



ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН
СУДАЛГААНЫ ИНСТИТУТ

THE RESEARCH INSTITUTE OF LABOUR AND SOCIAL PROTECTION

ӨМНӨГОВЬ АЙМГИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛ

2018 ОН

АГУУЛГА

ӨМНӨХ ҮГ	4
ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ	5
ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ	6
АРГА ЗҮЙ, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ	8
НЭГ. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН НИЙЛҮҮЛЭЛТ	20
ӨРХ, ХҮН АМ	20
1.1 ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ	23
ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ ХҮН АМ	23
АЖИЛЛАГЧИД	25
АЖИЛЛАГЧДЫН ЦАЛИН	27
АЖИЛГҮЙ ИРГЭН	29
АЖИЛГҮЙ ИРГЭН СУДАЛГАА	30
БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭН	33
МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОН ТЕХНИКИЙН МЭРГЭЖИЛТЭЙ АЖИЛЛАХ ХҮЧИН	36
ДЭЭД БОЛОВСРОЛТОЙ АЖИЛЛАХ ХҮЧИН	38
ЭДИЙН ЗАСГИЙН ИДЭВХГҮЙ ХҮН АМААС АЖИЛЛАХ ХҮЧРҮҮ ШИЛЖИГЧ	39
1.2 ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ЦААШДЫН ТӨЛӨВ	40
ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ ХҮН АМ	40
ИРЭЭДҮЙН БОЛОВСОН ХҮЧИН буюу ЕРӨНХИЙ БОЛОВСРОЛЫН СУРГУУЛЬД СУРАЛЦАГЧИД	42
АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ДОТООД ШИЛЖИХ ХӨДӨЛГӨӨН	43
ХОЁР. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТ	45
АЖИЛ ОЛГОГЧ	45
2.1 ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТИЙН ТӨЛӨВ	48
АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА	48
АЖИЛД ЗУУЧЛАХ ҮЙЛЧИЛГЭЭ	50
2.2 ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН БОГИНО ХУГАЦААНЫ ЭРЭЛТ	52
СУДАЛГААНЫ ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ	52
ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, ХЭРЭГЦЭЭ	57
2019 оны ажиллах хүчний эрэлт	57
УУЛ УУРХАЙН САЛБАРЫН АЖИЛЛАХ ХҮЧ	68
АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ХОМСДОЛ	70
ШИНЭ АЖИЛТАН АВАХАД ТУЛГАРДАГ БЭРХШЭЭЛ	71
ТУСЛАХ МАЛЧИН	72
ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ХАРЬЦАА	75

ХӨРӨНГӨ ОРУУЛАЛТ	76
ДҮГНЭЛТ	78
САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ	80

ӨМНӨХ ҮГ

Монгол улсын их хурлаас 2015 онд Хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн тухай хуулийг баталснаар орон нутагт бие даасан хөгжлийн гарц, хэрэгжүүлэх арга замыг тодорхойлох болсон билээ. Хөгжлийн бодлогыг тодорхойлох, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний үндсэн суурь нь бодит байдал болон ирээдүйн талаарх шинжлэх ухааны арга, аргачлал бүхий судалгаа, шинжилгээгээр тогтоосон бодит мэдээлэл, таамаглал юм.

Дээрхи хэрэгцээ, шаардлагын дагуу Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны харъяа Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт нь Өмнөговь аймгийн Засаг даргын тамгын газрын санаачилга, аймгийн хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний ерөнхий газрын дэмжлэгтэйгээр тус аймгийн Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн үзүүлэлт тооцох судалгааг өөрсдийн боловсруулсан арга, аргачлалын дагуу хийж гүйцэтгэлээ.

Тус судалгаанд захиргааны статистик мэдээлэл, түүвэр судалгааны мэдээллийг хослуулан хэрэглэж, Өмнөговь аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн төлөв байдал, ирэх гурван жилийн хандлагыг тооцоолсноороо онцлогтой. Мөн тус судалгаанд зориулж веб-д суурилсан программыг хөгжүүлэв. Программ нь судалгааны үр дүнгүүд болон холбогдох статистик мэдээллийг боловсруулан, үр дүнг харуулахын зэрэгцээ энэ төрлийн давтамжит судалгааны архив болж, динамик өөрчлөлтийг харахад тустай, олон нийтэд нээлттэй мэдээллийн эх сурвалж болох давуу талтай.

Та бүхэн судалгааны үр дүнтэй танилцан, аймгийн бодлого, хөтөлбөртөө ашиглахын зэрэгцээ судалгааны арга, аргачлалтай холбоотой санал хүсэлтээ бидэнд илгээж, хамтран ажиллахыг хүсье.

ЗАХИРАЛ

М.АЛТАНСҮХ

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1. Ядуурлын үндсэн үзүүлэлтүүд, 2016 он.....	23
Хүснэгт 2. Хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, он, хүйсээр ..	25
Хүснэгт 3. Ажиллагчдын тоо, он, насны бүлгээр	25
Хүснэгт 4. 15 ба түүнээс дээш насны ажиллагчдын тоо, ЭЗҮАС, оноор	26
Хүснэгт 5. Бүртгэлтэй ажилгүй иргэн, боловсролын түвшнээр.....	34
Хүснэгт 6. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажиллагчдын тоо	53
Хүснэгт 7. Сүүлийн 12 сард шинээр авсан ажиллагчид, ажил мэргэжлийн ангиллаар ..	55
Хүснэгт 8. Ажиллах хүчний эрэлт, ажлын байрны хэлбэр, салбараар	58
Хүснэгт 9. Ажиллах хүчний эрэлт, салбараар, ажлын байрны төрлөөр	60
Хүснэгт 10. Ажиллах хүчний эрэлт, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар, хугацаагаар	61
Хүснэгт 11. Ажиллах хүчний эрэлт, ажил мэргэжлийн үндсэн бүлгээр.....	62
Хүснэгт 12. Ажиллах хүчний эрэлт, мэргэжлийн ангиллаар	63
Хүснэгт 13. Ажиллах хүчний эрэлт, ажлын байрны хэлбэр, салбараар	65
Хүснэгт 14. Ажиллах хүчний эрэлт, салбараар, ажлын байрны төрлөөр.....	66
Хүснэгт 15. Ажиллах хүчний эрэлт, мэргэжлийн ангиллаар.....	67
Хүснэгт 16. Ажиллах хүчний хомсдол, ажил мэргэжлийн ангиллаар	71
Хүснэгт 17. Ядуурлын үндсэн үзүүлэлт, малтай, малгүй өрх, байршлаар.....	73
Хүснэгт 18. Өрхийн сарын дундаж орлого, зарлага, 2016 он	74
Хүснэгт 19. Хөрөнгө оруулалтын хүрээнд бий болох ажиллагчдын тоо, 2019 он	76
Хүснэгт 20. Хөрөнгө оруулалтын хүрээнд бий болох ажиллагчдын тоо, 2020 он	77

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Зураг 1. Хүн амын тоо, он, хот, хөдөөгөөр	20
Зураг 2. Аймгийн хүн амын тоо, насны бүлгээр, 2018 оны жилийн эцсийн байдлаар	21
Зураг 3. Өрхийн тоо, оноор	21
Зураг 4. Малчин өрхийн тоо, сумдаар	22
Зураг 5. Мал сүргийн бүтэц, малын төрлөөр	22
Зураг 6. 15 ба түүнээс дээш насны хүн амын тоо, он, хүйсээр /хөдөлмөрийн насны/	23
Зураг 7. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлтүүд, оноор	24
Зураг 8. ААНБ-ын ажиллагчдын сарын дундаж цалин, ЭЗҮА-ны салбараар	27
Зураг 9. ААНБ-ын ажиллагчдын сарын дундаж цалин, ажиллагчдын тооны бүлгээр.....	28
Зураг 10. ААНБ-ын ажиллагчдын сарын дундаж цалин, байгууллагын хариуцлагын хэлбэрээр	28
Зураг 11. Ажилгүй иргэн, он, хүйсээр	29
Зураг 12. Ажилгүйдлийн түвшин, насны бүлэг, онуудаар	29
Зураг 13. Ажилгүй иргэд, ажил хийх боломжит хугацаагаар	30
Зураг 14. Ажилгүй иргэдийн ажил хайж буй хэлбэр	31
Зураг 15. Ажилд орох хүсэлт гаргасан ч тэнцээгүй шалтгаан	31
Зураг 16. Ажиллахыг хүсч буй эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, хувиар	32
Зураг 17. Ажил хийхэд гол хүндрэл бэрхшээл болж буй хүчин зүйлс	32
Зураг 18. Ажил олгогчдын шаардлага	33
Зураг 19. Ажилгүй иргэдэд хэрэгцээтэй байгаа сургалтын төрөл	33
Зураг 20. Бүртгэлтэй ажилгүй иргэн, насны бүлэг, оноор	34
Зураг 21. Бүртгэлтэй ажилгүй иргэн, хүйс, оноор	35
Зураг 22. Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол эзэмшихээр суралцагчид, анги, хүйсээр	36
Зураг 23. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад суралцагч, он, хүйсээр	36
Зураг 24. МБСБ-д суралцагчид, мэргэжлээр	37
Зураг 25. 2017-2018 оны хичээлийн жилд МБСБ төгсөгчид, сургалтын төрөл, хүйсээр	37
Зураг 26. ИДС-д суралцагч Өмнөговь аймгийн залуучууд, хичээлийн жил, хүйсээр	38
Зураг 27. ИДС суралцагчид сургалтын төрлөөр	38
Зураг 28. Эдийн засгийн идэвхгүй төлөвт шилжигчдийн төлөв	39
Зураг 29. Хүн амын нас, хүйсийн суварга	40
Зураг 30. ХЗЗ-д шинээр нийлүүлэгдсэн иргэдийн мэдээлэл, оноор	41
Зураг 31. Ерөнхий боловсролын сургалтын байгууллагад өдрөөр суралцагчид, оноор	42
Зураг 32. Ерөнхий боловсролын сургуульд суралцагчдын мэдээлэл	43
Зураг 33. Ерөнхий боловсролын сургуульд суралцагчид, ангиар	43
Зураг 34. Шилжин ирсэн, явсан иргэдийн мэдээлэл, оноор	44
Зураг 35. Шилжин явсан, ирсэн хүн ам, он, насны бүлгээр	44
Зураг 36. Үйл ажиллагаа явуулж буй ААНБ-ын тоо, ЭЗҮАС-аар, 2019 оны 1-р улирлаар	45
Зураг 37. Үйл ажиллагаа явуулж буй ААНБ-ууд, дүнд эзлэх хувиар, 2012-2018 он	46
Зураг 38. Үйл ажиллагаа явуулж буй ААНБ-уудын бүтэц, ажиллагчдын тооны бүлгээр	46
Зураг 39. МУ-ын ДНБ, аймгаар, нийт дүнд эзлэх хувь	47
Зураг 40. МУ-ын ДНБ, оны үнээр, төвийн бүсийн аймгууд /тэрбум төгрөг/	47
Зураг 41. Өмнөговь аймгийн ДНБ-ий бүтэц, оны үнээр /тэрбум төгрөг/	48

Зураг 42. Ажлын байрны захиалга, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар	49
Зураг 43. Ажлын байрны захиалга, ажил мэргэжлийн ангиллаар.....	49
Зураг 44. Ажилд зуучлагдсан иргэд, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар	50
Зураг 45. Ажилд зуучлагдсан иргэд, ажил мэргэжлийн ангиллаар.....	51
Зураг 46. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ, өмчийн хэлбэр, хариуцлагын хэлбэрээр	52
Зураг 47. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар	53
Зураг 48. Ажиллагчдын хувь хүний ур чадварын үнэлгээ, ажил олгогчийн үнэлснээр /1-4 түвшин/.....	56
Зураг 49. Ажиллагчдын мэргэжлийн ур чадварын үнэлгээ, ажил олгогчийн.....	56
Зураг 50. Ажиллах хүчний эрэлт, ажлын байрны хэлбэр, хугацаагаар	57
Зураг 51. Ажиллах хүчний эрэлт, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар	57
Зураг 52. Ажиллах хүчний эрэлт, ажлын байрны төрлөөр.....	59
Зураг 53. Ажиллах хүчний эрэлт, ажлын байрны хэлбэр, хугацаагаар	63
Зураг 54. Ажиллах хүчний эрэлт, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар	64
Зураг 55. Шинэ ажилтан авахад чухалчлан үзэх ур чадварын шаардлага.....	67
Зураг 56. Уул уурхайн салбарын ажиллагчдын тоо.....	69
Зураг 57. Ажиллах хүчний хомсдол, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын.....	70
Зураг 58.Шинээр ажилтан авч ажиллуулахад тулгардаг нийтлэг бэрхшээл	71
Зураг 59. Шинээр ажилтан авах мэдээллийн эх сурвалж	72
Зураг 60. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн хандалага, оноор	75

АРГА ЗҮЙ, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

Монгол улсын хэмжээнд хөдөлмөрийн зах зээлийн статистик мэдээллүүд нь нийлүүлэлт талын захиргааны тоон мэдээлэл болон түүвэр судалгааны дүн шинжилгээ голдуу байдаг бол эрэлт талын мэдээлэл, судалгаа хомс, хэрэгцээ шаардлагыг хангахуйц биш байгаа юм. Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын яамны бодлогоор судалгааны байгууллагыг байгуулан, хөдөлмөрийн зах зээл/ХЗЗ/-ийн богино хугацааны эрэлтийг тодорхойлох судалгааг 2011 оноос эхлэн жил бүр хийж эхэлсэн хэдий ч тухайн судалгааны түүврийн хэмжээний төлөөлөх чадвараас хамаарч үндсэн үр дүнг аймгийн түвшинд бус улс, бүсийн түвшинд л тооцож, дүгнэж ирсэн. Мөн тухайн судалгаагаар үйл ажиллагаа явуулж ААНБ-ын ажиллах хүчний эрэлт тооцогддог бөгөөд өрхийн үйлдвэрлэл болон бизнес, албан бус салбарын эрэлтийн хэмжээг тооцох боломжгүй юм.

Орон нутгийн хөгжлийн бодлого боловсруулах болон бусад шалтгаанаар засаг захиргааны бүх нэгжийн түвшинд статистик мэдээлэл хэрэгцээтэй болсон өнөө үед ХЗЗ-ийн үзүүлэлтийг аймгийн түвшинд тооцож, хэрэглэгчдийг хангах хэрэгцээ тулгарч байгаа юм. Түүнчлэн мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуульд заасны дагуу суралцагч элсүүлэхэд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, тухайн бүс нутгийн ажил олгогчийн захиалгыг заавал үндэслэсэн байх шаардлагатай байдаг.

Энэхүү хэрэгцээ, шаардлагад тулгуурлан Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт нь орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг тусгайлан судалж, тооцох аргачлалыг хөгжүүлсэн. Энэхүү шинэ аргачлалын дагуу анхны судалгааг Өмнөговь аймгийн Засаг даргын тамгын газар, Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газартай хамтран зохион байгуулсан болно.

Тус судалгаанд захиргааны статистик мэдээлэл, түүвэр судалгааны мэдээллийг хослуулан хэрэглэж, ХЗЗ-ийн эрэлт, нийлүүлэлтийн төлөв байдал, ирэх гурван жилийн хандлагыг тооцоолсноороо онцлогтой.

Өмнөговь аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлтийн үзүүлэлт, үзэгдлийн шалтгаан мөн чанарыг тооцоход мэдээлэл хангалттай байсан. Тухайлбал, Үндэсний статистикийн хороо, Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын яам, тус аймгийн Статистикийн хэлтэс, Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газар, МБСБ-ууд, Боловсрол, соёл урлагийн газраас захиргааны статистик тоон мэдээллүүдийг авч ашигласан бол үзэгдлийн мөн чанар, шалтгааныг илрүүлэхэд ҮСХ-ны Ажиллах хүчний судалгаа, ХНХСИ-ийн Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа, Залуучуудын ажилгүйдэл, эдийн засгийн идэвхгүй байдлын судалгаа, Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн бүтэц, төлөв байдлын судалгаа, Малчдын аж байдлын судалгаа, Хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой байдлын судалгаа зэргийг ашиглан, тайлбарласан болно. Хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлт талын буюу ажилгүйдэл, залуучуудын эдийн засгийн идэвхгүй байдал, сургууль төгсөгчдийн ур чадварын хомсдол зэрэг үзэгдлийн шалтгаан, мөн чанар нь орон нутгийн онцлогийг илэрхийлэх бус бүс нутгийн нийтлэг шинжийг агуулсан байдаг нь бидний олон жил хийж ирсэн судалгаа, шинжилгээний ажлаас нэгэнт илэрхий байдаг. ХЗЗ-ийн нийлүүлэлт талыг ийнхүү бэлэн байгаа мэдээлэлд тулгуурлан гаргаснаар хөрөнгө /төсөв/-ийн болон ажиллах хүчний нөөц, цаг хугацааг хэмнэх давуу талтайгаас гадна цаашид орон нутагт өөрсдөө мэдээллээ баяжуулах, тус судалгааг хийх боломжтой болохоороо ач холбогдолтой юм.

Харин ХЗЗ-ийн эрэлтийн үзүүлэлтүүдийг тооцоход бэлэн мэдээлэл хангалттай байдаггүй. Тиймээс боломжит эх үүсвэрүүдээс тоон мэдээллийг авахын зэрэгцээ түүвэр судалгааны аргаар мэдээлэл цуглуулав. Ажил олгогчдын богино хугацаанд үүсгэх эрэлтийн хэмжээг тодорхойлох үүднээс түүвэр судалгаа явуулав. Ихэнх ААНБ-уудын үйл ажиллагаа тогтмол бус, хөрөнгө оруулалт болон хүний нөөцийн нарийн төлөвлөгөөгүй болон үйл ажиллагаа нь эдийн засаг, нийгмийн нөхцөл байдлаас ихээхэн хамааралтай байдал зэрэг нь эрэлтийг дунд, урт хугацаанд судлах боломжийг хязгаарладаг юм.

Орон нутгийн хэмжээнд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн үзүүлэлтүүдийг тооцоход ажил олгогчийн хэрэгцээг тодорхойлох судалгаа, Засгийн газар болон орон нутаг, олон улсын төсөл хөтөлбөрийн хөрөнгө оруулалтын хүрээнд бий болохоор төлөвлөгдсөн ажлын байрыг тодорхойлохыг зорьсон. Үүний тулд дараах 3 дэд судалгаануудыг хийхээр төлөвлөсөн:

1. Засгийн газар болон орон нутаг, төсөл хөтөлбөрийн хөрөнгө оруулалтын хүрээнд бий болох ажлын байр;
2. ААНБ-д бий болох ажлын байр;
3. Олон малтай малчин өрхийн шинээр авч ажиллуулах туслах, гэрээт малчны хэрэгцээг тодорхойлох;

ААНБ-д бий болох ажлын байрыг тодорхойлоход асуулгын аргаар судалгаа зохион байгуулан явуулсан. Тус судалгааны хүрээнд аж ахуйн нэгж байгууллагуудын ажиллах хүчний богино хугацааны эрэлт, хомдолын хэмжээг тодорхой үзүүлэлтүүдээр задлан тодорхойлох зорилго тавьсан. Судалгааны хамрах хүрээнд тухайн орон нутгийн 50-аас дээш ажиллагчтай ААНБ-уудыг нэлэнхүй, түүнээс бага ажиллагчтай ААНБ-ыг түүвэрлэн судалгаанд хамруулсан. Харин судалгааны үр дүнг нийт эх олонлогт жин бодон, тархаан тооцсон болно. Түүвэр судалгаа нь хэд хэдэн давуу талыг олгосон. Үүнд:

- a) Хөрөнгө /төсөв/-ийн болон ажиллах хүчний нөөцийг хэмнэх;
- b) Богино хугацаанд судалгааг явуулж үр дүнг цаг алдалгүй, хэрэгцээтэй үед гаргах;
- c) Хариултын үнэн бодит байдал, кодлолт, шивэлт зэрэг түүврийн бус алдааг багасгах;
- d) Мэдээллийн бааз /дата/-ын чанарыг хянахад илүү хялбар байх;

Судалгаанд хамрагдах нэгжийг зөв тодорхойлох нь түүврийн дизайн амжилттай болох нэг алхам юм. Жишээлбэл: Жижиглэн худалдаа эрхлэгчдийн борлуулалтын хэмжээг сонирхож байгаа бол дотоод худалдааны салбарын нийт ААН-үүдийг судалгаанд хамруулах шаардлагагүй, зөвхөн жижиглэн худалдаа эрхэлдэг ААН-үүдийг хамруулахад хангалттай. Гэтэл судлах гол элемент нь жижиглэн худалдаа эрхлэгчдийн борлуулалтын хэмжээ боловч, үүнийг бөөний худалдаа эрхэлдэг ААН-үүдтэй харьцуулах шаардлагатай бол түүврийн хүрээ нь бөөний болон жижиглэнгийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг нийт ААН-үүд байна.

Харин ХЗЗ-ийн эрэлтийг тодорхойлно гэдэг нийт хүрээг тодорхойлох судалгаа учраас нийт ААНБ-ын эрэлтийг тооцохоор төлөвлөх хэрэгтэй.

Түүврийн хүрээг жагсаалтан /List/ ба газрын зурган /mapping/ гэж ангилдаг. Тус судалгаанд ААНБ-уудын жагсаалтыг ҮСХ-ны бизнес регистрийн сангаас авч Өмнөговь аймгийн Статистикийн хэлтсийн захиргааны мэдээний хүрээнээс тодотгол хийсэн нь сонгогдсон ААНБ-уудыг хайж олох, судалгаанд хамруулахад ач холбогдолтой болсон. Түүврийн хүрээг дараах үзүүлэлтүүдийн дагуу бүрдүүлсэн. Үүнд:

1. Аймгийн нэр, код;
2. Сумын нэр, код;
3. Байгууллагын нэр;
4. Хуулийн этгээдийн регистрийн дугаар;
5. Эдийн засгийн салбар /ЭЗБТҮА–ны ангилал (2-4 оронгийн түвшинд)/;
6. Ажиллагчдын тоо;
7. Үйл ажиллагаа эрхлэлтийн байдал зэрэг болно.

Түүврийн хэмжээг тооцохдоо ажиллагчдын тоог түлхүүр үзүүлэлтээр авч стандарт хазайлтад тулгуурласан дараах томъёог ашигласан. Тус томъёог магадлалт түүврийн дизайныг сонгоход нийтлэг хэрэглэгддэг бөгөөд Монгол улсын ҮСХ, ОУ-д хэрэглэгддэг юм.

Түүврийн хэмжээ:

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

Энд: Z - ач холбогдлын түвшин, Практикт 95 хувийн ач холбогдлын түвшнийг ихэвчлэн авч үздэг бөгөөд энэ үед t статистикийн утга 1.96 гэсэн утгыг авдаг.

S - Түлхүүр үзүүлэлтийн хувьд түүврийн хүрээнээс бодсон стандарт хазайлт, түлхүүр үзүүлэлт нь борлуулалтын орлого, ажиллагчдын тоо, түүнтэй адилтгах үзүүлэлт байх нь илүү оновчтой.

e - Стандарт алдаа /түлхүүр үзүүлэлтийн дунжийг төлөвлөсөн алдааны хязгаараар үржүүлж авна/

Түүврийн хэмжээг тогтоосны дараа үр дүнгээ тооцох бүлэг бүрд зөв хуваарилах нь маш чухал. Түүврийн хэмжээг бүлэг бүрд Ньюманы хуваарилалтын аргаар хуваарилсан. Шаардлагатай тохиолдолд онцлог дэд салбаруудын хувьд түүврийн хэмжээг зориудаар нэмсэн.

$$n_h = n^* \cdot \frac{N_h S_h}{\sum_{h=1}^H N_h S_h}$$

S_h - h стратад түлхүүр үзүүлэлтийн стандарт хазайлт

C_h - h стратад ногдох нэгжийн зардал

Өрх хоорондын хэв шинжийг ерөнхийд нь нэгэн төрлийн гэж үзэх боломжтой байдаг бол ААН-үүд нь хэмжээний хувьд мэдэгдэхүйц ялгаатай байдаг. Энэ ялгааг багасгахын тулд тус судалгаанд ААН-үүдийг түлхүүрийн үзүүлэлтийн вариацид тулгуурлан бүлэглэсэн буюу түүврийн хэмжээ тооцсон томъёотой уялдуулсан.

