үйл ажиллагаа эрхлэгчдийн санхүүгийн өгөөжийг бууруулах нөхцөл болж байна.

Бичил бизнес эрхэлдэг, цөөн тооны малтай, ажилгүй зэрэг нийгмийн бүлгүүдэд 10 хүртэл сая төгрөгийг эргэн төлөгдөх нөхцөлтэйгээр олгоод үүний үр дүнд жилд дунджаар 20 орчим мянган түр болон байнгын ажлын байр бий болгосон нь зарцуулсан хөрөнгөтэй харьцуулахад үр ашигтай байдлыг илэрхийлнэ. Түүнчлэн Жижиг, дунд үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэх сан, Зээлийн батлан даалтын сан зэрэг тусгай сангуудын хүрээнд нэг ажлын байр бий болгох зардлаар ХЭДС-ийн хүрээнд 30 ажлын байр бий болж байгаагаас бусад

тусгай сантай харьцуулахад ХЭДС-ийн санхүүгийн үр ашиг өндөр байгааг илтгэв.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх түвшинд ажиллаж буй мэргэжилтнүүд улсын төсөвт дарамт багатай эх үүсвэр, нийгмийн халамж, боловсрол зэрэг салбар, бусад тусгай сангуудтай харьцуулахад маш бага санхүүжилтээр иргэд үндсэндээ өөрөө өөртөө ажлын байр бий болгодог утгаараа хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний хөрөнгө оруулалтын өгөөж өндөр гэж үзсэн. Хөрөнгө оруулалтын үр өгөөжийг нэмэгдүүлэхийн тулд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний санхүүжилтийн нэмэгдүүлэх, хугацааны хувьд хоцролтгүй болгох, бизнесийн зөвлөгөө-санхүүгийн дэмжлэг-үйлдвэрлэл-борлуулалтын үйл ажиллагааны уялдааг хангах, ажил олгогчдод чиглэсэн дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх шаардлага байгаа нь харагдав.

Үйлчилгээний үр ашгийг санхүүгийн талаас авч үзэхээс гадна нийгмийн талаас, тодруулбал, хамрагдсан үйлчилгээ, арга хэмжээ нь иргэдийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн байдлаар судлан тодорхойлох шаардлага бий. Судалгаанд хамрагдсан 3 хүн тутмын хоёр нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээ тэдний хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн гэж үзжээ. Иргэдийн хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд хамрагдаж ажлын байртай болсон, эсвэл хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт хамрагдан санхүүгийн дэмжлэг авч, үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэн өөртөө ажлын байр бий болгох боломж бүрдсэн эсэхийг баримжаалан хэрэгцээнд нийцсэн байдлыг тодорхойлох хандлага ажиглагдав. Улаанбаатарт оршин суудаг, боловсролын түвшин өндөр иргэдийн хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээнд хэрэгжүүлж буй үйлчилгээний хэрэгцээнд нийцсэн байдалд илүү шүүмжлэлтэй хандаж байсан нь үйлчилгээний хүртээмж, тэгш байдлын үнэлгээтэй уялдаж байна.

4.2.4. Зорилтын биелэлт

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, хөтөлбөрийн хүрээнд дэвшүүлсэн зорилтын хэрэгжилтийг ажилгүйдлийн түвшин, хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин гэсэн шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд судалж, хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний үр дүнгийн талаарх иргэд, мэргэжилтнүүдийн үнэлгээг тодруулсан болно.

“Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль”, “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого”, “Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр” болон үндсэн 6 хөтөлбөрийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээнд хэрэгжиж буй гол бодлогод хамааруулж болохоор байна.

Хүснэгт 23. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн бодлого, хөтөлбөрийн зорилго, зорилт

| | |
|--|--|
| <p>Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль (2011)</p> | <p><u>Зорилго</u> нь хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны эрх зүйн үндсийг бүрдүүлж, түүний төрөл, хэлбэр, хамрах хүрээ, санхүүжилт, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын тогтолцоотой холбогдсон харилцааг зохицуулах</p> |
| <p>Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого (2016)</p> | <p><u>Зорилго</u> нь хүн амын хөдөлмөр эрхлэх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлж, ажиллах хүчний мэргэжлийн ур чадварыг тасралтгүй хөгжүүлэх замаар хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг тэнцвэржүүлэн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, ядуурлын түвшинг бууруулах</p> <p><u>Зорилт</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · Хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжлийн бодлогын үндэс болгох замаар зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж ядуурлын түвшинг бууруулах; · Иргэний мэргэжлийн ур чадварыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн тасралтгүй хөгжүүлэх замаар боловсролын түвшингээс хамааралтай ажилгүйдлийг бууруулах; · Ажлын гүйцэтгэл, үр дүнд суурилсан хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоог бүрдүүлэх замаар хөдөлмөрийн бүтээмж, үнэлэмжийг дээшлүүлэх; · Хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгож олон улсын жишигт нийцүүлэх · Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүртээмж, чанар, үр ашгийг дээшлүүлж тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх; |
| <p>Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр (2019)</p> | <p><u>Зорилго</u> нь салбар дундын уялдаатай бодлого, үйл ажиллагааг дэмжиж, зорилтот бүлэг, ядуурлын түвшин өндөр бүс нутаг, аймгуудын иргэдэд чиглэсэн нийгмийн халамжийн бодлого хэрэгжүүлэх, ажлын байрыг хадгалах, шинээр ажлын байр бий болгох замаар иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, тэднийг ажилтай, орлоготой болгох, төр хувийн хэвшлийн түншлэл, хамтын ажиллагааг хөгжүүлж, эдийн засгийн үр өгөөжийг зөв, хүртээмжтэй ашиглан зохион байгуулалттайгаар ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах</p> <p><u>Зорилт:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Эдийн засгийн өсөлтийг дэмжиж, ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах; • Экспортын баримжаатай болон бусад бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэлийг зохион байгуулалттайгаар дэмжиж, ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах; • Эдийн засгийн тэргүүлэх салбаруудын дэмжлэгтэйгээр ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах; • Төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийг дэмжиж, ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах; • Хүний хөгжил, нийгмийн хамгааллын бодлогоор ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах. |

| | |
|---|---|
| <p>Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүд (2016)</p> | <p>1) Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр</p> <p>2) Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр</p> <p>3) Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр,</p> <p>4) Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр</p> <p>5) Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр</p> <p>6) Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөрийн <u>зорилгыг</u> эдийн засгийн өсөлтийг дэмжиж, ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах, экспортын баримжаатай болон бусад бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэл, тэргүүлэх салбар, төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийг дэмжих, хүний хөгжил, нийгмийн хамгааллын бодлогоор ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах гэж тодорхойлж болохоор байна.</p> |
|---|---|

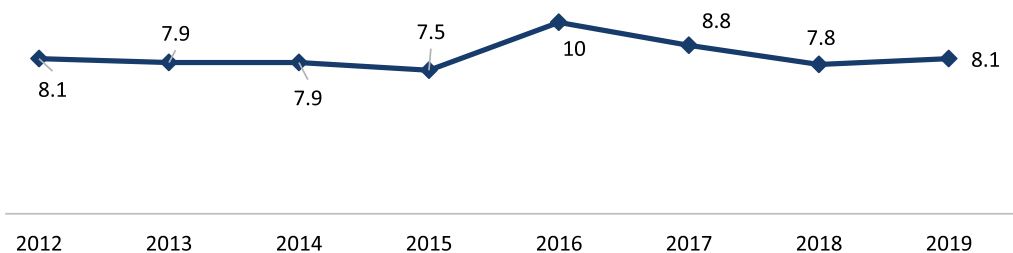
Эх сурвалж: Холбогдох хууль, бодлого, хөтөлбөрт суурилсан нэгтгэл.

Хүснэгтээс үзэхэд, “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль”, “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого”-д ажилгүйдлийг бууруулах, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх; хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний хүртээмж, чанар, үр өгөөжийг дээшлүүлэх гэсэн нийтлэг зорилт дэвшүүлсэн байна. Иймд эдгээр үндсэн зорилтыг баримжаалан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын зорилтын хэрэгжилтийг анхдагч болон хоёрдогч эх сурвалжид тулгуурлан судалсан болно.

Ажилгүйдлийг бууруулах зорилтын биелэлт

2019 оны “Ажиллах хүчний судалгаа”-ны дүнгээс үзэхэд, хөдөлмөрийн буюу 15, түүнээс дээш насны 2106.1 мянган хүн байгаагийн 1273.9 (60.5 хувь) мянга нь ажиллах хүч, 832.2 (39.5 хувь) мянга нь ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амд тус тус хамаарч байна. Хүн амын ажилгүйдлийн түвшин нь хөдөлмөрийн нөөцийн бүрэн бус ашиглалтыг илэрхийлдэг. Энэ утгаараа ажилгүйдлийн түвшин нь Монгол улсын эдийн засаг ажиллах хүчнийхээ нөөцийг үр дүнтэй шингээж чадаж байгаа эсэхийг, хөдөлмөрийн зах зээлийн гүйцэтгэлийг тодорхойлно.

Зураг 13. Ажилгүйдлийн түвшин, хувиар, 2012-2019 оноор



Эх сурвалж: (ХНХЯ, ХЭДҮЗ, 2020), (ҮСХ, www.1212.mn)

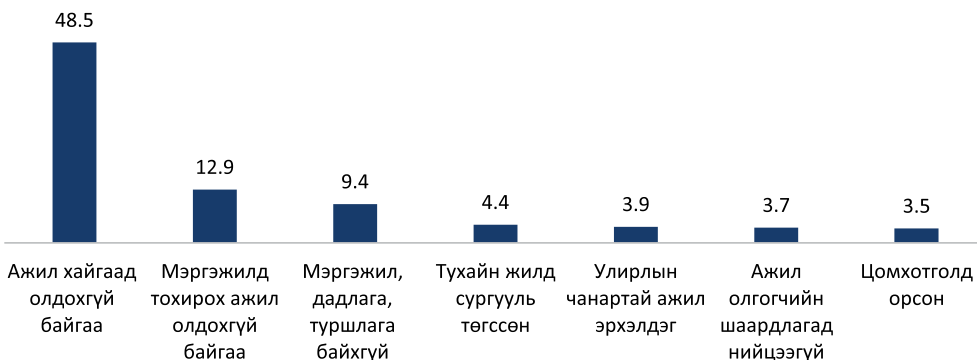
Ажилгүй иргэдийн тоог эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын тоонд харьцуулж тооцдог ажилгүйдлийн түвшин 2012 онд 8.1 хувь байсан бол 2019 онд мөн адил түвшинд байна. Гэвч 2013 онтой харьцуулахад 2019 онд ажилгүй иргэдийн тоо 10.4 мянгаар нэмэгдсэн нь иргэдийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоо суларсныг харуулж байна.

Хот, суурин газрын хүн амын ажилгүйдлийн түвшин 9.4 хувь буюу улсын дунджаас 1.6 пунктээр дээгүүр, харин хөдөө орон нутагт ажилгүйдлийн түвшин бага буюу 5.2 хувьтай, улсын дунджаас 2.6 пунктээр доогуур байна (ҮСХ, 2019). Энэ нь хөдөө орон нутгийн хувьд малчид бүхэлдээ хөдөлмөр эрхлэгчид багтдагтай холбоотой.

Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогын хүрээнд дэвшүүлсэн зорилтын шалгуур үзүүлэлтийн нэг нь *2020 он гэхэд ажилгүйдлийн түвшинг 5.6 хувь* хүртэл бууруулах явдал юм. 2019 оны хүн амын ажилгүйдлийн түвшин 8.1 хувь байгаагаас гадна COVID-19 цар тахлын нөхцөл байдлаас хамааран олон байгууллагууд үйл ажиллагаагаа хэвийн үргэлжлүүлэх боломжгүйд хүрч байгаа тул уг зорилт 2020 оны зорилтот түвшиндээ хүрч чадахгүй нь илэрхий байна.

2016 оноос бусад хугацаанд нэг оронтой тоогоор тодорхойлогдож байсан бүртгэлтэй ажилгүйчүүдээс гадна холбогдох байгууллагад бүртгэлгүй ажилгүйчүүдийг хамруулан *бодит ажилгүйдлийг* тооцох хэрэгцээ бий. Иймд “Ажиллах хүчний түүвэр судалгаа 2018” судалгааны өгөгдлийн баазад тулгуурлан тооцоход, судалгаанд хамрагдсан 44260 иргэний 12327 нь судалгаанаас өмнөх 7 хоногийн хугацаанд ямар нэгэн ажил эрхлээгүй, ажилгүйчүүд гэсэн дүн гарав. Эндээс бодит ажилгүйдлийн түвшин 27.9 хувь, бүртгэлтэй ажилгүйдлээс даруй 3-4 дахин өндөр байгаа нь харагдана.

Зураг 14. Ажилгүйдлийн шалтгаан, хувиар



Эх сурвалж: ҮСХ, 2019

Хүн амын ажилгүйдлийн шалтгааныг судлахад, 48.5 хувь нь ажил хайгаад олдохгүй байгаа, 12.9 хувь нь мэргэжилд тохирох ажил олдоогүй, 9.4 хувь нь мэргэжил, дадлага, туршлага байхгүй, 4.4 хувь нь тухайн жилд сургууль төгссөн, 3.9 хувь нь улирлын чанартай ажил эрхэлдэг, 3.7 хувь нь ажил олгогчийн тавьсан шаардлагад нийцээгүй, 3.5 хувь нь цомхотголд орсон учраас хөдөлмөр эрхлээгүй байна. Ажиллах хүчний түүвэр судалгаанд хамрагдсан 10 хүн тутмын бараг 5 нь *ажил олдохгүй байгаа* гэснээр энэ нь ажилгүйдэлд нөлөөлж буй түгээмэл шалтгаан болсон мэт харагдаж байна. Гэвч энэ нь сүүлийн жилүүдэд ажлын байрны захиалгын тоо ажилд орсон хүний тооноос ямагт өндөр, тухайлбал, 2019 оны 4-р улирлын байдлаар 71124 ажлын байрны захиалга ирснээс 20761 хүн ажилд орсон байна. Үүнээс “ажил хайгаад олдохгүй байгаа” гэсэн хариултын цаана дээрх зурагт дурдагдаагүй өөр шалтгаан нуугдаж байгаа нь тодорхой байна. Жишээлбэл, ажил хайгчаар бүртгүүлээгүй тул хөдөлмөрийн зах зээлд бэлэн байгаа ажлын байрны талаар мэдээлэл хомс, хөдөлмөр эрхлэх сонирхолгүй, хөдөлмөрийн үнэлэмж доогуур байгаа гэх мэт.

Мэргэжил, дадлага туршлага байхгүй, мэргэжилд тохирох ажил олдохгүй, ажил олгогчийн шаардлагад нийцээгүй зэрэг хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлттэй холбоотой хүчин зүйл нийлээд ¼-ээс илүү хувийг эзэлж байгаа нь *хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг хангасан хэрэгцээтэй мэргэжилтэн бэлтгэх*, боловсрол, хөдөлмөрийн салбарын уялдаа, холбоог хангах, иргэдийн мэргэжил, хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлттэй ур чадварыг дээшлүүлэх асуудалд ул суурьтай анхаарах цаг болсныг илэрхийлж байна.

Монгол улс 2019 оноос эхлэн ажилгүйдлийн төлөв байдалд үнэлгээ өгөх зорилгоор *хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт* гэдэг ухагдахууныг хэрэглэх болсон. Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт гэдэг нь хөдөлмөрийн нийлүүлэлт болон эрэлтийн зөрүү буюу хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн хэрэгцээ хангагдаагүй байдлаар тодорхойлогдоно.

Хүснэгт 24. Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт, байршлаар

| Байршил | Бүгд | | Ажилгүй хүн | | Боломжит ажиллах хүч | | Цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт | |
|------------------|---------------|------|---------------|------|----------------------|------|--|------|
| | Тоо | Хувь | Тоо | Хувь | Тоо | Хувь | Тоо | Хувь |
| Хот | 160857 | 79.8 | 107720 | 84.3 | 43905 | 74.7 | 9232 | 61.1 |
| Хөдөө | 40777 | 20.2 | 20016 | 15.7 | 14895 | 25.3 | 5866 | 38.9 |
| Улсын дүн | 201634 | | 127736 | | 58800 | | 15098 | |

Эх сурвалж: Ажиллах хүчний судалгааны тайлан. 2019

Ажлын цаг нь долоон хоногт 40 цагаас бага, нэмэлт ажил хийхэд бэлэн байгаа “цаг хугацаанаас хамааран бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгч” болон ажлын байр, ажил олгогчийн шалгуур, мэргэжлийн ур чадвар гэх мэт нөхцөл бүрдвэл

хөдөлмөр эрхлэхэд бэлэн байгаа “боломжит ажиллах хүчин” нь хөдөлмөрийн зах зээлд “ажилгүй хүн”-тэй адил хөдөлмөр эрхлэлтийн хэрэгцээ нь хангагдаагүй хүн амд багтана.

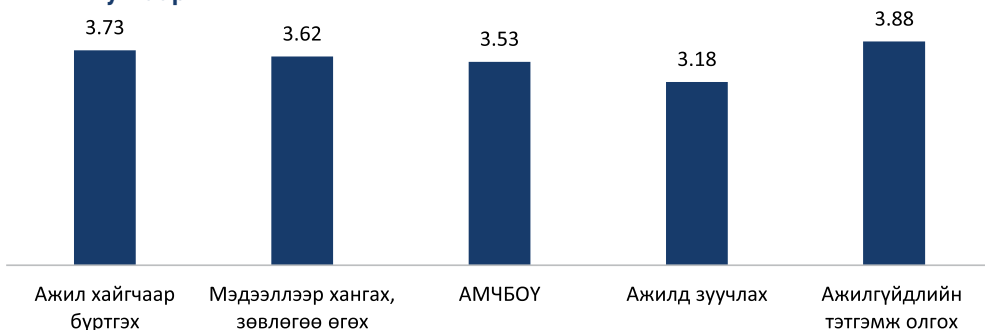
Судалгаагаар хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн хэрэгцээ хангагдахгүй байгаа хүн ам буюу хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт 2019 онд улсын хэмжээнд 201.6 мянга байгаагийн 63.3 хувь мянга нь бүртгэлтэй ажилгүй хүн, 29.2 хувь нь боломжит ажиллах хүч, 7.5 хувь нь цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгчид байна. Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт хөдөө орон нутагтай харьцуулахад хот суурин газарт өндөр байгаа нь *нэгдүгээрт*, хөдөөтэй харьцуулахад хотын хүн амын тоо олон, цаашлаад хөдөлмөрийн нөөц, хөдөлмөрийн нөөцийн дутуу ашиглалт өндөр байгаа; *хоёрдугаарт*, хөдөөгийн ажиллах хүчний багагүй хэсгийг малчид бүрдүүлдэгтэй холбоотой.

Хөдөлмөрийн насны хүн амын 9.6 хувь, нийт ажиллах хүчний 15.6 хувь нь тус тус хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтад хамаарахаас гадна бүртгэлтэй ажилгүйдлийн түвшин зорилт болгосон 5.6 хувиас өндөр байгаагаас ажилгүйдлийг бууруулах зорилт бүрэн дүүрэн биелээгүй нь тодорхой байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зорилтын биелэлт

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого, холбогдох хөтөлбөрүүдийн хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүртээмж, чанар, үр ашгийг дээшлүүлэх замаар хүн амын тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх талаар тусгажээ. Иймд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний хүртээмж, чанар, үр ашиг нь иргэдийн сэтгэл ханамжаар тодорхойлогдоно гэж үзэж, эдгээр *үйлчилгээний үр дүнгийн үнэлгээг* санал асуулгаар тодруулсан болно.

Зураг 15. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний үр дүнгийн үнэлгээ, дундаж утгаар



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгааны дүн

Тайлбар: 1-5 оноогоор үнэлсэн ба 5-Маш сайн, 4-Сайн, 3-Дунд зэрэг, 2-Хангалтгүй, 1-Маш хангалтгүй гэсэн утга харгалзана.



Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах; ажилд зуучлах; ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох; нэгдсэн бүртгэл, мэдээллийн үйлчилгээнд хамруулах зэрэг үндсэн үйлчилгээ багтдаг. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний үр дүнг бүрэлдэхүүн хэсгүүдээр судлан үзвэл, ажилд зуучлах үйлчилгээний талаарх иргэдийн сэтгэл ханамж хамгийн тааруу (3.18) байгаа бол ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох үйлчилгээг хамгийн сайн (3.88) гэж байна. Үүнээс хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний үр дүнг илэрхийлэх хамгийн гол үзүүлэлт болох ажилд зуучлалын үйлчилгээний үр дүнд иргэдийн сэтгэл ханамж төдийлөн өндөр биш байгаа нь харагдаж байна.

Сүүлийн жилүүдэд ажил хайх иргэдийн тоо эрс багассан. Би 2013 онд энэ ажилд орсон. Тухайн үед ажил хайсан иргэд олон, ажлын байрны захиалга ховор байсан бол 2016 оноос хойш хөдөлмөр халамжтай нийлснээс хойш ажил хайгч иргэдийн тоо багасч эсрэгээрээ ажлын захиалга өгдөг байгууллагын тоо нэмэгдэж эхэлсэн. Манайх ажилтан хайж байгаа байгууллагын эрэлт хэрэгцээг хангаж чаддаггүй. Зуучлаад ажилд орж байгаа хүн ховор. Яагаад гэвэл ур чадвар, тавигдах шаардлагыг хангадаггүй гэдэг утгаараа иргэд ажил олгогчдод гологдож байна, насаараа гологдож байна эдгээр нь бодлогын хэрэгжилтэд сөргөөр нөлөөлдөг гэж би хувьдаа үздэг.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлд тавигдаж буй мэдлэг, чадвар, хандлагын шалгуурыг иргэд төдийлөн хангадаггүйгээс ажилд зуучлагдан орж буй байдал тааруу, өөрөөр хэлбэл, ажлын байрны захиалга, ажилд зуучлалын зөрүү өндөр байгаатай шууд холбогдож байна. Мөн иргэдийн зүгээс тухайн ажлыг эрхэлснээр авах цалин, хөдөлмөрийн цаг, ажлын нөхцөл зэргийг харгалзан үзээд тохирохгүй бол ажилд зуучлагдан ордоггүй тул мөн л эрэлт, нийлүүлэлтийн зөрүү үүсч байна.

Статистик мэдээллээс үзэхэд ажилгүйдэл, ядуурал тогтмол нэмэгдэж байгаа дүн харагддаг. Иргэд цалингаа голдог, ажлын ачаалал даах чадвар сул, хариуцлага тааруу, харилцааны чадвар сул хандлага ажиглагддаг. Энэ нь иргэдийн хөдөлмөрлөх, сонирхол хандлагад төдийлөн эерэг өөрчлөлт гарахгүй байгааг харуулж байна. Ер нь нийт иргэдийг ажил хөдөлмөр эрхлэх, ачаалал даах чадвартай болгоход чиглэсэн бодлогын чанартай сургалтын үйл ажиллагаа дутагдалтай гэж дүгнэнэ.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

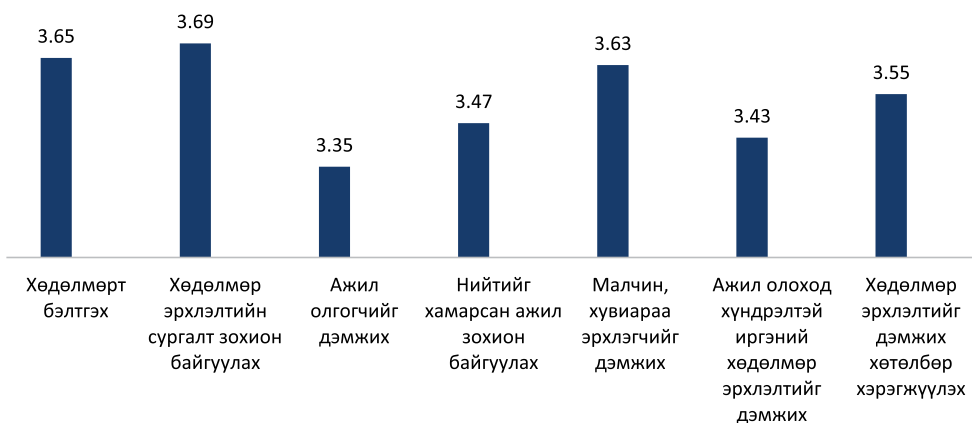
Дэлхийн банкнаас зохион байгуулсан “Хөдөлмөр эрхлэлтийн баталгаагүй байдлын дүр зураг” судалгааны фокус бүлгийн ярилцлагад оролцогчид хөдөлмөр, нийгмийн халамжийн албадтай холбогдсон туршлага нь ихэвчлэн сөрөг сэтгэгдэл үлдээсэн, бүртгэлийн маягтууд нь хөдөлмөрийн зах зээлийн

эрэлт, хэрэгцээг нийцүүлэх гэхээс илүү захиргааны дарамт болдог, олон нийтэд нээлттэй зарладаг ажлын байрны жагсаалт нь үр дүн багатай, ялангуяа боловсролын түвшин өндөртэй ажил хайгчдын хэрэгцээнд нийцдэггүй гэж үзсэн (Дэлхийн банк, 2018) нь дээрх дүгнэлтийг баталгаажуулж байна.