Судалгаанд хамрагдах ААН-үүдийн сонголтыг сонгогдох магадлалд нь тулгуурлан дараах байдлаар хуваарилсан. Үүнд:

1. Тухайн бүлгийн ААН-үүдийг 1-ээс эхлэн дэс дараалуулан дугаарлана. (1-ээс Mhi хүртэл)
2. Тухайн бүлгийн ААН-үүдийн тоо Mhi -г тухайн бүлгээс сонгох ААН-үүдийн тоо mhi -нд харьцуулж алхам (интервал) lhi-ыг олно. Энэ харьцааны утгыг багадаа бутархайн 2 оронгийн нарийвчлалтай авах хэрэгтэй.
3. 0.01 and lhi -ийн хооронд бутархайн 2 оронгийн нарийвчлалтайгаар санамсаргүй утга олж эхлэлийн цэг болгоно.

4. Тухайн бүлгээс түүвэрлэгдэх ААН-үүдийн дугаарыг дараах байдлаар олно.

$$S_{hij} = R_{hi} + [I_{hi} \times (j-1)]$$

энд $j = 1, 2, 3, \dots, m_{hi}$

Сонгогдсон ААН-ийн дугаар j нь S_{hij} -ийн утгатайгаа тэнцүү байна.

Түүврийн дизайны дагуу суурь жинг тооцохдоо ААН-ийн бүлэглэлт, хуваарилалтын дагуу сонгогдох магадлалын урвуугаар тооцсон. Түүврийн жинг ингэж хуваарилалтын бага түвшинд тооцох нь судалгааны үр дүнгийн түүврийн алдааг бага байлгахад гадна хазайлт үүсэхээс мөн сэргийлдэг. Түүврийн жинг үндсэн 2 алхмаар тооцов. Нэгдүгээрт: Суурь жинг тооцохдоо түүвэрт сонгогдсон ААН-ийн тухайн бүлгээс сонгогдох магадлалын урвуу хэмжигдэхүүнээр тооцно. Мэдээлэл цуглуулалт дууссаны дараа тухайн бүлэг/страта/-т сонгогдсон ААНБ-ын тоог судалгаанд бүрэн хамрагдсан ААНБ-ийн тоонд харьцуулж үржүүлэгч коэффициентийг страта бүрд гаргах, түүгээр суурь жинг үржүүлж, жинг засварлав. Хоёрдугаарт: Судалгааны үр дүнг засаг захиргааны нэгжээр тооцох хэрэгцээ байгааг харгалзан тархагдсан ААНБ-ын тоог эх олонлогт нийцүүлэх шаардлагатай. Энэ нь судалгааны үр дүнг хазайлтгүй гаргах үндэс болно. Үүний тулд тархагдсан ААН-үүдийн тоог нийт эх олонлогийн тоотой харьцуулж фактор хувьсагч бодсон. Эцэст нь 1 ба 2-р алхмын хоорондын үржвэрээр эцсийн жин тодорхойлогдоно.

Жинг тооцож судалгааны мэдээллийн баазад оруулан үндсэн үр дүнг тооцоход үзүүлэлтийн стандарт алдаа улсын түвшинд 3-аас бага, бүсийн түвшинд 5,8 хувиас бага гарч байгаа нь судалгааны мэдээлэл төлөөлөх чадвар сайн байгааг харуулж байна.

Олон малтай малчин өрхийн туслах малчны хэрэгцээг тодорхойлоход бие даасан дэд судалгааг хийсэн. Тус судалгааны хүрээнд туслах малчны эрэлтийн хэмжээ, туслах малчин авах нөхцөлийг тодорхойлох зорилго тавьсан. Гэхдээ судалгааны мэдээлэл цуглуулалтыг цаг хугацаа, зардал хэмнэх зорилгоор ААНБ-ын судалгааны хамрагдсан сумдад хийсэн. Тус судалгааны түүврийн дизайныг ААНБ-ын түүвэртэй уялдуулан онцлог байдлаар хийснийг тайлбарлая.

Түүврийн хэмжээ нь түүврийн ерөнхий дизайныг удирдаж байгаа үндсэн түлхүүр хэмжигдэхүүн юм. Түүврийн хэмжээг тодорхойлох томъёолол нь магадлалын таамаглалд үндэслэх бөгөөд эх олонлогийн параметр нь өгөгдсөн магадлал (ач холбогдлын түвшин) дахь интервалд оршино. Үр дүнгийн нарийвчлалын интервалын зай нь эх олонлогийн вариаци, ач холбогдлын зэрэг болон түүврийн хэмжээнээс хамаарна. Эх олонлогийн нэгэн төрлийн бус байдал, хүсэж байгаа ач холбогдлын түвшин их байх нь интервалыг нэмэгдүүлдэг (өргөн болгодог). Нөгөө талаас түүврийн хэмжээ нэмэгдвэл интервалын зай багасдаг. Доор өгөгдсөн томъёолол нь эх олонлогийн дундаж \bar{Y} - ийн итгэх түвшний интервалыг харуулсан бөгөөд n хэмжээтэй энгийн санамсаргүй буцаалтгүй түүврийн үед эх олонлогийн дунджийн үнэлэгч \hat{Y} дээр суурилсан.

$$P \left[\hat{Y} - z_{1-\alpha} \sqrt{\left(1 - \frac{n}{N}\right) \frac{s^2(y)}{n}} \leq \bar{Y} \leq \hat{Y} + z_{1-\alpha} \sqrt{\left(1 - \frac{n}{N}\right) \frac{s^2(y)}{n}} \right] = (1-\alpha)100\% \quad (2.1)$$

Энд: $1-\alpha$ нь итгэх түвшний интервалын коэффициент

Өрхөд суурилсан судалгааны түүврийн хэмжээг тогтоох олон томьёо байдаг бөгөөд дизайны хувьд ч ялгаатай байхаар томьёологддог. Ямар ч судалгааны түүврийн хамгийн энгийн дизайн нь энгийн санамсаргүй түүвэр (ЭСТ) юм. Энэ нь нийт эх олонлогоос судалгаанд хамруулах өрх бүрийг тэнцүү магадлалтайгаар сонгоно гэсэн үг юм. Энэ үед түүврийн хэмжээг тогтоох томьёо нь дараах хэлбэртэй байна.

$$n = \frac{z^2 p \times (1 - p)}{e^2} \quad (2.2)$$

Уг хувилбар нь зардал, ажиллах хүчийг маш ихээр шаардахаас гадна түүврийн бус алдаа ч их гардаг. Тиймээс практикт 2 ба түүнээс дээш шатат дизайныг боловсруулдаг. Ингэснээр дизайны нөлөө (deff) гэсэн үржүүлэгчийн тухай ойлголт гардаг. Томьёолбол:

$$n = \frac{z^2 p \times (1 - p)}{e^2} \times deff \quad (2.3) \text{ байна.}$$

Харин судалгааны зорилгыг хангаж, түүврийн дизайныг илүү оновчтой болгохын тулд дээрх томьёог өргөтгөн ашигладаг юм.

$$n = \frac{z^2 p \times (1 - p) \times deff \times k}{e^2 \times pb \times HHsize} \quad (2.4)$$

Энд: n - судалгаанд хамруулах өрхийн тоо буюу түүврийн хэмжээний параметр;

z – хүсэж буй ач холбогдлын түвшинг тодорхойлох статистик утга;

p – судалгаагаар хэмжих түлхүүр үзүүлэлтийн тооцооны утга;

$deff$ – дизайны нөлөө, ерөнхий тохиолдолд 2.0 байна гэж таамагладаг;

k – таамаглаж буй хариултгүй байх түвшний утгаар засварласан үржүүлэгч;

pb – зорилтот эх олонлогийн нийт эх олонлогт эзлэх хувийн жин;

$HHsize$ – ам бүлийн дундаж тоо (нэг өрхөд ногдох хүний тоо);

e – 95 хувийн итгэх мужид хүлээн зөвшөөрөгдөх алдааны хязгаар

Дээрх хувьсагчуудын хэрэглээг дэлгэрэнгүй тайлбарлая.

Статистик ач холбогдол (z) - Судалгааны түлхүүр үзүүлэлтийн тооцоог хангалттай нарийвчлалтайгаар тооцоход 95 хувийн ач холбогдлын түвшинг (итгэх муж) стандарт болгодог бөгөөд хамгийн багадаа 90 хувийн ач холбогдлын түвшинг авч үздэг. Уг хувьсагч нь 95 хувийн итгэх мужид 1.96 (зарим тохиолдолд 1.96~2 гэж авсан байдаг), 90 хувийнхад 1.645 гэсэн тогтмол утга авдаг.

Түлхүүр үзүүлэлт (p) - Судалгаагаар тооцох хамгийн чухал үр дүнг ихэвчлэн авдаг. Гэхдээ хэд хэдэн түлхүүр үзүүлэлт авч үзэж болох бөгөөд энэ тохиолдолд түлхүүр үзүүлэлт бүрийн хувьд түүврийн хэмжээг тооцож, хамгийн их байх хэмжээг авдаг. Ингэснээр тогтоосон хэмжээ нь бүх түлхүүр үзүүлэлтийн утгыг хүсэж буй нарийвчлалын түвшинд гаргах боломжтой болно.

Түүврийн дизайны нөлөөлөл (deff) - Өрхийн судалгааны түүврийн дизайны нөлөө (эффект) нь түүврийн сүүлчийн шатны нэгж, “кластер”, кластерийн хувьсах шинж чанар эсвэл хэмжээ, сонгогдсон кластер доторх өрхүүд болон түүвэр хийх арга зүйтэй холбогдон үүсдэг. Дизайны нөлөөний утгыг урьдчилан тооцоолох боломжгүй тохиолдолд 2 гэж үздэг. Харин судалгааны үр дүнг тооцоход хамтад нь тооцож түвшинг үнэлэх хэрэгтэй.

Дизайны нөлөөг илтгэх томъёолол нь: $deff = 1 + \rho(h - 1)$ (2.5)

Энд: ρ – интра класс хамаарал, h – кластерийн хэмжээ

Интра-класс хамаарал нь статистикийн корреляцийн коэффициенттой ижил ойлголт бөгөөд кластерууд хоорондын, кластер дахь элемент (өрх)-үүд хоорондын хамаарлын хүчийг харуулдаг. Өмнө нь хийгдсэн судалгаанаас дизайны нөлөө, хамаарлын хүчийг олсноор дараагийн судалгаанд кластерийн хэмжээг өөрчлөх боломж байгаа эсэхийг үнэлэх боломжтой.

Таамаглаж буй хариулахгүй байх түвшин (k) - Таамаглаж буй хариулахгүй байх түвшинтэй тэнцүү хэмжээгээр түүврийн хэмжээг нэмэгдүүлэх нь судалгааны хувьд нийтлэг үзэгдэл юм. Энэ нь судалгааны мэдээлэл цуглуулсан нэгжийн бодит тоо нь зорилтот түүврийн хэмжээнд ойролцоогоор дөхөж очих баталгааг өгнө.

Алдааны хязгаар (e) - Практикт түлхүүр үзүүлэлтийн 10.0 хувьтай тэнцүү байх нарийвчлалын түвшинг санал болгодог.

Түүврийн хуваарилалтыг хийхэд тэнцүү хуваарилалтын аргыг ашигласан.

$$n_h = \frac{n}{L}$$

Тэнцүү хуваарилалтын арга:

Уг арга нь түүврийн хэмжээг страта бүрт тэнцүү хуваарилах бөгөөд страта бүрт ижил түвшний нарийвчлалтай үр дүн гаргах тохиолдолд энэ аргыг хэрэглэдэг.

Түүврийн хэмжээг тооцоход тухай үзэгдлийг илрүүлэх магадлалд суурилан тооцсон тул өрхийн сонголтыг тухайн өрхийн сонгогдох магадлалд тулгуурлан 1-р шатанд сум, 2-р шатанд өрхийг сонгосон буюу 2 шатат түүврийн аргаар хийсэн.

$$P_{2hi} = \frac{n_h \times M_{hi}}{M_h}$$

Түүврийн анхан шатны нэгжийн сонгогдох магадлал нь:

$$P_{1hi} = \frac{m_{hi}}{M'_{hi}}$$

Хоёр дахь шатанд тухайн ТАШН-ээс өрхийн сонгогдох магадлал нь:

$$P_{hi} = \frac{n_h \times M_{hi}}{M_h} \times \frac{m_{hi}}{M'_{hi}}$$

Өрхийн сонгогдох магадлал нь дээрх 2 магадлалын үржвэр:

Энд: ρ_{hi} = h страта дахь i -р ТАШН-ийн өрхийн сонгогдох магадлал
 n_h = h стратад сонгогдох ТАШН-ийн тоо
 M_{hi} = h страта дахь i -р ТАШН-ийн түүврийн хүрээний өрхийн тоо
 M_h = h стратагийн дахь түүврийн хүрээний нийт өрхийн тоо
 m_{hi} = h страта дахь i -р ТАШН-д сонгогдох өрхийн тоо
 M'_{hi} = h страта дахь i -р ТАШН-ийн жагсаалтаар ирүүлсэн өрхийн тоо

2 шатат түүврийн эхний шат нь түүврийн анхан шатны нэгж, хоёр дахь нь өрхийн түүвэрлэлт байна. Эхний шатны сонголтыг страта бүрд ТАШН-ийн хэмжээнд нь суурилсан байдлаар дараах техникээр гүйцэтгэсэн. Үүнд:

1. Страта дахь ТАШН-үүдийн жагсаалтыг бэлтгэж, тодорхой үзүүлэлтээр (хаяг, байршил, өрхийн тэргүүний нэр гэх мэт) эрэмбэлнэ. Мөн өрхийн тооны өсөн нэмэгдэх давтамжийг бодсон байх ба сүүлийн утга нь стратагийнхаа нийт өрхийн тоотой тэнцүү байна. (M_h)

2. Стратагийн нийт өрхийн тоог тухайн стратагаас судалгаанд хамруулах ТАШН-ийн тоо (n_h)-нд харьцуулж түүврийн интервалыг олно. $I_h = M_h/n_h$
3. 0-ээс I_h -ын хооронд санамсаргүй тоо бодно. Ингээд дараах томъёогоор сонголтыг хийнэ. $S_h = R_h + [I_h \times (i-1)]$, $i=1,2,\dots,n_h$

Сонгогдсон i дэх ТАШН-ын өсөн нэмэгдэх давтамжийн сүүлийн утга нь S_h -тэй ойролцоо байх ч, бага байж болохгүй.

Дээрх дарааллыг сонгогдох магадлалын хувьд хийсэн ч адилхан үр дагавартай байна.

Хоёр дахь шатны буюу өрхийн сонголтыг хийхийн тулд тухайн ТАШН-ийн нийт өрхийн жагсаалтыг бэлтгэдэг. Жагсаалт дахь өрхүүдийг тодорхой нэг ба хэд хэдэн үзүүлэлтийн дагуу эрэмбэлсэн байвал зохино. Өрхийн түүвэрлэлтийг дараах дарааллын дагуу гүйцэтгэнэ.

1. ТАШН дэх бүх өрхийг 1-ээс эхлэн дэс дараалуулан дугаарлана. (1-ээс M_{hi} хүртэл)
2. ТАШН-ийн нийт өрхийг тоо M_{hi} -г кластерийн хэмжээ m_{hi} -нд харьцуулж алхам (интервал) l_{hi} -ыг олно. Энэ харьцааны утгыг багадаа 2 оронгийн нарийвчлалтай авах хэрэгтэй.
3. 0.01 and l_{hi} -ийн хооронд 2 оронгийн нарийвчлалтайгаар санамсаргүй утга олно. ТАШН-ээс түүвэрлэгдэх өрхүүдийг (дугаараар) дараах байдлаар олно.

$$S_{hij} = R_{hi} + [I_{hi} \times (j-1)], \quad j = 1, 2, 3, \dots, m_{hi}$$

Сонгогдсон өрхийн дугаар j нь S_{hij} -ийн утгатайгаа тэнцүү байна.

Судалгаанд түүврийн жинг тооцож эх олонлогт тархааж үр дүнг тооцсон. Түүврийн жинг тооцоход өрхөд суурилсан бусад судалгааны адил түүврийн тэнцүү бус магадлалтай сонголтыг засварлах болон судалгаанд хариулаагүй нэгжийг тооцох гэсэн үндсэн 2 алхмаар тооцсон. Ингэж тооцоход түүврийн нэгжийн сонгогдох магадлалын урвуугаар тооцдог.

$$W_{hi} = \frac{M_h \times M'_{hi}}{n_h \times M_{hi} \times m_{hi}},$$

- энд: W_{hi} = h страта дахь i -р ТАШН-ийн өрхийн суурь жин
 n_h = h стратад сонгогдох ТАШН-ийн тоо
 M_{hi} = h страта дахь i -р ТАШН-ийн түүврийн хүрээний өрхийн тоо
 M_h = h страта дахь түүврийн хүрээний нийт өрхийн тоо
 m_{hi} = h страта дахь i -р ТАШН-д сонгогдох өрхийн тоо
 M'_{hi} = h страта дахь i -р ТАШН-ийн жагсаалтаар ирүүлсэн өрхийн тоо

Янз бүрийн шалтгаанаар өрх судалгаанд хамрагдаагүй тохиолдолд тухайн өрхөд ногдох жинг бусад хамрагдсан өрхөд хуваарилж болно. Үүнийг дараах томъёогоор илэрхийлнэ.

$$W'_{hi} = W_{hi} \times \frac{m_{hi}}{m'_{hi}},$$

энд: $mhi = h$ страта дахь i -р кластерийн түүвэрлэгдсэн өрхийн тоо
 $m'hi = h$ страта дахь i -р кластерт судалгаанд хамрагдсан өрхийн тоо

Гэхдээ үр дүнгийн тооцоололд энэ жин асуудал үүсгэсэн буюу тухайн өрх туслах малчин авах эсэх нь өрхийн шинж чанартай уялдаатай байсан. Жишээлбэл, 500 малтай өрхөд 1 идэр насны залуу хүн МАА-д ажиллаж чадаж байхад өндөр настай хүн ажиллахад хэцүү юм. Тиймээс судалгааны үр дүнг илүү бодитой болгох үүднээс жинг дахин засварлах шаардага үүссэн. Бид ҮСХ-ноос 2018 оны жилийн эцсийн мал тооллогын үр дүн, Хүн ам өрхийн мэдээллийн сан зэргээс судалгаанд хамрагдсан өрхүүдийн тодорхой мэдээллүүдийг авч шинж чанарыг тодорхойлох ложистик загвар боловсруулж жинг засварласан. Өрхийн шинж чанарыг тодорхойлоход дараах үзүүлэлтүүдийг ашигласан. Үүнд:

- Өрхийн ам бүлийн тоо
- Өрхийн МАА-д ажиллаж буй гишүүдийн тоо
- Өрхийн МАА-д ажиллаж буй гишүүд бүрийн нас, хүйс
- Өрхийн малын тоо, төрлөөр
- Нэг малчинд ноогдох малын тоо
- Өрхийн байршил зэрэг болно.

Судалгааны асуулга:

ААНБ-ын судалгаанд судлах үзүүлэлтүүдийн хүрээнд дараах бүтэцтэй асуулгыг боловсруулж ашигласан.

Асуулгын бүтэц:

1. Байгууллагын ерөнхий мэдээлэл
 - Байгууллагын мэдээлэл
 - Ажиллагчдын тоо / Үүнд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаар асуух /
 - Ажиллагчдын боловсролын түвшин
 - Шинэ ажилтан авах ажлын байрны хэлбэр, шаардагдах мэргэжил
 - Тэтгэвэрт гарах ажилтны тоо /ирэх 3 жилээр/
 - Цомхотгол хийх эсэх
2. Ажиллах хүчний хомсдол
 - Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар
 - Ажил мэргэжлийн ангиллаар
 - Байршлаар
3. Ажиллах хүчний эрэлт /3 жилийн мэдээлэл/
 - Шинээр авах ажилтны тоо
 - ✓ Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар,
 - ✓ Ажил мэргэжлийн ангиллаар
 - ✓ Байршлаар
 - ✓ Ажлын байрны төрөл, хэлбэрээр
 - ✓ Тодорхой хугацаагаар
4. Ажил олгогчид шинэ ажилтан авахад болон авсны дараа тулгардаг бэрхшээл

Зохион байгуулалт:

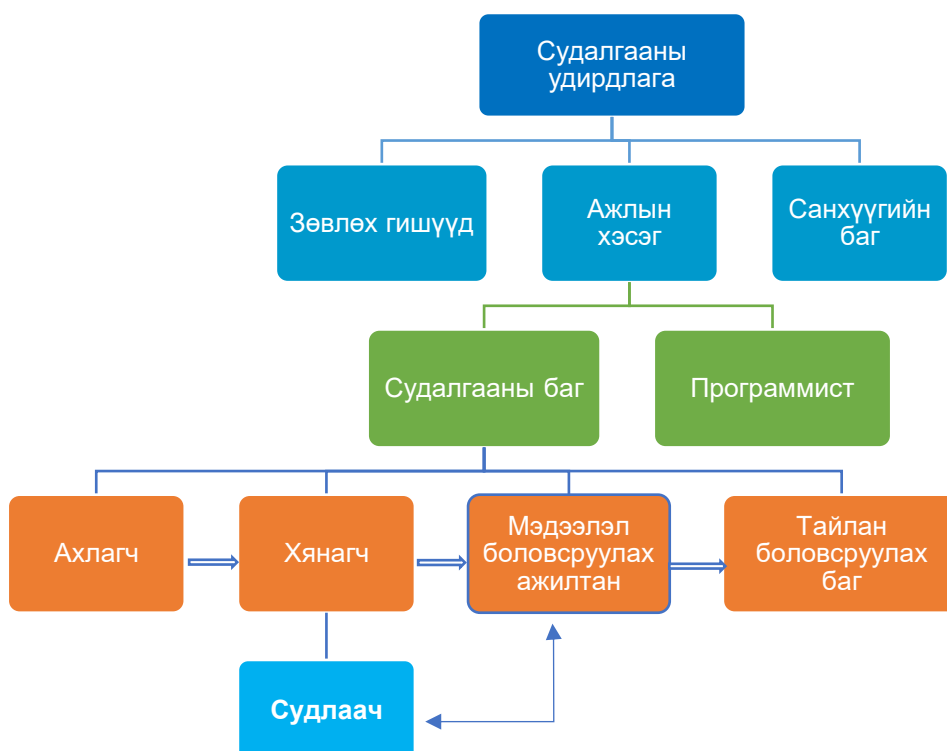
Орон нутгийн ХЗЗ-ийн эрэлт, нийлүүлэлтийг тооцох ажлыг зохион байгуулахад тухайн нутгийн өөрөө удирдах байгууллага, түүний эрх бүхий албан тушаалтнууд болон мэргэжлийн судалгааны байгууллага ажлыг чиглүүлж, мэдээллээр хангах үндсэн үүрэгтэйгээр хамтран ажиллав.

Судалгааны ажлын ерөнхий зохион байгуулалтын хүрээнд:

1. Судалгааны аргачлалыг орон нутгийн удирдлагууд болон судалгааны ажлын хэсэгт танилцуулах: Судалгааны баг орон нутгийн удирдлагад судалгааны аргачлалаа танилцуулж, санал авсан.
2. Үйл ажиллагааны төлөвлөгөө гаргах: Судалгааг гүйцэтгэх баг нь нарийн зохион байгуулалттай, хариуцлагатай ажиллахын тулд цаг хугацааны нарийвчилсан дэлгэрэнгүй болон хураангуй төлөвлөгөө гаргасан.
3. ХЗЗ-ийн нийлүүлэлтийн статистик болон хөрөнгө оруулалтын мэдээллийг авах: Тухайн аймагт улсын болон орон нутгийн төсвөөр хөрөнгө оруулалт хийх төсөл, хөтөлбөр, олон улсын зээл тусламжийн зэрэг шаардлагатай мэдээллүүдийг холбогдох төрийн байгууллагуудаас гаргуулан авлаа.
4. Судалгааны мэдээлэл цуглуулалтын ажлыг зохион байгуулах: Судалгааны баг сонгогдсон ААНБ, өрх, иргэдээс асуулгын дагуу мэдээллийг цуглуулав.
5. Судалгааны багийг тухайн орон нутаг ажлын байраар хангах, сумдын удирдлагуудтай холбоо тогтоох, хөтөч бэлтгэх зэрэг ажилд аймгийн хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газар дэмжлэг үзүүлэн ажиллав.

Судалгааны ажлыг хийж гүйцэтгэхэд оролцогч байгууллагуудын хамтын ажиллагаа сайн байсан. Ажлын эхэнд судалгааны багийг зохион байгуулж ажил, үүргийг хуваарилсан.

Судалгааны ажлыг зохион байгуулалтын бүдүүвч:



Тухайн аймгийн ЗДТГ, түүний харьяа хэлтэс болон бусад төрийн байгууллагууд нь судалгаа, шинжилгээнд шаардлагатай мэдээллийг гаргаж өгөх үүрэг хүлээсэн.

Судалгааны багийн ажил үүргийн хуваарь

- Судалгааны багийн ахлагч нар нь судалгааны стандарт асуулгын хуудас, сургалт, туршилтын судалгаа удирдан зохион байгуулах;
- Багийн ахлагч нар судалгааны ажлыг удирдаж, өдөр тутмын үйл ажиллагаанд хяналт тавьж ажиллах;
- Хянагч нар мэдээлэл цуглуулах үйл ажиллагаа, мэдээллийн чанарт хяналт тавьж ажиллах;
- Мэдээллийн сангийн програмист нь ухаалаг төхөөрөмж, түүнд суурилуулсан судалгааны аппликэйшний найдвартай ажиллагааг хариуцан ажиллана. Мөн ахлах судлаачийн хамт мэдээллийг компьютерт үнэн зөв оруулж байгаад хяналт тавьж мэдээллийн баазын чанарыг хариуцна;
- Мэдээлэл цуглуулалтад ажиллах судлаач нь хянагчийн удирдлаган дор хуваарилалтын дагуу ухаалаг төхөөрөмжинд суусан судалгааны аппликэйшн болон судалгааны асуулгын хуудсыг ашиглан үнэн зөв нөхүүлж мэдээлэл цуглуулах ажлыг гүйцэтгэнэ;
- Тайлан боловсруулах баг нь судалгааны мэдээллийн баазад хяналт хийж, тайлангийн боловсруулалтын ажлыг гүйцэтгэнэ.

Судалгааны баг нь бэлтгэл ажлын хүрээнд дараах ажлуудыг хийж гүйцэтгэв. Үүнд:

1. Шаардлагатай бичиг баримтыг бүрдүүлэх: Захиргааны болон судалгааны анхдагч мэдээллийн сан бүрдүүлэхийн тулд шаардлагатай албан бичиг, бичиг баримтын жагсаалтыг гарган бэлтгэх;
2. Таблетыг мэдээлэл цуглуулалтад бэлтгэх: Мэдээлэл оруулах програмыг бичиж, таблетын хэвийн ажиллагаа, бэлэн байдлыг хангана. Судалгааг хэвлэмэл асуулгаар авах тохиолдолд мөн цахим хэлбэрт шилжүүлэх тул шивэлтийн програмыг боловсруулсан;
3. Түүвэрлэлтийн дагуу судалгаанд хамрагдах ААНБ тодруулгыг хийх: Судалгааны багийн судлаач нар нь ААНБ-руу холбогдож, судалгааны зорилго, ач холбогдлыг танилцуулан, судалгаа авах цаг хугацааг товлох;
4. Мэдээлэл цуглуулалтын багийг бүрдүүлэх: Мэдээлэл цуглуулалтын багийг бүрдүүлэхдээ өмнө нь судалгаанд ажиллаж байсан дадлага, туршлагатай судлаач нарыг сонгон ажил гүйцэтгэх гэрээ байгуулж ажиллах;
5. Мэдээлэл цуглуулалтад ажиллах судлаачдын сургалтын бэлтгэл ажил, сургалт зохион байгуулах: Сургалтын хөтөлбөр боловсруулах, асуулга танилцуулах, мэдээлэл цуглуулалттай холбоотой сургалт зохион байгуулах, ухаалаг төхөөрөмжийг хэрхэн ашиглах зааварчилгаа өгөх. Ахлагч, судлаач нарт зориулсан мэдээлэл цуглуулалтын сургалтын зохион байгуулах
 - ✓ Судалгааны асуулга, ойлголт тодорхойлолтыг заах, эзэмшүүлэх
 - ✓ Асуулгыг програмд оруулах зааварчилгаа өгөх
 - ✓ Таблеттай ажиллах дадлага олгох
 - ✓ Багийн гишүүдийн үүрэг хариуцлага, зохион байгуулалтад чиглэл өгөх

Судалгааны мэдээлэл цуглуулалтын бэлтгэл ажил

Судалгааны мэдээлэл цуглуулалтыг цаасан асуулга эсвэл аппликэйшнээр /таблет, ухаалаг утас.../ хийж гүйцэтгэхээр бэлтгэл ажлыг хангав. Судалгааны мэдээлэл

алдагдах, гээгдэх эрсдэлийг бууруулахын тулд судлаачдыг дуу хураагч төхөөрөмжөөр хангасан.

Судалгааг хэвлэмэл асуулгаар зохион байгуулсан ба дараах бэлтгэл ажлуудыг гүйцэтгэв. Үүнд:

- Асуулгын дараалал, үсрэлтийг сайтар нягталсны дараа зохимжит хэмжээ хэлбэрээр, судалгаанд хамрагдах хариулагчийн тоогоор хэвлэсэн.
- Судалгааны ахлагч нь судлаач нарын явах маршрутын дагуу ногдох хариулагчийн тооны дагуу асуулгыг хуваарилах, талбарт мэдээлэл цуглуулалт дуусахаас өмнө бүх асуулга ашиглагдаж дуусах, асуулгын бүрэн бүтэн байдал, нууц мэдээлэл алдагдахаас сэргийлж ажиллав.

Судалгааны мэдээлэл цуглуулалтыг тухайн судалгаанд зориулсан тусгай аппликейшн ашиглан гүйцэтгэсэн юм. Энэ нь орон нутагт дахин ашиглах боломжтой бөгөөд судалгааны механик алдаа бий болохоос бүрэн сэргийлэх давуу талтай юм.

Тус аргачлалын хүрээнд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтээс тусгайлсан программ хангамжийг боловсруулсан ба тодорхой өгөгдлүүдийг оруулснаар дунд хугацааны эрэлтийг таамаглах боломжтой.

Орон нутгийн хэмжээнд ХЗЗ-ийн нийлүүлэлтийн үзүүлэлтүүдийг тооцоход захиргааны статистик мэдээлэлд суурилан тооцно. Доор дурдсан төрийн байгууллагуудаас баталгаатай мэдээллийг ажлын хэсгээр дамжуулан цуглуулж ашиглав.

Аймгийн ХЗЗ-ийн нийлүүлэлтийн тоон мэдээлэл

№	Үзүүлэлт	Задаргаа	Эх үүсвэр	Давтамж
1	Аймгийн нийт хүн амын тоо	Нас, хүйсээр	ҮСХ, Аймгийн статистикийн хэлтэс	Жилээр
2	Аймгийн эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын тоо	Нас, хүйсээр	ҮСХ, Аймгийн статистикийн хэлтэс	Жилээр
3	Аймгийн эдийн засгийн идэвхгүй хүн амын тоо	Нас, хүйс, шалтгаанаар	ҮСХ, Аймгийн статистикийн хэлтэс	Жилээр
4	Ажиллагчдын тоо	Нас, хүйсээр	ЭМНДЕГ, Аймгийн НДХ	Жилээр
5	Ажилгүй иргэдийн тоо	Нас, хүйс, боловсролын түвшин, мэргэжлээр	ҮСХ, Аймгийн статистикийн хэлтэс	Жилээр
6	Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн мэдээлэл	Нас, хүйс, боловсролын түвшин, мэргэжлээр	ХХҮЕГ, Аймгийн ХХҮГ	Сараар
7	Суралцагчдын мэдээлэл	Нас, хүйс, боловсролын түвшин, мэргэжлийн чиглэл	БСШУСЯ, Аймгийн боловсролын газар	Жилээр
8	Шилжих хөдөлгөөний мэдээлэл	Засаг захиргааны нэгжийн түвшинд	Аймгийн статистикийн хэлтэс, ҮСХ	Жилээр
9	Малчдын тоо	Засаг захиргааны нэгжийн түвшинд	Аймгийн статистикийн хэлтэс, ҮСХ	Жилээр
10	Малын тоо	Засаг захиргааны нэгжийн түвшинд	Аймгийн статистикийн хэлтэс, ҮСХ	Жилээр

Дээрх тоон мэдээллийг ашиглан ХЗЗ-ийн нийлүүлэлтийн чиг хандлагыг тодорхойлоход дараах үзүүлэлтүүдийг тооцоолно.

- ХЗЗ-д шинээр нийлүүлэгдэх иргэдийн тоо хэмжээ
- Тухайн орон нутгийн ажиллах хүчний нөөц /мэргэжил, нас, хүйсээр/
- Шинээр нийлүүлэгдэх мэргэжилтэй ажиллах хүчний тоо /хүйс, боловсролын түвшин, мэргэжлийн чиглэлээр/
- Тухайн онд хөдөлмөрийн насанд хүрсэн иргэдийн тоо

Мөн дунд хугацааны эрэлт нийлүүлэлтийн үзүүлэлтүүдийг тооцоход дараах мэдээллүүдийг ҮСХ, Монгол банк, ҮХГ-аас авч тооцсон.

- Хүн амын таамаглал, нас, хүйсээр
- Хөдөлмөрийн насны хүн ам таамаглал
- Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, таамаглал
- Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн, салбараар /уул, уурхай болон бусад/
- “Салбар – Ажил мэргэжил” – ийн матриц
- Нөөц, ашиглалтын хүснэгт /2015/
- Хөдөлмөр зарцуулалтын коэффициентийн таамаглал зэрэг болно.

НЭГ. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН НИЙЛҮҮЛЭЛТ

Хөдөлмөрийн зах зээл гэдэг бол хөдөлмөрийн нийлүүлэлт, эрэлтийн уялдаа холбоо юм. Онолын хувьд хөдөлмөрийн зах зээлийн үүрэг нь:

- ✓ Ажиллах хүчийг бэлтгэх. Нийгмийн эрэлт, захиалагчдын хүсэлтийг үндэслэн шаардлагатай ажил мэргэжлийн хүнийг олох, бэлтгэх, давтан сургах явдал юм. Ингэхдээ хөдөлмөрийн нийлүүлэлтийн үед захиалагч хамгийн өндөр ур чадвартай мэргэжилтэй, бага зардал зарцуулах ажиллах хүчийг сонгодог.
- ✓ Орлогын боломжийг бий болгох. Өрх, хувь хүний хувьд хөдөлмөр эрхлэлт нь орлогын үндсэн эх сурвалж болж, аж төрөх баталгааг хангах боломж юм.
- ✓ Хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлт ба эрэлтийг зохицуулах. Хөдөлмөрийн зах зээл дээрх мэдээллийн болон зохицуулалтын боломжийг сайжруулах үүднээс тодорхой арга хэрэгслийг ашигладаг.

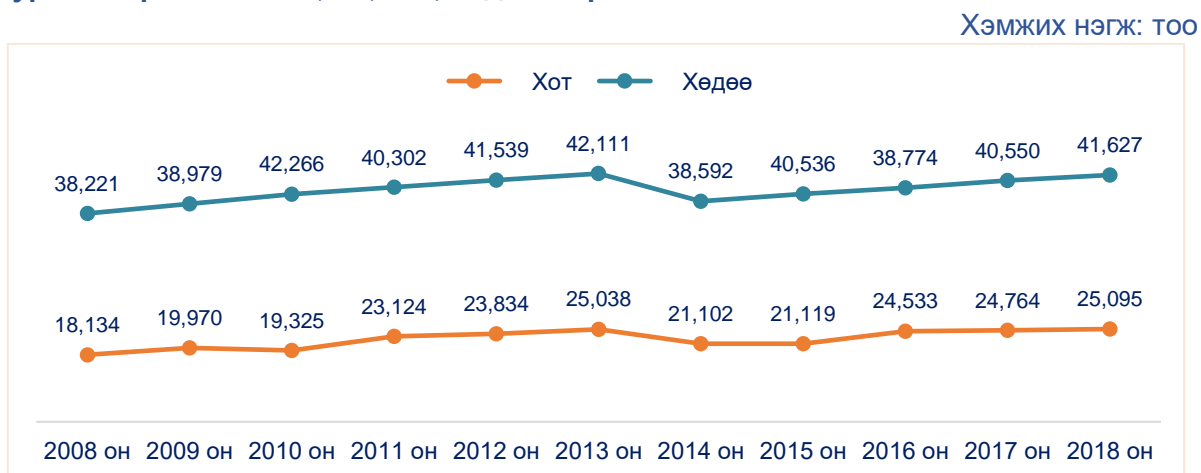
Хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах хүчийг бүрдүүлэгч нь тухайн бүс нутгийн хөдөлмөрийн насны иргэд бөгөөд өөрийн болон бусдын хэрэгцээнд зориулж бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, үйлчилгээ үзүүлэх үйл ажиллагааг хөдөлмөр эрхлэлт гэж үздэг. Харин ажил олгогч нь бүтээмжийг хамгийн их байлгах үйл ажиллагаагаа явуулахын тулд ажилтан ажиллуулах бөгөөд тэдний хоорондын харилцааг төр тодорхой дүрэм, журмаар зохицуулж байдаг. Ингэснээр хөдөлмөрийн харилцаа үүсдэг.

Төрөлт, нас баралт, шилжих хөдөлгөөн нь хүн амын өөрчлөлтийг бий болгодог бөгөөд хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлтэд мөн эдгээр үзүүлэлтээс гадна хөдөлмөрийн насны хүн ам, мэргэжилтэй ажиллах хүч, ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөн, ур чадварын асуудал нөлөөлж байдаг юм. Өмнөговь аймгийн ажиллах хүчний төлөв байдлыг тодорхойлохын тулд юуны өмнө хүн ам, түүний бүтцийг авч үзье.

ӨРХ, ХҮН АМ

Аймагт амьдарч буй хүн амын тоо сүүлийн жилүүдэд өсөх хандлагатай байгаа бөгөөд 2018 оны жилийн эцсийн байдлаар 15 сумын 59 багт 21.9 мянган өрхийн 66.7 мянган хүн амьдарч байгаагаас 49.7 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Харин байршлын хувьд 37.6 хувь нь хотод, 62.4 хувь нь хөдөө амьдарч байна.

Зураг 1. Хүн амын тоо, он, хот, хөдөөгөөр



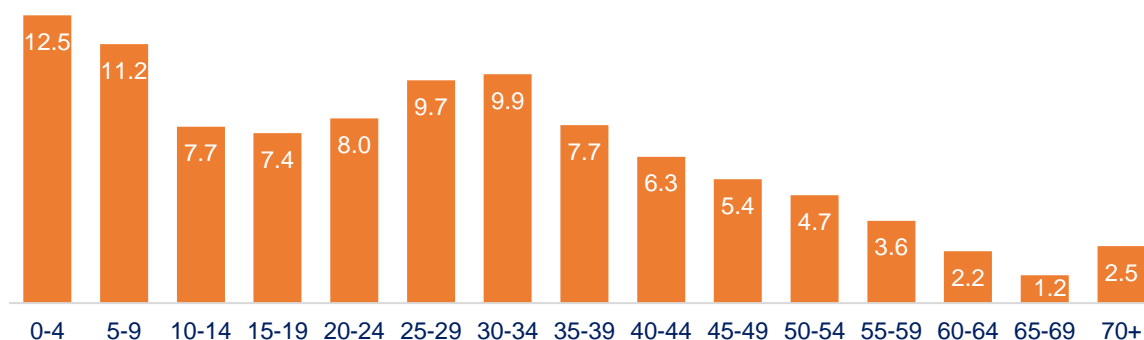
Эх сурвалж: УСХ

Аймгийн хүн амын 38.4 хувь нь Даланзадгад суманд, 11.6 хувь нь Цогтцэций суманд, 11.3 хувь нь Ханбогд суманд, 7.2 хувь нь Гурвантэс сумдад амьдарч байгаа нь хүн ам хамгийн шигүү суурьшсан бүс байна.

Аймгийн суурин хүн амыг насны бүлгээр нь ангилан үзвэл 31.4 хувь нь 0-14 нас, 35.0 хувь нь 15-34 нас, 19.4 хувь нь 35-49 нас, 14.2 хувь нь 50-аас дээш насныхан эзэлж байна.

Зураг 2. Аймгийн хүн амын тоо, насны бүлгээр, 2018 оны жилийн эцсийн байдлаар

Хэмжих нэгж: хувь



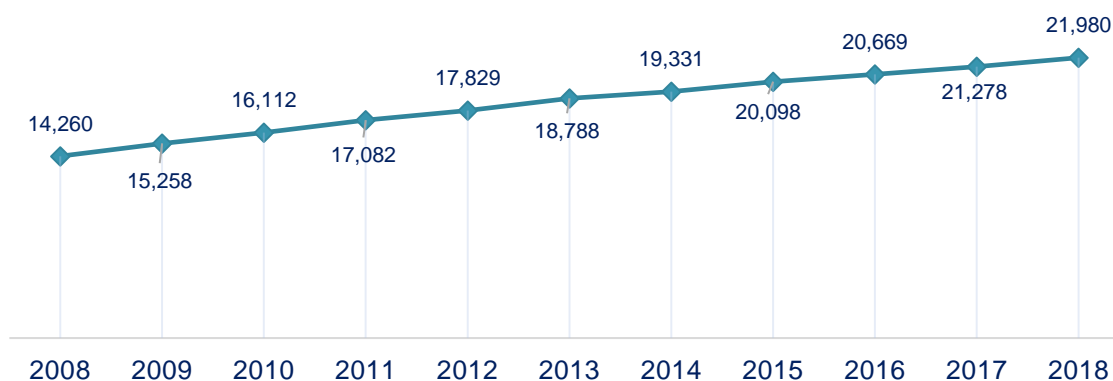
Эх сурвалж: аймгийн статистикийн хэлтэс

Аймгийн нийт өрхийн тоо жил бүр тасралтгүй өссөөр байна. 2018 оны жилийн эцсийн байдлаар өрхийн тоо 21.9 мянга болж өмнөх онтой харьцуулахад 702 өрх буюу 3.2 хувиар өссөн байна.

Харин сумын түвшинд өрхийн тоо Даланзадгад суманд хамгийн ихээр буюу 394 нэмэгдсэн бол Ханбогд суманд 154, Цогтцэций суманд 109, Гурвантэс суманд 31 өрхөөр нэмэгдсэн байна.

Зураг 3. Өрхийн тоо, оноор

Хэмжих нэгж: тоо



Эх сурвалж: ҮСХ, аймгийн статистикийн хэлтэс

Өрхийн ам бүлийн тооны хувьд нийт өрхийн 42.5 хувь нь 1-2, 36.5 хувь нь 3-4, 18.5 хувь нь 5-6, 2.6 хувь нь 7 ба түүнээс дээш ам бүлтэй өрхүүд байна.

Тус аймагт 2018 оны эцсийн байдлаар нийт өрхийн 27.0 хувь нь буюу 5951 малчин өрх байна. Эдгээрийн 10.7 хувь нь Гурвантэс, 9.2 хувь нь Номгон, 8.7 хувь нь Ханхонгор, 7.9 хувь нь Манлай, 7.2 хувь нь Баяндалай, 6.5 хувь нь Ханбогд сумын харьяат малчин өрхүүд байна.

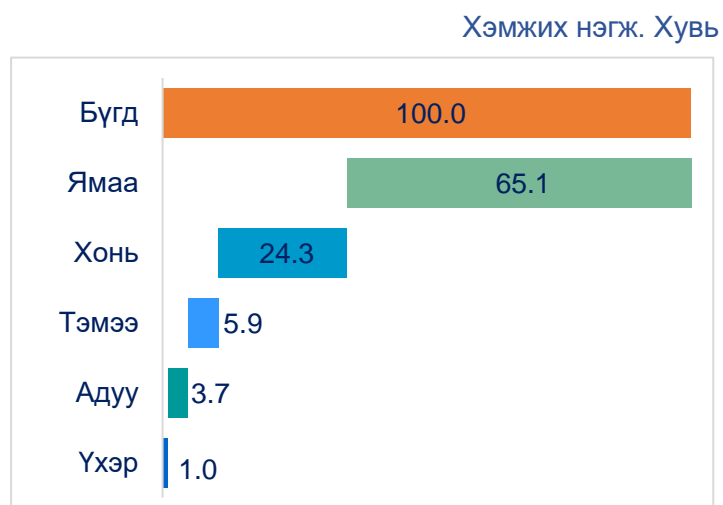
Зураг 4. Малчин өрхийн тоо, сумдаар



Эх сурвалж: ҮСХ, аймгийн статистикийн хэлтэс

Аймгийн хэмжээнд 2018 онд 2,598,440 толгой мал тоолуулсан байна. Хамгийн олон малтай сумдыг Номгон сум 262.2 мянган, Ханхонгор сум 236.6 мянган, Мандал-Овоо сум 209.9 мянган, Манлай 205.4 мянган, Булган сум 205.2 мянган толгой малтайгаар тэргүүлж байна.

Зураг 5. Мал сүргийн бүтэц, малын төрлөөр



Сүргийн бүтцийн хувьд нийт малын 1,691.3 мянган ямаа, 631.4 мянган хонь, 152.2 мянган тэмээ, 96.5 мянган адуу, 26.8 мянган үхэр тоологдсон байна. Ямаагаар Номгон, Гурвантэс сумд, адуугаар Манлай, Ханхонгор сумд, үхрээр Ханбогд, Булган сумд, тэмээгээр Ханбогд, Мандал-Овоо сумд, Хонин сүргээр Манлай, Ханхонгор сумд тус тус тэргүүлдэг байна.

Эх сурвалж: ҮСХ

Хөдөлмөр эрхлэх үндсэн шалтгаан болох орлого олох үйл ажиллагааг өрхийн амьжиргааны түвшнээр илэрхийлж болно. Харамсалтай нь Монгол улсад уг үзүүлэлтийг аймгийн түвшинд хэмжсэн албан ёсны статистикийн динамик мэдээлэл хомс байна. ҮСХ-ны Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаагаар тус үзүүлэлтийг анх удаа 2016 онд гаргасан. Тус судалгаа нь хоёр жилийн давтамжтайгаар хийгдэж, үр дүнг зарладаг тул 2018 оны үр дүнгээр харьцуулах боломж бүрдэх юм. Энэ судалгааны үр дүн одоогоор олон нийтэд тархаагдаагүй байна. Уг судалгааны дүнгээр 2016 оны ядуурлын үндсэн үзүүлэлтээр аймгийн нийт хүн амын 15.4 хувь нь ядуурлын түвшинд амьдарч байна.

Хүснэгт 1. Ядуурлын үндсэн үзүүлэлтүүд, 2016 он

Хэмжих нэгж: хувь

Үзүүлэлт	Улсын дундаж	Улаанбаатар	Төвийн бүс	Өмнөговь
Ядуурлын хамралтын хүрээ	29.6	24.8	26.8	15.4
Ядуурлын гүнзгийрэлт	7.7	6.4	7.0	2.6
Ядуурлын мэдрэмж	2.9	2.5	2.7	0.8

Эх сурвалж: ҮСХ

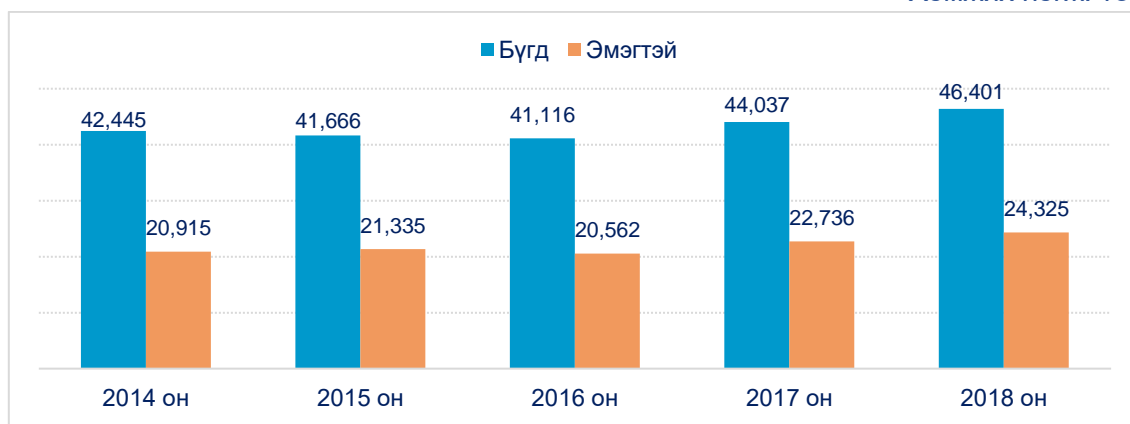
1.1 ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ ХҮН АМ

Улс орон бүрд хөдөлмөрийн насыг ялгаатай байдлаар тодорхойлсон байдаг. Монгол улсад Хөдөлмөрийн тухай хуулинд 15 нас хүрсэн иргэнтэй тодорхой шалгуурыг хангасан нөхцөлд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахыг зөвшөөрсөн байдаг. Энэ нас нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын тодорхойлолтод нийцсэн юм. Харин манай орны хувьд насны дээд хязгаарыг тэтгэврийн насаар заагладаг. Олон Улсад хөдөлмөрийн насны дээд хязгаар тавихгүй байхыг зөвлөдөг билээ. Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөрийн нас манай орны хувьд 15 болон түүнээс дээш насыг ойлгоно.