Дээрх зургаас ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох гэсэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд төдийлөн хувь нэмэр багатай үйлчилгээнд иргэд нэлээд сэтгэл хангалуун байгаа тал ажиглагдав. Ажилгүй болсон иргэд ажил хайгчаар бүртгүүлсний үндсэн дээр нийгмийн халамжийн сангаас ажилгүйдлийн тэтгэмж авах нөхцөл бүрддэг бөгөөд үүнтэй холбоотой иргэдэд төдийлөн чирэгдэл учирдаггүй болох нь харагдаж байна.

“Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль”-д заасанчлан хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалт зохион байгуулах, ажил олгогчийг дэмжих, нийтийг хамарсан ажил зохион байгуулах болон ХЭДҮЗ-өөс баталсан хөтөлбөр хэрэгжүүлэх гэсэн үндсэн чиглэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээг хэрэгжүүлж байна. Эдгээр үйлчилгээний үнэлгээг дундаж утгаар авч үзэхэд, нийтлэг үйлчилгээний нэгэн адил 3-4 гэсэн үнэлгээг голчлон өгчээ.

Зураг 16. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний үр дүнгийн үнэлгээ, дундаж утгаар



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгааны дүн

Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүртээмж, чанар, үр ашгийг бүхэлд нь дунджаас бага зэрэг дээгүүр түвшинд үнэлжээ.

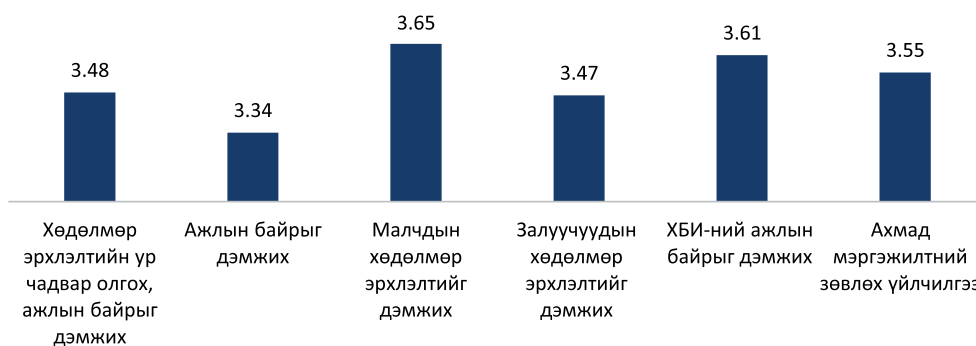
Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний үр дүнг 5 гэсэн үнэлгээнээс 4 гэж үнэлнэ. Гол нь төсөл хөтөлбөрт хамрагдаж байгаа хүмүүсийн тоо, хүртээмжийг нэмэгдүүлнэ гээд хөдөлмөр эрхлэлтэд зарцуулах нөгөө жаахан мөнгийг чинь багасгаад байгаа нь их хэцүү.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ бүрийн үнэлгээ бага зэрэг ялгаатай байна. Иргэд ажил олгогч болон ажил олоход бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний үр дүн хамгийн тааруу гэж үзсэн бол хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалтуудад сэтгэл ханамж илүү байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээнд хэрэгжиж буй 6 хөтөлбөрийн үр дүнгийн талаарх иргэдийн үнэлгээ дунджаар 3.34-3.65 байгаа нь бүх хөтөлбөрийн талаарх ерөнхий үнэлгээ нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний нэгэн адил дунд зэрэг гэсэн ангилалд хамаарч байгааг харуулж байна.

Зураг 17. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн үр дүнгийн үнэлгээ, дундаж утгаар



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгааны дүн

Тайлбар: 1-5 оноогоор үнэлсэн ба 5-Маш сайн, 4-Сайн, 3-Дунд зэрэг, 2-Хангалтгүй, 1-Маш хангалтгүй гэсэн утга харгалзана.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны хувьд ажлын байрыг дэмжих үйл ажиллагааны талаарх иргэдийн сэтгэл ханамж хамгийн (3.34) доогуур байгаа бол малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт хамгийн өндөр (3.69) үнэлгээ өгчээ.

Зарим нэг үр дүнгүй хөтөлбөр байдаг. Жишээ нь: Хөдөлмөрт бэлтгэх хөтөлбөр нэртэй ажил хайж байгаа иргэдийн үсийг засуулах, хувцас солих гэх мэт үр ашиг муутай үйл ажиллагаа явуулах тохиолдол бий. Мөн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр хэрэгжүүлж буй үйлчилгээ цогц байдалтай, тасралтгүй шинжтэй бус. Эхлээд бүртгүүлээд, сургалтад хамрагдаад ажилд зуучлуулаад гэх мэтээр үйлчилгээгээ хэрэгжүүлбэл үр өгөөжтэй хэдий ч уялдаа холбоо сул учраас хөрөнгө тарамдах явдал гардаг.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Ярилцлагын дүнгээс нэгдүгээрт, малын тооноос хамааран 4.0-5.0 сая төгрөгийн малыг худалдан авч өгдөг бөгөөд санхүүжилтийн дүнг бууруулах, зориулалтын бус зүйлд зарцуулах асуудал гардаггүй; хоёрдугаарт, жил бүр мал төллөж, тоо толгой нь өсдөг тул 36 сарын дотор эргэн төлөлтөө хийх боломжтой шалтгаанаар “Малжуулах хөтөлбөр”-ийг үр нөлөөтэй гэж үзэж байв. Түүнчлэн мал аж ахуй эрхлэгчдийн хувьд эргэн төлөлтийг сар бүр биш, ноолуур, мах борлуулалтын үед хуваан төлөх байдлаар зохицуулж байгаа, малын тарга тэвээрэг жигдэрсэн үед мал худалдан авдаг зэрэг үр дүнтэй хэрэгжилтийг хангахтай холбоотой үйл ажиллагааг уян хатан байдлаар зохицуулж байна.

Шаардлага тавихад амар, итгэлцэл үүсгэдэг, эрсдэл бага гэдэг утгаар нь малчдын өөрсдийнх нь санал болгосон айлаас малыг нь худалдан авч өгдөг. Малын тарга тэвээрэг ямар байх нь тодорхой болсон хугацааг буюу намрын улиралд гол төлөв мал авч өгөх ажлыг хийдэг. Мал аж ахуйн орлого тогтмол биш шинжтэй тул хөтөлбөрт хамрагдсан малчидтай тохирч, эргэн төлөлтийн графикийг боловсруулдаг.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

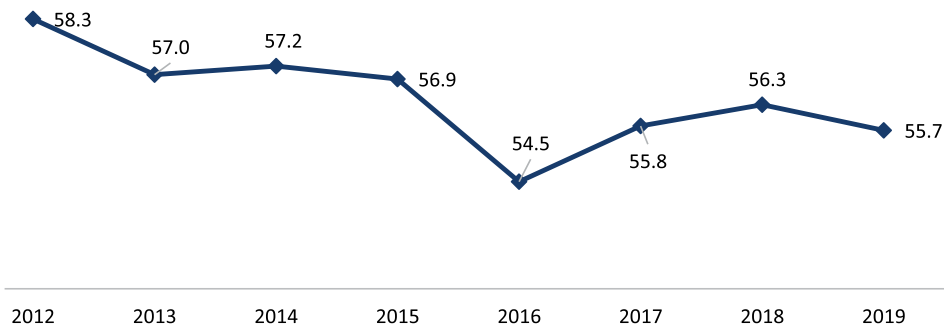
Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээ хоорондоо уялдаатай хэрэгжих учиртай. Дэлхийн банкнаас хийсэн судалгаанд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ болон хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн хөтөлбөрүүд хоорондын уялдаа холбоо сул байгаа талаар дүгнэсэн байна. ХХҮЕГ-ын дээрх алба нь нь тусдаа бие даасан байдалтай ажилладаг бөгөөд Хөдөлмөр халамж үйлчилгээний газар, хэлтэст дээрх асуудлуудыг өөр өөр ажилтан хариуцан ажилладаг. Гэвч хөдөлмөрийн зах зээлд ажил хайгчдыг зуучлан ажилд оруулахын тулд энэхүү үйлчилгээ, хөтөлбөрийн уялдаа холбоог сайжруулах хэрэгцээ байгаа болно (Дэлхийн банк, 2017).

Нийслэлийн хөдөлмөр эрхлэлтийн газраас 2019 онд явуулсан судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 28.8 хувь нь төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжих чиглэлээр явуулж байгаа үйлчилгээнд маш их сэтгэл ханамжтай, 42.5 хувь нь өндөр сэтгэл ханамжтай, үлдсэн 27.7 хувь нь дунд зэрэг сэтгэл ханамжтай байгаагаа илэрхийлсэн бөгөөд “муу” болон “маш муу” гэсэн хариулыг өгөөгүй байна (НХЭГ, 2019). Үүнийг нэг талаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн хүрээнд зохион байгуулагдсан үйл ажиллагааны үр дүнг “сайн” гэж дүгнэж болох боловч нөгөө талаар нийгмийн үйлчилгээг хүртэгчдийн сэтгэл ханамжийн судалгаанд эерэг үр дүн давамгайлдаг гэдэг ойлголтоор тайлбарлаж болох юм. Учир нь зарим үйлчлүүлэгчид үйлчилгээ үзүүлж буй ажилтнуудад сэтгэлээсээ талархаж явдгаа илэрхийлдэг бол зарим нь сэтгэл дундуур байгаагаа илэрхийлбэл тэдэнд үзүүлж буй үйлчилгээг зогсоох вий гэж эмээх хандлагатай байдаг гэж судлаач Инграм Чанг үзсэн байдаг (Ч.Эрдэнэчимэг, 2015). Харьцуулах өгөгдлийн хязгаарлагдмал байдлаас хамааран хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний сэтгэл ханамж дээшилсэн эсэхийг тодорхойлох боломжгүй байсан ба одоогийн

байдлаар иргэд эдгээр үйлчилгээг дундаас бага зэрэг өндөр үнэлж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого, холбогдох хөтөлбөрүүдийн зорилго, зорилтын хэрэгжилтийг хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинд гарсан өөрчлөлтөөр судлан үзэхэд, хөдөлмөрийн насны хүн амд ажиллагчдын эзэлж буй хувь хэмжээг харуулдаг үзүүлэлт болох *хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин* 2012 онд 58.3 хувь байсан бол 2019 онд 55.7 хувь болж, 2.6 пунктээр буурсан төлөв ажиглагдаж байна.

Зураг 18. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, хувиар, 2012-2019 оноор



Эх сурвалж: (ХНХЯ, ХЭДҮЗ, 2020), (ҮСХ, www.1212.mn)

Ийнхүү хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинд багахан хэмжээний бууралт ажиглагдаж байгааг хөдөлмөр эрхлэлтийн мэдрэмж олон салбарт байнга өөрчлөгдөж байгаа, ажлын байр бий болгох үйл явц нь макро эдийн засгийн өсөлтийн түвшинг давж чадахгүй байгаа, ажилгүйчүүдээс ажиллагчдад шилжсэн хувь бага байгаа гэх мэт олон хүчин зүйлтэй холбон тайлбарлаж болно.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын зорилгын хэрэгжилт, үр дүнгийн талаарх иргэд, мэргэжилтнүүдийн үнэлгээ

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого, холбогдох хөтөлбөрүүдийн хүрээнд дэвшүүлсэн зорилго, зорилтын хэрэгжилтийг иргэдийн ярилцлагаар тодруулсан болно. Ярилцлагад хамрагдсан 24 иргэнээс 10 нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын зорилт биелж, ахиц гарч байгаа гэж үзсэн бол нь 8 нь ахиц багатай, 6 нь мэдэхгүй гэж тус тус хариулжээ.

Иргэдийн хувьд *нэгдүгээрт*, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт хамрагдах сонирхол, хамрагдах иргэдийн тоо нэмэгдсэн; *хоёрдугаарт*, хөтөлбөрт хамрагдсан иргэд ажлын байр бий болгож ажилладаг; *гуравдугаарт*, сургалт, зөвлөгөөнд хамрагдаж, ажил хөдөлмөр эрхлэх боломжтой болдог

зэрэг үндэслэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилт биелж, үр дүнд хүрч байгаа гэж үзэж байна.

Ажил олдохгүй байгаа иргэдийг ажилд оруулаад, эсвэл хувиараа бизнес эрхлэх боломжийг нь нээж өгч, санхүүгийн дэмжлэг хүртэл үзүүлж байгаа нь зорилт биелэхэд нөлөөлж байгаа гэж боддог.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Харин хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй хүндээ санхүүгийн дэмжлэг хүрдэггүй, олгож буй санхүүжилтийн хэмжээ бага, хөтөлбөр, үйлчилгээг орон нутгийн онцлогт тохируулан хэрэгжүүлдэггүй, иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх сонирхол бага учир бодлогын зорилтын хэрэгжилтэд бэрхшээл учирч байна гэжээ.

Бодлогын үр дүн 100 хувь хангагдаж, зорилгодоо хүрч байгаа юу гэвэл мэдээж үгүй. Үүнд тулгамдаж байгаа суурь шинжтэй үндсэн асуудал бол хүнийг хөдөлмөрт бэлтгэх бодлого, үйл ажиллагаа орхигдсон явдал юм.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний үр дүнг муу гэж үздэг. Төрөөс үзүүлж буй аливаа бодлогыг орон нутгийн онцлогт тохируулан гаргах, олгож буй санхүүжилт, зээлийн хэмжээг л нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна. Ингэснээр өөрийн гэсэн ажлын байртай болж, сурах сонирхолтой иргэдийг сурган дадлагажуулж, ажлын байртай, орлоготой болгох боломжтой.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Ярилцлагад хамрагдсан мэргэжилтнүүдээс “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын зорилт ямар түвшинд биелж, үр дүнд хүрч байна вэ?” гэсэн асуултаар бодлогын зорилтыг хэрэгжилтийг судлахад, ярилцлагад хамрагдсан 32 мэргэжилтний 13 нь бодлогын зорилго, зорилтод ахиц гараагүй, 15 нь ямар нэгэн хэмжээгээр ахиц гарсан гэж үзсэн бол 4 нь үнэлгээ өгөх боломжгүй гэж үзжээ. Хариултын үндэслэлийг нэгтгэн үзвэл дараах байдалтай байна [Хүснэгт 25].

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилтыг хэрэгжүүлэхэд тулгамдаж буй асуудлыг эрэмбэлж үзвэл, *нэгдүгээрт*, бодлогын орцын хүчин зүйл болох төсөв санхүүгийн хомс байдал; *түүний дараагаар* иргэд хөдөлмөр эрхлэх хүсэл сонирхолгүй, халамжаас хамааралтай, хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээнд хамрагдаад түүнийгээ ажил хэрэг болгох сонирхолгүй, авсан зээлээ өөр зүйлд зарцуулдаг, амар хялбар мөнгө олох сонирхолтой, ажил голж шилдэг гэсэн хувь хүний хандлагатай холбоотой бэрхшээл эрэмбэлэгджээ.

Хүснэгт 25. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын зорилго, зорилтын биелэлтийн талаарх хариултын нэгтгэл

| Зорилго, зорилт биелсэн (n=13) | Зорилго, зорилт биелээгүй (n=15) |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Халамжтай харьцуулахад багахан төсвөөр үр дүнд хүрч байна; Ажилгүйдэл нэг оронтой тоонд хадгалагдаж байна; Хөдөлмөрийн ажилтнуудын хүчин зүтгэл өндөр; Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 50-аас дээш хувьтай байна; Иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх хүсэл сонирхол нэмэгдэж байна; | <ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөрийн салбарт зарцуулж буй санхүүжилт хомс; Бодлогыг нотолгоонд суурилан боловсруулдаггүй; Бодлогын арга хэрэгсэл оновчгүй; Хөдөлмөр болон бусад салбарын хамтын ажиллагаа, уялдаа сул; Улс төрөөс хараат; Мэргэжилтнүүдийн тоо цөөн, ажлын ачаалал өндөр; Иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх сонирхол тааруу; Зээлд хамруулж буй шалгуур өндөр; Бүтээгдэхүүнийг худалдан борлуулах боломж хязгаарлагдмал; Маркетингийн үйл ажиллагаа дутмаг; |

Эх сурвалж: Мэргэжилтнүүдтэй хийсэн ярилцлагын дүн

Харин үйлчилгээ авч буй ажил хайгчдын тоотой харьцуулахад хөдөлмөрийн ажилтны тоо цөөн, гүйцэтгэх чиг үүрэг олон учраас ажлын ачааллыг эрс нэмэгдүүлэх болсон гэсэн бэрхшээлийг *гуравдугаарт* дурдаж байв. Эдгээр бэрхшээл нь хөдөлмөрийн чиглэлээр хийгдсэн олон судалгаанд давхардаж байна. Тухайлбал, иргэд ажил мэргэжлийн зөвлөхүүд ихэвчлэн хэт ачаалалтай ажилладаг, зохих ажлын байр олж өгөх цагийн боломжгүй, сонирхолгүй, эсвэл чадваргүй байдаг гэж үзсэн байна [Дэлхийн банк, 2018].

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын зорилгын биелэлтийг 50 хувь гэж үнэлж болох юм. Орон нутагт зөвхөн төсөл, хөтөлбөрөөр ажлын байр бий болгоно гэдэг өрөөсгөл ойлголт. Ажлын байр бий болгох нөхцөл бол томоохон үйлдвэрлэл, бүтээн байгуулалт юм.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Үндсэндээ сонгуульд ялсан намын мөрийн хөтөлбөрт тусгагдсан бодлогын зорилтыг хэрэгжүүлэх чиглэлээр ажилладаг. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын зорилго бүрэн дүүрэн хангагдаж чадахгүй байна. Энэ нь бодлогын зорилго, зорилтыг судалгаанд суурилан үндэслэлтэй томъёолоогүйтэй холбоотой.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Иргэд, мэргэжилтнүүдийн ярилцлагын дүнг нэгтгэж үзэхэд, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын ажилгүйдлийг бууруулах, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зорилго, зорилт хангагдахгүй, бодлогын богино болон дунд хугацааны үр дүнг хангалтгүй гэсэн хариулт давамгайлжээ.

Дүгнэлт

“Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого”, “Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр” “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль”, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдэд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын агуулга, мөн чанартай уялдаа бүхий ажилгүйдлийг бууруулах, хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний үр дүнг дээшлүүлж, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинг дээшлүүлэх гэсэн нийтлэг зорилтыг дэвшүүлжээ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнг илэрхийлэх гол үзүүлэлт болох ажилгүйдлийн түвшин 2012-2019 онд 7.5-10.0 хувьтай байгаа ба ажилгүйдлийн түвшинд дорвитой бууралт ажиглагдаагүй байна. Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогод ажилгүйдлийн түвшинг 2020 онд 5.6 хувь болгон бууруулах зорилт дэвшүүлсэн ч 2019 оны гүйцэтгэлээр 8.1 хувь байгаагийн зэрэгцээ ковидын цар тахлын тархалт, эдийн засгийн таагүй нөхцөл байдлаас хамааран олон аж ахуйн нэгжүүдийн үйл ажиллагаа хэвийн үргэлжлэх боломжгүй болж байгааг харгалзвал уг зорилт биелэх боломжгүй нь тодорхой байна. Хэвийн жилүүдэд ч ажилгүйдлийн түвшин тогтмол 7-8 хувьтай, өөрөөр хэлбэл, эдийн засгийн идэвхтэй 100 хүн тутмын 7-8 нь ажилгүй хэмээн хөдөлмөр эрхлэлтийн албанд бүртгүүлсэн байна.

Ажилгүйдлийн өсөлттэй зэрэгцээд хөдөлмөрийн нөөцийн дутуу ашиглалт нэмэгдэж, хөдөлмөрийн насны 10 хүн тутмын, ажиллах хүчинд багтах 8 хүн тутмын нэг нь тус тус ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амд хамаарч байна. “Ажиллах хүчний түүвэр судалгаа 2018” судалгааны өгөгдлийн баазад тулгуурлан тооцоход, бүртгэлтэй ажилгүйдлийн түвшингээс бодит ажилгүйдлийн түвшин даруй 3-4 дахин өндөр байгаа нь тодорхой болсон.

Ажилгүй байгаа 2 хүн тутмын нэг нь ажилгүй байгаагаа “ажил хайгаад олдохгүй” гэдэг шалтгаанаар халхалж, үлдсэн хувь нь тохирох ажил байхгүй, улирлын чанартай ажил эрхэлдэг, ажил олгогчийн шаардлагад нийцдэггүй, сургууль төгссөн зэрэг шалтгааныг нэрлэжээ. Хот суурин газартай харьцуулахад хөдөө орон нутагт ажилгүйдэл бага, хөдөлмөрийн нөөц ашиглалт харьцангуй өндөр мэт харагдаж байгаа нь малчид бүхэлдээ хөдөлмөр эрхлэгч гэсэн ангилалд багтдагтай холбоотой байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинг дээшлүүлэх зорилтын хувьд үндэсний хэмжээнд уг үзүүлэлт 54.5-58.3 хувьтай, хэлбэлзэл болон ахиц бага байна. Ийнхүү хөдөлмөрийн насны 5 хүн тутмын 2-3 нь орлого, баялаг бий болгох үйл ажиллагаанд оролцож байгаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнд сорилт учирсныг харуулна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж буй үндсэн хоёр үйлчилгээ болох нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний үр дүнг 5 хүртэлх оноогоор үнэлүүлэхэд иргэд бүхий л үйлчилгээнд 3-4 оноо өгсөн нь үндсэндээ үйлчилгээний үр



дүнг дундаж түвшинд үнэлэх хандлага давамгайл байгааг илтгэв. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний үр дүнгийн дундаж үнэлгээ 3.62 буюу 100-аас 72.4 хувьтай дүгнэсний дотор ажилд зуучлалд хамгийн бага (3.18), ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамгийн өндөр (3.88) үнэлгээ өгсөн байв. АМЧБОУ-нд хамрагдсан хүн бүр ажлын байраар хангагдаж чаддаггүй тул ажилд зуучлалын үйлчилгээнд хангалтгүй үнэлгээ өгсөн байна. Харин хөдөлмөр эрхлэлттэй төдийлөн холбоогүй, зөвхөн ажил хайгчаар бүртгүүлж, нийгмийн халамжийн сангаас тэтгэмж авдаг үйлчилгээ болох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн үр дүнг үндсэндээ сайн гэж хэлж болохоор үнэлсэн нь харагдаж байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих агуулгагүй, санхүүжилт тусдаа сангаас гардаг учир уг үйлчилгээг нийтлэг үйлчилгээнд хамруулах нь оновчгүй талаар олон мэргэжилтнүүд санал бодлоо илэрхийлж байв.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ, хөтөлбөрийн үр дүнг 3.35-3.69 дундаж оноогоор үнэлсэн ба Малжуулах хөтөлбөрт харьцангуй өндөр үнэлгээ өгсөн байна. Малжуулах хөтөлбөрийн тухайд санхүүжилтийн дүнг бууруулах асуудал гардаггүй, ган, зуд байгалийн элдэв гамшиг тохиолдохгүй бол тоо, толгой нь өсч, орлогын эх үүсвэртэй болдог зэрэг шалтгаанаар үр дүнг сайн хэмээн үнэлжээ.