Зураг 6. 15 ба түүнээс дээш насны хүн амын тоо, он, хүйсээр /хөдөлмөрийн насны/

Хэмжих нэгж. тоо



Эх сурвалж: ҮСХ

Аймгийн хэмжээнд 2018 оны эцсийн байдлаар 15 ба түүнээс дээш насны 46.4 мянган хүн байгаагийн 52.4 хувь нь эмэгтэйчүүд, 47.6 хувь нь эрэгтэйчүүд байна.

Үүнээс 32.0 мянга буюу 69.1 хувь нь эдийн засгийн идэвхтэй буюу ажиллах хүч, 14.3 мянга буюу 30.8 хувь нь ажиллах хүчнээс гадуурх /эдийн засгийн идэвхгүй/ хүн ам байна. Ажиллах хүчний 92.5 хувь нь ажил эрхэлж байгаа бол 7.5 хувь нь ажилгүй, ажил хийхэд бэлэн байна.

Сүүлийн 5 жилийн хугацаанд ажиллагчдын тоо 23-29 мянга гаруй байгаа бол ажилгүй иргэдийн тоо хамгийн ихдээ 4.9 мянга болжээ.

Өөрөөр хэлбэл жил бүр үүсгэдэг ажлын байрны тоон дээр нэмээд таван мянган ажлын байрыг нэмэхэд л ажилгүйдлийг үлэмж багасгах боломжтой харагдаж байгаа юм. Гэхдээ ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын тоо 14.3 мянга байгаа нь анхаарал татаж байна. Хэрэв ЭЗ-ийн хөгжил идэвхэжвэл дагаад ХЗЗ ч хөдөлгөөнд ордог. Ингэснээр ажиллах хүчнээс гадуур байгаа иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх сонирхол нэмэгдэж ажил хайж эхлэх болно.

Зураг 7. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлтүүд, оноор



Эх сурвалж: ҮСХ

Ажиллах хүчний оролцооны түвшинг хүйсээр авч үзэхэд эрэгтэйчүүдийн 76.1 хувь, эмэгтэйчүүдийн 62.6 хувь байгаа бөгөөд 2017 онтой харьцуулахад эрэгтэйчүүдийнх 2.4 пунктээр нэмэгдсэн бол эмэгтэйчүүдийнх 1.2 пунктээр буурсан байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшний хувьд өмнөх онтой харьцуулахад 6.5 пунктээр нэмэгдсэн байна. Мөн эрэгтэйчүүдийн хувьд 9.9, эмэгтэйчүүдийн хувьд 3.4 пунктээр нэмэгдсэн бол ажилгүйдлийн түвшин эрэгтэйчүүдийнх 10.5 пункт, эмэгтэйчүүдийнх 7.6 пунктээр тус тус буурсан байна.

Хүснэгт 2. Хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, он, хүйсээр

Хэмжих нэгж: тоо

Үзүүлэлт		2013 он	2014 он	2015 он	2016 он	2017 он	2018 он
Ажиллах хүчний оролцооны түвшин	Бүгд	57.1	71.4	69.7	69.0	68.8	69.0
	Эрэгтэй	59.6	76.7	76.2	75.9	73.7	76.1
	Эмэгтэй	54.6	66.0	63.6	62.1	64.2	62.6
Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин	Бүгд	54.3	70.5	61.5	59.1	57.5	64.0
	Эрэгтэй	56.4	65.3	65.7	63.7	59.7	69.6
	Эмэгтэй	52.2	61.5	57.4	54.6	55.5	58.9
Ажилгүйдлийн түвшин	Бүгд	4.9	11.3	11.8	14.3	16.4	7.3
	Эрэгтэй	5.4	14.9	13.7	16.1	19.1	8.6
	Эмэгтэй	4.4	6.9	9.7	12.1	13.5	5.9

Эх сурвалж: ҮСХ

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн үзүүлэлтүүдийг хүн ам зүйн талаас нарийвчлан авч үзье.

АЖИЛЛАГЧИД

ҮСХ-ны 2018 оны ажиллах хүчний судалгааны дүнгээр ажиллагчдын тоо 29.6 мянга болж, өмнөх оны эцсээс 3.7 мянгаар нэмэгдсэн байна. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэдийг насны бүлгээр 17.9 хувь нь 30-34 нас, 16.7 хувь нь 45-49 нас, 13.4 хувь нь 35-39 нас, 12.5 хувь нь 40-44 нас, 11.6 хувь нь 50-54, 11.3 хувь нь 25-29 насны иргэд дийлэнх хувийг бүрдүүлж байна. Өмнөх онтой харьцуулахад 30-34 насны 1935, 45-49 насны 1279, 50-54 насны 914 ажиллагчид нэмэгдсэн байгаа бол 55-59 насны ажиллагчдын хувьд /294/ буурсан дүр зурагтай байна. Нийт ажиллах хүчний гол цөм хэсгийг 25-49 насныхан бүрдүүлж байгаа нь сайн хэрэг бөгөөд энэ нь хөдөлмөрийн бүтээмж хамгийн өндөр байх боломжийг олгодог юм.

Хүснэгт 3. Ажиллагчдын тоо, он, насны бүлгээр

Хэмжих нэгж: тоо

Насны бүлэг	2012 он	2013 он	2014 он	2015 он	2016 он	2017 он	2018 он
15-19 нас	1,911	526	557	366	334	303	344
20-24 нас	2,402	2,453	1,842	1,651	1,115	1,496	1,796
25-29 нас	2,197	3,651	3,865	3,433	2,835	3,514	3,350
30-34 нас	2,702	3,110	4,162	4,173	4,376	3,391	5,326
35-39 нас	2,601	4,196	4,187	4,148	3,795	3,732	3,975
40-44 нас	3,240	4,234	3,880	4,037	3,583	4,001	3,724
45-49 нас	2,455	2,503	3,786	3,641	4,060	3,676	4,955
50-54 нас	1,090	1,917	3,035	2,025	1,918	2,533	3,447
55-59 нас	415	998	902	1,401	1,362	1,516	1,222
60-64 нас	438	218	432	266	363	666	849
65-69 нас	199	159	126	285	282	204	216
70+ нас	395	254	130	187	288	287	475

ӨМНӨГОВЬ АЙМГИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН СУДАЛГАА

Бүгд	20,045	24,219	26,904	25,613	24,314	25,324	29,679
-------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Эх сурвалж: ҮСХ

Аймгийн хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэдийн хувьд 10.6 мянга нь ХАА, 4.4 мянга нь уул уурхай, 3.8 мянга нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, 2.2 мянга нь төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах, 2.0 мянга нь боловсрол, 1.8 мянга нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбаруудад түлхүү ажиллаж байна. Ажиллагчдын тоо 2014 онд хамгийн их буюу 26.9 мянга болж байжээ.

Өмнөх онтой харьцуулахад боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын ажиллагчдын тоо эрс өссөн байгаа бол ХАА, төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллагчдын тоо мөн өсөв. Үүнээс гадна уул уурхайн салбарын ажиллагчдын тоо сүүлийн 5 жилд тогтмол өссөн дүнтэй байна. Харин үйлчилгээ, боловсролын салбарын ажиллагчдын тоо өмнөх онтой харьцуулахад буурчээ. Дараах хүснэгтээс дэлгэрэнгүй үр дүнг харна уу.

Хүснэгт 4. 15 ба түүнээс дээш насны ажиллагчдын тоо, ЭЗҮАС, оноор

Хэмжих нэгж: мян хүн

Салбар	2013 он	2014 он	2015 он	2016 он	2017 он	2018 он
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	9.4	10.1	8.8	10.4	8.6	10.6
Уул уурхай, олборлолт	3.0	2.3	2.7	2.5	3.3	4.4
Боловсруулах үйлдвэрлэл	1.2	1.2	0.6	0.6	1.1	1.8
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж	0.2	0.5	0.4	0.5	0.5	0.6
Усан хангамж; бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	0.1	0.1	0.0	0.2	0.1	0.4
Барилга	0.7	1.2	0.7	0.1	0.4	0.9
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	2.3	3.2	4.5	2.8	3.7	3.8
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	1.3	1.0	0.6	0.6	0.7	0.7
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	0.8	0.8	0.8	0.5	0.5	0.4
Мэдээлэл, холбоо	0.2	0.1	0.2	0.1	0.2	0.2
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	0.6	0.5	0.6	0.5	0.4	0.3
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	0.5	0.3	0.1	0.2	0.2	0.1
Захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	0.0	0.2	0.1	0.1	0.2	0.1
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	1.6	1.8	1.8	1.6	1.8	2.2
Боловсрол	1.4	2.1	2.5	2.5	2.3	2.0
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	0.8	0.7	0.6	0.9	0.5	0.9
Урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам	0.3	0.3	0.3	0.1	0.3	0.2
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	0.2	0.3	0.1	0.2	0.5	0.2

Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Бүгд	24.2	26.9	25.6	24.3	25.3	29.7

Эх сурвалж: ҮСХ

АЖИЛЛАГЧДЫН ЦАЛИН

2018 оны жилийн эцсийн байдлаар Өмнөговь аймагт 29.6 мянган ажиллагчид байгаагийн 18.8 мянга буюу 63.6 хувь нь нийгмийн даатгал төлж хөдөлмөр эрхэлж байна. Нийгмийн даатгал төлж ажиллаж буй ажиллагчдын сарын дундаж цалин¹ 933.8 мянга байна. Эрэгтэй ажиллагчдын сарын дундаж цалин 1,071.3 мянга, эмэгтэй ажиллагчдынх 753.2 мянга байна. Аймгийн сарын дундаж нийт цалингийн хэмжээнд уул уурхайн салбарын цалин их нөлөөлж байгаа нь харагдаж байна.

Зураг 8. ААНБ-ын ажиллагчдын сарын дундаж цалин, ЭЗҮА-ны салбараар

Хэмжих нэгж: мян төг



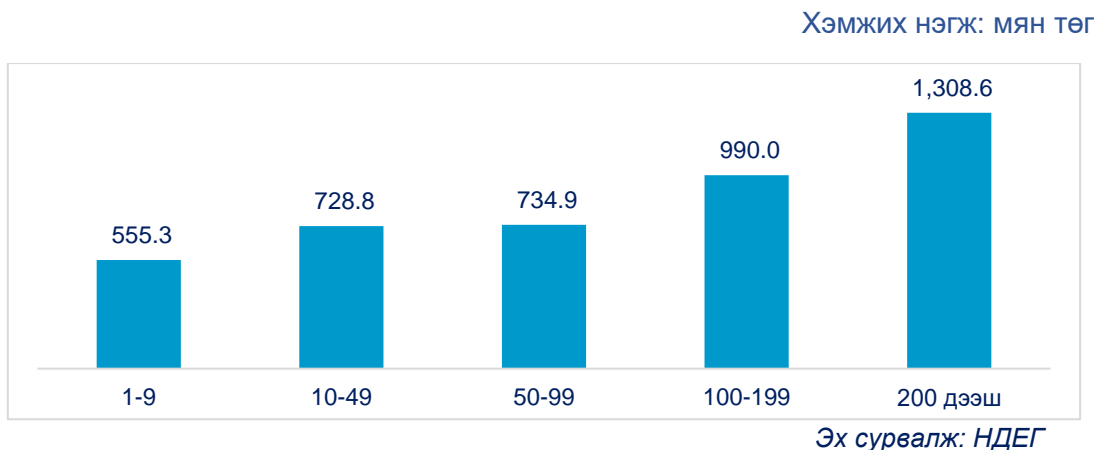
Эх сурвалж: НДЕГ

ААНБ-ын сарын дундаж цалинг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар харахад уул уурхай, олборлолт, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын салбарт ажиллагчдын цалин хамгийн өндөр байна. Үүнээс уул уурхай, олборлолтын салбарт ажиллагчдын цалин бусад салбартай харьцуулахад бараг 2 дахин өндөр буюу 1,800.6 мянга байна. Харин урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам, хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа, ХАА, ОАА, загас барилт, ан агнуур, ус хангамж бохир ус зайлуулах систем, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбарт ажиллагчид хамгийн бага цалинтай ажиллаж байна.

¹ Нийгмийн даатгал төлдөг 18.8 мянган ААНБ-ын цалин

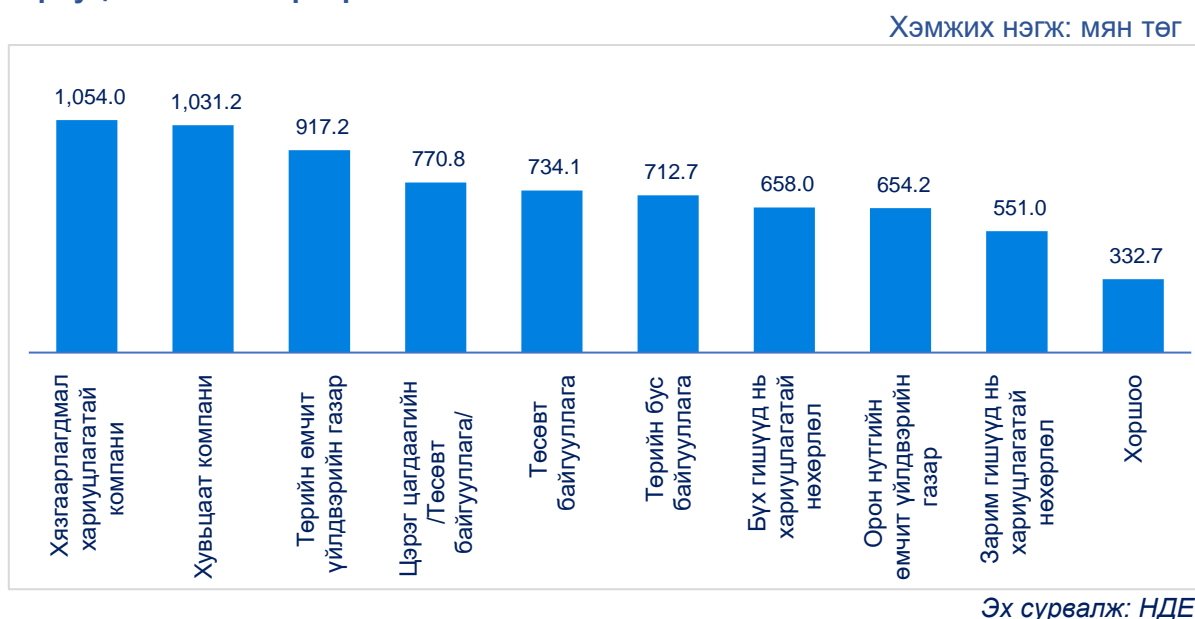
Өмнөговь аймгийн ААНБ-ын сарын дундаж цалинг ажиллагчдын тооны бүлгээр харахад 1-99 ажиллагчидтай байгууллагын сарын дундаж цалин аймгийн дунджаас бага байгаа бол 100 болон түүнээс дээш ажилтантай ААНБ-ын цалин өндөр байна. Ажиллагчдын тоо өсөх тусам сарын дундаж цалин нэмэгдэж байна.

Зураг 9. ААНБ-ын ажиллагчдын сарын дундаж цалин, ажиллагчдын тооны бүлгээр



Байгууллагын хариуцлагын хэлбэрээр нь харахад хязгаарлагдмал хариуцлагатай компанид ажиллаж байгаа ажиллагчид хамгийн өндөр буюу 1,054.0 мянган төгрөгийн цалин авч байна. Мөн хувьцаат компани, төрийн өмчит үйлдвэрийн газарт ажиллаж буй ажиллагчид аймгийн сарын дундаж цалингаас өндөр цалинтай байна.

Зураг 10. ААНБ-ын ажиллагчдын сарын дундаж цалин, байгууллагын хариуцлагын хэлбэрээр



Аймгийн ажиллагчдын сарын дундаж цалинг ажил мэргэжлийн үндсэн бүлгээр авч үзвэл машин механизм, төхөөргийн операторч, угсрагч, үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал болон түүнтэй холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан, техникч болон туслах /дэд мэргэжилтэн/ албан тушаалд хамаарах ажиллагчдын цалин хамгийн өндөр байна.

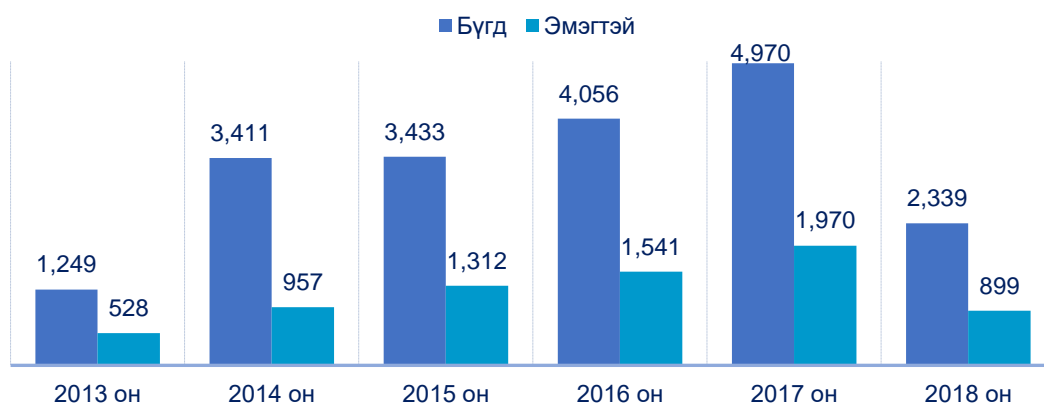
АЖИЛГҮЙ ИРГЭН

2017 оны эцэст 4.9 мянга байсан ажилгүйчүүдийн тоо 2018 оны эцсийн байдлаар 2.3 мянга болж буурсан бөгөөд 38.4 хувь нь эмэгтэй, 61.6 хувь нь эрэгтэй байна.

ҮСХ-ны ажиллах хүчний судалгааны дүнгээс харахад сүүлийн 6 жилийн байдлаар харахад ажилгүй иргэн 2017 он хүртэл тогтмол өсч байсан боловч 2018 оны эцсийн байдлаар нэг дахин буурсан байгаа харагдаж байна.

Зураг 11. Ажилгүй иргэн, он, хүйсээр

Хэмжих нэгж: хувь



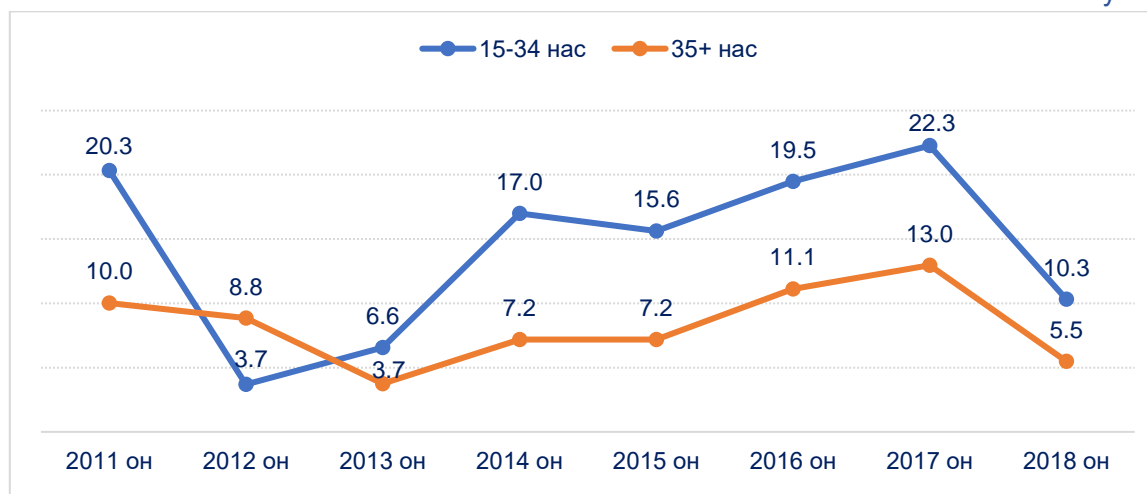
Эх сурвалж: ҮСХ

Аймгийн ажилгүй иргэдийг насны бүлгээр ангилан авч үзвэл 24.9 хувь нь 20-24 нас, 17.1 хувь нь 25-29 нас, 13.4 хувь нь 45-49 нас, 13.3 хувь нь 50-54 нас, 8.6 хувь нь 40-44 насныхан байна.

2018 оны эцсийн байдлаар 15-34 насны залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин 10.3 хувьтай, 35 ба түүнээс дээш насны иргэдийнх 5.5 хувьтай байна. Тиймээс цаашид шинэ боловсон хүчнийг ажлын байраар хангахад илүүтэйгээр анхаарах шаардлагатай байна.

Зураг 12. Ажилгүйдлийн түвшин, насны бүлэг, онуудаар

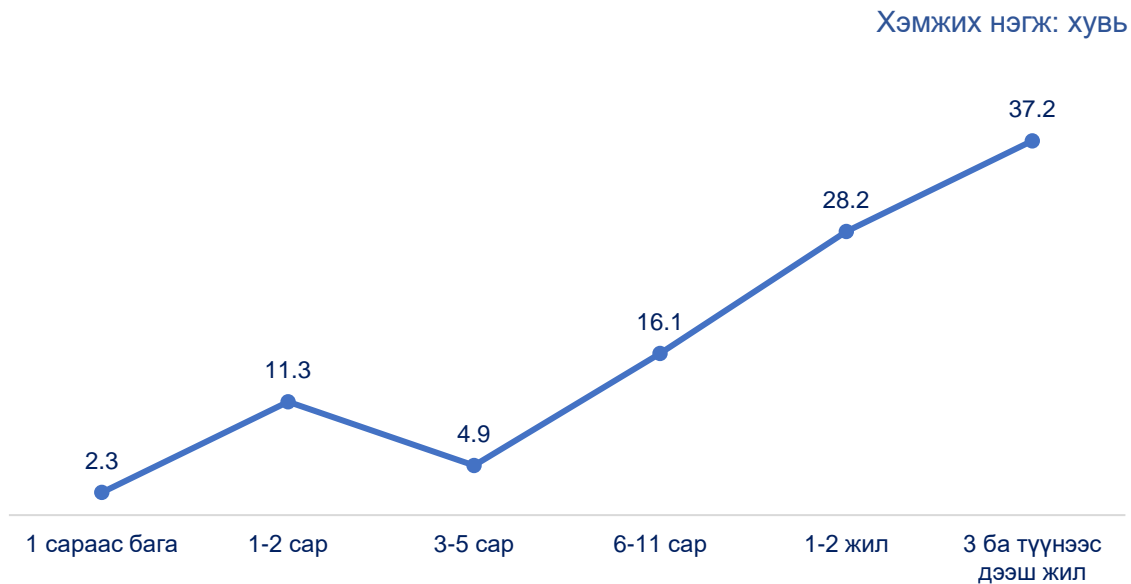
Хэмжих нэгж: хувь



Эх сурвалж: ҮСХ

2018 оны эцсийн байдлаар ажилгүй иргэдийг ажил хийх боломжтой байсан хугацаагаар харахад 37.2 хувь нь 3 ба түүнээс дээш, 28.2 хувь нь 1-2 жил, 16.1 хувь нь 6-11 сар ажил хийх боломжтой байжээ. Нийт ажилгүй иргэдийн 80 гаруй хувь нь урт хугацаанд ажил хийх боломжтой, ажилгүй иргэн байна.

Зураг 13. Ажилгүй иргэд, ажил хийх боломжит хугацаагаар



Эх сурвалж: ҮСХ

АЖИЛГҮЙ ИРГЭН СУДАЛГАА

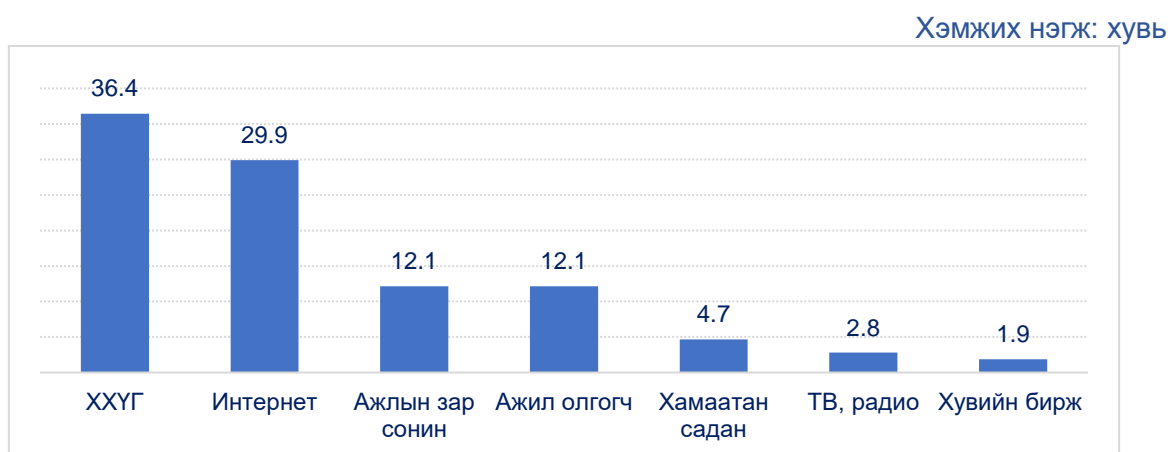
Өмнөговь аймгийн 79 ажилгүй иргэнээс ажилгүйдлийн шалтгаан, хугацаа, төрөөс хүсч буй дэмжлэг зэргийг тодорхойлох зорилгоор судалгаа авлаа.

Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 60.3 хувь нь эрэгтэй, 39.7 хувь нь эмэгтэй, дундаж нас нь 32 бол 67.9 хувь нь гэрлэсэн байна. Судалгаанд хамрагдагсадын 48.1 хувь нь бүрэн дунд, 33.8 хувь нь бакалаврын зэргийн боловсролыг эзэмшсэн иргэд түлхүү байна.

Судалгаанд хамрагдсан тогтмол ажилгүй иргэдийн 26.9 хувь нь сүүлийн 7 хоногт орлого олох зорилгоор ажил хийжээ. Тэдний 31.8 хувь нь цалин бага, 22.7 хувь нь түр ажлын байр байсан, 9.1 хувь нь шилжин суурьшсан, 9.1 хувь нь ар гэрийн асуудал зэрэг шалтгааны улмаас ажлаасаа гарчээ.

Ажилгүй байгаа дундаж хугацаа нь 19 сар байна. Ажилгүй байгаа нь ажил хайгаад олдохгүй, хүүхэд асарч байгаа, ажилд орохоор хүлээж байна, хувиараа хөдөлмөр эрхлэх сонирхолтой зэрэг дийлэнх шалтгаантай байна. Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 82.9 хувь нь ажил идэвхтэй хайж байна. Ажил хайж буй хэлбэрийг тодруулахад 36.4 хувь нь ХХҮГ, 29.9 хувь нь интернет, 12.1 хувь нь ажил олгогч, 12.1 хувь нь ажлын зар, сонин зэргээр ихэнх нь хайж байж байна.

Зураг 14. Ажилгүй иргэдийн ажил хайж буй хэлбэр



Эх сурвалж: ХНХСИ

Судалгаанд хамрагдсан ажилгүй иргэдийн 78.5 хувь нь ажил хайж хандалт хийсэн бөгөөд дунджаар 4 удаа ажил олгогчид ажилд орох хүсэлт гаргасанаас 1 удаа нь ярилцлагад дуудсан байна.

Ажилгүй иргэдийн нийтлэг ярьж буй зүйл нь ажил олгогч ажлын байр зарлаж анкет бөглүүлээд ярилцлагад дууддаггүй, ямар нэг хариу өгдөггүй байна. Энэ нь ажилгүй иргэн ажлын байрны шаардлагад нийцдэггүй, ур чадвар нь хүрэхгүй, анкетаа буруу бөглөдөг зэрэг дутагдал байдгийг ажил олгогчид судалгааны мэдээлэл цуглуулах явцад хэлж байлаа. Ажил олгогчдын хувьд нутгийн иргэдийн авч ажиллуулах хүсэлтэй байдаг боловч чөлөө авах, ажил таслалт ихтэй ажилдаа ирэхгүй ажил цалгардуулах явдал нэлээдгүй их байдаг байна.

Тухайн аймгийн хувьд бусад аймагтай харьцуулахад уул уурхай илүү хөгжсөн, амжиргааны түвшин өндөр, ажилгүй иргэд нь цалин голдог, өндөр цалин хүсдэг, уул уурхайд тэр тусмаа Оюу толгойд ажиллахыг илүүд үздэг нь харагдаж байсан.

Ажилд орох хүсэлт гаргаад тэнцээгүй иргэдийн 26.7 хувь нь мэргэжил тохироогүй, 23.3 хувь нь өөрийгөө илэрхийлэх чадвар дутсан, 23.3 хувь нь ур чадварын шаардлага хангаагүй зэрэг зонхилох шалтгаантай байна.

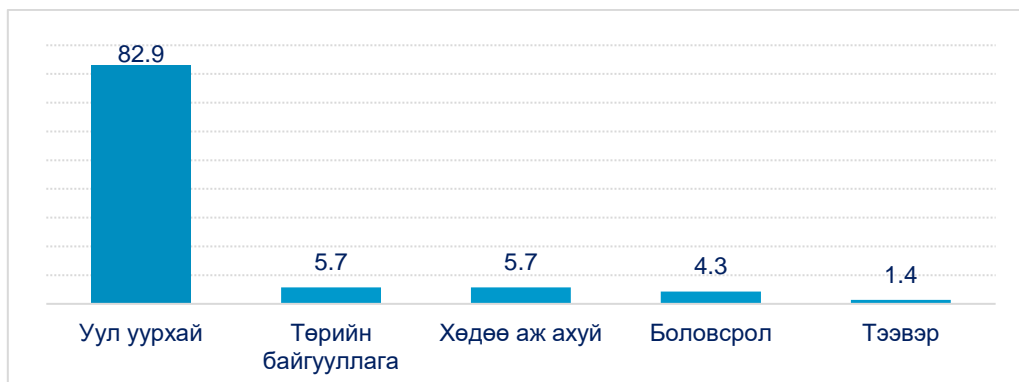
Зураг 15. Ажилд орох хүсэлт гаргасан ч тэнцээгүй шалтгаан



Эх сурвалж: ХНХСИ

Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 93.5 хувь нь байнгын, 3.9 хувь нь улирлын, 2.6 хувь нь цагийн ажил хийх хүсэлтэй байна. Мөн сард дундажаар 958.2 мянган төгрөгийн цалинг гар дээрээ авахыг хүссэн байна.

Зураг 16. Ажиллахыг хүсч буй эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, хувиар



Эх сурвалж: ХНХСИ

Ажиллахыг хүсэж буй эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарыг тодруулахад судалгаанд оролцогчдын 82.9 хувь нь уул уурхай, 5.7 хувь нь төрийн байгууллага, 5.7 хувь нь ХАА, 4.3 хувь нь боловсрол, 1.4 хувь нь тээврийн салбарт ажиллах хүсэлтэй байгаагаа илэрхийлсэн байна.

Судалгаанд оролцогчдын 35.1 хувь нь ажлын туршлагагүй, 18.2 хувь нь боловсролын түвшин ажлын байрны шаардлагад нийцэхгүй, 10.4 хувь нь ар гэрийн асуудал, 9.1 хувь нь нас тохироогүй зэрэг хүчин зүйлс ажил хийхэд гол хүндрэл бэрхшээл болж байна.

Зураг 17. Ажил хийхэд гол хүндрэл бэрхшээл болж буй хүчин зүйлс

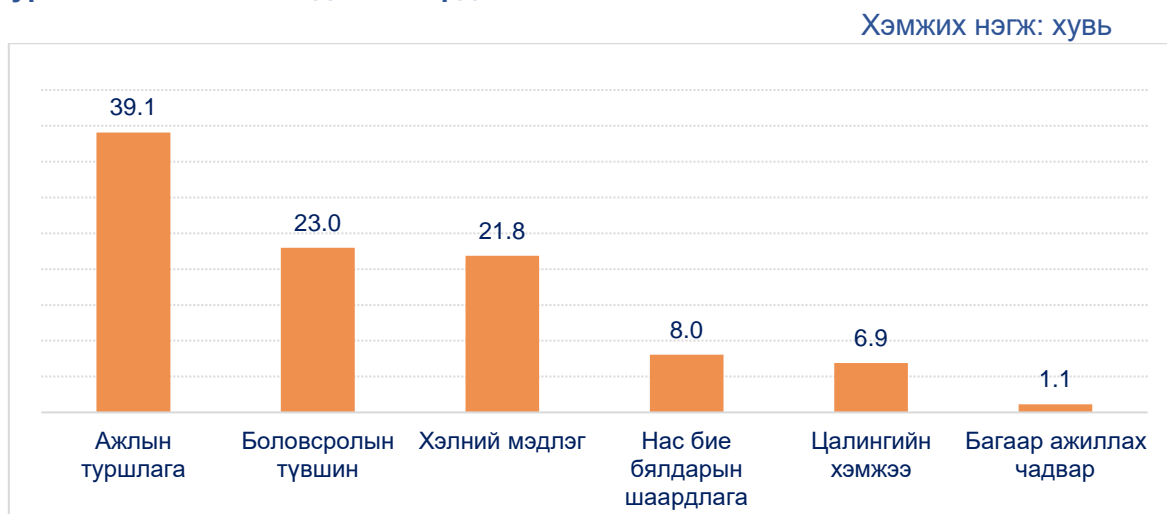


Эх сурвалж: ХНХСИ

Харин судалгаанд хамрагдсан ажилгүй иргэд ажил олгогчийн шаардлагаас хамгийн хүндрэлтэй нь ажлын туршлага, боловсролын түвшин, хэлний мэдлэг байдаг

гэж хариулжээ. Мөн зарим ажилгүй иргэнд нас, бие бялдарын шаардлага, цалингийн хэмжээ зэрэг нь бэрхшээл болдог ажээ.

Зураг 18. Ажил олгогчдын шаардлага



Эх сурвалж: ХНХСИ

Ажилгүй иргэдийн 33.7 хувь нь мэргэжлийн түр сургалт, 23.3 хувь нь байгуулагад туршлагатай ажилтны дагалдангаар ажиллах, 17.4 хувь нь компьютер ба мэдээлэл технологийн сургалт, 16.3 хувь нь гадаад хэлний сургалтад хамруулах дэмжлэг хэрэгтэй байгааг илэрхийлжээ. Мэргэшүүлэх сургалтын дотор уул уурхайн ажил мэргэжлээр суралцах хүсэлтэй иргэд дийлэнх хувийг эзэлж байгаа нь судалгаа авч байхад ажиглагдаж байсан.

Зураг 19. Ажилгүй иргэдэд хэрэгцээтэй байгаа сургалтын төрөл



Эх сурвалж: ХНХСИ

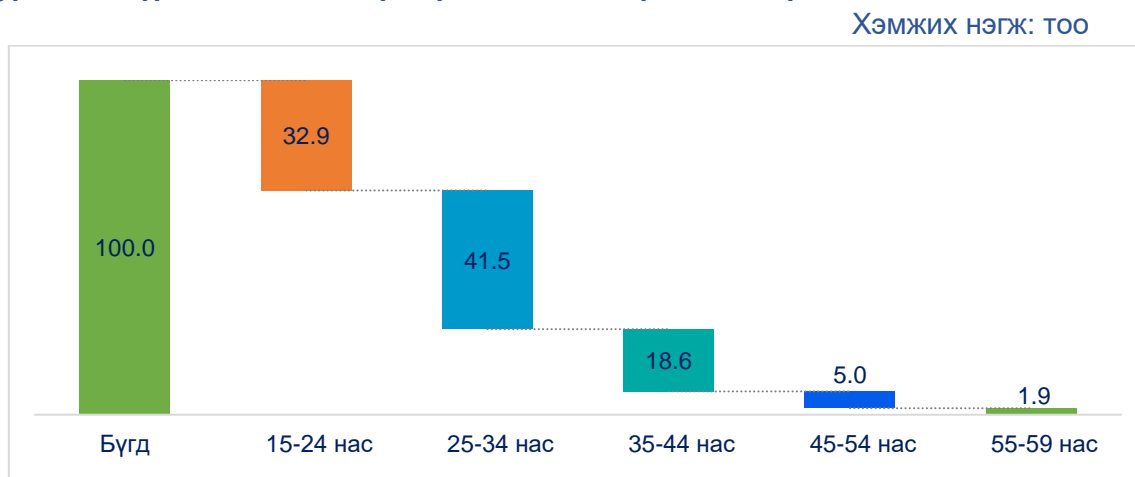
БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭН

Төрийн зүгээс үзүүлэх хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнүүдийн нэг нь хөдөлмөр зуучлалын үйлчилгээ байдаг бөгөөд одоогийн байдлаар уг үйлчилгээг хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, хувийн хөдөлмөрийн биржүүд үзүүлж байна. Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газрын мэдээгээр 2018 оны 12 сарын байдлаар тус

аймагт 258 бүртгэлтэй ажилгүй иргэн байгаагийн 39.5 хувь нь эмэгтэйчүүд, 0.8 хувь нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд байна.

Насны бүлгээр харвал 74.4 хувь нь 15-34 насны залуучууд (41.5 хувь нь 25-34 насныхан, 32.9 хувь нь 15-24 насныхан), 18.6 хувь нь 35-44 насныхан дийлэнх нь байна.

Зураг 20. Бүртгэлтэй ажилгүй иргэн, насны бүлэг, оноор



Эх сурвалж: ХХҮЕГ

2018 оны 12 сарын бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн 52.7 хувь нь бүрэн дунд боловсролтой, 27.9 хувь нь дээд, 7.4 хувь нь мэргэжлийн болон техникийн, 7.4 хувь нь тусгай мэргэжлийн дунд боловсролтой иргэд байна. Дээд боловсролтой бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн 63.9 хувь нь эмэгтэй, боловсролгүй болон суурь боловсролтой бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн 67.6 хувь нь эрэгтэйчүүд байна. Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийг сүүлийн 5 жилийн байдлаар харахад дээд болон бүрэн дунд боловсролтой ажилгүй иргэд дийлэнх хувийг эзэлж байгаа харагдаж байна.

Хүснэгт 5. Бүртгэлтэй ажилгүй иргэн, боловсролын түвшнээр

Хэмжих нэгж: тоо

Боловсролын түвшин	2014 он	2015 он	2016 он	2017 он	2018 он
Боловсролгүй	0.2	0.0	0.0	0.3	0.0
Бага	2.2	1.9	2.2	1.3	0.4
Суурь	4.7	4.5	4.8	2.6	3.5
Бүрэн дунд	32.0	44.3	41.1	30.8	52.7
Техникийн болон мэргэжлийн	9.7	6.1	6.8	8.3	7.4
Тусгай мэргэжлийн дунд	11.9	11.4	8.2	10.6	7.4
Дипломын болон бакалаврын дээд	39.3	31.3	35.5	45.9	27.9
Магистр, доктор	0.0	0.5	1.4	0.3	0.8
Бүгд	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн дунд дээд боловсролтой ажилгүй иргэдэд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өндөр байгаа бол харин боловсролгүй иргэдэд эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өндөр байна.

Ажил идэвхтэй хайж бүртгүүлсэн иргэдийг хүйс, бүртгүүлсэн оноор нь авч үзвэл сүүлийн жилд идэвхтэй ажил хайгчдын тоо буурсан харагдаж байна. Нийт ажилгүй иргэдийн 11.0 хувь нь ажил хайж бүртгүүлсэн байна.

Зураг 21. Бүртгэлтэй ажилгүй иргэн, хүйс, оноор



Эх сурвалж: ХХҮЕГ

Ажилгүй иргэдийн дунд залуучуудын ажилгүйдэл өндөр байгаа нь анхаарах ёстой асуудлын нэг. Энэхүү үзүүлэлт улсын хэмжээнд нь өндөр байдаг. Энэ үед ажил олгогч тал харьцангуй давуу талтай буюу тэд шинэ болон сул ажлын байранд ажилтныг сонгох сонголт нь их болохын зэрэгцээ боловсрол өндөр ажиллах хүчнийг хөдөлмөрийн бага зардлаар ажиллуулах боломж бүрддэг.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтээс хийсэн Залуучуудын ажилгүйдэл, эдийн засгийн идэвхгүй байдал судалгаанаас харахад ажил хайж буй залуучуудад ажил олгогчийн зүгээс тавьдаг хамгийн хүндрэлтэй шалгуур нь ажлын туршлага заадаг явдал гэж хоёр хүн тутмын нэг нь хариулсан байдаг. Иймээс орон нутгийн удирдлага, төрийн байгууллагаас ажил олгогчдод шинэ, сул ажлын байранд тавих шалгуурын хувьд ажилласан жилийн туршлагыг аль болох багасгах, залуу ажиллах хүчинд боломж олоход уриалсан зөвлөмжийг түгээвэл их зохистой.

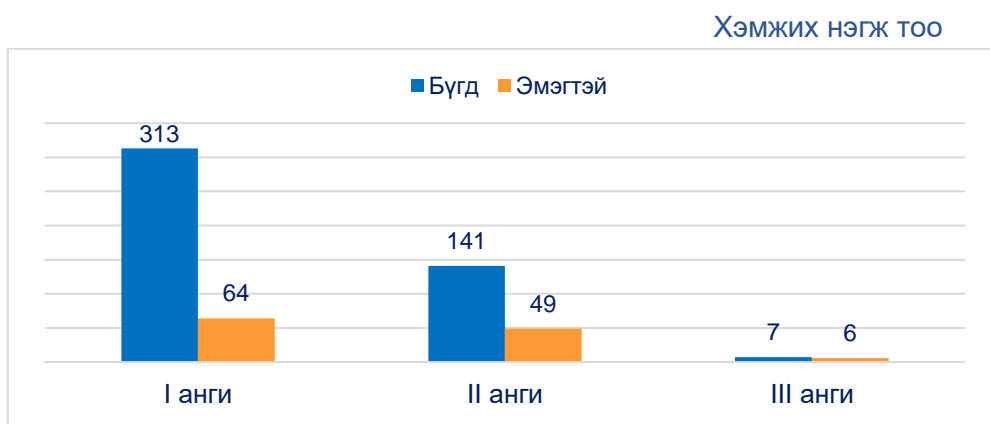
Мөн тус институтийн 2018 оны “Их дээд сургууль болон МБСБ-ын төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа”-аас харахад төгссөнөөс 2 жилийн дараах байдлаар өмнөговь аймгийн ажилгүй байгаа төгсөгчдөд нийтлэг тохиолддог ажилгүйдлийн шалтгаан нь уул уурхайн олборлолтын үйл ажиллагаа явуулж буй болон явуулаагүй сумдын хувьд ялгаатай байна. Уул уурхайн олборлолт явагдаж буй сумдын хувьд цалин бага, мэргэжилд тохирох ажил олдохгүй зэрэг түлхүү шалтгаантай бол, уул уурхайгүй сумдын хувьд ажлын байр хангалттай биш гэсэн шалтгаан зонхилж байна.

МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОН ТЕХНИКИЙН МЭРГЭЖИЛТЭЙ АЖИЛЛАХ ХҮЧИН

Аймгийн мэргэжилтэй боловсон хүчин бэлтгэдэг мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад 2018-2019 оны хичээлийн жилд 2019 оны 3 дугаар сарын 21-ний байдлаар 18 төрлийн мэргэжлээр 461 суралцагч суралцаж байна.

Тэдгээрийн нэг жил хүртэлх богино хугацааны мэргэжлийн чадамж, чадвар эзэмшүүлэх сургалтад 123 суралцагч суралцаж байгаагийн 13.0 хувь нь эмэгтэй байна. Мөн техникийн боловсрол эзэмшихээр 63 суралцагч байгаагийн 44.4 хувь нь эмэгтэй бол мэргэжлийн боловсрол эзэмшихээр 275 суралцагч, үүний 27.3 хувь нь эмэгтэйчүүд байна.

Зураг 22. Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол эзэмшихээр суралцагчид, анги, хүйсээр



Эх сурвалж: ХНХЯ

Суралцагчдыг сурч буй анги, курсээр ангилан үзвэл 67.9 хувь нь 1-р анги, 30.6 хувь нь 2-р анги, 1.5 хувь нь 3-р ангид мэргэжлийн болон техникийн боловсрол эзэмшихээр суралцаж байна.

Аймгийн техникийн болон мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллага 2010 онд хамгийн олон суралцагчтай байжээ. Суралцагчдын тоо 2013 он хүртэл буурч, 2014 онд дахин нэмэгдэж түүнээс хойш тогмол буурсан дүр зураг харагдаж байна. Сүүлийн 9 жилийн дундажаар нийт суралцагчдын 37.4 хувь нь эмэгтэйчүүд байна.

Зураг 23. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад суралцагч, он, хүйсээр



Эх сурвалж: ҮСХ

2018-2019 оны хичээлийн жилд мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад гагнуурчин /56/, хүнд машин механизмын засварчин /54/, авто засварчин /44/, аюулгүй ажиллагааны техникч /40/, сантехникч /37/, цахилгаанчин /37/, барилгын бетон арматурчин /33/, тогооч /25/, үсчин /24/ барилгын засал чимэглэлчин /24/ зэрэг мэргэжлүүдээр суралцагчид зонхилж байна. Дэлгэрэнгүйг дараах зургаас харна уу.

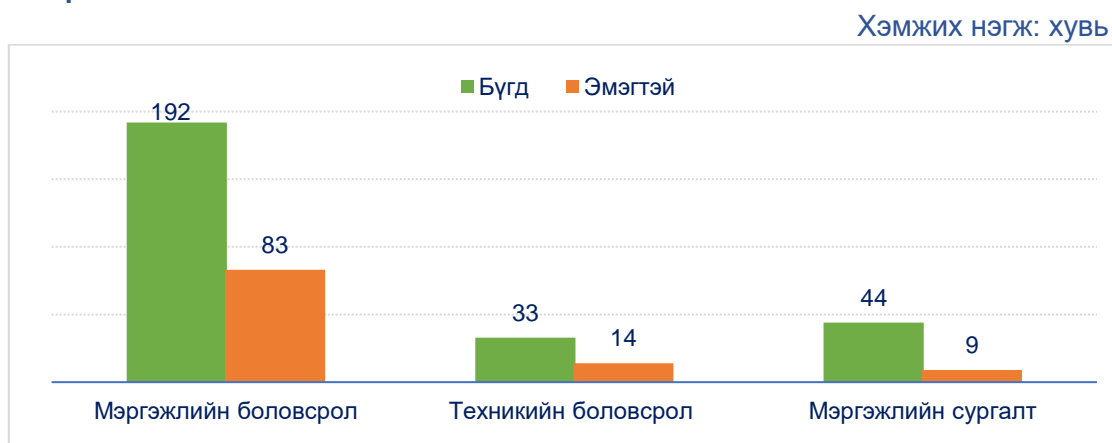
Зураг 24. МБСБ-д суралцагчид, мэргэжлээр



Эх сурвалж: ХНХЯ

2017-2018 оны хичээлийн жилд 269 суралцагч төгссөнөөс 39.4 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Сургалтын төрлөөр нь харвал төгсөгчдийн 71.4 хувь нь мэргэжлийн боловсрол, 12.3 хувь нь техникийн боловсрол эзэмшсэн бол 16.4 хувь нь мэргэжлийн түр сургалтад хамрагдаж мэргэжлийн үнэмлэхтэй болжээ.

Зураг 25. 2017-2018 оны хичээлийн жилд МБСБ төгсөгчид, сургалтын төрөл, хүйсээр



Эх сурвалж: ХНХЯ

2018 онд мэргэжил, боловсрол эзэмшин хөдөлмөрийн зэх зээлд шинээр нийлүүлэгдсэн эдгээр мэргэжилтэй боловсон хүчнийг аймгийн хөдөлмөрийн зах зээл хэр шингээснийг, эзэмшсэн мэргэжлээрээ ажиллаж чадаж байгаа эсэх, ямар ур чадвар дутагдаж байгаа талаар судалж үр дүнг үйл ажиллагаандаа ашиглаж явах хэрэгтэй байх.

ДЭЭД БОЛОВСРОЛТОЙ АЖИЛЛАХ ХҮЧИН

Улсын хэмжээнд нийт их, дээд сургуулиудад 2018-2019 оны хичээлийн жилд Өмнөговь аймгийн харьяат 2924 оюутан суралцаж байгаагийн 60.1 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Мөн тэдний 966 нь тухайн хичээлийн жилд шинээр элссэн бол 834 нь төгсөх ангид суралцагч байна.

Суралцагчдыг өмнөх онтой харьцуулахад 28 суралцагч буюу 1.0 хувиар нэмэгджээ. Сүүлийн 3 жилийн суралцагчдын 60 гаруй хувь нь эмэгтэйчүүд байна.

Зураг 26. ИДС-д суралцагч Өмнөговь аймгийн залуучууд, хичээлийн жил, хүйсээр



Эх сурвалж: БСШУСЯ

Өмнөговь аймгийн харьяат их, дээд сургуульд суралцагчдыг сургалтын төрлөөр нь харахад 86.0 хувь нь бакалаврын зэргийн боловсрол олгох ангид, 12.2 хувь нь магистрантурт, 1.8 хувь нь докторантурт сурч байна. Бакалаврын зэргийн боловсрол эзэмшихээр сурч буй 2516 суралцагчдын 60.1 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Тэдний 827 нь шинээр элсэн суралцагч байгаа бол 590 гаруй залуучууд мэргэжил эзэмшин 2019 онд хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр нийлүүлэгдэхээр харагдаж байна.