Ярилцлагад оролцсон 24 иргэний 10 нь, 32 мэргэжилтний 13 нь тус тус хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын хүрээнд дэвшүүлсэн зорилго, зорилт биелсэн гэж хариулсан нь санал асуулга болон эмхэтгэсэн өгөгдлийн шинжилгээний үр дүнтэй уялдаж байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын зорилтыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд төсөв санхүү хомс, иргэд хөдөлмөр эрхлэх хүсэл сонирхолгүй, халамжаас хамааралтай, хөдөлмөр эрхлэлтийн чиглэлээр салбар дундын хамтын ажиллагаа сул, орон нутгийн онцлогт тохирсон хөтөлбөр, үйлчилгээ хэрэгждэггүй гэсэн асуудал нэн тулгамдаж байгааг иргэд, мэргэжилтнүүд онцолжээ.

4.2.5. Үр нөлөө

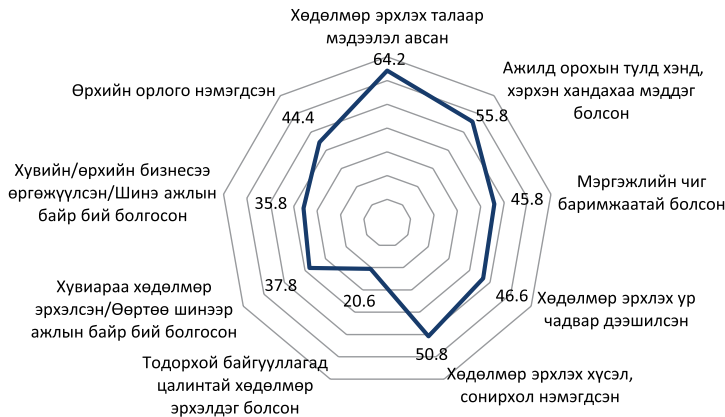
Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр нөлөөг энэ чиглэлээр хэрэгжүүлсэн үйлчилгээ, арга хэмжээний дүнд иргэдийн мэдлэг, чадвар, хандлагад гарсан ахиц өөрчлөлт, нийгэмд ажилгүйдэл буурч, хөдөлмөр эрхлэлт дээшилсэн байдал, үйлчилгээ, арга хэмжээний үр нөлөөний ерөнхий үнэлгээгээр тодруулсан болно.

Иргэдэд үзүүлсэн нөлөө

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний нөлөөгөөр хувь хүний мэдлэг, чадвар, хандлагад гарсан өөрчлөлт нь үр нөлөөний чухал хэмжүүр болох учиртай. Иймд санал асуулгын судалгаанд хамрагдсан иргэдээс *"Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээнд хамрагдсанаар Танд ямар өөрчлөлт гарсан бэ?"* гэсэн асуултаар хувь хүний түвшинд гарсан үр нөлөөг тодруулах оролдлого хийсэн болно.

Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 20.6-64.2 хувь нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний нөлөөгөөр тэдэнд ямар нэгэн эерэг өөрчлөлт гарсан гэж үзжээ.

Зураг 19. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний нөлөөгөөр хувь хүнд гарсан өөрчлөлт, хувиар



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгааны дүн

Иргэд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээнд хамрагдсанаар хөдөлмөр эрхлэх талаар мэдээлэл авч, ажилд орохын тулд хэнд, хаана хандахаа мэддэг болж, нэг үгээр хэлбэл, тэд хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар *мэдлэгтэй болсон* гэсэн хариулт нэлээд өндөр, 55.8-64.2 хувьтай байна. Үүний дараагаар *хандлагад* эерэг өөрчлөлт гарсныг хөдөлмөр эрхлэх хүсэл, сонирхол нэмэгдсэн гэсэн хариултыг судалгаанд хамрагдсан хоёр хүн тутмын нэг нь (50.8 хувь) өгснөөс харж болно. Улмаар хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний нөлөөгөөр иргэдийн 45-46 хувь нь мэргэжлийн чиг баримжаатай болох, хөдөлмөр эрхлэх үр чадвар дээшлэх зэргээр *чадварт* нь ахиц гарсан ажээ.

Хувиараа хөдөлмөр эрхэлж, өөртөө ажлын байр бий болгосон мөн эрхэлж байсан бизнесээс өргөжүүлж, шинэ ажлын байр бий болгосон гэсэн хариулт 35.8-37.8 хувьтай байхад цалинтай хөдөлмөр эрхэлдэг болсон гэсэн хувь 10 гаруй пунктээр доогуур байгаа явдал нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээтэй харьцуулахад дэмжих арга хэмжээний үр нөлөө харьцангуй өндөр байсныг илтгэнэ. Байнгын болон түр ажлын байраар хангагдаж, эсвэл хувиараа хөдөлмөр эрхэлснээр орлого нэмэгдсэн гэсэн хариултыг судалгаанд хамрагдсан 5 хүн тутмын хоёр нь өгсөн байна.

Үүнээс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээнд хамрагдсанаар иргэдийн 40-60 орчим хувийнх нь мэдлэг, чадвар, хандлагад эерэг өөрчлөлт



гарсан хэдий ч хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, үйлчилгээний үр нөлөөг тодорхойлох гол хэмжүүр болох *цалинтай болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтийн цар хүрээ төдийлөн өргөжөөгүй* гэж үзэж болох төлөв байдал ажиглагдав. Гэхдээ онолын хувьд урт хугацаанд мэдлэг - хандлага - чадвар – дадал гэсэн логик холбоо ажиглагддаг гэсэн утгаар харвал, *ээрэг холбоо, нааштай дүр зураг* ажиглагдаж байгааг тэмдэглэх нь зүйтэй.

Ярилцлагад хамрагдсан иргэдэд *“Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ нь Таны хөдөлмөр эрхлэлтэд ямар байдлаар, хэр зэрэг дэмжлэг болсон бэ?”* гэсэн асуулт тавьж, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний үр нөлөөгөөр хувь хүнд гарсан өөрчлөлтийг тодруулав. Иргэдийн хувьд хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой мэдээлэл, мэдлэгээ дээшлүүлээд зогсохгүй хамтын ажиллагаагаа өргөжүүлсэн, шинэ бизнесийн санаа, тэмүүлэл төрсөн, өөртөө итгэх итгэл нэмэгдсэн, амьдралын зорилготой болсон, бизнесээ хэвийн үргэлжлүүлж, өөртөө ажлын байр бий болгосон, эрхэлж байсан бизнесийн цар хүрээгээ өргөжүүлсэн, тогтмол цалинтай ажилд орсон, өрхийн орлого нэмэгдсэн гэх мэт хувь хүний түвшинд бий болсон зэрэг олон эерэг нөлөөллийг голлон дурдсан байлаа.

Би хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ, үйлчилгээнд хамрагдаад маш их урам зориг орсон. Анх ганцаараа ажилладаг байсан бол одоо хөгжлийн бэрхшээлтэй 3 хүнийг ажлын байртай болгосон. Ажлын байр бий болгосон тогтвортой хөдөлмөр эрхэлж байна гээд дүүргээс “Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч-манлайлагч”, “Хорооны үйл ажиллагаанд хувь нэмэр оруулагч” гэсэн хоёр өргөмжлөл гардуулсан. Бас ерөнхийлөгчийн нэрэмжит гэрэгэ авсан.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Харин ярилцлагад хамрагдсан 24 иргэнээс ердөө 5 нь хамрагдсан сургалтын агуулга хэрэгцээнд төдийлөн нийцээгүй тул мэдлэг, чадвараа дээшлүүлж чадаагүй, ажилд орж чадахгүй удаан хүлээсэн, санхүүгийн дэмжлэг авч чадаагүй тул хөдөлмөрлөх сонирхол буурсан гэх мэт сөрөг агуулгатай хариултыг өгсөн байв. Үүнээс ажил хайж буй хүмүүсийн онцлог, хэрэгцээ, мэргэжил, туршлагыг нарийн судалж, сургалтын хөтөлбөр боловсруулах шаардлага байгаа нь харагдаж байна.

Мэргэжилтнүүдтэй *“Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээнд хамрагдсанаар иргэдийн хөдөлмөрлөх сонирхол, хандлагад ямар нэгэн ахиц гардаг уу?”* гэсэн асуултын хүрээнд ярилцлага зохион байгуулахад, 32 мэргэжилтнээс 16 нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээнд хамрагдсанаар иргэдийн мэдлэг, чадвар, хандлагад эерэг өөрчлөлт гардаггүй гэж үзэж, иргэдтэй харьцуулахад арай шүүмжлэлт байр сууринаас хандаж байсан.

Хүмүүс ажилгүй гэж бүртгүүлээд ажилд ордог, тэгснээ ажлаасаа гардаг, ирээд сургалтад хамрагддаг, дахиад нэг ажилд ордог гэх мэтээр байнгын хөдөлгөөн явагддаг боловч эцсийн дүндээ нөгөө ажилгүй хүн ажилгүй хэвээр байж л байдаг.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Тэд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, ажилд зуучлуулах зэрэг шат бүрт хамрагдах иргэдийн тоо буурдаг; иргэд зөвхөн төсөлд хамрагдаж, санхүүгийн дэмжлэг авах гэдэг зорилгоор сургалтад суудаг; сургалтын чиглэл, хугацааг судалгаанд суурилан тогтоодоггүй тул дорвитой чадвар эзэмшиж чаддаггүй; сургалтын агуулга, цогц байдал хангагдаагүй тул үр дүн тааруу; иргэдийн борлуулалт, маркетингийн мэдлэг, чадвар дутмаг, энэ чиглэлд бодитой дэмжлэг сул; төсөлд хамрагдсан иргэдийг хүний нөөц, инкубаци, эргэх холбоог хөгжүүлэх байдлаар дэмжих боломж хязгаарлагдмал тул хөдөлмөр эрхлэлтийг урамшуулал болдоггүй зэрэг шалтгаанаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний иргэдэд үзүүлэх үр нөлөөг хангалтгүй хэмээн үнэлсэн байв.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний нөлөөгөөр хөдөлмөр эрхлэлт дээшилсэн байдлын үнэлгээ

Судалгааны санал асуулгад “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээг хэрэгжүүлснээр иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд ямар өөрчлөлт гарсан бэ?” гэсэн асуултаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого нийгэмд хүссэн үр дүнг бий болгосон эсэхийг тодруулсан юм. Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 41.1 хувь нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээг хэрэгжүүлснээр иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт дээшилсэн, 53.6 хувь нь дээшлээгүй гэсэн бол үлдсэн 5.3 хувь нь мэдэхгүй гэжээ.

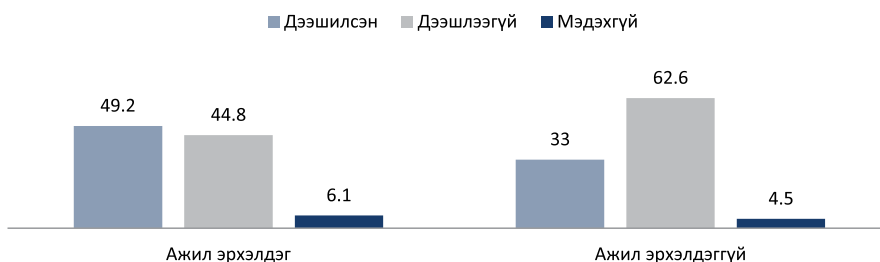
Хүснэгт 26. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний дүнд хөдөлмөр эрхлэлт дээшилсэн эсэх, байршил ба үйлчилгээний төрлөөр

| Үйлчилгээ | Дээшилсэн | Дээшлээгүй | Мэдэхгүй | Бүгд |
|-----------------------------|-------------|-------------|------------|--------------|
| Байршил | | | | |
| Нийслэл | 33.5 | 57.5 | 9.0 | 100.0 |
| Аймгийн төв | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 100.0 |
| Сумын төв | 51.6 | 46.9 | 1.6 | 100.0 |
| Хамрагдсан үйлчилгээ | | | | |
| Нийтлэг үйлчилгээ | 45.4 | 53.7 | 0.9 | 100.0 |
| Дэмжих арга хэмжээ | 40.0 | 55.4 | 4.6 | 100.0 |
| Аль алинд нь | 53.1 | 46.9 | 0.0 | 100.0 |
| Хамрагдаагүй | 13.3 | 55.6 | 31.1 | 100.0 |
| Нийт | 41.1 | 53.6 | 5.3 | 100.0 |

Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгааны дүн

Хөдөлмөр эрхлэлтэд гарсан өөрчлөлтийн үнэлгээг иргэдийн амьдарч буй байршил ($p=0.000$), хамрагдсан үйлчилгээний төрлөөр ($p=0.000$) авч үзэхэд, нийслэлээс судалгаанд хамрагдсан гурван хүн тутмын нэг нь, аймаг сумын төвөөс хамрагдсан хоёр тутмын нэг нь тус тус хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, үйлчилгээ нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дээшлүүлсэн гэж үзэж байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн ямар үйлчилгээнд хамрагдсанаас хамааран ажилгүйдэл буурч, хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдсэн талаарх хариулт төдийлөн ялгаатай бус байв. Харин сүүлийн хоёр жилийн хугацаанд эдгээр үйлчилгээнд хамрагдаагүй иргэдийн тухайд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ нь ажилгүйдлийг бууруулах хувь нэмэр үзүүлсэн эсэхийг сайн хэлж мэдэхгүй гэсэн хариулт 31.1 хувьтай байлаа.

Зураг 20. Хөдөлмөр эрхлэлт дээшилсэн талаарх үнэлгээ, ажил эрхэлдэг эсэхээр



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгааны дүн

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний нөлөөгөөр хөдөлмөр эрхлэлт дээшилсэн талаарх үнэлгээг одоогоор ажил эрхэлж байгаа эсэхээр харьцуулан үзвэл, судалгаа явуулах үед ямар нэгэн ажил эрхэлж байсан иргэд ажил эрхэлдэггүй иргэдтэй харьцуулахад хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээний нөлөөгөөр хөдөлмөр эрхлэлт дээшилсэн гэсэн хариултыг 16.2 пунктээр илүү өгчээ ($p=0.003$). Үүнээс судалгаанд хамрагдагчид “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээг хэрэгжүүлснээр иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд ямар өөрчлөлт гарсан бэ?” гэсэн асуултад өөрийн хөдөлмөр эрхлэлтээ илүүтэй баримжаалан хариулсан нь харагдаж байна.

Санал асуулгын дэмжлэг болгож, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээний хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлсөн байдлын талаарх санал бодлыг мэргэжилтнүүдтэй хийсэн ярилцлагын хүрээнд тодруулсан болно. Ярилцлагад хамрагдсан 32 мэргэжилтнээс 14 нь хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжих чиглэлээр явуулж буй төрийн бодлого, үйлчилгээ ажилгүйдлийг бууруулж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дээшлүүлэхэд нөлөөлсөн гэсэн эерэг байр суурьтай байсан юм.

“Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, үйлчилгээ нь ажилгүйдлийг бууруулж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж байна” гэж үзсэн мэргэжилтнүүд

нэгдүгээрт, хөдөлмөрийн салбарт тасралтгүй үйл ажиллагаа явагдаж байгаа тул хөгжлийн хуулиар ажилгүйдэл буурч, хөдөлмөр эрхлэлт дэмжигдэхэд нөлөөлж байгаа; хоёрдугаарт, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээнд хамрагдсанаар бизнес эрхлэгчид аж ахуйгаа өргөжүүлж, өөрөө өөртөө ажлын байр бий болгож байгаа нь ажилгүйдлийг бууруулахад нөлөөлж байгаа; гуравдугаарт, төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээг хэрэгжүүлээгүй бол ажилгүйдэл улам бүр нэмэгдэж, хөдөлмөр эрхлэлт буурах эрсдэлтэй гэсэн үндэслэлээр тайлбарлаж байв.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын хүрээнд хэрэгжиж буй бүх арга хэмжээ ажилгүйдлийг бууруулж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэдэг. Үйл ажиллагаа тасралтгүй явагдаж, хүчин чармайлт гаргаж байгаа тул нийгэмд ажил эрхлэлтийг дэмжихэд бодит хувь нэмрээ оруулж байгаа нь гарцаагүй.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Аймгийн хүн амын тэн хагас нь өрхийн үйлдвэрлэгчид. Тэдэнд төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээнд хамрагдсанаар үйлчилгээгээ өргөжүүлэх, үйлдвэрлэгдэж байгаа бүтээгдэхүүнийхээ чанарыг сайжруулах боломж гардаг. Энэ нь ажилгүйдлийг бууруулах, үйл ажиллагаагаа тогтвортой явуулахад нөлөөлж байгаа.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Ажил, мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх, ажилд зуучлах, хөдөлмөр эрхлэлтийн чиглэлийн төсөл, хөтөлбөрт хамруулах зэрэг үйл ажиллагаа хэрэгжиж, хөдөлмөрийн салбарынхан бүгд хүчин зүтгэсний хүчинд ажилгүйдлийн түвшинг нэг оронтой тоонд барьж байгаа гэж боддог. Хэрэв эдгээр арга хэмжээ, үйлчилгээ байхгүй бол ажилгүйдэл газар авч, хөдөлмөр эрхлэлт дэмжигдэх боломжгүйд хүрнэ.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Харин хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, үйлчилгээ нь ажилгүйдлийг бууруулахад төдийлөн нөлөө үзүүлээгүй гэж дүгнэсэн 13 мэргэжилтний хувьд нэгдүгээрт, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлд салбар дундын оролцоо, хамтын ажиллагаа сул; хоёрдугаарт, энэ чиглэлээр явуулж буй үйлчилгээ, арга хэмжээ нь түр зуурын, 'гал унтраах' шинжтэй; гуравдугаарт, иргэд хөдөлмөр эрхлэх сонирхолгүй гэсэн агуулга бүхий мэдээлэл өгсөн байв.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, ажилгүйдлийг бууруулах нь зөвхөн хөдөлмөрийн салбарын үйл ажиллагаатай холбоотой биш юм. Хөдөлмөр эрхлэлтийг татварын бодлогоор хэр дэмжиж байна, боловсролын бодлого хөдөлмөрийн салбартай уялдсан уу, халамж, хөдөлмөрийн асуудлыг хэрхэн оновчтой хослуулж байна гэх мэт асуудал яригдана. Хөгжиж буй улс орнуудад гэхэд төрийн мөнгөний

бодлогод ажилгүйдлийг бууруулах зорилго байдаг. Манайд энэ байна уу? гээд ярихаар яалт ч үгүй олон салбарын хамтын ажиллагаа, дэмжлэг дутагдаж байгаа нь харагдана.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Төр олон хүнийг хамарсан, байнгын ажлын байр бий болгох тал дээр дорвитой санаачилга гаргахгүй байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжинэ гэсэн том бодлого явж явж хувиараа хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүст жил бүр 2-3 сая өгөөд, ажлын байр бий болгоод амьдралаа болгоод яв гэдэг зүйл дээр төгсдөг.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Харин ярилцлагад хамрагдсан 5 мэргэжилтэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээний хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлсөн байдлыг тодорхойлоход төвөгтэй эсвэл мэдэхгүй гэсэн хариултыг өгсөн юм.

Ажилгүйдэл, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинд үзүүлсэн нөлөө

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр хэрэгжүүлсэн ажил хайгчаар бүртгэх, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, ажилд зуучлах, сургалтад хамруулах, санхүүгийн дэмжлэг олгох зэрэг бүхий л үйл ажиллагааны үр дүнд ажилгүйдэл буурч, хөдөлмөр эрхлэлт дэмжигдэж байгаа эсэх нь төлөвлөсөн үр дагаврын хүсүүштэй үр дүн буюу үр нөлөөтэй байдлыг илэрхийлнэ. Санал асуулга, ярилцлагын дүнгээр хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний нөлөөгөөр ажилгүйдэл төдийлөн буурч, хөдөлмөр эрхлэлт дээшлээгүй гэсэн дүн гарсан. Үүнийг зарим статистик өгөгдөлд суурилан гүнзгийрүүлэн судлав.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний нэг болох ажилд зуучлалаар дамжуулан захиалсан ажлын байранд орсон иргэдийн хувиар тодорхойлогдох *ажлын байрны зуучлалын гүйцэтгэлийг* авч үзэхэд дараах байдалтай байна.

Хүснэгт 27. Ажлын байрны захиалга, зуучлал ба ажилд зуучлалын гүйцэтгэл, 2012-2019 оноор

| Үзүүлэлт | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Ажлын байрны захиалгын тоо (оны эцэст, өссөн дүнгээр) | 104056 | 219013 | 114377 | 77699 | 57930 | 62574 | 64478 | 71124 |
| Ажилд зуучлагдсан иргэний тоо (оны эцэст, өссөн дүнгээр) | 34799 | 65632 | 54367 | 49739 | 35846 | 45683 | 43105 | 44059 |
| Ажилд зуучлалын гүйцэтгэл (хувь) | 33.4 | 30.0 | 47.5 | 64.0 | 61.9 | 73.0 | 66.9 | 61.9 |

Эх сурвалж: (ХНХЯ, ХЭДҮЗ, 2020)-д суурилсан тооцоо.

2012-2019 оны байдлаар ажил олгогчдоос жилд 60-220 орчим мянган ажлын байрны захиалга ирж, 35-66 мянган иргэн ажилд зуучлалын үндсэн дээр байнгын ажлын байртай болжээ. Ажлын байрны захиалгын гүйцэтгэл 30.0-73.0 хувь буюу тухайн онд ирсэн ажлын байрны захиалгын мөн хувьд нь иргэд зуучлагдан орж, ажлын байртай болсон байна. Ажлын байрны захиалгын гүйцэтгэл 2012 оноос хойш ерөнхийдөө өсөлттэй гэж хэлж болох эерэг тал ажиглагдаж байгаа ба 2015 оноос хойш тогтмол 60-аас дээш хувьтай байна. Хүснэгтээс үзэхэд, ажлын байрны захиалгын тоо ажилд зуучлалын тооноос байнга давж байгаа нь тухайн ажлын байранд ажил олгогчоос тавьж буй шаардлагыг хангасан тохиолдолд жил бүр 60-220 мянган иргэн хөдөлмөр эрхлэгчдийн эгнээнд шилжих боломжтой гэдгийг харуулж байна. Гэхдээ энд өмнөх оны захиалга ажилтан аваагүй бол дараа оны дүндээ давхардан тооцогдож байгааг харгалзах шаардлага бий.

Бодит амьдрал дээр нэг талаас, иргэд мэргэжил, мэдлэг, чадварын хувьд ажлын байранд тавигдаж буй шаардлагыг хангадаггүй, нөгөө талаас тухайн ажлын байр нь иргэдийн эрэлтэд нийцдэггүй тул ажлын байрны захиалгыг бүрэн хангах боломжгүй байна.

Ажлын байрны зард байгаа ажлын нэр, ажлын цаг, нөхцөл болон цалин хөлс нь санаанд нийцдэггүй. Заруудтай танилцаад аль болох боломжийн ажил руу холбогдож, тодруулдаг.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Ажлын байранд тавигдаж буй шаардлага маш өндөр байдаг. Худалдааны төлөөлөгч ажилд авна гэсэн атлаа 2-3 гадаад хэлний мэдлэгтэй байх ёстой гэдэг шалгуур тавьдаг тул тэр шаардлагыг хангаж ажилд орох хүмүүс цөөн байдаг. Мөн орчин үед харилцаа, багаар ажиллах зэрэг 'зөөлөн' ур чадварууд чухлаар тавигдаж, энэ шалгуурт иргэд төдийлөн нийцэхгүй байна.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Түүнээс гадна ярилцлагын явцад иргэд ажил хийх сонирхол бага тул ажлын байранд зуучлалын гүйцэтгэл доогуур байдаг талаар мэргэжилтнүүд дурдаж байсан.

Ажлын байрны захиалга гараад ажил хайж байгаа гэж бүртгүүлсэн 50 хүн рүү залгахад 30 хүний утас нь холбогдоно, тэднээс 5 нь зуучилсан ажлыг сонирхоно, 1-2 нь тухайн ажил олгогчтой очиж уулзана гэх мэтээр шат шатандаа үйлчилгээ авах иргэдийн тоо буурдаг.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Ажилд зуучлагдан орж буй иргэд нь ажилгүй иргэд, бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн хэдэн хувьд хүрснийг тооцоход, нийт ажилгүй иргэдийн 28.0-69.3 хувьтай тэнцэх тооны иргэд ажлын байранд зуучлагдан орж, үндсэндээ ажилгүйчүүдээс хөдөлмөр эрхлэгчдийн эгнээнд шилжиж байна.

Хүснэгт 28. Ажилгүй иргэдийн ажлын байраар хангагдсан байдал, 2012-2019 оноор

| Үзүүлэлт | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Ажилгүй иргэдээс ажилд зуучлагдан орсон хувь | 36.7 | 69.3 | 56.7 | 53.7 | 28.0 | 38.4 | 40.8 | 34.5 |
| Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдээс ажилд зуучлагдан орсон хувь | 97.3 | 153.4 | 147.1 | 151.7 | 104.2 | 179.5 | 172.7 | 212.2 |

Эх сурвалж: (ХНХЯ, ХЭДҮЗ, 2020); (ҮСХ, www.1212.mn)-д суурилсан тооцоо.

Эдгээр иргэд тухайн ажлын байрандаа тогтвор суурьшилтай ажиллаж байгаа тохиолдолд хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин нэмэгдэх, ажилгүйдлийн түвшин буурахад үлэмж хувь нэмэр оруулах юм. Гэвч ажилд зуучлуулан орсон иргэд өөрөөс болон ажил олгогчоос хамаарах шалтгаанаар төдийлөн *тогтвор суурьшилтай ажилладаггүй* болох нь ажилд зуучлагдсан иргэдийн хувь ажилд зуучлагдсан бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийн хувиас давснаар батлагдаж байна.

Ер нь ажил олгогчид хуулийн мэдлэг хангалтгүй, санаатай, санамсаргүйгээр гэрээ байгуулдаггүй, цалин дутуу олгодог, нийгмийн даатгал төлдөггүй, илүү цагаар хөлсгүй ажиллуулдаг тул тогтвортой ажиллах боломжгүй.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Хувийн хэвшлүүдээс өөрсдөө очиж, асууж сураглаад ажлын байрны захиалга авч, ажилгүй гэж бүртгүүлсэн хүмүүстэйгээ холбон зуучлах ажил хийдэг. Гэвч ажилд орсон иргэд ажил таслах, хоцрох, ажлын байранд архи уух зэргээр хариуцлага алддаг асуудал гардаг, тогтвор суурьшилтай ажилладаггүй. Зуучилсан хүмүүс тогтвор суурьшилгүй ажилладаг болохоор хувийн хэвшил эргээд бидэнд гомдол гаргадаг, дахин хамтарч ажиллахгүй гэсэн байдлаар ханддаг бэрхшээл бий.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Ажилгүйчүүдээс ажлын байранд шилжсэн хувь, ажилд зуучлалын гүйцэтгэл төдийлөн өндөр бус, ажлын байрны тогтвор суурьшил хангагдаагүй явдал нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээнд хамрагдсанаар цалинтай ажил эрхлэлт хамгийн бага нэмэгдсэн талаарх санал асуулгын дүнтэй уялдаж байна.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт 2016-2020 онд хэрэгжүүлсэн “Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал” эмхэтгэлийн 4 дэх дугаарт хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн хүрээнд бий болсон ажлын байрны талаарх мэдээллийг оруулжээ. Уг өгөгдөлд суурилан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдэд хамрагдагчдаас *ажлын байртай болсон иргэдийн хувь* гэсэн үзүүлэлтийг тооцож үзэв.

Хүснэгт 29. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн хүрээнд ажлын байртай болсон иргэдийн хувь, 2016-2019 оны нийт дүнгээр

| Хөтөлбөр | Хамрагдсан хүний тоо | Шинээр бий болсон ажлын байрны тоо | | Хөтөлбөрт хамрагдагчдаас ажлын байртай болсон иргэдийн хувь | |
|---|----------------------|------------------------------------|--------------|---|-------------|
| | | Байнгын | Түр | Нийт | Байнгын |
| Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг ур чадвар олгох хөтөлбөр | 21317 | 4451 | - | 20.9 | 20.9 |
| Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр | 88960 | 7361 | 48490 | 62.8 | 8.3 |
| Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр | 10133 | 1795 | - | 17.7 | 17.7 |
| Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр | 3897* | 5711 | - | 73.3 | 73.3 |
| Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр | 14358 | 3523 | 305 | 26.7 | 24.5 |
| Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр | 4536 | 1071 | 3554 | 102.0 | 23.6 |
| Нийт | 147098 | 23912 | 52349 | 51.8 | 16.3 |

Эх сурвалж: (Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал 2016-2020, Дугаар 4, 2020, хууд. 18)-д суурилсан тооцоо.

*Өрхөөр өгөгдсөн бөгөөд нэг өрхөд дунджаар насанд хүрсэн 2 гишүүн байхаар баримжаалан тооцсон.

Хүснэгтээс үзэхэд, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих 6 хөтөлбөрт 2016-2019 оны нийт дүнгээр 147.098 хүн хамрагдаж, 76.261 байнгын болон түр ажлын байр бий болжээ. Энэ нь мөн хугацаанд хөтөлбөрт хамрагдсан хоёр хүн тутмын нэг нь ажлын байртай болсныг харуулж байна. “Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”, “Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр”, “Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр”-үүдийн хүрээнд бий болгосон ажлын байрны тоо олон, улмаар хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдийн 62.2 хувиас дээш хувь нь ямар нэгэн ажлын байртай болсон эерэг тал ажиглагдаж байна. Гэвч нийт бий болгосон ажлын байрны бүтцийг харвал, 31.4 хувь нь *байнгын*, 68.6 хувь нь *түр ажлын байр* байна. Үүнээс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих 6 үндсэн хөтөлбөрт хамрагдсан 6 хүн тутмын нэг нь (16.3 хувь) байнгын ажилтай болсон байна.

Ажил хайгаад олдохгүй, ажил олгогчид орон тоогоо цомхтгодог энэ үед Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрт хамрагдаж, өөрөө өөртөө ажлын байр бий болгоод, дахин нэг орон тоо гаргаад ажиллаж байна. Тэгэхээр хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийг тасралтгүй, үр дүнтэй хэрэгжүүлбэл ажилгүйдлийг бууруулж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих боломжтой.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

“Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-ийн тухайд байнгын ажлын байр бий болгож, ажилгүйдлийг бууруулахад оруулсан хувь нэмэр бусад хөтөлбөрөөс доогуур, харин “Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр”-т хамрагдсан 10 хүн тутмын 7 нь (73.3 хувь) байнгын ажлын байр, орлогын эх үүсвэртэй болж байгаа эерэг тал байна. Ган, зуд зэрэг байгалийн гамшигт үзэгдэл тохиолдохгүй бол мал сүргийн тоо толгой тогтмол өсдөг тул үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхэлж, зах зээлд суурилсан байдлаар орлого олохоос эрсдэл багатай, өгөөжтэй байдаг ажээ. Бусад 4 хөтөлбөрийн тухайд байнгын ажлын байраар хангагдсан байдал нэлээд ойролцоо, 20 орчим хувьтай байна.

Хөтөлбөрт хамрагдсан хүний тоо болон бий болгосон ажлын байрны тоо гэсэн үзүүлэлтүүдийн хамаарлын корреляцийн коэффициентийг тооцоход, 0.74 гарсан нь хэдийчинээ олон хүний хамарна, тэр хэмжээгээр ажлын байр бий болгох боломжтой гэдэг нь харагдаж байна. Иймд цаашид хөтөлбөрүүдийн хамрах хүрээг өргөжүүлэх чиглэлд анхаарснаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодит боломж гарахаар байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, арга хэмжээний үр нөлөөний ерөнхий үнэлгээ

Санал асуулгад “Та хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр нөлөөг ерөнхийд нь хэрхэн үнэлэх вэ?” гэсэн асуулт оруулж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр нөлөөг тодруулсан болно. Ингэхэд, судалгаанд хамрагдсан нийт иргэдийн хамгийн өндөр буюу 45.3 хувь нь эерэг нөлөө давамгай буюу өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ буюу нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээ тодорхой хэмжээгээр эерэг үр нөлөө үзүүлсэн гэж үзэж байна.

Зураг 21. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн ерөнхий үнэлгээ, хувиар



Эх сурвалж: Санал асуулгын дүн

“Сөрөг нөлөө давамгай” гэсэн хариултыг хамгийн цөөн буюу судалгаанд хамрагдсан 360 иргэнээс ердөө 4 хүн өгсөн боловч тодорхой нөлөөгүй гэдэг хариулттай нийлүүлбэл ¼-ийг бүрдүүлж байгаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийг

дэмжих бодлогын үр нөлөө хангалттай гэж дүгнэх боломжгүйд хүргэж байна. Мэдэхгүй эсвэл тодорхойлоход төвөгтэй гэсэн хариултыг судалгаанд хамрагдсан 10 иргэн тутмын 3 нь өгснөөс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр хэрэгжүүлж буй бодлого, хөтөлбөр мөн тооны иргэдэд төдийлөн мэдрэгдээгүй байж болох талтай гэсэн дүгнэлт гарч байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын ерөнхий үнэлгээг тодорхой шинж байдлаар авч үзвэл ялгаатай хандлага ажиглагдав.

Хүснэгт 30. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын үр нөлөөний ерөнхий үнэлгээ, хамрагдсан үйлчилгээ болон зорилтот бүлгээр

| Үйлчилгээ, зорилтот бүлэг | Эерэг нөлөө давамгай | Сөрөг нөлөө давамгай | Тодорхой нөлөөгүй | Мэдэхгүй/Тодорхойлоход төвөгтэй | Бүгд |
|-------------------------------------|----------------------|----------------------|-------------------|---------------------------------|--------------|
| Хамрагдсан үйлчилгээ | | | | | |
| Нийтлэг үйлчилгээ | 46.2 | 1.5 | 23.1 | 29.2 | 100.0 |
| Дэмжих арга хэмжээ | 50.5 | 0.9 | 26.1 | 22.5 | 100.0 |
| Аль аль нь | 46.9 | - | 28.1 | 25.0 | 100.0 |
| Зорилтот бүлэг | | | | | |
| Ажил хайгч | 37.6 | 0.8 | 45.1 | 16.5 | 100.0 |
| Ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн | 31.8 | 0.0 | 21.2 | 47.0 | 100.0 |
| Ажил олоход хүндрэлтэй иргэн | 5.6 | 0.0 | 22.2 | 72.2 | 100.0 |
| Малчин | 40.0 | 0.0 | 20.0 | 40.0 | 100.0 |
| Бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч | 40.0 | 0.0 | 20.0 | 40.0 | 100.0 |
| Нөхөрлөл, хоршооны гишүүн | 48.1 | 1.7 | 5.0 | 45.2 | 100.0 |
| Нийт | 45.3 | 1.1 | 24.7 | 28.9 | 100.0 |

Эх сурвалж: Санал асуулгын дүн

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээний үр нөлөөний нэгдсэн үнэлгээг хамрагдсан үйлчилгээгээр харьцуулахад ($p=0.000$), 50 орчим хувь нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээг эерэг нөлөө нь давамгай; 20 гаруй хувь нь сөрөг нөлөө давамгай болон тодорхой нөлөөгүй байсан гэжээ. Харин үйлчилгээний зорилтот бүлгээр харьцуулахад ялгаа байна ($p=0.000$). Ажил олоход хүндрэлтэй иргэнээс бусад бүлгийн иргэдийн 30-40 хувь нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын эерэг нөлөө давамгай гэж үзсэн нь харагдаж байна. Ажил олоход хүндрэлтэй иргэдийн хувьд эерэг үнэлгээ давамгай гэсэн хариулт доогуур байгаа нь бодлогын үр дүнд төдийлөн сэтгэл ханамжтай бус байгааг харуулав. Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх бодлого, эрх зүйн орчинд хийсэн шинжилгээнээс үзэхэд, ажил олоход хүндрэлтэй иргэдэд чиглэсэн үйлчилгээ, арга хэмжээний талаарх зохицуулалт сул байгаа талаарх дүгнэлт нь уг үр дүнтэй уялдаж байна.

Дүгнэлт

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний нөлөөгөөр хувь хүний мэдлэг, чадвар, хандлагад эерэг өөрчлөлт гарсан гэсэн хариулт 20.6-64.2 хувьтай давтагджээ. Холбогдох үйлчилгээнд хамрагдсанаар хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар мэдээлэл авсан, ажил хайхын тулд хаана, хэнд хандахаа мэддэг болсон зэрэг хариулт жин дарж, цалинтай болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтийн цар хүрээ төдийлөн өргөжөөгүй гэж хэлж болох төлөв байдал ажиглагдав. Гэхдээ эхлээд мэдлэгтэй болж, дараа нь хандлага, чадвар нэмэгдэж, улмаар дадал болж төлөвшдөг гэсэн утгаар харвал, эерэг холбоо, нааштай төлөв ажиглагдаж байгааг тэмдэглэх шаардлагатай.

Ажилтай болсон, өөрөө өөртөө ажлын байр бий болгож, хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг болсон гэсэн хариулт өгсөн иргэдийн хувь харьцангуй бага байсан нь ажилд зуучлалын гүйцэтгэл 2012-2019 оны дунджаар 54.8 хувь буюу ажил олгогчоос ирүүлсэн 10 ажлын байр тутмын 5-6-д нь иргэд зуучлагдан орж байгаа гэсэн дүнтэй уялдаж байна. Хөдөлмөрийн зах зээлд ажил олгогчийн зүгээс тавьж буй шаардлага, шалгуур болон ажил хайгчийн хэрэгцээ, сонирхол төдийлөн нийцдэггүй тул ажлын байранд бүрэн зуучлагдан орж чаддаггүй тал ажиглагдаж байна.

Авч үзэж буй хугацаанд ажил эрхлээгүй 10 хүн тутмын 3-7 нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний үр дүнд ажилд зуучлагдан орж, үндсэндээ ажилгүйчүүдээс хөдөлмөр эрхлэгчдийн эгнээнд шилжиж байна. Гэвч эдгээр иргэд өөрөөс болон ажил олгогчоос хамаарах шалтгаанаар төдийлөн тогтвор суурьшилтай ажилладаггүй болох нь тодорхой байв.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт хамрагдсанаар сүүлийн 4 жилийн хугацаанд нийт 20 гаруй мянган иргэн байнгын, 50 орчим мянган иргэн түр ажлын байртай болжээ. Энэ нь хөтөлбөрт хамрагдсан нийт иргэдийн 16.3 хувь нь байнгын, 51.8 нь ямар нэгэн ажлын байртай болж, орлого, амьжиргааны эх үүсвэртэй болсныг харуулав.

Санал асуулгад хамрагдсан иргэдийн 41.1 хувь нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний дүнд хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдсэн, 53.6 хувь нь нэмэгдээгүй гэж үзэж байгаа нь иргэд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын нийгэмд үзүүлэх үр нөлөөнд эргэлзэнгүй хандаж байгааг харуулав. Мэргэжилтнүүдийн ярилцлагаас үзэхэд, нэгдүгээрт, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлд салбар дундын оролцоо, хамтын ажиллагаа сул; хоёрдугаарт, энэ чиглэлээр явуулж буй үйлчилгээ, арга хэмжээ нь түр зуурын, 'гал унтраах' шинжтэй; гуравдугаарт, иргэд хөдөлмөр эрхлэх сонирхолгүй гэсэн үндэслэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд дэмжлэг болохгүй гэж үзжээ. Энэ нь зорилтын биелэлтийн үнэлгээтэй агуулгын хувьд уялдаж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр нөлөөний талаар ерөнхий үнэлгээг тодруулахад эерэг нөлөө давамгайл гэсэн хариулт өндөр хувьтай хэдий

ч, тодорхой нөлөөгүй гэсэн хариулт 30 орчим хувьтай байгаа нь анхаарал татав. Ялангуяа ажил олоход хүндрэлтэй иргэд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ эерэг үр нөлөө багатай хэмээн шүүмжлэлтэй хандаж байгаа нь энэ бүлэгт чиглэсэн үйлчилгээ дутмаг, хөтөлбөрүүдэд холбогдох зохицуулалт хангалтгүй байгаагийн илрэл болж байна.

4.3. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнд нөлөөлж буй хүчин зүйл, тулгамдсан асуудал

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнд нөлөөлөх хүчин зүйлд хязгаарлах хүчин зүйл болон бэрхшээлийн зураглал гаргах аргаар дүн шинжилгээ хийсэн болно.

“Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын зорилго ямар түвшинд биелж, үр дүнд хүрч байна вэ? Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогыг хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй ямар бэрхшээл байна вэ?” гэсэн асуултад иргэд, мэргэжилтнүүд эерэг, сөрөг ялгаатай хариултыг өгсөн. Уг асуултад 32 мэргэжилтнээс 18 нь; 24 иргэнээс 11 нь сөрөг байр суурьтай хариулт өгсөн ба зөвхөн сөрөг агуулгатай хариултын үндэслэлийг бодлого, эрх зүй; байгууллага, үйлчилгээ; иргэд буюу үр шим хүртэгч гэсэн хүрээнд тоймлов.

Хүснэгт 31. Хөдөлмөр эрхлэлтэд сөргөөр нөлөөлж буй хүчин зүйлийн талаарх хариултын нэгтгэл

| Бодлого | Байгууллага/үйлчилгээ | Иргэн |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Халамжтай харьцуулахад хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал орхигдох хандлагатай; Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого нь боловсрол, татвар, даатгал, зээл, мөнгө зэрэг бусад салбарын бодлоготой уялдаа сул; Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж буй ажил олгогчдод олгох татварын хөнгөлөлт, татаас, урамшуулал хангалтгүй; Хөдөлмөрийн салбарт улс төрийн нөлөөлөл өндөр; Орон нутгийн онцлогийг харгалзсан хөтөлбөр, үйлчилгээ дутмаг; Гол төлөв албан бус салбарт, байнгын бус ажлын бий болгодог; Хөтөлбөрийн хамрах хүрээг тогтоох аргачлал оновчтой бус; Улсын болон орон нутгийн төсвөөс үзүүлэх дэмжлэг сул; Хөдөлмөрийн салбарын статистик, мэдээлэлд тулгуурлан бодлого боловсруулдаггүй; Зорилт, үйлчилгээнд квот, тоог чухалчилж, чанарыг орхигдуулдаг; Үйлчилгээг санхүүжүүлэх тогтвортой эх үүсвэр байхгүй, төсвөөс үзүүлэх дэмжлэг сул; | <ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөрийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж буй байгууллагуудын бүтэц, зохион байгуулалтыг оновчлох, чиг үүргийн давхардал, хийдлийг арилгах шаардлагатай; Төр, ТББ, ажил олгогчийн хамтын ажиллагаа, түншлэл дутагдалтай; Үйлчилгээ үзүүлэх түвшинд хүний нөөцийн тоо цөөн, ажлын ачаалал өндөр; Хүний нөөцийн халаа, сэлгээ өндөр, ажлын гүйцэтгэлийн хяналт дутагдалтай; Хөдөлмөрийн талаарх статистик мэдээллийн чанар хангалтгүй; Ажлын байр бий болгох, ажлын байраар хангах чиглэлд олгогчийн хариуцлага, хандлага сул; Хувийн аж ахуйн нэгжүүдийн санхүүгийн чадавхи сул, ажлын байр бий болгох боломж хязгаарлагдмал; Орчин үеийн эх үүсвэрээр мэдээлэл түгээх, үйлчилгээнд цахим технологийг нэвтрүүлсэн байдал сул; Үйл ажиллагаанд кейс менежмент, профайлинг, үр дүнгийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ зэрэг шинэ тутам хандлагыг нэвтрүүлэх хэрэгцээ бий; | <ul style="list-style-type: none"> Иргэд хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлтгүй мэргэжил сонгодог; Ажил олгогчийн тавьж буй мэдлэг, ур чадварын шаардлага ба ажил хайгчийн мэдлэг, чадварын үл нийцэл ажиглагддаг; Ачаалал даах чадвар сул, тогтвор суурьшилтай ажиллах явдал хангалтгүй; Иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх, бизнес аж ахуй эрхлэх, өргөжүүлэх сонирхол, санаачлага сул; Халамжийн хэт шүтсэн хандлагатай; Хөдөлмөр эрхлэлтийг сайн дурын шинжтэй гэж үздэг; Ажлын хариуцлага алдах явдал цөөнгүй тохиолддог; Санхүүгийн дэмжлэгийг буруу зориулалтаар, үр ашиггүй зарцуулдаг; |

Эх сурвалж: Иргэд, мэргэжилтнүүдтэй хийсэн ярилцлагын судалгааны дүн

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнд нөлөөлж буй хүчин зүйл, тулгамдсан асуудлыг тодруулахдаа ярилцлагын өгөгдлийг суурь болгон ашиглаж, холбогдох хоёрдогч эх сурвалжаар өргөжүүлэн тайлбар хийх байдлаар дараах гурван хүрээнд шинжилж, дүгнэсэн.

Бодлогын түвшинд тулгамдаж буй асуудал

Бодлогын түвшинд нэн түрүүнд *нийгмийн халамжийн хамрах хүрээг оновчлох, халамжид хамрагдалтыг аль болох бууруулах* шаардлагатайг онцолсон байна. Учир нь хөдөлмөр эрхлэлттэй харьцуулахад халамжийн салбарын үйлчилгээ, санхүүжилт жин дардаг явдал нь иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх сонирхлыг сулруулж, халамжийг шүтэх хандлагыг бий болгож байна.

Хөдөлмөр эрхлүүлэх тодорхой хүчин чармайлт байгаа хэдий ч нөгөө талд нь халамж хэт хавтгайрсан тул хөдөлмөрлөх сонирхлыг бууруулдаг. 10 хоног ажиллах нийтийг хамарсан ажилд цалинг нь голоод ажилладаггүй хэрнээ хүнсний талонд хамрагдах гэж хөөцөлддөг. Эхнэр, нөхөр хоёулаа ажиллаад авч байгаа цалингаас өндөр дүнтэй халамжийн мөнгө авдаг хүмүүс маш олон бий.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний хүрээнд зөвлөгөө өгөх, зуучлах, санхүүгийн дэмжлэг буюу хөтөлбөрт хамруулах зэрэг 20 орчим нэр төрлийн үйлчилгээ үзүүлж байхад нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж, үйлчилгээ болон нийгмийн хөгжлийн үйлчилгээнд хамаарах 70 гаруй нэр төрлийн үйлчилгээг хүргэж байна. Мөн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр 2019 онд 30.1 тэрбум төгрөг зарцуулсан (ХНХЯ, 2020) атал зөвхөн цалинтай ээж хөтөлбөрт 91.1 тэрбум төгрөг (Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал 2016-2020, Дугаар 4, 2020) зарцуулсан байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжье гэвэл халамжийг зоригтой бууруулах хэрэгтэй. Одоо хүүхдийн мөнгө, хүнсий талон, цалинтай ээж гээд нэг өрх айл хамгийн багадаа 2 төрлийн халамж авах нөхцөл бүрдсэн. Сүүлийн 10 жилийн хугацаанд нэг ч хүн ажилд орсон гээд хүнсний талонд хамрагдахаа больё гэж ирж байгаагүй. Харин ч намайг халамжаас хаслаа гэж хэрүүл хийдэг. Халамж хавтгайраад байвал иргэдийн ажил хөдөлмөр хийх хүсэл сонирхол улам буурч, сэтгэлгээ ядуурсаар байна. Эрт үед бид үр хүүхэддээ боловсрол, хөдөлмөр өвлүүлдэг байсан бол одоо халамжид хэрхэн хамрагдах вэ гэдэг сувгийг нь зааж өгдөг, өвлүүлдэг болсон байна.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Халамж энэ хэвээр байгаа тохиолдолд хөдөлмөр эрхлэлт дэмжигдэхгүй. Аймгийн хэмжээнд 77 мянган хүн бий, үүнээс хүүхэд, том хүн нийлээд 9500 гаруй хүн хүнсний талон авдаг гэхээр 8 хүн тутмын нэг нь төрөөс үнэгүй хоол иддэг гэсэн үг. 20 жилийн өмнө Монгол улсын 3 хүн тутмын нэг нь ядуу байсан, одоо бахь байдгаараа байгаа гол асуудал нь хөдөлмөр эрхлэлт дэмжихгүй, халамж хавтгайрч буй явдал.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Халамжийн үйл ажиллагаа үндсэндээ өрх бүрт хүрч байгаатай зэрэгцээд иргэд төрд бүх зүйлээ даатгадаг, бэлэнчилдэг, төрд буруугаа тохдог зохисгүй хандлага нэмэгдэж, ухамсар, төлөвшил доройтож байгаад иргэд, мэргэжилтнүүд ихээхэн сэтгэл зовниж байсан. Гурван хүүхэдтэй, хүнсний талонд хамрагддаг өрхийн хувьд сард нийгмийн халамжийн сангаас 412 мянган төгрөгийн тэтгэмж авч байгаа явдал нь суурь хэрэгцээнд хүрэлцэх тул хөдөлмөр эрхлэлтийг эс урамшуулж байна.