Зураг 27. ИДС суралцагчид сургалтын төрлөөр



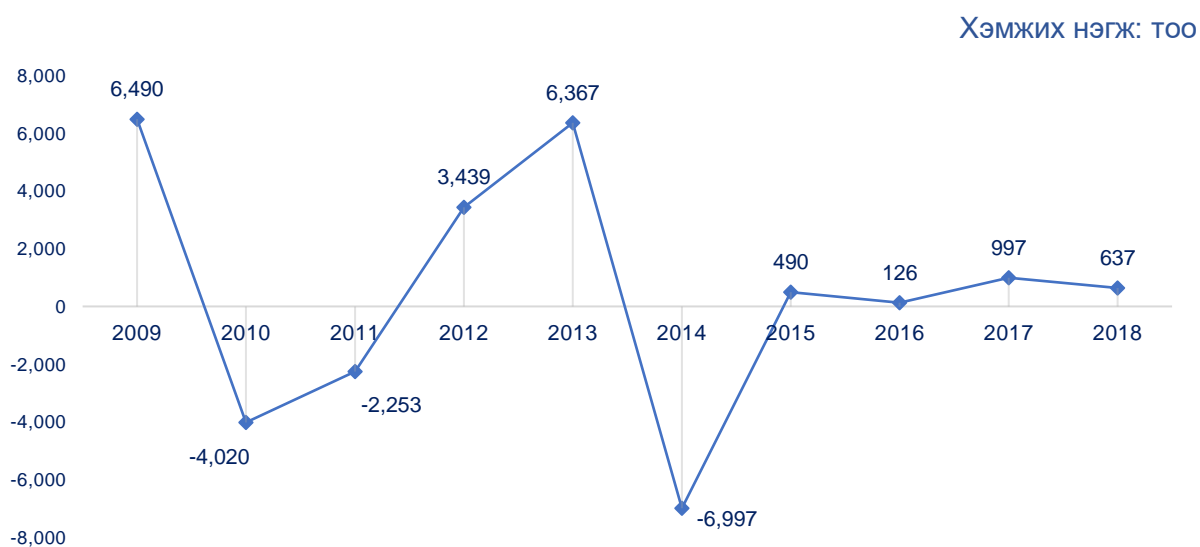
Эх сурвалж: БСШУСЯ

ЭДИЙН ЗАСГИЙН ИДЭВХГҮЙ ХҮН АМААС АЖИЛЛАХ ХҮЧРҮҮ ШИЛЖИГЧ

Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам (Хуучнаар эдийн засгийн идэвхгүй) гэдэг нь Монгол улсад мөрдөгдөж буй аргачлалын дагуу сургуульд суралцаж байгаа, гэрийн ажилтай, өндөр настан, өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон, хөгжлийн бэрхшээлтэй болон ажил хайх итгэл алдарсан зэрэг шалтгаанаар тухайн хугацаанд ажиллах хүчинд хамаарахгүй хөдөлмөрийн насны хүн амыг ойлгоно.

Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын тоо 2009-2014 онуудад ихээхэн хэлбэлзэлтэй байсан бол 2015 оноос хойш тогтворжих хандлагатай болсон байна. жилүүдийн мэдээллийг харахад 2013 онд огцом нэмэгдэж, 2014 онд буурсан бол, сүүлийн жилүүдэд тогтмол байна.

Зураг 28. Эдийн засгийн идэвхгүй төлөвт шилжигчдийн төлөв



Эх сурвалж: ҮСХ

1.2 ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ЦААШДЫН ТӨЛӨВ

Ажиллах хүчнийг бүрдүүлэгч хүн амын тооны өөрчлөлтөд нөлөөлөх 3 бүрэлдэхүүн хэсэг нь төрөлт, нас баралт, шилжих хөдөлгөөний үзүүлэлтүүд байдаг. Харин ХЗЗ-ийн бодлогыг тодорхойлоход илүү нарийвчилсан үзүүлэлтүүд хэрэгтэй болдог. Энэ бүлэгт аймгийн ажиллах хүчний нөөцийн хандлагыг тодорхойлохдоо ажлын байраар хангахад хүн амын тодорхой бүлгүүдээр задлан оруулав. Тухайлбал, МУ-ын Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндсэн чиглэлд хүн амын тодорхой бүлгүүд болох залуучууд, ХБ-тэй иргэд, ахмад настан, мэргэжил олгох сургалт, оюутны цагийн хөдөлмөр гэх мэтчилэн төрөлжсөн байдаг.

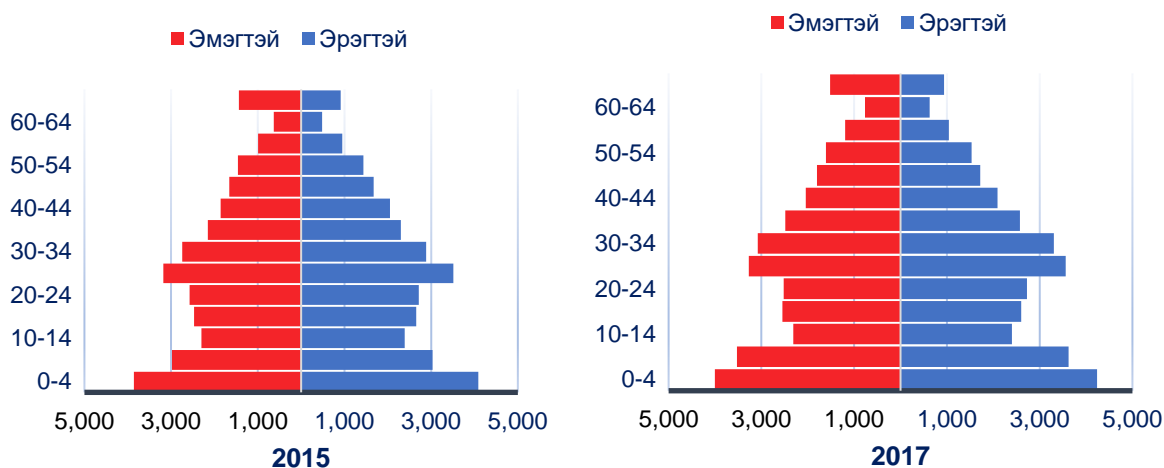
ХЗЗ-ийн нийлүүлэлтийг дунд хугацаагаар авч зарим үзүүлэлтийг харъя. Нийлүүлэлтийн гол үзүүлэлтүүдийн нэг нь хөдөлмөрийн насны хүн ам юм.

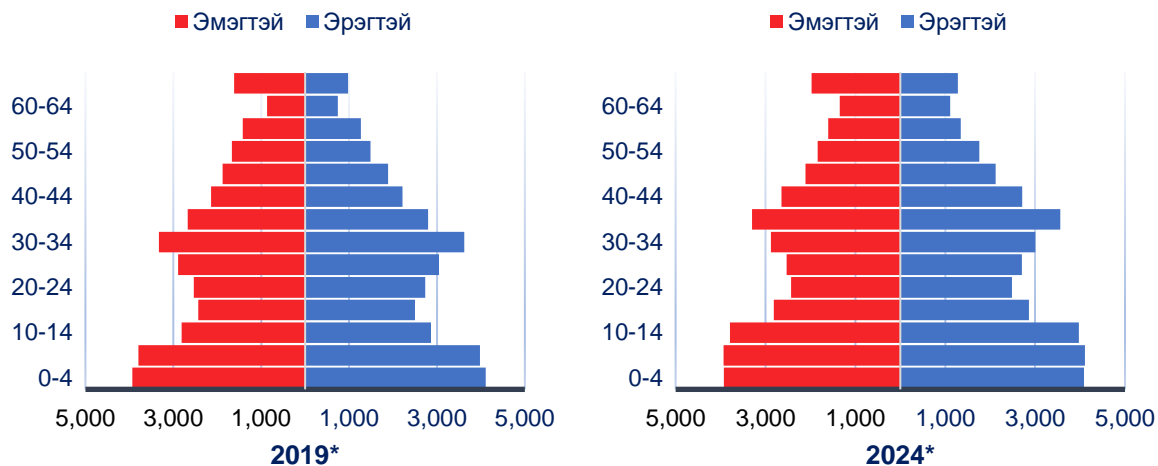
Улсын хэмжээнд хүн амын цонх үе нээгдэхтэй зэрэгцэн Өмнөговь аймагт ч энэ үзэгдэл ажиглагдахаар байна. Тухайлбал, 2024 онд ажиллах хүч хамгийн ихээр нэмэгдэх төлөвтэй байна.

ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ ХҮН АМ

Аймгийн хүн ам цаашид тасралтгүй өсөх хандлагатай байгаа бөгөөд нийт хүн амд хүүхдүүдийн эзлэх хувийн жин өндөр байгаа нь ирээдүйд хөдөлмөрийн насанд хүрэх иргэд улам бүр нэмэгдэж 2024 онд хамгийн их буюу 50 мянга /одоогийнхоос 8 хувиар өсөх/-д хүрэх дүр зураг ажиглагдаж байна.

Зураг 29. Хүн амын нас, хүйсийн суварга





Эх сурвалж: ҮСХ

Хөдөлмөрийн насанд шинээр хүүрч буй хүний тоо 2015 онд 1056 байсан бол бага зэрэг буурсаар 2018 онд 866 болсон байна. Сүүлийн 4 жилийн дунджаар 15 настнуудын 238 нь буюу 24.1 хувь нь ЕБС-д үргэлжлүүлэн суралцаагүй буюу хөдөлмөр эрхлэх боломжтой болж байна. (15 настнуудын тодорхой хэсэг нь МБСБ-д суралцахыг үгүйсгэхгүй. Бидэнд тодорхой мэдээлэл олдоогүй болно.)

Зураг 30. ХЗЗ-д шинээр нийлүүлэгдсэн иргэдийн мэдээлэл, оноор

Хэмжих нэгж: тоо



Эх сурвалж: ҮСХ, БСШУСЯ

Ирэх 5 жилд 5200 гаруй иргэн, тухайлбал хүн амын хөдөлгөөнийг үл харгалзан харвал 2020 онд 992, 2021 онд 892, 2022 онд 884, 2023 онд 1079, 2024 онд 1367 иргэн хөдөлмөрийн насанд хүрнэ.

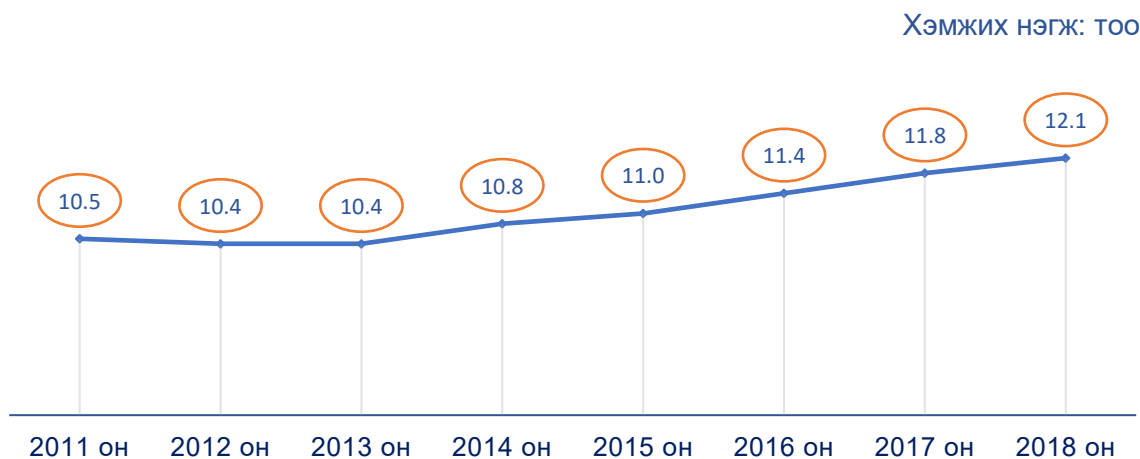
Тэднээс ямар нэгэн сургуульд суралцахгүй хэсэг нь дунджаар 20 хувь гэж тооцвол жил бүр 177-273 иргэнийг ажлын байраар хангах шаардлага үүснэ. Мөн ирэх онуудад мэргэжил эзэмшин их, дээд сургууль төгсөгч 2900 гаруй, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллага төгсөгч 460 гаруй залуус ХЗЗ-д нийлүүлэгдэнэ.

ИРЭЭДҮЙН БОЛОВСОН ХҮЧИН буюу ЕРӨНХИЙ БОЛОВСРОЛЫН СУРГУУЛЬД СУРАЛЦАГЧИД

ХЗЗ-ийн ирээдүйн төлөв байдлыг төлөвлөх, бодлого боловсруулахад одоогийн хүүхэд багачууд, тэдний хүн ам зүй, байршил, сургуульд хамрагдалтын төлөвийг шинжлэх хэрэгтэй. Монгол улсын Боловсролын тухай хуулинд иргэн бүрд суурь боловсролыг заавал эзэмшүүлэхээр заасан байдаг. Харин цаашид үргэлжлүүлэн ЕБС, МБСБ-д суралцах, эс суралцах нь тухайн хүүхдийн сонголт билээ. ХЗЗ-ийн хувьд хэрэв тухайн хүүхэд үргэлжлүүлэн суралцвал эдийн засгийн идэвхгүй төлөвт, суралцахгүй болон хөдөлмөр эрхлэх сонирхолтой бол ажилгүй иргэний ангилалд орж ажлын байраар хангах шаардлага үүснэ.

Ерөнхий боловсролын сургалтын байгууллагад суралцагчдыг сүүлийн 6 жилийн байдлаар авч үзэхэд суралцагчдын тоо өссөн харагдаж байгаа нь цаашид ажиллах хүч нэмэгдэхийг харуулж байна.

Зураг 31. Ерөнхий боловсролын сургалтын байгууллагад өдрөөр суралцагчид, оноор

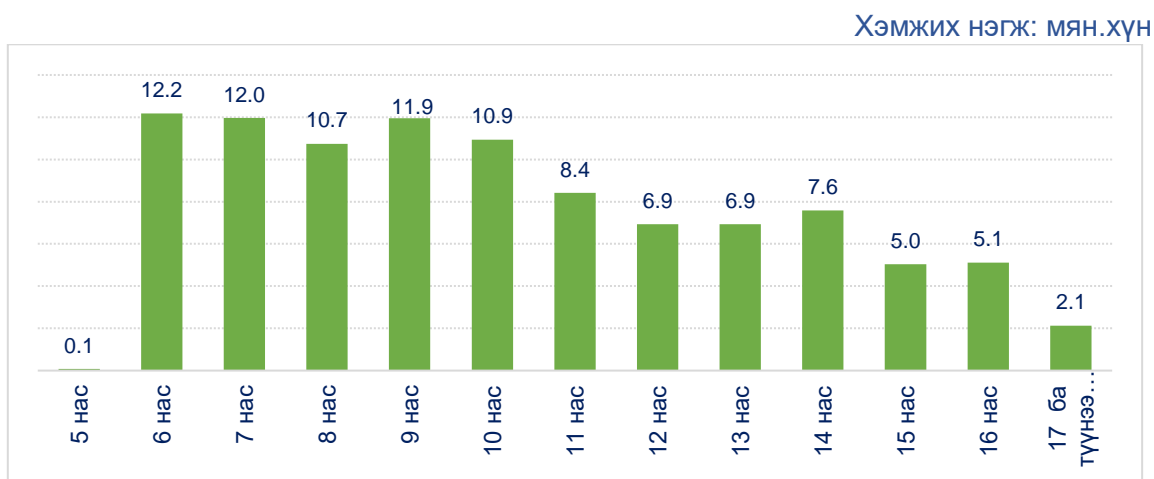


Эх сурвалж: БСШУСЯ

Аймгийн 21 ерөнхий боловсролын сургуульд 12.1 мянган суралцагч байгаагийн 50.2 хувь нь эрэгтэй, 49.8 хувь нь эмэгтэй байна. Нийт суралцагчдыг байршлаар нь тодруулбал 50.0 хувь нь Даланзадгад, 15.3 хувь нь Цогтцэций, 9.0 хувь нь Ханбогд, 7.3 хувь нь Гурвантэс зэрэг сумдад дийлэнх нь суралцаж байна.

Суралцагчдыг насаар нь харахад 12.2 хувь нь 6 настай, 12.0 хувь нь 7 настай, 10.7 хувь нь 8 настай, 11.9 хувь нь 9 настай, 10.9 хувь нь 10 настай, 8.4 хувь нь 11 настай суралцагчид байгаа нь бусад насныхнаас илүү хувийг эзэлж байна.

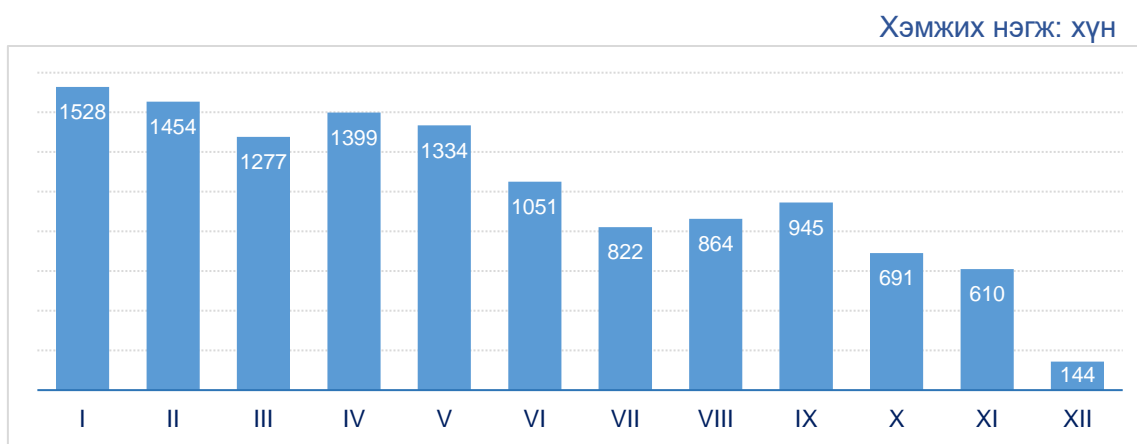
Зураг 32. Ерөнхий боловсролын сургуульд суралцагчдын мэдээлэл



Эх сурвалж: БСШУСЯ

Аймгийн ерөнхий боловсролын сургуульд суралцагчдын 12.6 хувь нь нэгдүгээр ангид, 12.0 хувь нь хоёрдугаар ангид, 11.5 хувь нь дөрөвдүгээр ангид, 11.0 хувь нь тавдугаар ангид, 10.5 хувь нь гуравдугаар ангид түлхүү суралцаж байна. Харин хамгийн бага суралцагчидтай бүлэг нь 12-р анги байна.

Зураг 33. Ерөнхий боловсролын сургуульд суралцагчид, ангиар



Эх сурвалж: БСШУСЯ

АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ДОТООД ШИЛЖИХ ХӨДӨЛГӨӨН

Манай улсад иргэдийн дотоод шилжих хөдөлгөөн нь хөдөлмөрийн зах зээлтэй холбоотойгоор ажлын байр хайх үндсэн шалтгаантай байдаг. Нийтлэг зургаар харвал ХЗЗ-ийн эрэлтийг үүсгэгч ААНБ нь зах зээлээ даган хот сууринд үйл ажиллагаа явуулах эрмэлзэлтэй байдаг бол ажиллах хүч нь тэднийг даган суурьшсанаар сүүлийн жилүүдэд хотжилт идэвхтэй явагдлаа.

Сүүлийн 10 жилийн хүн амын шилжих хөдөлгөөнийг харахад шилжилт хөдөлгөөний баланс эерэг байна. Ялангуяа 2009 оноос эхлэн орох хөдөлгөөн огцом нэмэгдсэн байна. Зөвхөн 2014, 2015 онуудад л гарах хөдөлгөөн давамгайлжээ. Энэ нь мэдээж уул уурхайн үйл ажиллагаатай холбоотой юм.

2018 онд шилжин ирсэн, явсан иргэдийн тоо ижил байна. Гарах хөдөлгөөнийг байршлаар харахад 41.5 хувь нь Ханбогд, 25.4 хувь Даланзадгад, 21.8 хувь нь Цогтцэций, 3.9 хувь нь Гурвантэс сумдаас шилжиж явсан. Харин шилжин ирсэн иргэдийг

харвал мөн л 40.1 хувь нь Ханбогд, 26.4 хувь нь Даланзадгад, 21.0 хувь нь Цогтцэций, 4.1 хувь нь Гурвантэс зэрэг сумдад шилжин ирэгсэд зонхилж байна. 2018 онд шилжин ирсэн иргэдийн 45.8 хувь нь эмэгтэй байна.

Зураг 34. Шилжин ирсэн, явсан иргэдийн мэдээлэл, оноор

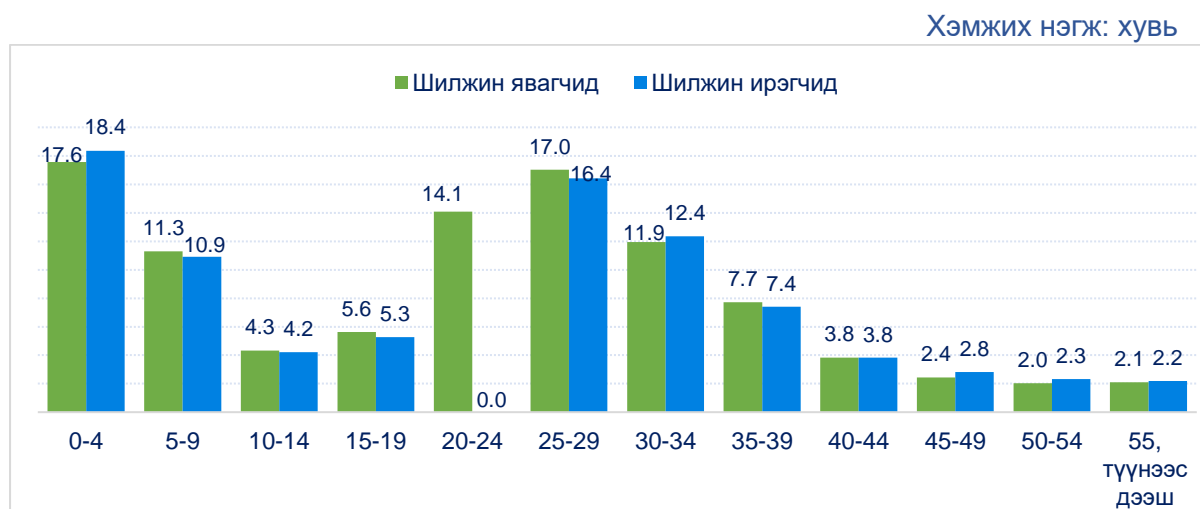


Эх сурвалж: Аймгийн статистикийн хэлтэс

Шилжин ирсэн иргэдийн өсөлттэй байгаа шалтгааныг нарийвчлан судлах хэрэгцээ гарч байна. Тэдний ихэнх нь уул уурхайтай холбоотойгоор ажлын байр даган ирдэг ч зарим хэсэгт нь бэлэн ажлын байр байхгүй байж болно. Иймээс тэдэнд ажлын байр бэлтгэх сорилт зүй ёсоор тулгарах юм. Төрийн зүгээс төвлөрлийг сааруулж орон нутгийн хөгжлийг дэмжих бодлого барьж буй өнөө үед орон нутагт ч шилжин ирсэн иргэдийг тогтоон барих, хөдөлмөр эрхлүүлэх замаар бүтээн байгуулалтыг түргэсгэх боломжтой юм.

2018 онд аймгийн шилжин явсан иргэдийн мэдээллийг насны бүлгээр ангилан авч үзвэл 31.1 хувь нь 20-29 насны иргэд, 17.6 хувь нь 0-4 насны иргэд, 30-34 насныхан 11.9 хувийг эзэлж байна. Мөн шилжин ирсэн иргэдийн хувьд насны хувь явсан иргэдтэй оройлцоо хувийг эзэлж байна.

Зураг 35. Шилжин явсан, ирсэн хүн ам, он, насны бүлгээр



Эх сурвалж: ҮСХ

ХОЁР. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТ

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг үүсгэгчид нь ажил олгогч нар юм. Ажил олгогчид нь аж ахуйн нэгж байгууллага, өрхийн үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхэлж өөртөө болон бусдад ажил олгогч, өрхийн аж ахуй эрхлэгч нар байна. Сүүлийн жилүүдэд мал аж ахуй эрхлэхтэй холбоотойгоор туслах малчин, гэрээт малчин гэсэн шинэ ажлын эрэлт ихэссээр байгаа юм.