Бодлогын түвшинд анхаарвал зохих, суурь шинжтэй хоёр дахь асуудал бол хөдөлмөр эрхлэлт, боловсролын салбарын бодлого, үйлчилгээний уялдаа сул байгаа явдал юм. Хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр орж ирж буй төгсөгчдийн дийлэнх нь дээд боловсролтой хэдий ч хөдөлмөрийн зах зээлд дээд мэргэжилтний эрэлт маш бага байдаг. Жишээ нь: 2019 оны 12 сарын дүнгээр нийт 71.124 ажлын байрны захиалга ирсний 18.8 хувь нь менежер болон мэргэжилтэн бусад нь худалдаа, үйлчилгээ, техникийн болон бусад энгийн ажил, мэргэжлүүд байна (ХХҮЕГ, 2019). Ийнхүү тоон утгаар хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт үл нийцэхийн зэрэгцээ төгсөн гарсан мэргэжилтнүүд ажил олгогчийн тавьж буй мэдлэг, чадварын болон бусад шаардлагыг хангадаггүй тул ажилгүйдэл бодитоор оршсоор байна.

Иргэдийн зүгээс мэргэжлээ буруу сонгож, хөдөлмөрийн зах зээлд ажил эрхлэх боломжгүй болж байна. Ажлын байрны зарыг харахаар дээд боловсрол төдийлөн шаардахгүй, мэргэжлийн боловсрол шаардах, эсвэл боловсролын өндөр шаардлага тавигдахгүй ажлууд байдаг. Мөн ажил олгогчийн тавьж буй мэдлэг, ур чадварын шаардлагыг хангадаггүй явдал нь иргэдийн зүгээс хөдөлмөр эрхлэхэд бэрхшээл болдог.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Мэргэжлийн боловсролын тухайд сургалтын үйл ажиллагаа нь БШУЯ-нд хамаардаг атал, төгсөх ажлын байраар хангагдах үйл ажиллагаа нь ХНХЯ-д хамаарч буй явдал нь бодлогын түвшний бас нэг зөрүүтэй байдал мөн. Иймд Монгол улсын хөгжлийн тэргүүлэх чиглэл, шинээр бий болох ажлын байрны тоотой уялдуулан их, дээд сургууль, МСҮТ-д элсэгчдийн тоо, квотыг тогтоож мөрдүүлдэг, мэргэжилтэн бэлтгэж буй сургалтын хөтөлбөр, чанарт тогтмол үнэлгээ хийж, эргэх холбоог хөгжүүлдэг үйл ажиллагаа үгүйлэгдэж байна. АМЧБОУ-ний хүрээнд дунд сургуулийн төгсөх ангийн сурагчдад зориулан мэргэжил сонголтын зөвлөгөөг өгдөг, ажил мэргэжлийн зөвлөх чиглэлээр магистрын сургалтын хөтөлбөр хэрэгжүүлж байгаа зэрэг бодит ажлууд байгаа боловч бодлогын түвшинд, цогц байдлаар хандах нь чухал байна.

Хөдөлмөр эрхлэлт нь иргэдийн боловсролоос гадна эдийн засгийн төлөв байдал, иргэдийн худалдан авах чадвар, татвар, зээлийн бодлого, борлуулалтын дэмжлэг зэрэг олон хүчин зүйлээс хамаардаг. Гэтэл хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлд салбар хоорондын уялдаа, зохицуулалт дутмаг байна. Жишээ нь: ЖДҮ, Сум хөгжүүлэх сан, Зээлийн батлан даалтын сан зэрэг олон сангуудын үйл ажиллагаа нь тус тусдаа хууль, бодлогоор зохицуулагдаж, салангид хэрэгжсэнээр хөдөлмөр эрхлэлтэд бодитой дэмжлэг болохгүй байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого нь ажилгүй, ажилгүйдэлд өртөх эрсдэлтэй иргэнээс гадна ажил олгогчид адил үр шимийг үзүүлж, ажил олгогчийн оролцоог хангасны үндсэн дээр үр дүнтэй хэрэгжих нөхцөл бүрдэнэ.

Гэтэл хөтөлбөр, үйлчилгээ голчлон иргэдэд чиглэж, ажил олгогчид бодит дэмжлэг сул байгаа явдал нь ажилгүйдэл буурахад нөлөөлж чадахгүй байна.

Ажил олгогчдын зүгээс биднийг бодитой сайн дэмжихгүй байна гэсэн асуудлыг их гаргадаг. Бодлого, эрх зүйн талаас хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж буй ажил олгогчдод олгох урамшуулал, хөнгөлөлт хангалтгүй учраас ажил олгогчдыг татан оролцуулах боломж хязгаарлагдмал. Ажил олгогчдыг дэмжих чиглэлд Хөдөлмөрийн тухай хуулин дахь хөгжлийн бэрхшээлтэй, хорих ангиас суллагдсан, асрамжийн газраас чөлөөлөгдсөн гэх мэт иргэдийг ажлын байраар хангасан нөхцөлд эдгээр иргэдийн 12 сарын цалинтай тэнцэх хэмжээний урамшууллыг нэг удаа олгоно гэсэн заалт байдаг. Татвар, татаас гэх мэт чиглэлээр ямар нэгэн урамшуулал байдаггүй.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Энэ нь “Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-ийн хүрээнд олгож буй санхүүжилтийг зөвхөн ажил олгогчийг дэмжих чиглэлээр зарцуулна гэвэл бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийг ажлын байраар хангах боломжгүй, бага дүнтэй санхүүжилт болох талаарх симуляцийн шинжилгээний дүнтэй уялдаж байна. Иймээс ажил олгогчид хэрэгцээтэй ажлын байрны талаар мэдээлэл хүргэж, захиалга өгч, ХХҮГ, хэлтсүүдтэй хамтарч ажиллах тал дээр хөшүүн хойрго, мэргэжилтнүүд байгууллагуудтай биечлэн уулзах байдлаар ажлын байрны захиалга авах явдал элбэг байдаг ажээ.

Манай улсын нийт аж ахуйн нэгж, байгууллагын 87.2 хувь нь 9 хүртэлх тооны ажиллагчидтай (ҮСХ, 2020), санхүүгийн чадавхи, тогтвортой байдал сул, эдийн засгийн өөрчлөлтөд эмзэг мэдрэмтгий байгаа явдал нь *ажлын байрыг бий болгох* боломжийг хязгаарлаж байна. Иймд ХЭДҮЗ-өөс баталсан зорилтот хөтөлбөрүүдийн хүрээнд хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийг голлон дэмжих, эсвэл түр ажлын байраар хангах зэргээр амиа аргацаасан байдалтай үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж байгаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой байдалд томоохон дэмжлэг болж чадахгүй байна гэсэн дүгнэлтийг судалгаанд хамрагдагчид онцолж байсан юм.

Төрийн байгууллага гэхэд улс төрөөс хамааралтай, сонгуулийн жилээр хүний нөөцийн халаа сэлгээ явагддаг, хувийн хэвшлүүд нь эдийн засгийн уналт, хямралд эмзэг мэдрэмтгий тул тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг бий болгох нь амаргүй зүйл. Харин одоо байгаа ажлын байрыг тоо хэмжээний хувьд хадгалж, ажилгүйдлийг бууруулсан эсэхээр хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнг тооцох учиртай.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Түүнээс гадна аж ахуйн нэгжийн хэмжээ, онцлогоос үл хамаарсан татвар, зээл, даатгалын бодлоготой, жижиг, дунд бизнест төдийлөн ээлтэй бус, бизнес эрхлэхтэй холбоотой ‘өртөг өндөр’, зах зээлд тэсч үлдэх сорилт ихтэй

Монгол улсын хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд жижиг аж ахуйн нэгжид бага дүнгээр татвар ногдуулах зэрэг аж, ахуйн нэгжийн онцлогт тулгуурласан ялгаатай урамшуулал, хөнгөлөлт дутагдаж байна. Мөн үйлдвэрлэгчид бус, худалдан борлуулагчид өндөр ашиг олох нөхцөл байдал бүрдсэн учир баялаг бүтээгчид буюу жижиг, дунд үйлдвэрлэгчдийг татвар, зээл, борлуулалтын бодлогоор дэмжих тал онцгой анхаарах хэрэгцээ бий.

Дэлхийн улс орнууд хөдөлмөр эрхлэлтийн чиглэлд албан салбар дахь хөдөлмөр эрхлэлтийг онцгой дэмжиж, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг хэрэгжүүлэхэд бодлогын зорилгоо чиглүүлж байна. Манай улсын хувьд ч ялгаагүй “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого”-ын зорилт “Хүн амын хөдөлмөр эрхлэх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлж, ажиллах хүчний мэргэжлийн ур чадварыг тасралтгүй хөгжүүлэх замаар хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг тэнцвэржүүлэн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, ядуурлын түвшинг бууруулахад чиглэнэ” хэмээн тодорхойлсон. Гэтэл хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээнд хэрэгжиж буй хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөрүүд ерөнхийдөө *албан бус салбар дахь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих*, өргөжүүлэхэд чиглэж байгаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой байдал, ажлын байрны баталгаа, цалин хөлсний тогтмол байдал, нийгмийн даатгалд хамрагдалтын талаас учир дутагдалтай нөхцөл байдлыг бий болгож байгааг анхаарууштай. Түүнчлэн судалгаагаар ажил хайгаад олдохгүй нөхцөлд иргэд хувиараа бизнес эрхлэхээс өөр аргагүйд хүрдэг болох нь харагдсан тул байнгын ажлын байраар хангах чиглэлд далайцтай ажил үгүйлэгдэж байна.

ХЭДҮЗ-өөс баталсан бүхий л хөтөлбөр аймаг, сум, дүүрэгт үндсэндээ *нэг загвараар хэрэгждэг*. Гэтэл манай улсын ихэнх сумын хүн амын тоо цөөн учир зах зээлийн багтаамж бага, үүнтэй холбоотойгоор бизнес эрхлэх, шинэ ажлын байр бий болгох боломж хязгаарлагдмал байгаа юм. Энэ тохиолдолд нийслэл, аймгийн төв, суманд адил зорилтот хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх нь зохистой арга хэрэгсэл болж чадахгүй байна.

Сум, орон нутгийн онцлог өөрөө ажилгүйдлийг бууруулж, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд маш төвөгтэй. Хүн ам цөөн учир зах зээлийн багтаамж бага, иргэдийн дийлэнх нь МАА эрхлэх замаар амьжиргаагаа залгуулдаг. Бусад төрлийн бизнес эрхлэх боломж хязгаарлагдмал. Жишээ нь, буриад гутал оёдог хүний хувьд бизнес нь бараг 7-8 жилийн эргэлттэй. Учир нь нэг гутал худалдан аваад бараг 7-8 жил өмсдөг. Зах зээл бага, өөр борлуулалтын суваг тааруу учир бизнес эрхэлж орлого, амьжиргаагаа дэмжих боломж хязгаарлагдмал. Ер нь түр зуурын шинжтэй ажлаар аргацаах байдлаар яваад байх талтай.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Иймд орон нутгийн онцлогийг харгалзсан тусгай арга хэрэгсэл, үйл ажиллагаа шаардлагатай. “Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр”-ийн үр дүн харьцангуй сайн байна гэсэн саналыг олонтаа дурдаж байсан боловч ногоон хөгжил, байгаль орчин-нийгэм-эдийн засгийн харилцан уялдаа бүхий *тогтвортой хөгжлийн зарчимтай* холбон авч үзвэл, урт хугацаанд үр нөлөөтэй эсэхийг эргэн харах шаардлага бий.

ХЭДҮЗ-өөс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн хамрах хүрээг судалгаанд суурилан тогтоодог ажээ. Тухайлбал: МСҮТ төгсөгчдийн 60 гаруй хувь нь ямар нэгэн ажил хөдөлмөр эрхэлдэггүй гэсэн судалгааны дүнгүнд эслэн залуучуудад зориулсан гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж байгаа талаар мэргэжилтнүүд тэмдэглэж байв. Гэвч *зорилтот бүлгийг тогтоож буй аргачлалыг эргэн харах* бодит шаардлага байгааг судалгаанд оролцогчид онцолж байсан.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, үйлчилгээнд хамрагдвал зохих зорилтот бүлгийг зөв тогтоох явдал чухал юм. Жишээ нь: Өдөртөө 300 мянган төгрөгийн орлоготой хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг иргэн “Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-т хамрагдаж байгаа нь хэр зэрэг бодитой вэ? гэдэг асуулт гарч байна.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл
Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих 6 үндсэн хөтөлбөрөөс залуучуудад зориулсан гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр байдаг. Энэ нь залуучууд ажилгүй байгаа, бизнес эрхлэх хүсэлтэй гэдэг судалгаа, таамаглал дээр тулгуурласан боловч ямар нэгэн ажлын туршлагагүй залуучууд шууд гарааны бизнес эрхэлж, амжилт олно гэдэг амаргүй зүйл учир үр дүн бага. Эсрэгээр цалинтай ажилд зуучлах, магадгүй 100-аас дээш тооны ажиллагчидтай байгууллагуудын нийт ажиллагчдын 3-5 хувь нь 18-30 насны залуучууд байна гэдэг заалтыг хөдөлмөрийн хуулинд оруулбал илүү үр дүнтэй санагддаг.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр ажилгүй, ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй нийт иргэдийг бус, тодорхой бүлгийг хамардаг тул эдгээр бүлгийг судалгааны үндсэн дээр бодитой сонгох хэрэгцээ, шаардлага тавигдаж байна.

Одоогоор захиргааны маягаар засаг захиргааны анхан шатны нэгжээс цуглуулж ХХҮЕГ-т нэгтгэсэн албан мэдээ, ҮСХ-оос зохион байгуулж буй “Ажиллах хүчний түүвэр судалгаа”, “Хөдөлмөрийн нөөц дутуу ашиглалтын судалгаа” зэрэг томоохон түүвэр судалгаа, ХНХЯ-ны харъяа ХНХСИ-аас явуулдаг судалгааг хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх мэдээллийн үндсэн эх сурвалжид хамруулахаар байна. Гэвч эдгээр өгөгдөл, мэдээллийн уялдаа сул, бодлогын хэрэгжилтийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд ашиглах боломж

хязгаарлагдмал байгаа тул мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох, мэдээллийн нээлттэй, ил тод байдлыг хангах, улмаар өгөгдөл, мэдээллийг эргэлтэд оруулж, бодлого, шийдвэрт ашиглах нь чухал болно. Мөн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, арга хэмжээнд тогтмол мониторинг хийснээр төлөвлөлт, гүйцэтгэлийг сайжруулах бодит боломж байна.

Байгууллага, үйлчилгээнд тулгамдаж буй асуудал

Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцдаг нэг институт болох Нийслэлийн хөдөлмөр эрхлэлтийн газрын статус, чиг үүргийг тодорхой болгох шаардлагатай байгаа талаар судалгаанд оролцогчид онцолж байсан. Одоогоор НХЭГ нь Нийслэлийн захирагчийн ажлын албаны харъяанд үйл ажиллагаа явуулдаг бөгөөд ХХҮЕГ болон дүүргүүдийн ХХҮХ-тэй шууд харилцаа холбоо багатай байгаа нь институцийн талаас учир дутагдалтай байдлыг бий болгож байна.

Дүүргүүдийн ХХҮХ-ийн үйл ажиллагаа НХЭГ-ын үйл ажиллагаатайгаа төдийлөн уялддаггүй. Дүүргүүдээсээ ямар нэгэн тоо мэдээ, тайлан авах боломжгүй, тус тусдаа зорилго дэвшүүлээд яваад байгаа байдал ажиглагддаг. Уг нь аймаг/нийслэл, сум/дүүрэг гээд засаг захиргааны нэгжээрээ байгууллагуудын бүтэц тодорхойлогдоод, түүнийг дагасан чиг үүрэг, санхүүжилт нь олгогдоод явбал хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогод үр нөлөө гарна.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Мөн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болох ХНХЯ, хэрэгжүүлэгч агентлаг болох ХХҮЕГ-ын чиг үүргийн уялдааг хангах шаардлага байгааг зарим мэргэжилтнүүд онцолж байв.

ХНХЯ, ХХҮЕГ-ын зарим хэлтэс, нэгжийн хамаардаг асуудал адил байгаа мэт төлөв байдал ажиглагдаад байдаг. Тэгэхээр чиг үүргийн давхардал, хийдэл байгаа эсэхийг тодруулж, хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн байгууллагуудын бүтэц, зохион байгуулалтыг сайжруулах нь энэ чиглэлд хийх хамгийн чухал асуудлын нэг болно гэж үзэж байна.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Төрийн үйлчилгээний хүртээмж, чанар, үр ашгийг дээшлүүлэхэд төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийн хамтын зүтгэл, хамтын ажиллагаа шаардлагатай. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлд сургалтын үйл ажиллагааг ТББ-тай хамтран хэрэгжүүлдэг жишиг байгаа ч түншлэн ажиллаж буй байгууллагын гүйцэтгэлд тогтмол үнэлгээ, дүгнэлт өгөх тал дээр анхаарах зүйл бас байгаа нь тодорхой байна.

Сургалтын үйл ажиллагааг энэ Засгийн газрын үеэс төрийн байгууллагууд өөрсдөө биш, эрх авсан ТББ-уудаар гэрээлэн гүйцэтгүүлж байна. Эдгээр ТББ-уудын багшлах боловсон хүчин тийм ч хангалттай бус, ур чадвар, заах арга барил тааруу санагддаг. Мониторинг хийх маягаар сургалтын үйл ажиллагааг судалж байхад

ихэнх оролцогчид хурдан дуусаасай гэсэн хандлагатай, сургалтад ач холбогдол өгөх хандлага сул байдаг.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Ажилд зуучлалын тухайд дунд, тусгай мэргэжлийн боловсролтой иргэдээс гадна дээд боловсролтой ажил хайгчдад түлхүү үйлчилгээ үзүүлдэг Biznetwork зэрэг платформтай хамтран ажиллах боломжтой. 2019 оны эхэнд ажилд зуучлалын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг хувийн биржийн тоо 80 байсан ч оны эцэст 40 болж буурсан нь эдгээр байгууллагын үйлчилгээний чанар хангалтгүй байгааг харуулна (Селин Ферре, 2020). Иймд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлд хувийн хэвшилтэй хамтрах үр дүнтэй түншлэлийн үйл ажиллагаа үгүйлэгдэж байна.

Дэлхийн улс орнуудын практикаас үзэхэд, сургалт-зөвлөгөө-дэмжин туслах зэрэг бүхий л үйл ажиллагааг цогцоор хэрэгжүүлснээр хөдөлмөр эрхлэлт дэмжигддэг. Манай улсын хувьд хөдөлмөрийн салбарт хүний нөөц дутмаг байгаа явдал нь кейс менежментийн зарчмаар ажиллах боломжийг хязгаарлаж байна.

Аймгийн хэмжээнд хөдөлмөр, халамжийн салбарт нийт 48 хүний орон тоотой. Эдгээр төрийн албан хаагчид нийтдээ 70 гаруй мянган хүнд хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлдэг. Энэ нь нэг хүнд ногдох ачааллыг нэмэгдүүлж, үйлчилгээг хүртээмжтэй, чанартай хүргэхэд асуудал болдог. Ялангуяа ганцаарчилсан зөвлөгөө, чиг баримжаа олгох сургалт явуулна гэхээр хүний нөөцийн хүрэлцээ дутмаг байдал илүү илэрдэг.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Бодит байдал дээр хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр хариуцсан мэргэжилтнүүд хөтөлбөрт хамрагдагчид санхүүгийн эргэн төлөлтөө цаг хугацаанд нь хийж байгааг хянаж, шаардлага хүргүүлж, заримдаа шүүхэд өгөх хүртэл арга хэмжээ авдаг тул ажлын ачаалал өндөр хандлага ажиглагдаж байв. Ийнхүү ажлын ачаалал өндөр, цалин бага учраас хөдөлмөрийн салбарт ажиллагчид нэлээд тогтвор суурьшилгүй ажилладаг, энэ нь бодлогын хэрэгжилт, үр дүнд нөлөөлдөг байна.

Төрийн байгууллага учир улс төрөөс хамааралтай, сонгуулийн жилээр хүний нөөцийн халаа сэлгээ явагддаг, хувийн хэвшлүүд нь эдийн засгийн уналт, хямралд эмзэг мэдрэмтгий тул тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг бий болгох нь амаргүй зүйл.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлд мэдээлэл, харилцаа холбооны технологид суурилсан цахим мэдээлэл, үйлчилгээг хөгжүүлэх бодит ажлууд хэрэгжиж байгаа нь хүний нөөцийн дутагдалтай байдлыг шийдвэрлэх,



үйлчилгээний хүртээмжийг дээшлүүлэхэд дэмжлэг болж байна. Гэвч энэ нь цахим технологи хэрэглэдэггүй, интернэт орчинд холбогдох боломжгүй бүлгийг үйлчилгээний гадна үлдэхэд нөлөөлж байгааг анхаарах шаардлагатай. Ойрын хугацаанд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны нэг нь санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлтийг банкинд биечлэн очихгүйгээр *хялбар төлөх шийдлийг нэвтрүүлж*, цахимжуулах явдал юм. Учир нь ХЭДС-аас авсан санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлтийг заавал банкинд очиж, төрийн сангийн дансанд төлдөг явдал нь иргэдэд чирэгдлийг үүсгэхийн зэрэгцээ хугацаандаа төлөхгүй байх эрсдлийг бий болгож байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн талыг бий болгогч гол оролцогч болох ажил олгогчдын нийгмийн хариуцлагын үйл ажиллагаа ажлын байрыг бий болгоход чухал үүрэгтэй. Гэвч өнөөгийн практикт ажил олгогчдод чиглэсэн урамшуулал, дэмжлэг сул учраас оролцоог нь төдийлөн хангаж чадахгүй байна. Ихэнх байгууллагууд мэргэжил, ур чадвар төдийлөн шаардахгүй ажлыг хөдөлмөрийн биржээр дамжуулан захиалдаг, захиалгад хөдөлмөрийн мэргэжилтэн голлох үүрэгтэй оролцдог ажээ.

Хувийн байгууллагууд сайн дураараа ажлын захиалга өгөх нь ховор. Голдуу мэргэжилтнүүд очиж захиалга авах байдлаар ажилладаг. Ажлын байрны шаардлага, зарыг боловсруулахдаа тухайн ажилтайгаа уялдуулалгүй гаргах талтай. Энэ нь ажилд зуучлах үйлчилгээнд дэмжлэг болдоггүй.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

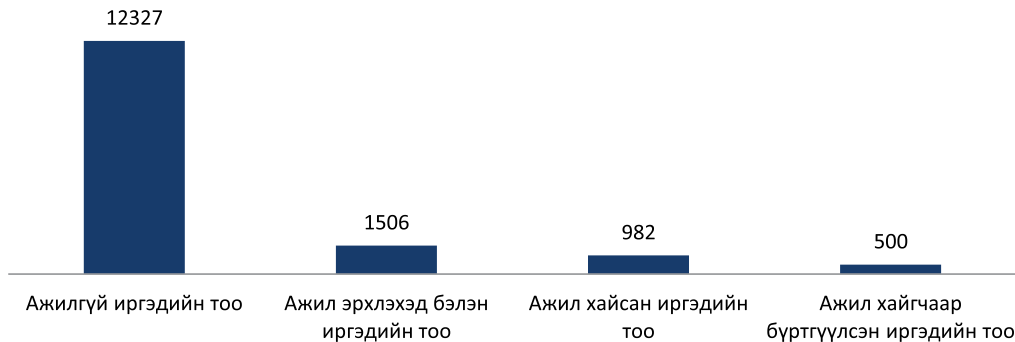
Түүнээс гадна хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, үйлчилгээ, арга хэмжээний үр дүнд тогтмол дүн шинжилгээ хийх, санал гомдол шийдвэрлэх механизмыг хэрэгжүүлэх, хэрэглэгчийн үнэлгээ, кейс-үр дүнгийн анализ зэрэг *гүйцэтгэлийн үнэлгээ, мониторингийн шинжтэй үйл ажиллагааг тогтмол хэрэгжүүлж*, эргэх холбоог хөгжүүлэх нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээний хүртээмж, чанар, үр ашгийг дээшлүүлэх, улмаар бодлогын үр нөлөөг нэмэгдүүлэхэд томоохон дэмжлэг болно.

Иргэдтэй холбоотой тулгамдаж буй асуудал

Иргэдийн зүгээс хөдөлмөр эрхлэлтэд сөргөөр нөлөөлж, бодлогын үр дүнг хазайлгадаг гол хүчин зүйл нь *хөдөлмөр эрхлэх сонирхолгүй явдал* гэж иргэд, мэргэжилтнүүд үзэж байв. Үүнтэй уялдуулан иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх сонирхлыг тандах зорилгоор ҮСХ-оос явуулсан “Ажиллах хүчний түүвэр судалгаа 2018” судалгааны өгөгдлийн баазыг ашиглан холбогдох бодолт, тооцооллыг хийсэн болно. Үндэсний хэмжээний түүвэртэй энэ судалгаанд хөдөлмөрийн насны 44260 иргэн хамрагдсаны 12327 нь судалгаанаас өмнөх 7 хоногийн хугацаанд ямар нэгэн ажил эрхлээгүй, ажилгүйчүүд байна. Эдгээр иргэдээс өнгөрсөн 7 хоногт, мөн ирэх 14 хоногт ажил хийхэд бэлэн эсэхийг судлахад, 1506 нь буюу 8 хүн тутмын нэг нь “тийм” гэсэн хариулыг өгчээ.

Ажил хийхэд бэлэн байгаагүй шалтгаанд суралцаж байгаа, хүүхэд/өвчтөн/өндөр настан асарч байгаа, тэтгэвэрт байгаа гэх мэт хариулт зонхилж, **ажил хийхийг хүсээгүй** (124 хүн) гэдэг хариулт багахан хувьтай байна.

Зураг 22. Ажилгүйчүүд, боломжит ажиллах хүч болон ажил идэвхтэй хайгчдын тоо, 2018 оноор

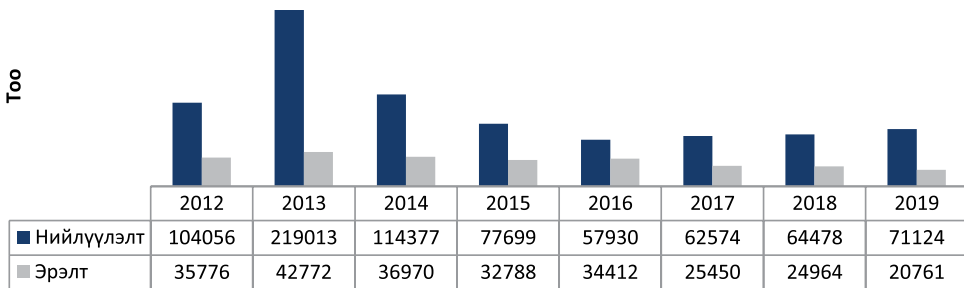


Эх үүсвэр: ҮСХ, "Ажиллах хүчний түүвэр судалгаа 2018" судалгааны өгөгдлийн баазад суурилсан тооцоо

Ажил хийхэд бэлэн байгаа 1506 иргэний 2/3 нь буюу 982 иргэн сүүлийн 30 хоногт ажил хайсан, ажил хайсан иргэдийн 50 орчим хувь нь буюу ердөө 500 хүн нь хөдөлмөрийн биржид бүртгүүлжээ. Ийнхүү ажилгүй иргэдээс ажил хийхэд бэлэн, ажил хийхэд бэлэн иргэдээс ажил хайсан, ажил хайсан иргэдээс хөдөлмөрийн биржид бүртгүүлсэн хувь хэмжээ шат дараалан буурсаар ажил хийхэд бэлэн байгаа 3 хүн тутмын нэг нь хөдөлмөр эрхлэх идэвхтэй оролдлого хийсэн байна.

Боломжит ажиллах хүч буюу ажил хийхэд бэлэн байгаа иргэдээс ажил хийгээгүй шалтгааныг тодруулахад ажил олдохгүй байгаа - 390 хүн; улирлын ажилтай - 25 хүн; гэрийн ажилтай - 24 хүн; мэргэжил, дадлага байхгүй - 15 хүн; ажил олгогчийн шалгуурт нийцэхгүй - 13 хүн; ажил хийхийг хүсээгүй - 12 хүн; цалин бага - 5 хүн (Ажиллах хүчний түүвэр судалгааны бааз, 2018) гэсэн гол шалтгаан дурдагджээ. Гэхдээ ажил хөдөлмөр эрхлэх боломжтой 4 хүн тутмын нэг нь *ажил олдохгүй* гэсэн шалтгааныг дурдсан нь хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлт нь эрэлтээс тогтмол давж буй түгээмэл хандлагаас эсрэг нөхцөл байдлыг бий болгож байна.

Зураг 23. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт, 2012-2019 оноор



Эх сурвалж: (ХНХЯ, ХЭДҮЗ, 2020).

Хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлтийг хөдөлмөрийн зах зээлд бэлэн байгаа сул ажлын байрны тоо буюу ажлын байрны захиалгаар, эрэлтийг ажил хийхэд бэлэн, бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийн тоогоор тус тус тооцвол, хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлт эрэлтээс тогтмол өндөр байгаа явдал нь нэг талаас ажлын байрны талаарх мэдээлэл хүртээмжгүй байдлыг харуулж байна. Нөгөөтэйгүүр, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээнд хамрагдахтай холбоотой шат дамжлагыг бууруулж, хөнгөн шуурхай байдлыг хангах шаардлага байгааг анзаарууштай. Түүнчлэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны чанар, үр дүнд итгэдэггүй тул өөр эх сурвалжаар ажил хайсан байхыг үгүйсгэхгүй.

Хөдөлмөр эрхлэх сонирхол, хандлагагүй хүн гэж байхгүй байх. Гол нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлого, үйлчилгээ ямар байна вэ гэдэг нь чухал асуудал. Миний хувьд ажилтай болохдоо ажилгүй гэж бүртгүүлээд үр дүн гараагүй тул хувийн шугамаар ажилтай болсон.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Ажил олдохгүй гэсэн шалтгааны өмнө тохирох ажил гэсэн тодруулга дагалдах учиртайг анхаарах хэрэгтэй. Өөрөөр хэлбэл, ажлын нэршил, нөхцөл, цалин хөлс, ажиллах цагийн хувьд ажил хайж буй хүний эрэлт, хэрэгцээнд нийцэхгүй явдал байсаар байна. Мөн ажил олгогчийн хувьд багахан цалин олгох, цалинг цагт нь олгохгүй байх, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхгүй байх асуудал гаргах нь ч бий.

Миний хувьд урьд нь хувийн байгууллагад ажиллаад цалингаа 4 сар орчим авч чадалгүй гарсан. Энэ үед ямар нэгэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй. Харин одоо их дээд сургууль төгсөөгүй ч мэргэжлийн үнэмлэхтэй болохоор хувиараа сэтгэл амар ажил хийж байна.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Захиалгаар ирсэн ажлын байрны зараас харахад цалин маш бага байдаг. Өдөрт автобус дамжаад, хоол идээд бараг гэр бүлд нэмэргүй

шахам цалингаар хөдөлмөр эрхлэх сонирхолтой хүн ховор. Тэрнээс гадна нийгмийн даатгал төлдөг ажил олгогч ховор.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Эдийн засагч Адам Смитийн хэлснээр хөдөлмөрлөснийхөө төлөө авч байгаа цалин, орлого нь амьжиргаанд хүрэлцээ багатай бол “бага цалинтай ажилласнаас цалингүй зугаалсан нь дээр” (С.Баатар, 2011) хэмээх ойлголтыг нийгэмд үүсгэж, ажилдаа сэтгэл ханамжгүй байдал, хөдөлмөрт хандах сөрөг хандлагыг бий болгоод зогсохгүй цалин бага гэсэн шалтгаанаар ажиллахгүйдэл бий болдог байна. Цалин хөлсний хэмжээг нэмэгдүүлэх асуудал нь *хөдөлмөрийн бүтээмжтэй* зүй ёсоор холбогддог. Учир нь хөдөлмөрийн бүтээмж нэмэгдээгүй байхад цалин хөлсний түвшинг нэмэгдүүлснээр ажил олгогчийн зардал өсч, урт хугацаанд хөрөнгө оруулалт, цаашлаад дотоодын нийт бүтээгдэхүүн буурах талтай.

Судалгаагаар, манай улсын нэг ажилтанд ногдох хөдөлмөрийн бүтээмж дэлхийн дунджаас 50 хувиар, Азийн хөгжингүй орнуудаас дунджаар 4 дахин хоцорсон явдал нь бүтээмж доогуур, улмаар цалин хөлсний түвшин хангалтгүй байхад нөлөөлж байна (Б.Нарантулга, 2016). Иймд эдийн засгийн салбаруудад орчин үеийн техник, технологийг нутагшуулан инновацийг хөгжүүлснээр хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлж, нэмүү өртөг шингээсэн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг өргөжүүлэх нь цалингийн өсөлтийг хангах үндэс суурь болно.

Хөдөлмөр эрхлэлтэд хувь хүний зүгээс нөлөөлж нэг хүчин зүйл нь ажил олгогчийн тавьж буй мэдлэг, ур чадварын шаардлага ба ажил хайгчийн *мэдлэг, чадварын үл нийцэл* болох нь харагдсан. Иймд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээнд хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох, мэргэжлийн болон давтан улмаар ажлын байранд дадлагажуулах сургалтыг хөдөлмөрийн зах зээлд тавигдаж буй мэдлэг, ур чадварын шаардлагатай нийцүүлэн үргэлжлүүлэн зохион байгуулах шаардлага байна. Гагцхүү сургалтын агуулга, арга зүйг хэрэгцээнд нийцүүлэн сайжруулах, ажлын байранд дадлагажуулах сургалтыг ажил олгогчтой хамтран явуулах чиглэлд түншлэлийг хөгжүүлэх нь сургалтын үр өгөөжийг нэмэгдүүлэхэд хувь нэмэр үзүүлнэ.

Хөдөлмөр эрхлэх сонирхолтой холбоотой өөр нэг асуудал *бол хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой эрх, үүргийн зөрчил* юм. Хувийн өмчийн харилцаанд суурилсан зах зээлийн нийгэмд хөдөлмөрлөх эрхийг Үндсэн хуулиар тунхаглан зарлах бол түүнийг хангах механизм төрд байдаггүй тул хоосон лоозон болж үл биелэх, бэлэнчлэх сэтгэлгээнд зууралдахаас цаашгүй болно. Иймээс хөдөлмөрлөж, аж амьдралаа засан тохинуулж авч явах нь хүн бүрийн журамт үүрэг болгон Монгол улсын Үндсэн хуулиар хуульчилсан (Г.Совд, 1999). Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөр эрхлэх нь Монгол хүн бүрийн ёсчлон биелүүлэх үндсэн бус, сайн дурын шинжтэй үүрэг юм. Гагцхүү иргэн бүрт хөдөлмөрлөх журамт үүргээ хэрэгжүүлэх эдийн засаг, нийгэм сэтгэл зүйн механизм бүрдүүлээгүй атлаа



халамжийн элдэв хөтөлбөр хэрэгжүүлэх нь бэлэнчлэх сэтгэлгээг дэврээдэг (Г.Совд, 1999).

Өдрийн 40 мянган төгрөгөөр өвс буулгах хүн олддоггүй. Өдөржин биеийн хүчний ажил хийх шаардлага тэр хүнд алга байна. Учир нь ямар нэгэн сувгаар халамжийн тэтгэмжид хамрагдаад хүүхдийн мөнгө, хүнсний талон дээрээс нь өөр нэг тэтгэмж авахад л өлсөхгүй, наад захын хэрэгцээгээ хангаад яваад байх боломжтой болсон. Бараг архины мөнгөө олох зорилгоор ганц нэг ажил хийдэг.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

АНУ-ын хувьд халамжаас ажил эрхлэлт рүү шилжих явдлыг дэмжихийн тулд хэд хэдэн хатуу шаардлагуудыг тогтоосон талаар өмнө дурдсан. Тухайлбал, халамжийг хамгийн ихдээ хоёр жил авсны дараа насанд хүрсэн хүн ямар нэг хэлбэрээр ажил эрхлэх ёстой бөгөөд ажил эрхэлсэнд тооцогдохын тулд хувь хүн 1997-1998 онд хамгийн багадаа долоо хоногт 20 цаг, 2000 оноос эхлэн долоо хоногт 30 цаг ажиллах шаардлагатай гэж заасан байна. (Жозеф Штиглиц, 2000). Германы судлаач А.Керами “Монгол улсын нийгмийн халамжийн тогтолцоо нь зарим үйлчилгээнд амьжиргааны доод түвшинг шалгуур болгодог ч хөдөлмөрийн албадтай холбоотой нөхцөл тавьдаггүй” (Aifio Cerami, 2006) гэсэн дүгнэлт ч одоо ч хүчин төгөлдөр байна. Иймд нийгмийн халамжийн хамрах хүрээ, зорилтот бүлгийг тогтоох аргачлалыг оновчлох, улмаар хөдөлмөрийн боловсрол олгох, хөдөлмөр эрхлэх хэрэгцээ, шаардлагыг таниулах, хүсэл сонирхлыг бий болгох, хөдөлмөр эрхэлж, баялаг бүтээж буй хүмүүсийн үнэ цэнийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн өргөн хүрээний ухуулга, нөлөөллийн үйл ажиллагааг боловсролын бүх шатны болон бусад байгууллагатай хамтран зохион байгуулах шаардлага байгаа нь харагдаж байна.

Иргэдийн хувьд ачаалал даах чадвар сулаас гадна архи уух, ажил таслах зэргээр ажлын хариуцлага алдах явдал цөөнгүй тохиолддог нь хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтэд сөргөөр нөлөөлж байгаа талаар иргэд өөрсдөө ч бодлого хэрэгжүүлэх түвшинд ажиллаж буй албан хаагчид ч дурдсан.

Хувийн хэвшлүүдээс өөрсдөө очиж, асууж сураглаад ажлын байрны захиалга авч, ажилгүй гэж бүртгүүлсэн хүмүүстэйгээ холбон зуучлах ажил хийдэг. Гэвч ажилд орсон иргэд ажил таслах, хоцрох, ажлын байранд архи уух зэргээр хариуцлага алддаг асуудал гардаг, тогтвор суурьшилтай ажилладаггүй. Зуучилсан хүмүүс тогтвор суурьшилгүй ажилладаг болохоор хувийн хэвшил эргээд бидэнд гомдол гаргадаг, дахин хамтарч ажиллахгүй гэсэн байдлаар ханддаг бэрхшээл бий.

Мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

“Хөдөлмөр эрхлэлт, ядуурал” сэдвээр бичигдсэн Монголын хүний хөгжлийн илтгэлд архидалт нь ажил олох, тууштай хөдөлмөр эрхлэхэд сөргөөр нөлөөлж,

ажилгүйдэл, ядуурлыг нэмэгдүүлээд зогсохгүй хувь хүнд ядуу хэвээр байх мэт гутранги төсөөллийг бий болгодог (Монгол улсын Засгийн газар, 2007) хэмээн дурдсан нь уг үзэгдлийн хор хохирлыг тод томруун харуулж байна.

Манай хороонд гэхэд ажилгүй залуучууд ихтэй тэднээс ажил ороод гавьсан юм багатай. Нөгөө л архиа уугаад тойрч зогсоод өдрийг өнгөрөөх юм. Ер тэд төрөөс хөдөлмөр эрхлүүлэх гэж үйлчилгээ үзүүлдэг гэдгийг мэдэх ч үгүй. Цаашдаа Монгол хүний сэтгэлгээ, ухамсрыг дээшлүүлэх томоохон ажил хийхгүй бол архидал, ажилгүйдэл, ядуурал хэрээс хэтэрлээ.

Иргэнтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн хүрээнд 10 хүртэлх сая төгрөгийн санхүүгийн дэмжлэгийг тодорхой шалгуур хангасан иргэдэд үзүүлдэг. Гэвч иргэдийн санхүүгийн боловсрол сул, төслийг тооцоо, судалгаанд суурилан боловсруулдаггүй зэрэг шалтгаанаас *санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлтөд бэрхшээл учирдаг* асуудал байгаа талаар иргэд, мэргэжилтнүүд дурдаж байсан. Ялангуяа “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр”-ийн нэгж ажлын байрны өртөг өндөр буюу үр ашиг харьцангуй доогуур, үр дүнгийн үнэлгээ дунджаас доогуур байгаа зэргийг харгалзвал, “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр”-т хамрагдах шалгуур, санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээг эргэн харах, эдгээр иргэдийн тогтвортой ажлын байраар хангах зохицуулалтыг холбогдох хуульд тусгах шаардлага тулгарч байна.

Дүгнэлт

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр нөлөө хангалтгүй, хувь хүн, нийгэмд төдийлөн эерэг ахиц, өөрчлөлтийг бий болгоогүй гэж үзсэн хариултын үндэслэлээс бодлого, байгууллага/үйлчилгээ, иргэн буюу үр шим хүртэгчтэй холбоотой асуудлууд тулгамдаж байгаа бөгөөд эдгээр нь өөр хоорондоо уялдаатай болох нь тодорхой болсон.

Манай улсын хувьд хөдөлмөр эрхлэлттэй харьцуулахад нийгмийн халамжийн үйлчилгээний хамрах хүрээ өргөн, санхүүжилт өндөр байгаа нь иргэдийн нийгмийн халамжид хамрагдах боломжийг нэмэгдүүлж, хөдөлмөр эрхлэх сонирхолд сөргөөр нөлөөлж байна. Түүнчлэн боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарын уялдаа сул учир иргэдийн дийлэнх нь дээд боловсрол эзэмшсэнээр хөдөлмөрийн зах зээлд өндөр эрэлттэй дунд мэргэжилтэн дутагдаж байна. Иргэд ажил олгогчоос тавьж буй мэдлэг, чадварын шаардлагыг төдийлөн хангадаггүй тул хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн үл нийцэл ажиглагдаж, ажилгүйдэд бодитоор оршсоор байна.

Хөдөлмөрийн салбарт үйлчилгээ үзүүлэгчдийн тоо харьцангуй цөөн, үйлчилгээнд мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийн ашиглалт дундаж

түвшинд байгаа нь үйлчилгээ авах шаардлагатай иргэн бүрт хүрч ажиллах боломжийг хязгаарлаж, үйлчилгээнд тавих хяналт, шалгалтыг сулруулахын зэрэгцээ иргэн төвтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээг хэрэгжүүлэх боломжийг хязгаарлаж буй тал байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг бий болгогч ажил олгогийн үүрэг, оролцоо чухал хэдий ч хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээ иргэдэд голчлон чиглэдэг, ажил олгогчдод зориулсан санхүүжилт, арга хэмжээ дутмаг байгаа нь шинэ ажлын байр бий болгох, иргэдийг тогтвор суурьшилтай ажлаар хангах чиглэлд ажил олгогчийн нийгмийн хариуцлага сул байхад нөлөөлж байна.

Уг салбарын мэдээллийн нэгдмэл байдал хангагдаагүй, хэрэгцээтэй мэдээллийг одоогийн эх сурвалжуудаас бүрэн цуглуулах боломжгүй байгаагаас гадна өгөгдөл, мэдээллийг бодлогын хэрэгжилтийн хяналт-шинжилгээ хийх, дүн шинжилгээнд тулгуурлан эргэх холбоог хөгжүүлэх, нотолгоонд тулгуурласан бодлого боловсруулах, шийдвэр гаргах чиглэлээр ашиглалт сул байна. Мөн ХЭДҮЗ-өөс баталсан хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийг бодитойгоор үнэлж дүгнэх, хамрах хүрээг оновчлон тогтоох аргачлалыг эргэн харснаар хөтөлбөрийн үр ашиг, үр нөлөөг дээшлүүлэх боломжтой.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээ нь цалинтай болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж байгаа хэдий ч хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгж байгууллагын үйл ажиллагааны цар хүрээ явцуу, ажиллагчдын тоо цөөн, санхүүгийн чадавхийн хувьд шинээр ажлын байр бий болгох боломж хязгаарлагдмал тул цалинтай хөдөлмөр эрхлэлт төдийлөн нэмэгдэхгүй байгааг анхаарууштай. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүрээнд иргэд гол төлөв албан бус салбарт, өөрөө өөртөө ажлын байр бий болгож байгаа ба аймаг, орон нутаг бүрийн онцлогт тохирсон хөтөлбөр дутагдалтай байгаа нь эрхэлж буй бизнесийн тогтвортой байдлыг хангах, өргөжүүлэхэд сорилт болж байна.

ТАВДУГААР БҮЛЭГ. ДҮГНЭЛТ, САНАЛ

Хөдөлмөр эрхлээгүй иргэдийг ажлын байраар хангах, ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэдийг хамгаалах, ажил олоход хүндрэлтэй болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэсэн, суурь шинжтэй, хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогод хамааруулж болох *хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих* бодлогод төвлөрөн уг судалгааг гүйцэтгэв. “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого”, “Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр”, “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль”, хуульд нийцүүлэн боловсруулсан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндсэн 6 хөтөлбөр нь *хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн бодлого, эрх зүйн суурь баримт бичгүүд* болж байна.

“Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай” Монгол улсын хуульд *хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээ* гэсэн үндсэн хоёр үйлчилгээний хүрээнд иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихээр зохицуулжээ. Иймд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ буюу гарцын үр дүнг үйлчилгээний *хүртээмж, тэгш байдал, үр ашиг, зорилтын биелэлтээр*; үр нөлөөг дээрх үйлчилгээнд хамрагдсанаар *хувь хүний мэдлэг, чадвар, хандлагад гарсан өөрчлөлт* болон *ажилгүйдэл, хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлсэн нөлөөгөөр* тус тус хэмжсэн болно.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний *хүртээмжийн* тухайд 2012-2019 онд үйлчилгээний хамрах хүрээ өргөжиж байгаа хэдий ч хамрагдвал зохих бүлэгт хүрэх байдал хангалтгүй байгаа нь бүхий л үйлчилгээний *хүртээмжид* дундаж үнэлгээ өгснөөр батлагдаж байна. Улмаар ойролцоогоор 5 хүн тутмын хоёрт нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ авахтай холбоотой бэрхшээл тулгарсан нь үйлчилгээний шат дамжлагыг бууруулж, хөнгөн шуурхай байдлыг хангах шаардлагыг илэрхийлэв. Ялангуяа хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний талаарх мэдээллийн агуулгыг сайжруулах, олон сувгаар мэдээлэл түгээх, мэдээлэл харилцаа, холбооны дэвшилд суурилсан үйлчилгээг түлхүү хөгжүүлэхэд анхаарах амин чухал шаардлага байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогод ялгаатай бүлгүүдэд адил нөхцөл бүрдүүлэхэд анхаарч, үйлчилгээнд тодорхой дүрэм, журмын хүрээнд *тэгш байдлын* зарчмыг хангаж байгаа хэдий ч 40-55 насныхан, боловсрол өндөртэй иргэд үйлчилгээний гадна үлдэж байгаа нь анхаарал татаж байна. Нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээ бүхэлдээ боловсролын түвшин доогуур, эмзэг бүлэгт илүүтэй чиглэж байгаа явдал нь “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай



хууль”-ийг “Ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр”-т суурилан боловсруулж, ажиллах хүчний анхаарах шаардлагатай өвөрмөц бүлгүүдийг илүү хамруулсантай холбоотой байна. Иймд хөдөлмөрийн зах зээлийн оролцоо бага бүлгүүдэд хүрч үйлчлэх хүрээг өргөжүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн талаарх мэдээ мэдээллийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, хүн амын бүлгийн хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн байдлаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, үйлчилгээг боловсруулж хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээг ХЭДС-аас санхүүжүүлж байгаа нь төсөвт дарамт үзүүлэхгүй байх талаас ач холбогдолтой хэдий ч санхүүжилтийн тогтвортой байдлыг хангах, хэмжээг нэмэгдүүлэхэд учир дутагдалтай нөхцөл байдал үүсч байна. ХЭДС-ийн орлого нь гадаад ажиллагчдын ажлын байрны төлбөрөөс голлон бүрддэг бөгөөд Монгол улсын Засгийн газраас бүтээн байгуулалтын үйл ажиллагаанд үндэсний ажиллах хүчнийг илүүтэй дайчлах чиглэл барьж буй өнөө үед хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд төсвөөс санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх бодит шаардлага гарч байгаа тул “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль”-ийн шинэчилсэн найруулгад уг асуудлыг тусгах учиртай.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр зарцуулж буй хүчин чармайлт буюу хөрөнгө оруулалт, хүний нөөцтэй харьцуулахад *санхүүгийн үр өгөөж өндөр*, өөрөөр хэлбэл, нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээ, хөтөлбөрт зарцуулсан санхүүжилтийн хэмжээ нэмэгдэхийн хэрээр хамрах хүрээ өргөжсөн, энэ хүрээнд байнгын болон түр ажлын байр бий болгосон хандлага ажиглагдаж байна. Түүнчлэн ХЭДС-ийн хүрээнд бусад сангаас бага дүнгээр нэгж ажлын байр бий болгож байгааг хөрөнгө оруулалтын өгөөж гэж үзэх үндэстэй. Цаашид хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн хүрээнд санхүүгийн дэмжлэгийг эргэн төлөх нөхцөлтэйгээр олгохдоо эрхэлж буй бизнесийн төрөл, хөрөнгө шингээлтийн байдал, хөтөлбөрт хамрагдах хүсэлт гаргагчийн төслийн санал, бодитой байдалд суурилан уян хатан байдлаар хэрэгжүүлэх нь бизнесээ өргөжүүлэх, шинэ ажлын байр бий болгоход ач холбогдолтой.