АЖИЛ ОЛГОГЧ

ҮСХ-ны бизнес регистрийн сангийн мэдээллээс харахад 2019 оны 1-р улирлын байдлаар улсын хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулж байгаа 87,725 ААНБ байгаагаас 1.9 хувь буюу 1673 нь Өмнөговь аймагт харьяалагдаж байна. Үүнээс 50.3 хувь нь Даланзадгад суманд төвлөрсөн байгаа бөгөөд ААНБ-уудын тоо сүүлийн жилүүдэд өссөөр байна.

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар авч үзвэл нийт ААНБ-ын 687 буюу 41.1 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ, 228 буюу 13.6 хувь нь нийгэм, бие хүнд үзүүлэх бусад үйлчилгээ, 155 буюу 9.3 хувь нь тээвэр, агуулахын аж ахуй, холбоо, 138 буюу 8.2 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт үйл ажиллагаагаа явуулж байна.

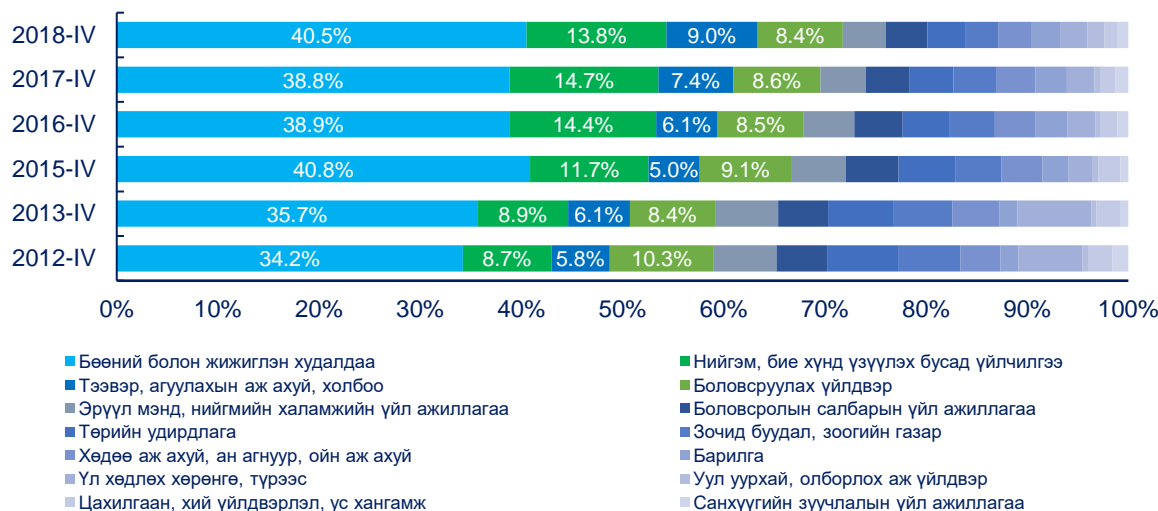
Зураг 36. Үйл ажиллагаа явуулж буй ААНБ-ын тоо, ЭЗҮАС-аар, 2019 оны 1-р улирлаар



Эх сурвалж: ҮСХ

Сүүлийн жилүүдэд үйл ажиллагаа явуулж буй ААНБ-уудын 34-40 хувийг худалдааны салбар тогтмол эзэлсээр байгаа бол тээвэр, агуулахын аж ахуй, холбооны салбарын ААНБ-уудын тоо өссөөр 9 хувьд хүрсэн байна. Харин эрүүл мэнд, нийгмийн халамж болон төрийн удирдлагын салбарт үйл ажиллагаа эрхэлдэг ААНБ-ын тоо буурсан байна.

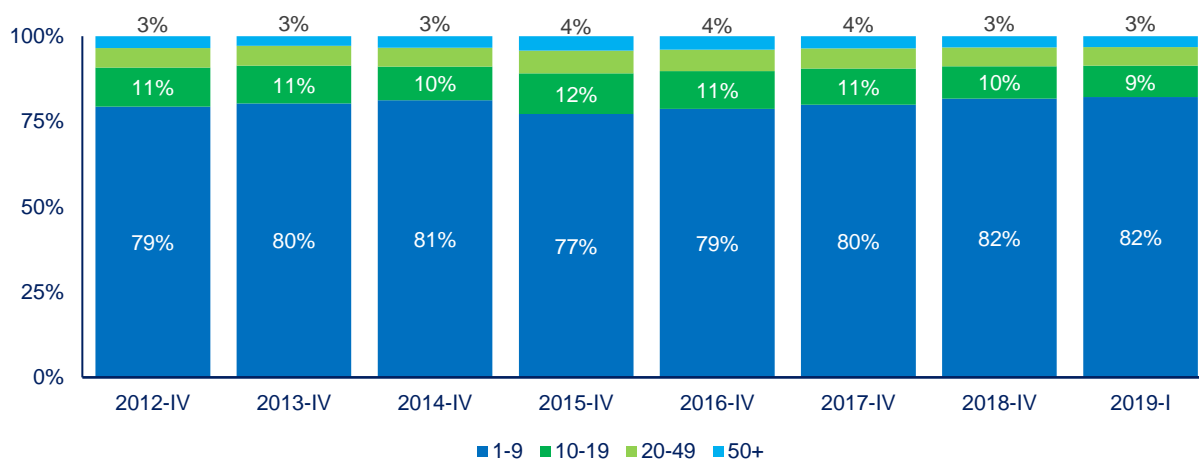
Зураг 37. Үйл ажиллагаа явуулж буй ААНБ-ууд, дүнд эзлэх хувиар, 2012-2018 он



Эх сурвалж: ҮСХ

Нийт ААНБ-ын ихэнх нь жижиг буюу цөөн ажиллагчидтай байна. Тухайлбал, ажиллагчдын тооны бүлгээр харахад 2012 оны 4-р улиралд 1-9 ажиллагчидтай байсан ААНБ 79 хувийг эзэлж байсан бол 2018 онд 82 хувь болж өссөн бол 50-аас дээш ажиллагчидтай ААНБ-ын тоо тогтмол 3-4 хувийг эзэлж байна.

Зураг 38. Үйл ажиллагаа явуулж буй ААНБ-уудын бүтэц, ажиллагчдын тооны бүлгээр



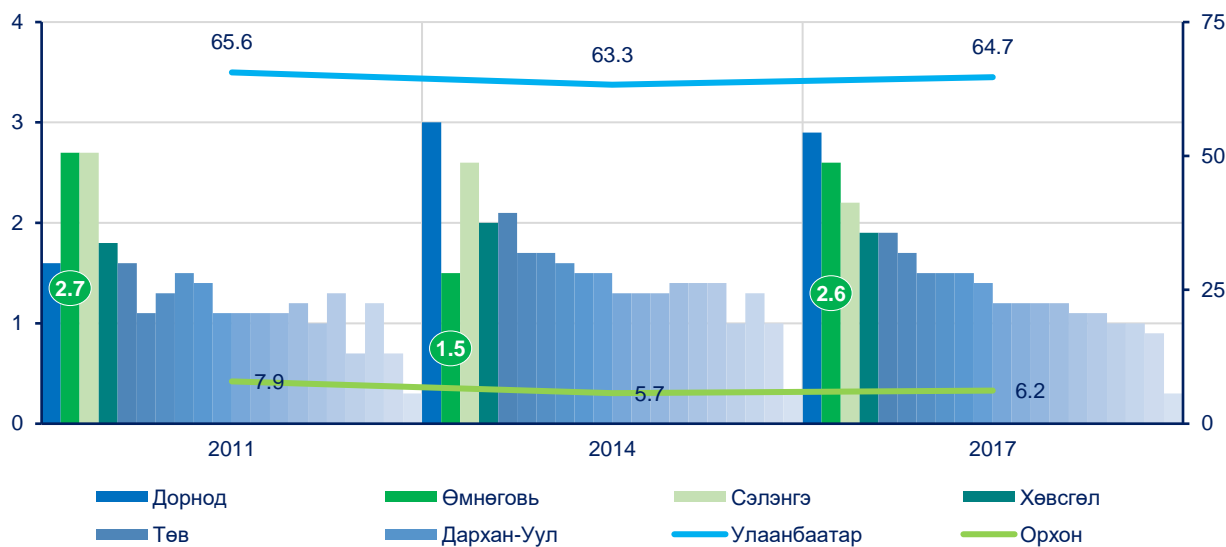
Эх сурвалж: ҮСХ

ААНБ-ын тоо нэмэгдэхийн хэрээр тус аймгийн ДНБ үйлдвэрлэл эрчимтэй нэмэгдэж байна. МУ-ын ДНБ-ний өсөлт 2017 онд 27,895.5 тэрбум төгрөгт хүрч өмнөх оноос 16.5 хувиар өссөн бол үүний 10.4 хувь буюу 2,905.6 тэрбум төгрөгийг төвийн бүсийн аймгууд бүрдүүлжээ.

2017 оны байдлаар ДНБ-ний 70.9 хувийг Улаанбаатар болон Орхон аймаг, 7.7 хувийг Дорнод, Өмнөговь, Сэлэнгэ аймгууд бүрдүүлж байна. Үлдсэн 21.4 хувийг бусад 17 аймаг тус тус бүрдүүлжээ. Өмнөговь аймгийн ДНБ 2014, 2015 онуудад өмнөх оноосоо

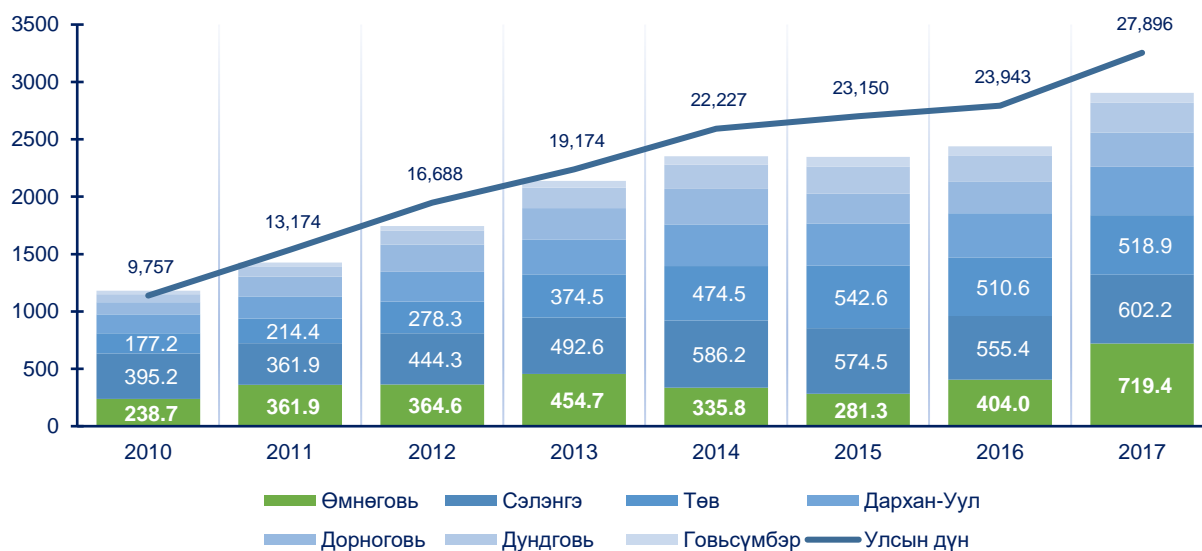
буурсан бол 2016 онд сэргэж 2017 онд 719.4 тэрбум төгрөгийн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэсэн нь МУ-ын ДНБ-ний 2.6 хувь, төвийн бүсийн 24.7 хувийг бүрдүүлжээ.

Зураг 39. МУ-ын ДНБ, аймгаар, нийт дүнд эзлэх хувь



Эх сурвалж: ҮСХ

Зураг 40. МУ-ын ДНБ, оны үнээр, төвийн бүсийн аймгууд /тэрбум төгрөг/

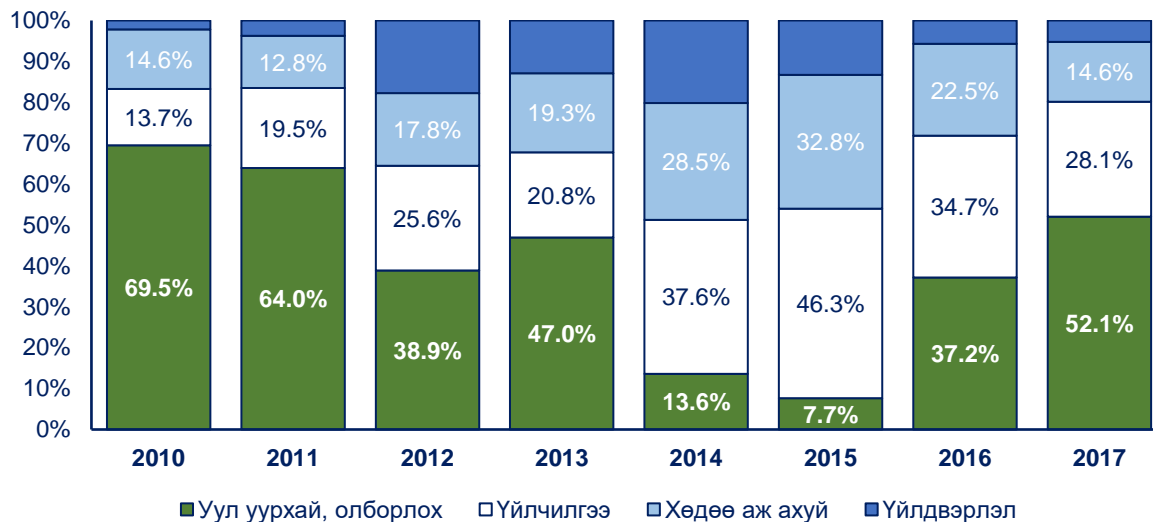


Эх сурвалж: ҮСХ

Өмнөговь аймгийн хувьд МУ-ын ДНБ-нд эзлэх хувь 2015 онд 1.2 хувьд хүрч огцом буурсан бол 2017 онд эргэн тогтворжиж 2.6 хувь болж Орхон, Дорнод аймгийн дараа орж байна.

Өмнөговь аймгийн ДНБ (оны үнээр) 2017 онд 719.4 тэрбум төгрөгт хүрсэн бөгөөд өмнөх онтой харьцуулахад 78 хувиар өсөж үйлдвэрлэлийн салбар 57.3 хувийг, 28.1 хувийг үйлчилгээний салбар, 14.6 хувийг хөдөө аж ахуйн салбар бүрдүүлж байна.

Зураг 41. Өмнөговь аймгийн ДНБ-ий бүтэц, оны үнээр /тэрбум төгрөг/



2.1 ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТИЙН ТӨЛӨВ

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн төлөв байдлыг захиргааны статистик мэдээллээс харах боломжтой байдаг. Өмнөговь аймагт сүүлийн 4 жилд үүссэн эрэлтийг авч үзье.

АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА

Өмнөговь аймгийн хэмжээнд 2019 оны 3 дугаар сарын байдлаар хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн үйлчилгээний байгууллагад 200-аад ажлын байрны захиалга ирүүлсэн бөгөөд энэ нь өмнөх оны мөн үеэс 41.4 хувиар буурсан үзүүлэлттэй байна. Уг хэмжээ нь төвийн бүсийн ажлын байрны захиалгын 24.9 хувийг бүрдүүлж байгаа бол улсын дүнд 3.4 хувийг эзэлж байна.

Сүүлийн 4 жилийн байдлаар харвал эдийн засгийн үйл ажиллагааны зарим салбарт ажлын байрны захиалгын тоо буурсан ч уул уурхай, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбар, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын ажлын байрны захиалга өссөн үзүүлэлттэй байна.

Өмнөговь аймгийн 2018 оны ажлын байрны захиалгын 5 ажлын байр тутмын 3 нь уул уурхайн салбарын ажлын байр байгаа нь уул уурхайн томоохон ажил олгогчид тухайн бүс нутагт үйл ажиллагаа явуулж буйтай холбоотой юм. Мөн ажлын байрны захиалгын 13.5 хувийг үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбар, 6.8 хувийг тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын ажлын байрны захиалга тус тус эзэлж байгаа бөгөөд дээрх салбаруудын ажлын байр нийт захиалгын 80.0 хувийг бүрдүүлж байна.

Уул уурхайн салбарын ажлын байрны захиалга сүүлийн 4 жилд жил бүр өссөн үзүүлэлттэй байна. Харин барилгын салбарын ажлын байрны захиалга жил бүр буурсаар байна.

Зураг 42. Ажлын байрны захиалга, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар

Хэмжих нэгж: тоо



Эх сурвалж: ХХҮЕГ

Ажлын байрны захиалгыг ажил мэргэжлийн ангиллаар задлан харвал “Суурин тоног төхөөрөмж, машин механизмын операторч , угсрагч” бүлгийн ажил мэргэжлийн ажлын байрны захиалга нийт захиалгад эзлэх хувь өндөр хэвээр байна.

Зураг 43. Ажлын байрны захиалга, ажил мэргэжлийн ангиллаар

Хэмжих нэгж: хувь



Эх сурвалж: ХХҮЕГ

2018 оны жилийн эцсийн байдлаар ажлын байрны захиалгын 27.9 хувийг “Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан”, 15.1 хувийг “Суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч”, 11.8 хувийг “Мэргэжилтэн” бүлгийн ажил мэргэжлийн захиалга

бүрдүүлж байгаа бөгөөд өнгөрсөн оны мөн үеийнхээс /суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч-аас бусад/ өссөн үзүүлэлттэй байна.

Жил бүрийн ажлын байрны захиалгын мэдээллээс харахад тусгайлсан мэргэжил, боловсрол шаардахгүй энгийн ажил мэргэжлийн эрэлт ажлын байрны захиалгад багагүй хувийг эзэлдэг хэвээр байна.

АЖИЛД ЗУУЧЛАХ ҮЙЛЧИЛГЭЭ

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, арга хэмжээ, үйлчилгээний хүрээнд 2018 онд 900 гаруй иргэн ажилд зуучлагдан орсон нь өмнөх оны мөн үеийнхээс 11.9 хувиар өссөн үзүүлэлт бөгөөд Төвийн бүсийн ажилд зуучлагдсан иргэдийн 15.1 хувийг эзэлж байна.

Зураг 44. Ажилд зуучлагдсан иргэд, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар

Хэмжих нэгж: хувь



Эх сурвалж: ХХҮЕГ

2018 онд зуучлагдсан нийт иргэдийн 12.1 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбар, 3.1 хувь нь хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарын ажлын байранд тус тус ажилд орсон бол нийт иргэдийн 68.2 хувь нь уул уурхайн салбарт зуучлагдан орсон байна.

Өмнөх оны мөн үетэй харьцуулбал хөдөө аж ахуй, барилга, ус хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбар, мэдээлэл, холбооны салбарын ажилд зуучлагдсан иргэдийн тоо буурсан байна. Харин уул уурхай, олборлолт, боловсрол, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт зуучлагдсан иргэдийн тоо өссөн үзүүлэлттэй байна.

Ажилд зуучлагдсан иргэдийн 44.9 хувь нь “Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан” бүлгийн ажлын байранд зуучлагдсан нь өмнөх оны мөн үеэс 84.4 хувиар өссөн үзүүлэлттэй юм. Мөн 12.6 хувь нь “Суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч” бүлгийн, 7.3 хувь нь “Мэргэжилтэн” бүлгийн ажил мэргэжлийн ажлын байранд зуучлагдсан бол 15.5 хувь нь боловсрол шаардахгүй энгийн ажлын байранд зуучлагджээ.

Зураг 45. Ажилд зуучлагдсан иргэд, ажил мэргэжлийн ангиллаар

Хэмжих нэгж: хувь



Эх сурвалж: ХХҮЕГ

“ХАА, ой, загас агнуурын ажилтан”, “Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан”, “Суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч” бүлгийн ажлын байранд зуучлагдсан иргэдийн өмнөх оны мөн үеэс буурсан байна.

2.2 ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН БОГИНО ХУГАЦААНЫ ЭРЭЛТ

Өмнөговь аймгийн хэмжээнд энэ онд болон ирэх онд хөдөлмөрийн зах зээлд үүсэх ажиллах хүчний эрэлт, энэ онд үүссэн ажиллах хүчний хомсдолын хэмжээг тодорхойлох зорилгоор ААНБ-д суурилсан түүвэр судалгааг хийж гүйцэтгэлээ.

СУДАЛГААНЫ ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

Өмнөговь аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн богино хугацааны эрэлтийн судалгаанд 7 сумын 226 аж ахуй нэгж байгууллагууд хамрагдлаа. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын 73.0 хувь нь хувийн өмчийн, 16.4 хувь төрийн өмчийн, 4.9 хувь нь гадаадын хөрөнгө оруулалттай ажил олгогчид байна.

Зураг 46. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ, өмчийн хэлбэр, хариуцлагын хэлбэрээр



Харин хариуцлагын хэлбэрээр авч үзвэл 79.2 хувь нь хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани, 9.7 хувь нь төсөвт байгууллага, 4.9 хувь нь орон нутгийн өмчит үйлдвэрийн газар хэлбэрээр үйл ажиллагаа явуулж буй ажил олгогчид байна.

Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж байгууллагын 25.7 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын, 9.3 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбар, 8.4 хувь нь тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын, 8.0 хувь нь уул уурхайн салбарын, 7.5 хувь нь барилгын салбарын аж ахуйн нэгж, байгууллагууд байна.

Зураг 47. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар

Хэмжих нэгж: хувь



Эдгээр аж ахуйн нэгж, байгууллагын 39.8 хувийг 10-аас доош ажиллагчидтай аж ахуйн нэгж байгууллага эзэлж байгаа бол 24.8 хувь нь 30 хүртэлх ажиллагчидтай, 10.2 хувийг 150-аас дээш ажиллагчидтай аж ахуйн нэгжүүд тус тус эзэлж байна.

Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж байгууллагын ажиллагчдын тоонд сүүлийн 12 сард гарсан өөрчлөлтийг авч үзвэл нийт 17.6 мянган ажиллагчид ажиллаж байгаа бөгөөд энэ нь өмнөх оны мөн үеэс 11.6 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна. Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзвэл ихэнх салбарт ажил эрхэлж буй иргэдийн тоо өссөн байна. Тухайлбал, усан хангамж, бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбарын ажиллагчдын тоо өмнөх оны мөн үеэс 30.4 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбар 25.6 хувь, төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалалын салбарын ажиллагчид 20.5 хувиар тус тус өссөн бол зарим салбарын ажиллагчид өмнөх оны мөн үеэс буурсан үзүүлэлттэй байна.

Хүснэгт 6. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын ажиллагчдын тоо

Хэмжих нэгж: тоо

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал	Ажиллагчдын тоо	
	2019 оны 3 сар	2018 оны 3 сар
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	45	49
Уул уурхай, олборлолт	8035	7354
Боловсруулах үйлдвэрлэл	398	317
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж	269	258
Усан хангамж; бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	150	115
Барилга	2429	2127
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	585	576
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	3542	3034

Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	187	169
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	269	262
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	3	3
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	63	72
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	681	565
Боловсрол	68	68
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	497	461
Урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам	60	56
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	311	274
Нийт	17592	15760

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын 37.1 хувь нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.1 /25 болон түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага нь ажил, албан тушаалынхаа дөрөв, түүнээс дээш хувийн орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулах/-д заасны дагуу ХБИ ажиллуулах ёстой ажил олгогчид байгаа ба үүний 29.8 хувьд нь 100 гаруй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллаж байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулж байгаа ажил олгогчдын 68.0 хувь нь хуульд заасан хэмжээгээр буюу ажиллагчдын дөрвөөс дээш хувийн орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж байгаа бол үлдсэн хувь нь ХБИ-ийн тоог хуульд заасан хэм хэмжээнд хүргэж хараахан чадаагүй байна. Хуулийн дагуу ХБИ ажиллуулах ёстой ААНБ-ын 70.2 хувь нь хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг огт ажиллуулдаггүй байна.

СУДАЛГААНЫ ҮНДСЭН ҮР ДҮН

Сүүлийн 12 сард шинээр авсан ажиллагчид

Өмнөговь аймгийн ААНБ-ын 34.1 хувь нь сүүлийн 12 сард шинээр ажилтан авсан бөгөөд эдгээр ААНБ-ууд нийтдээ 5.1 мянган ажиллагчдыг ажлын байраар хангасан байна. Тэдгээр ажиллагчдын 27.3 хувь нь эмэгтэй ажиллагчид байгаа бол 84.3 хувь нь үндсэн ажилтнаар ажилд оржээ. Мөн 28.1 хувь нь сул ажлын байранд ажилд орсон байна.