Нийгмийн үр ашиг буюу *иргэдийн хэрэгцээнд нийцсэн байдлыг* авч үзэхэд, 30 орчим хувь нь сэтгэл дундуур байгаа тул хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээний нэр төрлийг өргөжүүлэх; хөтөлбөрийн хүрээнд олгох санхүүгийн дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх, эргэн төлөлтийн хугацааг уян хатан байдлаар тогтоох; хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох сургалтын агуулга, арга зүй хэрэгцээнд нийцүүлэн сайжруулах; сургалт явуулдаг ТББ-ын чадавхыг дээшлүүлэх бодит хэрэгцээ байгаа нь тодорхой болсон.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын зорилго, зорилт нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний үр дүнг нэмэгдүүлснээр ажилгүйдлийг бууруулж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дээшлүүлэхэд оршиж байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээний үр дүнг иргэд 3.18-3.88 дундаж утгаар үнэлсэн бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлттэй шууд холбоо

багатай ажилгүйдлийн тэтгэмжид иргэд хамгийн өндөр сэтгэл ханамжтай байв. Мөн “Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр”-ийн үнэлгээ өндөр байсан ч тогтвортой хөгжлийн талаас авч үзвэл, малын тоо толгойг өсгөх бус чанарыг сайжруулахад анхаарах шаардлага тулгарч байна.

“Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль” хэрэгжүүлэх үеийн суурь он буюу 2012 онтой харьцуулахад *ажилгүйдэл, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинд төдийлөн эерэг өөрчлөлт ажиглагдаагүйн зэрэгцээ зорилтот түвшинд хүрээгүй*, улмаар хөдөлмөрийн нөөц дутуу ашиглагдаж байгаа ба үүнд эдийн засаг, нийгмийн олон хүчин зүйл нөлөөлсөн. Энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлд олон салбарын хамтын ажиллагаа, хүчин чармайлт чухал болохыг харуулахын зэрэгцээ “Алсын хараа 2050” Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогод тодорхойлсон *иргэн бүрийг ажилтай, орлоготой* болгох зорилтод хүрэхэд үлэмж сорилт байгааг бэлхнээ илтгэв.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээнд хамрагдсанаар иргэд ажилд орох, хөдөлмөр эрхлэх талаар мэдээлэл авч, мэдлэг, ур чадвар нь дээшилж, хөдөлмөрлөх сонирхол өдөөгдөж байгаа боловч цалинтай ажлын байраар хангагдах, хувиараа бизнес эрхэлж, өөрөө өөртөө ажлын байр бий болгох байдал сул байна. Энэ нь 2012-2019 онд ажлын байрны захиалгын гүйцэтгэл 60 орчим хувь, ажилгүйчүүдээс ажлын байранд шилжсэн байдал 40 орчим хувьтай байгаатай уялдав. Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээ нь нийгэмд ажилгүйдлийг бууруулах, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндсэн үүргээ төдийлөн үр дүнтэй хэрэгжүүлж чадахгүй байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээний гарцын үр дүн болон үр нөлөө хангалтгүй байхад бодлого, байгууллага, үйлчилгээний түвшинд анхаарах, түүнчлэн иргэдтэй холбоотой тулгамдсан асуудлууд байна. Нэн түрүүнд, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын гол арга хэрэгсэл болох хөтөлбөрүүдийг суурь шинжтэй холбогдох хуулиудтай уялдуулах (Хавсралт 3), хөтөлбөрийн зорилгыг үйл явцад бус үр дүнд чиглүүлэн боловсруулах, зарим арга хэмжээ, хүрэх түвшин, үр дүнг хэмжих боломжтой байдлаар *Засгийн газрын 249 дүгээр тогтоолын шаардлагад үндэслэн сайжруулах* бодит шаардлага тавигдаж байна. Түүнчлэн хөтөлбөрийг хамрагдвал зохих зорилтот бүлэг, орон нутгийн онцлогт нийцүүлэн сайжруулан боловсруулах нь үр ашиг, үр нөлөөг дээшлүүлэхэд дэмжлэг болно. Санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлтийн хувь хэмжээ, бий болгосон ажлын байрны тоо, өртгөөс үзвэл, “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр”-ийн санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээг бууруулах нь үр ашиг, үр нөлөөг нэмэгдүүлэхэд нөлөөлнө. Мөн “Хөдөлмөрийн тухай хууль”-д нийт ажиллагчдын тодорхой хувьд нь 18-34 насны залуучууд байх талаарх квотын зарчмыг тусган хэрэгжүүлэх нь энэ бүлгийн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд бодит дэмжлэг болох юм.



Хэрэгжиж буй үйлчилгээний хүрээнд хөдөлмөрийн асуудал хариуцаж буй төрийн байгууллагуудын чиг үүргийг судалж, *давхардал, хийдлийг арилгах, үйл ажиллагааны уялдаа, холбоог хангах, хүний нөөцийн хангамж, чадамжийг дээшлүүлэх* тулгамдсан хэрэгцээ байна. ХНХЯ, ХХҮЕГ-ын бүтэц, чиг үүргийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлд уялдуулж, үйл ажиллагааны давхардал, хийдлийг тодорхойлох, улмаар Нийслэлийн хөдөлмөр эрхлэлтийн газрын статусыг тодорхой болгох, дүүргүүдтэй уялдаатай болгох шаардлага бий.

Улс орнуудын туршлагаас харахад, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээнд мэргэжил сонголт, хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын байртай холбоотой зөвлөгөө, мэдээлэл өгөхөөс эхлээд бизнесийн явцад дэмжин туслах, чиглүүлэх, маркетингийн талаас холбон зуучлах, бизнес инкубацийн үйлчилгээгээр бизнесийг 'бойжуулах' *цогц шинжтэй үйлчилгээг* хэрэгжүүлснээр хөдөлмөр эрхлэлт дэмжигдэж, ажилгүйдэл буурч байна. Гэтэл манай улсын хувьд засаг захиргааны анхан шатны нэгж болох хороо, сумын түвшинд хөдөлмөрийн асуудлыг дангаар хариуцсан мэргэжилтэн байхгүй, дүүрэг, нийслэл, аймгийн түвшинд хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдийн тоо цөөн, ажлын ачаалал өндөр, нэг иргэний бизнесийг 'хөл дээрээ зогсох' хүртэл, өөрөөр хэлбэл үйлчлүүлэгчийг төвдөө тавьж, кейс менежментээр ажиллах, үр дүнг мөшгөх сайжруулах боломж хязгаарлагдмал байна. Иймд хүний нөөцийг нэмэгдүүлж, сайжруулахаас гадна хувийн хөдөлмөрийн бирж, сургалтын байгууллагуудтай үр дүнтэй түншлэн ажиллах, холбогдох төсөв, санхүүг нэмэгдүүлэх хэрэгцээтэй болох нь харагдсан.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн тал болох *ажил олгогчид чиглэсэн бодит санхүүжилтээс гадна урамшуулал, хөшүүрэг бага* байгаа нь нийгмийн хариуцлагын хүрээнд ажлын байр бий болгох, ажилтныг сургаж хөгжүүлэх, дадлагажуулах, улмаар тогтвор суурьшилтай ажиллуулахад ажил олгогчийн оролцоо сул байхад нөлөөлж байна. Иймээс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, үйлчилгээний хүрээнд ажил олгогчид чиглэсэн тусгай хөтөлбөр, үйл ажиллагаа боловсруулан хэрэгжүүлэх нь зүйтэй юм.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлд өгөгдөл, мэдээллийг цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх, бодлого, шийдвэрт ашиглах үйл ажиллагаа орхигдсоноор *гүйцэтгэлд суурилсан менежментийг хэрэгжүүлэхэд* бэрхшээл учирч байна. Энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээний төсвийн төлөвлөлтийг хөтөлбөр, арга хэмжээний чанар, үр ашигт бус өмнөх оны гүйцэтгэлд суурилан боловсруулах байдлаар илэрч байна. Иймээс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, үйлчилгээ, арга хэмжээний үр дүнд тогтмол дүн шинжилгээ хийх, санал гомдол шийдвэрлэх механизмыг хэрэгжүүлэх, хэрэглэгчийн үнэлгээ, кейс-үр дүнгийн анализ зэрэг *мониторингийн шинжтэй үйл ажиллагааг тогтмол хэрэгжүүлж, эргэх холбоог хөгжүүлэх* нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнг дээшлүүлэхэд томоохон дэмжлэг болохыг харж болно. Мөн албан маягтаар цуглуулж буй захиргааны өгөгдөл,

мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох, мэдээллийн нээлттэй, ил тод байдлыг хангах, хөдөлмөрийн чиглэлээр хийгдэж буй үндэсний хэмжээний түүвэр судалгааны агуулга, асуултыг бодлогын үнэлгээ, төлөвлөлттэй уялдуулах боломж бий.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал нь дан ганц хөдөлмөрийн салбарын асуудал биш тул цаашид ажилгүйдлийг бууруулах, ажилгүйдэлд өртөхөөс хамгаалах, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлд *салбар дундын хамтын ажиллагааг* шинэ шатанд гаргах, уялдаа, зохицуулалтыг сайжруулах шаардлагатай байна. Ялангуяа Монгол улсын хөгжлийн тэргүүлэх чиглэл, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлттэй уялдуулан *боловсролын салбарын* мэргэжилтэн бэлтгэх, давтан сургах, хөгжүүлэх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх, мэргэжлийн болон их, дээд сургуулийн элсэлтэд квотын зарчмыг судлан хэрэгжүүлэх нь *хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн тэнцвэр* тоон болон чанарын агуулгаар хангагдахад хувь нэмэр үзүүлнэ. Мөн хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэх үр чадвар олгох суурь шинжтэй сургалтаас илүү ажил олгогчтой хамтарсан үйлдвэрлэл дээрх сургалтын үйл ажиллагаанд ач холбогдол өгснөөр ажил олгогчийн зүгээс ажилтанд тавигдаж буй мэдлэг, чадварын шалгуурыг хангах, хөдөлмөр эрхлэлт дэмжигдэх боломжийг бүрдүүлнэ.

Жижиг дунд бизнесийг дэмжих сан, Зээлийн батлан даалтын сан, Орон нутгийн хөгжлийн сан зэрэг сангуудын үйл ажиллагаа ерөнхийдөө хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэж байгаа боловч сангуудын үйл ажиллагааны уялдаа сул, ялгаатай хууль, журмаар зохицуулагддаг тул цаашид хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих ‘малгай’ агуулгын хүрээнд *нэгдмэл байдлыг хангах* боломжийг судлан хэрэгжүүлэх боломжтой.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээнд иргэдийн өөрөө өөртөө ажлын байр бий болгох эсвэл тусгай мэргэжлийн болон мэргэжил чадвар үл шаардах ажлыг санал болгоход чиглэсэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ, нийтлэг үйлчилгээг *ХЭДС-ын багахан санхүүжилтээр* хэрэгжүүлсээр багагүй хугацаа өнгөрсөн ч том зургаар харвал, дорвитой үр дүнд хүрсэнгүй. Иймд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээний уялдаа, холбоог хангах, ХЭДС-ийн орлогоос гадна *орон нутаг, улсын нэгдсэн төсвийн санхүүжилтийн* хувь нэмрийг дээшлүүлэх, санхүүжилтийн тогтвортой байдлыг хангах хэрэгтэй байна. “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай” хуулийн шинэчилсэн найруулгад холбогдох заалтыг тусгах нь үйлчилгээ, арга хэмжээний хүртээмж, тэгш байдал, үр ашгийг дээшлүүлнэ.

Аж ахуйн нэгжийн хэмжээ, онцлогоос үл хамаарсан татвар, зээл, хөрөнгө оруулалтын бодлоготой, бизнес эрхлэхтэй холбоотой ‘өртөг өндөр’, зах зээлд тэсч үлдэх сорилт ихтэй Монгол улсын хувьд хувиараа жижиг, дунд бизнесийг дэмжихээс илүүтэй хөдөлмөрийн шингээлт өндөртэй томоохон үйлдвэрүүдийг бий болгож, *цалинтай хөдөлмөр эрхлэлтийг илүүтэй дэмжих байдлаар* хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын загварыг эрс өөрчлөх шаардлага байна. Энэ

нь ажил олдохгүй учир хувиараа бизнес эрхэлдэг нийтлэг төлөв; зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, ажлын байрны чанар, баталгаат байдлын талаас *албан бус салбарт хөдөлмөр эрхлэлтийг* аажмаар халж байгаа дэлхийн улс орнуудын хандлагатай тус тус уялдана гэж үзэж байна.

Монгол улс бодлогын түвшинд *халамжаас хөдөлмөрт* зарчмыг хэрэгжүүлэхээр тунхаглаж байгаа ч *нийгмийн халамжийн зорилтот бүлгийг тодорхойлж буй аргачлал оновчгүй* байгаа явдал нь хамрах хүрээ өргөжих явдлыг нөхцөлдүүлж, халамжаас хөдөлмөрт зарчим бодит байдал дээр биелэх боломжгүй нөхцөл байдал үүсчээ. Хөдөлмөр, нийгмийн халамжийн асуудлыг бодлого, удирдлага, зохион байгуулалтын хувьд нэг яам хариуцахдаа хүний нөөц, үйлчилгээний хамрах хүрээ, төсөв санхүүгийн бүхий л түвшинд *нийгмийн халамжид илүүтэй ач холбогдол өгч байгаа* нь иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх сонирхлыг үлэмж бууруулж байгаа юм. Хөдөлмөрийн үнэлэмж доогуур байгаа өнөөгийн нөхцөлд иргэд *хөдөлмөрийг бус, халамжийг сонгож*, аль болох олон төрлийн халамжийн үйлчилгээнд хамрагдах боломжийг эрж хайдаг зохисгүй үзэгдэл газар авсан байна. Иймд нэн түрүүнд *халамжийн хамрах хүрээг оновчилж, зорилтот бүлгийг зөв тогтоох, ил тод байдлыг илүү сайжруулах* шаардлагатай. Улмаар хөдөлмөрийн хөлс, цалин хангамжийг нэмэгдүүлэх, цалингийн орлогоор нийгмийн баталгаагаа хангах нөхцөл, боломжийг бүрдүүлэх нь хөдөлмөр эрхлэлтийг урамшуулж, хэрэглээгээр дамжуулан эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих чухал хөшүүрэг болно. Энэ хүрээнд хөдөлмөрийн бүтээмжийн асуудлаар бодлогын судалгааны шаардлага урган гарч байна.

Хувийн өмч давамгайлсан зах зээлийн нийгэмд хөдөлмөр эрхлэлт нь хувь хүний сонголт, журамт үүрэг хэмээн үзэж, Монгол улс Үндсэн хуулиндаа тунхагласан хэдий ч тэрхүү журамт үүргээ хэрэгжүүлэх эдийн засаг, зохицуулалт, нийгэм, сэтгэл зүйн шинжтэй хөшүүрэг дутагдаж байгаа нь хөдөлмөр эрхлэхээс *'хойш суух'* хандлага төлөвшихөд нөлөөлж байна. Үүнтэй уялдан цаашид хөдөлмөр эрхлэгчдийн үнэ цэнэ, үнэлэмжийг нэмэгдүүлж, *'хөдөлмөрийн хүн'* болгох, хөдөлмөр бол хүн төрөлхтөний амьдрах аргын үндсэн эх сурвалж бөгөөд ёс суртахууны уламжлалт үүрэг гэдэг талаас ухуулан таниулах *нийгэм, сэтгэл зүйн шинжтэй үйл ажиллагааг* өргөн хүрээнд зохион байгуулах цаг нэгэнт иржээ. Үндсэндээ ЕБС-д мэргэжил сонголтын хичээл заах ажлаар хязгаарлагдаж байгаа уг үйл ажиллагааг цагийн ажил, цалинтай дадлага, хөдөлмөр зуслан, зурагтын нэвтрүүлэг зэрэг олон талт нөлөөллийн арга хэмжээний хүрээнд, боловсрол, хэвлэл мэдээлэл зэрэг олон байгууллагын оролцоотойгоор зохион байгуулах нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чухал хувь нэмэр үзүүлнэ гэж дүгнэж байна.

ЭХ СУРВАЛЖ

“Алсын хараа 2050” Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого. (2020). Улаанбаатар.

М.Амартүвшин, Д.Амарбаясгалан, Я.Бямбасүрэн, Д.Намхайдагва, Ц.Цэнджав, Ц.Энхмандах, Ч.Эрдэнэчимэг. (2020). *Төрийн бодлогод хөндлөнгийн үнэлгээ хийх нь*. Улаанбаатар: ЗГХЭГ, Дэлхийн банк.

Ажиллах хүчний түүвэр судалгааны өгөгдлийн бааз. (2018). Улаанбаатар: ҮСХ.

А.Ариунзаяа, М.Мөнхмандах. (2019). *Монголын эмэгтэйчүүд ба хөдөлмөрийн ирээдүй*.

Я.Бямбасүрэн. (2013). Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох бодлого ядуурлыг бууруулахад нөлөөтэй арга хэрэгсэл байж чадсан уу? *Удирдахуйн онол, практикийн асуудлууд, Дугаар 13*.

С.Баатар. (2011). *Эргэцүүлэх ёстой эдийн засаг, хөдөлмөр, нийгмийн асуудлууд*. Улаанбаатар.

П.Бямбацэрэн. (1999). *Хөдөлмөрийн зах зээл, орлогын хуваарилалт (Онол арга зүй, сорилтын гарын авлага)*. Улаанбаатар.

С.Дамбий. (2016). *Зохистой хөдөлмөрийн бодлогын хэрэгжүүлэх талаар төрөөс баримтлах бодлого, зорилт илтгэл*. Улаанбаатар: ХНХЯ.

П.Доржсүрэн, Я.Бямбасүрэн. (2006). *Төрийн бодлого*. УБ.: Удирдлагын академи.

П.Доржсүрэн, Д.Намхайдагва, Д.Амарбаясгалан. (2015). Монгол улсын хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтөд тулгамдаж буй зарим асуудал. “Удирдлагын онол, парктикийн тулгамдсан асуудал” эрдэм шинжилгээний бага хурлын илтгэлийн эмхэтгэл.

Дэлхийн банк. (2018). *Хөдөлмөр эрхлэлтийн баталгаагүй байдлын дүр зураг. Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдлын талаарх чанарын судалгаа*.

Жоди Золл Кусек Рей С.Рист. (2010). *Үр дүнд суурилсан хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоог хэрэгжүүлэх 10 алхам*.

Жозеф Штиглиц. (2000). *Төрийн эдийн засгийн онол. Гурав дахь хэвлэл (Орчуулга)*. (3, Ed.) Улаанбаатар: Norton and Company.

Жон Юл Ли, Чад Андерсон . (2010). *Бодлогын шинжилгээ*. УБ.: Орч. А.Цанжид.

Карл Маркс. (1999). *Капитал, Боть 1*. Улаанбаатар: Орч. Б.Бирваа.

Ж.З.Кусек, Р.С.Рист. (2010). *Үр дүнд суурилсан хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоог хэрэгжүүлэх 10 алхам*. Улаанбаатар: Дэлхийн банк.

Марк Скаузен. (2016). *Эдийн засгийн ухаан, эдүгээчилсэн замнал (2 ed.)*. (Б.



Л.Амарсанаа, Trans.) Улаанбаатар: Нэпко.

Монгол Банк. (2017). *Өрхийн өр, түүний эдийн засагт үзүүлэх нөлөө судалгааны тайлан. Судалгааны ажил: Товхимол 12.* Улаанбаатар.

Монгол улсын Засгийн газар. (2007). *Монголын хүний хөгжлийн илтгэл 2007: Хөдөлмөр эрхлэлт, ядуурал.* Улаанбаатар: НҮБХХ, ОУХБ, ШОУХА.

Монгол улсын Засгийн газар. (2019). *Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах Үндэсний хөтөлбөр.* Улаанбаатар.

Монгол улсын Засгийн газар. (2016). *Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого.* Улаанбаатар.

Ш.Мөнхцэрэн нар. (2017). *Монгол улсын уул уурхайн бус салбар дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, зохицуулалтын нөлөөллийн үнэлгээ: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээний санхүүжилт.* ХНХЯ, SECIM

Д.Мягмар. (1975). *БНМАУ-ын хүн амын хөдөлмөр эрхлэлт, шилжих хөдөлгөөний асуудал.* Улаанбаатар.

Т.Намжим. (2004). *Монгол улсын эдийн засаг: Эрт, эдүгээ, чинагш.* Улаанбаатар: МУ-ын Шинжлэх ухааны академи.

Н.Нарангэрэл, Г.Баярмаа. (2018). *Хөдөлмөрийн эдийн засаг ба социологи: Зах зээлийн систем дэх хөдөлмөр, нийгмийн үйл явц.* Улаанбаатар: Хөдөлмөр, нийгмийн харилцааны дээд сургууль.

Б.Нарантулга. (2016). *Монгол дахь зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн байдлыг Азийн зарим улстай харьцуулсан судалгаа өгүүлэл. Удирдахуйн онол, практикийн асуудлууд сэтгүүл. Дугаар 16.*

Б.Нарантулга. (2018). *Монгол хүний хөдөлмөрийн үнэлэмж: Цалин хөлсний хэмжээ, хүрэлцээт байдалд хийсэн шинжилгээ өгүүлэл. Удирдахуйн онол, практикийн асуудлууд сэтгүүл, дугаар 18.*

Н.Наранчимэг, В.Увш, Н.А.Волгин. (2009). *Нийгмийн бодлого.* Улаанбаатар: Удирдлагын академи.

Нийслэлийн Хөдөлмөр эрхлэлтийн газар. (2017). *Тогтвортой хөгжлийн зорилт 8 ба ирээдүйн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэлгэрүүлж ойлгох нь гарын авлага.* Улаанбаатар.

НХХЯ. (2011). *Цалин хөлс, хөдөлмөрийн бүтээмж, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний асуудал.* Улаанбаатар: ХНЗГТҮХ.

НХХЯ. (2011). *Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгааны бодлогын шинжилгээний тайлан.* Улаанбаатар: ОУХБ, БНСУ-ын Засгийн газрын түншлэлийн хөтөлбөр.

Өвөрхангай аймгийн ХХҮГ. (2020). *Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийн тайлан.* Арвайхээр.

Д.Пагма. (2008). *Бодлогын шинжилгээ: Судлах зүйл, үе шат, субъект. Бодлогын шинжилгээ II. Эрдэм шинжилгээний бичиг.* УБ.,.

Селин Ферре. (2020). *Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн хөтөлбөр, үйлчилгээ: Төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнд хийсэн үнэлгээ*. Улаанбаатар: ХНХЯ.

Симон Баут ба бусад. (2009). *Эдийн засаг ба нийгмийн ардчилал*. Улаанбаатар: Фредрих Эбертийн сан.

К.В.Симонов. (2002). *Политический анализ*. Россия.

Г.Совд. (1999). *Үндсэн хууль: Хүний эрхийн харьцуулалт*. Улаанбаатар.

Н.Содномдорж. (2000). *Орчин үеийн хөдөлмөрийн эдийн засаг*. Улаанбаатар.

Н.Содномдорж, С.Дамбий. (2018, 4 23). Орчин үеийн хөдөлмөрийн эдийн засгийн онолын үзэл баримтлалын бодлого. *Зууны мэдээ*.

Ц. Сүхбаатар. (2018). *Хөгжлийн эдийн засаг*. Улаанбаатар.

Г.Түмэннаст. (2009). *Нийгмийн ажлын түүх: Жам ёсны тусламжаас нийгмийн хамгаалалт ертөнц өөд*. Улаанбаатар.

В.Увш. (2014). Бодлого судлалын үндсэн ойлголтууд, мөн чанар. *Нийгмийн бодлого өгүүллийн эмхэтгэл, Дугаар 1*.

Тони Бовеярд, Элке Лэйффлер. (2014). *Улсын салбарын менежмент, засаглал*. (В. С. Я.Очирсүх, Trans.) Улаанбаатар: Роутлэдждж Тэйлор ба Франсис групп.

Удирдлагын академи. (2019). *Өндөр насны тэтгэврийн тогтолцооны өнөөгийн байдал*. УБ.,: Удирдлагын академи.

Үндэсний аудитын газар. (2018). *Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн тухай хуулийн хэрэгжилт. Нийцлийн аудитын тайлан*. Улаанбаатар.

ҮСХ. (2018). *Монгол улсын статистикийн эмхэтгэл 2017*. Улаанбаатар.

ҮСХ. (2018). *Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгааны 2017 оны танилцуулга*. Улаанбаатар.

ҮСХ. (2019). *Ажиллах хүчний судалгааны үндсэн тайлан 2018*.

ҮСХ. (2019). *Зохистой хөдөлмөрийг дэмжиж 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх нь. Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийн хяналт шинжилгээ, улс орны төлөв байдал Монгол Улс*.

ҮСХ. (2020). *Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан* www.1212.mn.

Фридрих-Эбертийн сан. (2017). *Нийгмийн баримжаат төр*.

ХНХЯ. (2020). *Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарын албан мэдээ*. Улаанбаатар.

ХНХЯ, ХЭДҮЗ. (2020). *Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөтөлбөр 2019-2020 (хууль тогтоомжийн эмхтгэл)*. Улаанбаатар.

ХНХЯа. (2020). *Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал: ХНХЯ 2016-2020, дугаар 4*. Улаанбаатар.

- Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн тухай хууль. (2015).
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль. (2011). Улаанбаатар.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа, мэдээллийн үндэсний төв. (2015). *Хөдөлмөрийн зах зээлийн статистик мэдээллийн танилцуулга 2015 оны 12 сар*. Улаанбаатар.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл. (2019). *Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих 2019-2020 оны хөтөлбөрүүд батлах тухай тогтоол*. Улаанбаатар.
- ХХҮЕГ. (2018). *Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн санхүүгийн дэмжлэгийн мэдээлэл*. Улаанбаатар.
- ХХҮЕГ. (2012). *Хөдөлмөрийн зах зээлийн 2012 оны 12 дугаар сарын танилцуулга*. Улаанбаатар.
- ХХҮЕГ. (2013). *Хөдөлмөрийн зах зээлийн 2013 оны 12 дугаар сарын танилцуулга*. Улаанбаатар.
- ХХҮЕГ. (2017). *Хөдөлмөрийн зах зээлийн 2017 оны 12 дугаар сарын танилцуулга*. Улаанбаатар.
- ХХҮЕГ. (2018). *Хөдөлмөрийн зах зээлийн 2018 оны 12 дугаар сарын танилцуулга*. Улаанбаатар.
- ХХҮЕГ. (2019). *Хөдөлмөрийн зах зээлийн 2019 оны 12 дугаар сарын танилцуулга*. Улаанбаатар.
- Хэлний бодлогын үндэсний зөвлөл . (2018).
- Хэнтий аймгийн ХХҮГ. (2020). *Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийн тайлан*. Чингис.
- Ч.Эрдэнэчимэг. (2015). *Хөтөлбөрийн төлөвлөлт, үнэлгээ*.
- Andrea Baumann, Mabel Hunsberger and Mary Crea-Arsenio. (2012). Impact of Public Policy on Nursing Employment: Providing the Evidence. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques, Vol. 38, No. 2 (June/juin 2012)* , 167-179.
- Asep Suryahadi, Wenefrida, Daniel Perwira, Sudarno Sumarto. (2003). Minimum wage policy and its impact on employment in the urban formal sector. *Bulletin of Indonesian Economic Studies. Volume 39, 2003, 29-50*.
- Darren Swanson and others. (2009). *Creating adaptive policies: A guide for policy making in an uncertain world*. Canada: SAGE publication.
- Gabriele Kohler and Deepta Chopra. (2014). *Development and Welfare policy in south Asia*. New York: Routledge .
- George D.Christodoulides . (September, 2011). *Monitoring and evaluation: Yes? Peer review on "Evaluation labor market policies and programmes: Methodology and practice"*.
- George E.Johnson, Arthur Blakemore. (1979). The potential impact of employment policy on the unemployment rate consistent with nonaccelerating

inflation. *The American Economic Review, Vol. 69, No. 2, Papers and Proceedings of the Ninety-First Annual Meeting of the American Economic Association (May, 1979)*, 119-123.

GIZ. (2016). *Planning policy impact assessment and choosing right methods: Manual for development practitioners* .

Grumm, John G. (1975). *The Analysis of Policy Impact "In Policies and Policy-Making Handbook of Political Science"*, vol. 6.

Gunter Schmid. (1979). The Impact of selective Employment Policy: The case of a Wage-Cost Subsidy Scheme in Germany 1974-75. *The Journal of Industrial Economics. Vol.27, No 4 (June 1979)*, 339-358.

Ilene N. Bernstein and Howard E. Freeman . (1975). *Academic and entrepreneurial research: The consequences of diversity in federal evaluation programs* .

ILO. (2017). *Global wage report*. Geneva.

International Labor Organizations. (2013). *Monitoring and evaluation of youth employment programmes. A learning package*.

J.Heckman, R.Lalonde and J.Smith. (1999). *The economics and econometrics of active labor market programs* . Amsterdam.

James Anderson. (2000). *Public policy making*. Houghton Mifflin company.

John Baldock, Nick Manning and Sarah Vickerstaff. (2007). *Social policy. Third edition*. Oxford: Oxford university press.

John G.Grimm. (1975). *The Analysis of Policy Impact "In Policies and Policy-Making Handbook of Political Science"*, vol. 6.

Kinglun Ngok. (2003). The Changes of Chinese Labor Policy and Labor Legislation in the Context of Market Transition. : *International Labor and Working-Class History, No. 73, Labor in a Changing China (Spring, 2008)*, 45-64.

Kinglun Ngok. (45-64). The Changes of Chinese Labor Policy and Labor Legislation in the Context of Market Transition. : *International Labor and Working-Class History, No. 73, Labor in a Changing China (Spring, 2008)* .

Kwadwo Adusei-Asante. (2016). *Measuring Policies with the Social Impact Assessment Framework: Opportunities and Challenges*. Retrieved from <https://conferences.iaia.org>.

Leanne McCarthy-Cotter. (2018). *Approaches to Policy Analysis and the Stages Heuristic*.

Leon J. Rosenberg. (1970). *Project evaluation and the project appraisal reporting system*. Fry consultants.

Lin Squire and Sethaput Suthiwart-Narueput. (1997). The Impact of labor market regulations. *National Academy of Governance*.

Longman dictionary of contemporary English . (2003). Pearson educational limited.

Michael Moran, Martin Rein and Robert E. Goodin. (2006). *The Oxford handbook for public policy*. New York: Oxford university press.

Milton Rokeach . (1973). *The nature of human value*. New York : Free Press .

Nail O'Higgins, Francesco Pastore, Iskra Beleva, Andrey Ivanov. (2001). Targeting youth employment policy in Bulgaria . *Economic and Business Review*, Vol.3, No.2 , 113-135.

OECD. (2010). *Glossary key terms in evaluations and result based management*.

OECD. (2014). *Zufriedenheit der Buerger mit oeffentlichen Dienstleistungen, in Regierung und Verwaltung auf einen Blick 2013*.

OECD Directorate for Science, Technology and Innovation. (2014). *Assessing the Impact of State Interventions in Research – Techniques, Issues and Solutions*.

Ozge Biligi. (2015). *Learned from robust evaluations of labor market integration policies* .

Research Department, International Labor Office . (March, 2016). *A review of the effectiveness of active labour market programmes with a focus on Latin America and the Caribbean*.

Rockwell, Kay and Bennet, Claude. (2004). Targeting outcomes of programs: A hierarchy for targeting outcomes and evaluating their achievement. *Faculty publications: Agricultural leadership, education and communication department*.

Sarathi Gurin. (2005). Employment planning: A human development approach. *Workshop for Human development trainers*. Ulaanbaatar: UNDP.

Saul D.Hoffman. (2008). *Revising Marshall's Third law: Why does labor's share interact with the elasticity of substitution to decrease the elasticity of labor's demand?*

Sorour Chehrazi Madreseh, Nooshin karimi Alavijeh, Sayyed Abdolmajid Jalae. (October, 2018). The impact of Government Economic policies on labour productive in selected countries of OECD. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, Vol.5, No.10.

Tae Huyan Kim. (2014). Decent work: Linking social protection, employment and productivity. *Asian social policy and development forum*. Ulaanbaatar.

Tegegne Gebre Egziabher. (2010). *Livelihood and Urban Poverty Reduction in Ethiopia: Perspectives from small and big towns*. Ethiopia: Organization for Social Science Research in Eastern and Southern Africa.

Timoty Bartek etc. (2004). *Evaluating Local Economic and Employment Development: How to assess What works among Programmes and Policies*. Paris: OECD.

U.S Department of Health, Education and Welfare. (1970). *Toward a social report*.

UNDP. (2018). *Human development report 2018: Human development indices and indicators*. NY, USA.

UNDP. (2019). *Human development report 2019: How to build a National multidimensional poverty index*. Oxford, UK.

Weimer D & Vining A. (1992). *Policy analysis: Concepts and practice*. USA.

Wildavsky A. (1987). *Speaking truth to power: The art and craft of policy analysis*. New Brunswick, USA.

William N. Dunn. (2012). *Public policy analysis*. Pearson.

World Bank. (2020, March 20). *World development indicators*. Retrieved from <http://data.worldbank.org/indicator> .



ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ БОДЛОГЫН ҮР ДҮНГ ТОДОРХОЙЛОХ САНАЛ АСУУЛГЫН ХУУДАС

Санал асуулгын хуудсаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын хэрэгжилт, тулгарч буй бэрхшээл, анхаарах асуудлыг тодруулах зорилготой. Таны мэдээллийн нууцыг статистикийн тухай хуулийн дагуу чандлан хадгална.

Өрхийн дугаар: _____

Ярилцлага авагчийн нэр:

Байршил

Аймаг, нийслэл:

Сум, дүүрэг:

1. Улаанбаатар
2. Өвөрхангай
3. Хэнтий

1. Баянгол дүүрэг
2. Баянзүрх дүүрэг

1. Өвөрхангай, төвийн сум
2. Өвөрхангай, хөдөөгийн сум
3. Хэнтий, төвийн сум
4. Хэнтий, хөдөөгийн сум

НЭГ. ӨРХ, ХУВЬ ХҮНИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

1. Нас

2. Хүйс

1. Эрэгтэй
2. Эмэгтэй

3. Таны боловсролын түвшин

1. Дээд
2. Тусгай мэргэжлийн дунд/Бүрэн бус дээд
3. Бүрэн дунд
4. Бүрэн бус дунд/ Суурь
5. Бага
6. Албан ёсны боловсролгүй

5. Өрхийн ам бүлийн тоо, бүтэц:

1. Нийт: _____
2. Оюутан, сурагч: _____
3. Хөдөлмөрийн насны, хөдөлмөр эрхлэх чадвартай: _____
4. Хөдөлмөр эрхэлдэг: _____
5. Тэтгэврийн насны: _____

4. Та одоогоор ямар нэгэн орлоготой ажил эрхэлж байна уу?

1. Тийм
2. Үгүй

6. Таны мэргэжил (бичих)

7. Өрхийн орлогын гол эх үүсвэр

(3 хүртэл хариулт сонгож болно)

1. Цалин
2. Тэтгэвэр (өндөр насны болон бусад)
3. Тэтгэмж, халамж
4. Хувийн/Өрхийн бизнесийн орлого
5. Түрээс/хүүгийн орлого
6. Тусламж, дэмжлэг
7. Бусад (бичих)

8. Танай өрхийн орлого амьжиргаанд тань хэр хүрэлцдэг вэ?

1. Хангалттай
2. Боломжийн
3. Дунд зэрэг
4. Хангалтгүй

ХОЁР. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ТАЛААРХ МЭДЭЭЛЭЛ

Тайлбар: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ, хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг нийтэд нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ гэж нэрлэж байгаа болно.

9. Та дараахийн аль ангилалд хамаарах вэ?

1. Ажил хайгч
2. Ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн
3. Ажил олоход хүндрэлтэй иргэн
4. Малчин
5. Бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч
6. Нөхөрлөл, хоршооны гишүүн

10. Та сүүлийн 2 жилийн хугацаанд ямар үйлчилгээнд хамрагдсан бэ?

1. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ
2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ
3. Аль алинд нь

11. Та дээрх үйлчилгээнд хэр удаан хамрагдаж байна вэ? (жил хүрэхгүй бол сараар бөглөнө)

Жил: _____

Сар: _____

12. Та сүүлийн 2 жилийн хугацаанд хэдэн төрлийн үйлчилгээнд хамрагдсан бэ?

Тоо: _____

Төрөл (бичих): _____

13. Та хамрагдсан үйлчилгээнийхээ хүртээмжийг хэрхэн үнэлж байна вэ?

1. Маш сайн
2. Сайн
3. Дунд зэрэг
4. Хангалтгүй
5. Маш хангалтгүй

14. Тухайн үйлчилгээнд хамрагдахад ямар нэгэн бэрхшээл тулгарсан уу? Тийм бол ямар?

1. Ямар нэгэн бэрхшээл тулгараагүй
2. Мэдээлэл хомс/Үйлчилгээг хаанаас, хэрхэн авахаа мэдэхгүй байсан
3. Үйлчилгээ үзүүлэх мэргэжилтний тоо цөөн, ачаалал өндөр
4. Үйлчилгээ авахын тулд олон бичиг баримт бүрдүүлэх шаардлагатай болсон
5. Үйлчилгээ авах боломжтой хүмүүст ялгаатай хандсан
6. Үйлчилгээ үзүүлэгчдийн харилцаа, ур чадвар тааруу санагдсан
7. Бусад (бичих)

15. Таны бодлоор хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ хүрэх ёстой эзэндээ хүрч байна уу?

1. Тийм
2. Үгүй

Тайлбар: Асуулт 10-ын хариулттай тулгаж, хариулах асуултыг тодруулна уу.

16) Та хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд хамаарах дараах үйл ажиллагааны үр дүнд үнэлгээ өгнө үү?

| Үйлчилгээ | Үнэлгээ | | | | |
|---|----------|------|------------|------------|----------------|
| | Маш сайн | Сайн | Дунд зэрэг | Хангалтгүй | Маш хангалтгүй |
| Хөдөлмөрийн зах зээлд оролцогчийг бүртгэх/Ажил хайгчаар бүртгэх | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Мэдээллээр хангах, зөвлөгөө өгөх | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Ажилд зуучлах | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

17) Та хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээнд хамаарах дараах үйл ажиллагааны үр дүнд үнэлгээ өгнө үү?

| Арга хэмжээ | Үнэлгээ | | | | |
|---|----------|------|------------|------------|----------------|
| | Маш сайн | Сайн | Дунд зэрэг | Хангалтгүй | Маш хангалтгүй |
| Хөдөлмөрт бэлтгэх | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалт зохион байгуулах | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Ажил олгогчийг дэмжих | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Малчин, хувиараа эрхлэгчийг дэмжих | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Нийтийг хамарсан ажил зохион байгуулах | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Ажил олоход хүндрэлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр хэрэгжүүлэх | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

18) Та хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хүрээнд хэрэгжиж буй хөтөлбөрүүдийн үр дүнд үнэлгээ өгнө үү?

| Хөтөлбөр | Үнэлгээ | | | | |
|---|----------|------|------------|------------|----------------|
| | Маш сайн | Сайн | Дунд зэрэг | Хангалтгүй | Маш хангалтгүй |
| Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн үр чадвар олгох хөтөлбөр | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

19) Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ/дэмжих арга хэмжээнд хамрагдсанаар Танд дараах өөрчлөлт гарсан уу?

| Өөрчлөлт | Тийм | Үгүй |
|--|------|------|
| Хөдөлмөр эрхлэх талаар мэдээлэл авсан | 1 | 2 |
| Ажилд орохын тулд хэнд, хэрхэн хандахаа мэддэг болсон | 1 | 2 |
| Мэргэжлийн чиг баримжаатай болсон | 1 | 2 |
| Хөдөлмөр эрхлэх ур чадвар дээшилсэн | 1 | 2 |
| Хөдөлмөр эрхлэх хүсэл, сонирхол нэмэгдсэн | 1 | 2 |
| Тодорхой байгууллагад цалинтай хөдөлмөр эрхэлдэг болсон | 1 | 2 |
| Хувиараа хөдөлмөр эрхэлсэн/Өөртөө шинээр ажлын байр бий болгосон | 1 | 2 |
| Хувийн/өрхийн бизнесээ өргөжүүлсэн/Шинэ ажлын байр бий болгосон | 1 | 2 |
| Өрхийн орлого нэмэгдсэн | 1 | 2 |

20. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ Таны хэрэгцээнд нийцсэн үү?

1. Нийцсэн
2. Нийцээгүй

21. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний талаарх Таны сэтгэл ханамж ямар байна вэ?

1. Маш сайн
2. Сайн
3. Дунд зэрэг
4. Сэтгэл ханамж бага
5. Огт сэтгэл ханамжгүй

24. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний үр дүнг дээшлүүлэх талаар Танд ямар санал байна вэ?

22. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээний нөлөөгөөр иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд ямар өөрчлөлт гарсан бэ?

1. Хөдөлмөр эрхлэлт дээшилсэн
2. Хөдөлмөр эрхлэлт дээшлээгүй
3. Мэдэхгүй

23. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний үр нөлөөг Та ерөнхийд нь хэрхэн үнэлж байна вэ?

1. Эерэг
2. Сөрөг
3. Тодорхой нөлөөгүй
4. Мэдэхгүй

Судалгаанд идэвхтэй оролцож, үнэн зөв мэдээлэл өгсөнд баярлалаа.

Амжилт хүсье.

Иргэдтэй хийх ярилцлагын чиглүүлэх асуулт

1. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ Таны хэрэгцээнд хэр нийцсэн бэ? Хариултын үндэслэлийг хамрагдсан үйлчилгээний хүрээнд тодруулна уу?
2. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээнд хамрагдсанаар Таны мэдлэг, чадварт тодорхой ахиц гарсан уу? Тийм бол ямар?
3. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээнд хамрагдсанаар Таны хөдөлмөр эрхлэх сонирхол, хандлагад ямар нэгэн өөрчлөлт гарсан уу? Тийм бол ямар?
4. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ нь Таны хөдөлмөр эрхлэлтэд ямар байдлаар, хэр зэрэг дэмжлэг болсон бэ?
5. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого нийгмийн бүлгүүдэд (ажилгүй, ажил хайж буй, ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, малчин гм) ижил хувь нэмэр үзүүлж байна уу? Хэрэв ялгаатай хүрч байгаа бол ямар бүлэгт , ямар давуу талыг бий болгож байна вэ?
6. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээнд хамрагдахад Танд ямар нэгэн бэрхшээл тулгарсан уу? Тийм бол ямар?
7. Таны бодлоор хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ нь нийгэмд ажилгүйдлийг бууруулахад нөлөөлж чадаж байна уу? Яагаад?
8. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээний үр дүнг Та хэрхэн үнэлж байна вэ? Үүнийг сайжруулахад юунд анхаарах шаардлагатай вэ?

Мэргэжилтэнтэй хийх ярилцлагын чиглүүлэх асуулт

1. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээнд хамрагдсанаар иргэд хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай мэдлэг, чадвар эзэмшиж чаддаг уу? Тухайн мэдлэг, чадвараа ажил хэрэг болгон ашиглаж байна уу?
2. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээнд хамрагдсанаар иргэдийн хөдөлмөрлөх сонирхол, хандлагад ахиц гардаг уу?
3. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлого, үйлчилгээ нийгмийн бүлгүүдэд адил байдлаар нөлөөлж, хувь нэмэр үзүүлж чадаж байна уу? Хэрэв ялгаатай хүрч байгаа бол ямар бүлэгт, ямар давуу талыг бий болгож байна вэ?
4. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр явуулж буй бодлого, үйлчилгээ нь ажилгүйдлийг бууруулах, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд хэр дэмжлэг болж байна вэ?
5. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлого, үйлчилгээнд зарцуулж буй хөрөнгө оруулалтын үр өгөөжийг Та хэрхэн үнэлж байна? Хөрөнгө оруулалтын үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх ямар боломж байна вэ?
6. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд төрийн байгууллагууд хувийн хэвшил, олон улсын байгууллага зэрэг оролцогч талуудтай хэрхэн түншилж, хамтран ажиллаж байна вэ?
7. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын зорилго ямар түвшинд биелж, үр дүнд хүрч байна вэ? Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогыг хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй ямар бэрхшээл байна вэ?
8. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнг сайжруулахын тулд юунд анхаарах шаардлагатай вэ?

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийг эрх зүйн талаас сайжруулах санал

| # | Хөтөлбөр | Санал |
|---|---|---|
| 1 | Хөдөлмөрт бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох хөтөлбөр | <ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөрт бэлтгэх болон хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох сургалт; Мэргэжлийн болон давтан сургалт; Ажлын байранд дадлагажуулах/Үйлдвэрлэл дээрх сургалтад хамрагдвал зохих бүлгийг ялган тодорхойлох; Ажлын байранд дадлагажуулах/Үйлдвэрлэл дээрх сургалт нь Хөдөлмөрийн тухай хуулиар ажилд орсон ажилтанд хамаарах тул уялдуулах; |
| 2 | Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр | <ul style="list-style-type: none"> Ажил олоход хүндрэлтэй иргэний хамрагдах боломжтой үйлчилгээг тодорхой болгох; Иргэдийн бүлэгт олгох буцалтгүй тусламж нь Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн зорилтот бүлэгт хамааралгүй байгааг засах; Нийтийг хамарсан ажилтай холбоотой НДШ төлөх асуудлыг журамд тодорхой тусгаагүй нь ажил олгогчид эрсдэл үүсгэж, Нийгмийн даатгалын тухай хуультай үл нийцсэнийг анхаарч өөрчлөлт оруулах; |
| 3 | Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлыг байрыг дэмжих хөтөлбөр | <ul style="list-style-type: none"> Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн зорилтот бүлэгтэй зөрчилдсөн байгааг анхаарч нийцүүлэх; |
| 4 | Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр | <ul style="list-style-type: none"> Ажил хайгч залуучуудын ур чадварыг боломжтой, дунд, бага боломжтой гэж ангилсан боловч хөтөлбөрийн арга хэмжээ нь энэхүү ангиллыг харгалзаагүй тул тодотгол хийх; Хөтөлбөрийн хамрах хүрээг зорилтот бүлгийнхээ онцлогт тохируулан өөрчлөх; Цагийн ажлын зохицуулалтыг нэмж тусгах; |
| 5 | Малчдын ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр | <ul style="list-style-type: none"> Малжуулах үйлчилгээ хуульд заасан инкубацийн үйлчилгээ, жижиг зээл, санхүүгийн дэмжлэгийн алинд ч үл хамаарч байгааг анхаарч, тодорхой болгох; Газар зүй, бүс нутгийн байршлын онцлогийг харгалзан сонгох зохицуулалтыг тусгах; Малчин өрх, иргэн гэсэн ялгаатай ойлголтыг нэг мөр болгох; |
| 6 | Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр | <ul style="list-style-type: none"> Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасан тэтгэврийн нас, тэтгэвэрт гарах нөхцөлтэй уялдуулан 'ахмад мэргэжилтэн'-д хамрагдах бүлгийг тодорхой болгох; |

---oOo---



Удирдлагын академи,
Удирдлагын академийн гудамж -100,
Стадион Оргил -3, Хан-Уул, Улаанбаатар хот 17012

Судалгааны төв
Утас: 70132135
Цахим шуудан: researchcenter@naog.gov.mn
Цахим хаяг: naog.gov.mn