Сүүлийн 12 сард ажилд орсон ажиллагчдын 30.1 хувь нь уул уурхайн салбар, 20.2 хувь нь тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбар, 10.5 хувь нь барилгын салбарт тус тус харьяалагдаж байна. Уул уурхайн салбарын шинэ ажиллагчдын 85.7 хувь, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын ажиллагчдын 83.4 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын 97.3 хувь нь байнгын /үндсэн/ ажиллагчид бол санхүү болон даатгалын үйл ажиллагааны салбар, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарын шинэ ажиллагч бүр байнгын буюу үндсэн ажиллагчид байжээ.

Ажил мэргэжлийн ангиллаар үзвэл нийт шинэ ажиллагчдын 23.4 хувь нь жолооч, 10.6 хувь нь хүнд даацын машин, тоног төхөөрөмжийн оператор, 5.4 хувь нь хамгаалагч, 4.5 хувь нь барилгын туслах ажилтан, 3.8 хувь нь инженер зэрэг ажлын байранд орсон байна.

Хүснэгт 7. Сүүлийн 12 сард шинээр авсан ажиллагчид, ажил мэргэжлийн ангиллаар

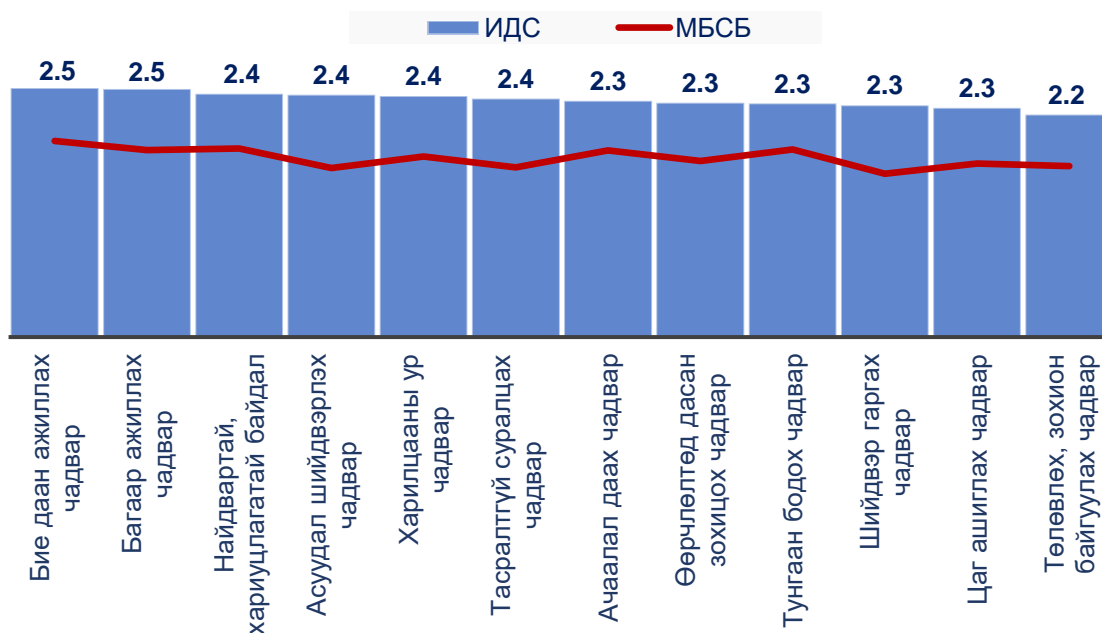
Хэмжих нэгж: хувь

Д/д	Ажил мэргэжлийн ангилал	Шинэ ажиллагчдад эзлэх хувь	Д/д	Ажил мэргэжлийн ангилал	Шинэ ажиллагчдад эзлэх хувь
1	Жолооч	23.4	11	Цахилгаанчин	2.0
2	Оператор /эксковатор, бульдозер, кран, ковш гм/	10.6	12	Нягтлан бодогч	1.8
3	Хамгаалагч	5.4	13	Угаагч	1.7
4	Барилгын туслах	4.5	14	Тогооч	1.5
5	Инженер /барилга, цахилгаан, технологи, тэсэлгээ, электроник, ашиглалт, дулаан, ХАБЭА/	3.8	15	Механик	1.3
6	Уурхайчин	3.3	16	Нярав	1.3
7	Оёдолчин	2.8	17	Туслах багш	1.2
8	Үйлчлэгч	2.5	18	Багш /бага ангийн/	1.2
9	Засварчин	2.4	19	Галч	1.0
10	Туслах ажилтан үйлчилгээний	2.1	20	Түгээгч	0.9

Өмнөговь аймгийн ажил олгогчдоос судалгааны мэдээлэл цуглуулж буй тухайн хугацаанд нээлттэй зарлагдсан сул ажлын байр байгаа эсэхийг тодрууллаа. ААНБ-ын 21.4 хувь нь 1.4 мянган сул ажлын байранд ажилтан сонгон шалгаруулж авахаар нээлттэй зарласан байв. Нийт нээлттэй зарлагдсан ажлын байрны 22.9 хувь нь уул уурхай, олборлолтын салбарт, 16.1 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээний салбарт, 10.3 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт тус тус харьяалагдаж байна. Ажил мэргэжлийн хувьд жолооч, засварчин, хамгаалагч, оператор, цахилгаанчин, оёдолчин, бусад энгийн ажлын байр байжээ. Сул ажлын байрыг олон нийтэд нээлттэй зарлах хугацаа хамгийн багадаа 7 хоног, хамгийн ихдээ 48 долоо хоног байгаа бол зарим ажил олгогчдын хувьд тухайн ажлын байранд тохирох ажилтныг авах хүртэл үргэлжлүүлэн зарласаар байна гэжээ.

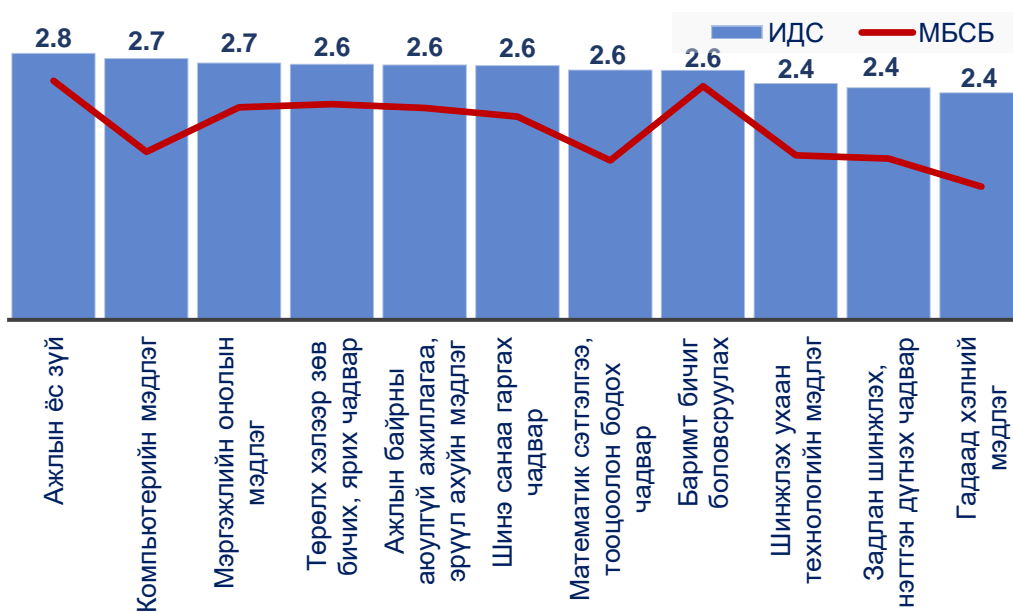
Сүүлийн 12 сард шинээр авсан ажиллагчдын мэргэжлийн болон хувь хүний ур чадварыг ажил олгогчдоор үнэлүүлсэн бөгөөд их дээд сургууль төгссөн шинэ ажиллагчдын хувь хүний ур чадвар дундаж хэмжээнд зарим ур чадвар дундажаас доогуур байгаа бол мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллага төгсөгчдийн хувь хүний ихэнх ур чадварыг хангалтгүй буюу дундажаар 1.8 гэж үнэлжээ.

Зураг 48. Ажиллагчдын хувь хүний ур чадварын үнэлгээ, ажил олгогчийн үнэлснээр /1-4 түвшин/



Харин мэргэжлийн ур чадварын тухайд их дээд сургууль төгсөгчдийнх боломжийн хэмжээнд байна гэж үзсэн бол мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын төгсөгчдөд зарим мэргэжлийн ур чадвар төдийлөн сайнгүй байдаг гэж үнэлжээ. Тодруулбал МБСБ төгсөгчдийн гадаад хэл, компьютерийн мэдлэг, мэргэжлийн онолын мэдлэг, математик сэтгэлгээ, тооцоолон бодох чадвар зэрэг ур чадвар хамгийн ихээр дутагдалтай байдаг гэжээ.

Зураг 49. Ажиллагчдын мэргэжлийн ур чадварын үнэлгээ, ажил олгогчийн үнэлснээр /1-4 түвшин/



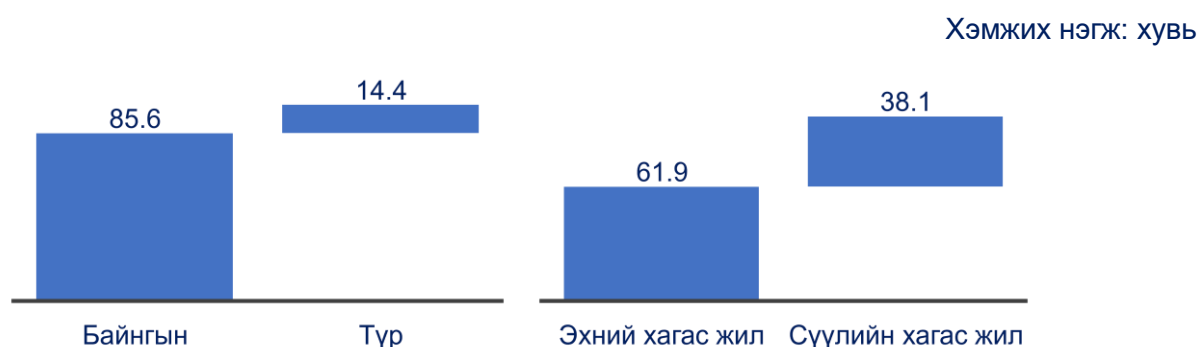
ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ЭРЭЛТ, ХЭРЭГЦЭЭ

2019 оны ажиллах хүчний эрэлт

Судалгаагаар Өмнөговь аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлд 2019 онд бий болох ажиллах хүчний эрэлтийг тодорхойлсон бөгөөд мөн 2020 онд буюу ойрын ирээдүйд бий болох ажиллах хүчний эрэлтийг урьдчилсан байдлаар ажил олгогчдын өөрсдийн төсөөлөл, төлөвлөж буй байдлаар асууж тодрууллаа.

Өмнөговь аймгийн ажил олгогчдын 35.1 хувь нь 2019 онд шинээр ажиллах хүчин авах төлөвлөгөөтэй байна. Шинээр ажилтан авахаар төлөвлөж буй ААНБ-ын хүрээнд 2019 онд Өмнөговь аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлд 2121 ажиллах хүчний эрэлт хэрэгцээ бий болох үр дүн гарлаа. Ажил олгогчдын 44.4 хувь нь шинээр авах ажилтнаа өөрийн хөрөнгөөр сургана гэжээ.

Зураг 50. Ажиллах хүчний эрэлт, ажлын байрны хэлбэр, хугацаагаар



Өмнөговь аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн 2019 оны ажиллах хүчний эрэлтийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзвэл нийт эрэлтийн 21.8 хувь нь уул уурхай, олборлолтын салбарт, 17.8 хувь нь тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарт, 16.1 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт, 12.7 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт бий болохоор байгаа нь нийт ажиллах хүчний эрэлтийн 68.3 хувийг бүрдүүлж байна.

Зураг 51. Ажиллах хүчний эрэлт, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар



ӨМНӨГОВЬ АЙМГИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН СУДАЛГАА

Харин санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж, боловсролын салбарт ажиллах хүчний эрэлт, хэрэгцээ хамгийн бага буюу нийлээд нийт эрэлтийн 2.4 хувийг бүрдүүлэх хүлээлттэй байна.

Өмнөговь аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлд 2019 онд бий болох ажиллах хүчний эрэлтийг ажлын байрны ажлын байрны хэлбэрээр авч үзье.

2019 оны ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 60 гаруй хувь нь оны эхний хагас жилийн хугацаанд бий болохоор байгаа бол байнгын ажлын байрны 61.4 хувь нь оны эхний хагас жилд, түр ажлын байрны 65.7 хувь нь сүүлийн хагас жилд бий болох төлөвтэй байна.

Байнгын ажлын байрны эрэлтэд гол нөлөө үзүүлж буй нь салбар нь уул уурхай, олборлолт, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээний салбарууд бөгөөд эдгээр салбарын эрэлт байнгын ажлын байранд үүсэх эрэлтийн 60.9 хувийг бүрдүүлж байна.

Хүснэгт 8. Ажиллах хүчний эрэлт, ажлын байрны хэлбэр, салбараар

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал	Хэмжих нэгж: тоо, хувь					
	Ажиллах хүчний эрэлт /мян.хүн/		Салбарт эзлэх хувь /%/		Ажлын байрны хэлбэрт эзлэх хувь /%/	
	Байнгын	Түр	Байнгын	Түр	Байнгын	Түр
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	22	10	69.5	30.5	1.2	3.2
Уул уурхай, олборлолт	440	23	95.1	4.9	24.3	7.5
Боловсруулах үйлдвэрлэл	169	99	63.0	37.0	9.3	32.5
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж	13	0	100.0	0.0	0.7	0.0
Усан хангамж; бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	68	48	58.5	41.5	3.8	15.8
Барилга	46	41	53.1	46.9	2.6	13.4
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	303	37	89.1	10.9	16.7	12.2
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	362	15	96.0	4.0	19.9	4.9
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	99	5	95.2	4.8	5.5	1.6
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	19	0	100.0	0.0	1.1	0.0
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	37	0	100.0	0.0	2.0	0.0
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	80	3	95.9	4.1	4.4	1.1
Боловсрол	19	0	100.0	0.0	1.0	0.0
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	51	0	100.0	0.0	2.8	0.0
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	86	24	78.3	21.7	4.7	7.8
Нийт	1815	306	85.6	14.4	100	100

Харин түр ажлын байранд үүсэх ажиллах хүчний эрэлтийн 32.5 хувийг боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбар, 15.8 хувийг усан хангамж, бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбар, 13.4 хувийг барилгын салбар, 12.2

хувийг бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын ажиллах хүчний эрэлт тус тус бүрдүүлэх төлөвтэй байна.

Байнгын ажилтан авах хэрэгцээ салбар бүрд харилцан адилгүй бөгөөд цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамжийн салбар, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарт хамгийн өндөр буюу бий болох ажиллах хүчний эрэлт бүр байнгын ажлын байр байх төлөвтэй байна. Мөн тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 96.0 хувь, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарын 95.2 хувь, уул уурхай, олборлолтын салбарын 95.1 хувийг тус тус байнгын ажлын байранд ажилтан авах эрэлт хэрэгцээ эзлэхээр байна. Тэгвэл түр ажиллах хүчний эрэлтийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар бүрээр авч үзвэл барилгын салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 46.9 хувь, усан хангамж, бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа салбарын эрэлтийн 41.5 хувь нь түр ажиллах хүчний эрэлт байна.

Өмнөговь аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлд бий болох ажиллах хүчний эрэлт, ажлын байрны нийлүүлэлтийг шинэ болон сул ажлын байрны төрлөөр авч үзье.

2019 оны ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 58.8 хувь нь шинэ ажлын байрны эрэлт байгаа нь тухайн орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээл энэ хэмжээгээр тэлэх боломжтойг харуулж байна. Харин 41.2 хувь нь сул ажлын байранд ажилтан авах хэрэгцээ байна.

Зураг 52. Ажиллах хүчний эрэлт, ажлын байрны төрлөөр



Шинэ ажлын байрны 34.6 хувь нь уул уурхайн олборлолтын салбарт, 17.2 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээний салбарт, 14.7 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт тус тус бий болохоор харагдаж байна. Харин сул ажлын байрны ажиллах хүчний эрэлтийн хувьд тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбар, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээний салбаруудад эрэлт хамгийн өндөр байна. Тухайлбал, нийт сул ажлын байранд ажилтан авах эрэлтийн 34.6 хувь нь тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарт, 14.5 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт байгаа бол тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 80.1 хувийг сул ажлын байрны эрэлт дангаараа бүрдүүлж байна.

Хүснэгт 9. Ажиллах хүчний эрэлт, салбараар, ажлын байрны төрлөөр

Хэмжих нэгж: тоо, хувь

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал	Ажиллах хүчний эрэлт		Салбарт эзлэх хувь		Ажлын байрны төрөлд эзлэх хувь	
	Шинэ	Сул	Шинэ	Сул	Шинэ	Сул
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	6	26	19.1	80.9	0.5	3.0
Уул уурхай, олборлолт	432	31	93.3	6.7	34.6	3.6
Боловсруулах үйлдвэрлэл	183	86	68.1	31.9	14.7	9.8
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж	1	12	7.7	92.3	0.1	1.4
Усан хангамж; бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	55	61	47.4	52.6	4.4	7.0
Барилга	30	58	33.9	66.1	2.4	6.6
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	214	127	62.8	37.2	17.2	14.5
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	75	302	19.9	80.1	6.0	34.6
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	66	38	63.9	36.1	5.3	4.3
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	9	10	48.1	51.9	0.7	1.1
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	37	0	100.0	0.0	2.9	0.0
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	10	74	12.0	88.0	0.8	8.4
Боловсрол	6	13	32.3	67.7	0.5	1.4
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	37	14	72.3	27.7	2.9	1.6
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	86	24	78.3	21.7	6.9	2.7
Нийт	1247	874	58.8	41.2	100	100

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлтэд эзлэх хувиар харвал уул уурхай, олборлолтын салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 93.3 хувь, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын 78.3 хувь, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагааны салбарын 72.3 хувь, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын эрэлтийн 68.1 хувийг шинэ ажлын байрны ажиллах хүчний эрэлт эзэлж байна. Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарт бий болох нийт эрэлтийг шинэ ажлын байрны ажиллах хүчний эрэлт бүрдүүлж байна.

Харин цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамжийн салбарын ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 92.3 хувь, төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгааллын салбарын эрэлтийн 88.0 хувь, хөдөө аж ахуйн салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 80.9 хувь нь сул ажлын байрны ажиллах хүчний эрэлт байх төлөвтэй байна.

Ажиллах хүчний эрэлтийн 61.9 хувь нь оны эхний хагас жилд, үлдсэн хувь нь сүүлийн хагас жилд бий болох төлөвтэй бол 85.6 хувь нь байнгын, 14.4 хувь нь түр ажлын байранд байна.

Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарын ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 95.2 хувь, барилгын салбарын эрэлтийн 82.8 хувь, хөдөө

аж ахуйн салбарын эрэлтийн 80.9 хувь, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 78.3 хувь нь оны эхний хагас жилд бий болох бол усан хангамж, бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамжийн салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн ихэнх хувь оны сүүлийн хагас жилд бий болох хандлагатай байна. Тухайлбал усан хангамж, бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбарын 2019 оны ажиллах хүчний эрэлтийн 82.5 хувь, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарын эрэлтийн 74.0 хувь, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамжийн салбарын ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 69.2 хувь нь оны сүүлийн хагас жилд бий болох төлөвтэй байна.

Хүснэгт 10. Ажиллах хүчний эрэлт, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар, хугацаагаар

Хэмжих нэгж: тоо, хувь

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал	Ажиллах хүчний эрэлт		Салбарт эзлэх хувь		Дүнд эзлэх хувь	
	Эхний 6 сар	Сүүлийн 6 сар	Эхний 6 сар	Сүүлийн 6 сар	Эхний 6 сар	Сүүлийн 6 сар
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	26	6	80.9	19.1	2.0	0.8
Уул уурхай, олборлолт	331	132	71.5	28.5	25.2	16.4
Боловсруулах үйлдвэрлэл	197	72	73.3	26.7	15.0	8.9
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж	4	9	30.8	69.2	0.3	1.1
Усан хангамж; бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	20	96	17.5	82.5	1.6	11.9
Барилга	72	15	82.8	17.2	5.5	1.9
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	203	138	59.5	40.5	15.4	17.1
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	182	195	48.3	51.7	13.9	24.2
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	99	5	95.2	4.8	7.5	0.6
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	5	14	26.0	74.0	0.4	1.8
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	15	22	40.0	60.0	1.1	2.7
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	49	35	58.1	41.9	3.7	4.3
Боловсрол	6	12	33.9	66.1	0.5	1.5
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	19	32	36.8	63.2	1.4	4.0
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	86	24	78.3	21.7	6.6	3.0
Нийт	1314	807	61.9	38.1	100	100

Оны эхний хагас жилийн ажиллах хүчний эрэлтийн 25.2 хувийг уул уурхай, олборлолтын салбарын эрэлт, 15.4 хувийг бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын эрэлт, 15.0 хувийг боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын эрэлт, 13.9 хувийг тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын эрэлт тус тус эзэлж эхний хагас жилийн ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 69.4 хувийг бүрдүүлэх төлөвтэй байна.

Сүүлийн хагас жилийн хугацаанд бий болох ажиллах хүчний эрэлтийн 24.2 хувийг тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын эрэлт, 17.1 хувийг бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарын эрэлт 16.4 хувийг уул уурхайн салбарын эрэлт, 11.9 хувийг усан хангамж, бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчий эрэлт эзэлж байгаа нь оны хоёрдугаар хагаст бий болох эрэлтийн 69.5 хувийг бүрдүүлж байна.

Өмнөговь аймгийн 2019 оны ажиллах хүчний эрэлтийг ажил мэргэжлийн ангиллаар авч үзье. Ажил мэргэжлийн ангиллын үндсэн бүлгээр харвал ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 31.0 хувийг “Суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч” буюу VIII бүлгийн эрэлт дангаараа бүрдүүлж байгаа бол 19.3 хувийг “Энгийн ажил мэргэжил” буюу IX бүлгийн эрэлт, 15.2 хувийг “Техникч болон туслах/дэд мэргэжилтэн” буюу III бүлгийн, 13.9 хувийг “Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан” буюу V бүлгийн ажил мэргэжлийн эрэлт тус тус эзэлж байна.

Хүснэгт 11. Ажиллах хүчний эрэлт, ажил мэргэжлийн үндсэн бүлгээр

Хэмжих нэгж: хувь

ISCO код	Ажил мэргэжлийн ангилал	Нийт эрэлтэд эзлэх хувь
1	Менежер	1.6
2	Мэргэжилтэн	7.9
3	Техникч болон туслах/дэд мэргэжилтэн	15.2
4	Контор үйлчилгээний ажилтан	1.9
5	Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	13.9
6	Хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын ажилтан	0.3
7	Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан	8.9
8	Суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч, угсрагч	31.0
9	Энгийн ажил мэргэжил	19.3

Ажил мэргэжил бүрээр нийт ажиллах хүчний эрэлтийн 12.0 хувийг В, С ангиллын жолооч, 9.7 хувийг хүнд даацын машины жолооч, 5.2 хувийг хүнд даацын машин, тоног төхөөрөмжийн операторын эрэлт тус тус эзэлж байгаа нь тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын эрэлт өндөр байгааг илтгэж байна. Түүнчлэн сувилагч, оёдолчин, тогооч, талх, нарийн боовчин, хамгаалагч, зөөгч, гануурчин, мужаан зэрэг мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагаар бэлтгэдэг ажил мэргэжил, их эмч, эм найруулагч, багш, санхүүч зэрэг дээд боловсролын тогтолцоогоор бэлтгэдэг ажил мэргэжлийн эрэлт тус тус өндөр байна. Мөн барилгын туслах ажилтан, үйлчлэгч, угаагч, агуулахын туслах ажилтан гэх мэт тусгайлсан мэргэжил шаардахгүй ажиллах хүчний эрэлт тодорхой хувийг эзэлж байна. Хамгийн эрэлт ихтэй байх доорх ажил мэргэжлийн эрэлт ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 83.3 хувийг бүрдүүлж байна.

Хүснэгт 12. Ажиллах хүчний эрэлт, мэргэжлийн ангиллаар

Хэмжих нэгж: хувь

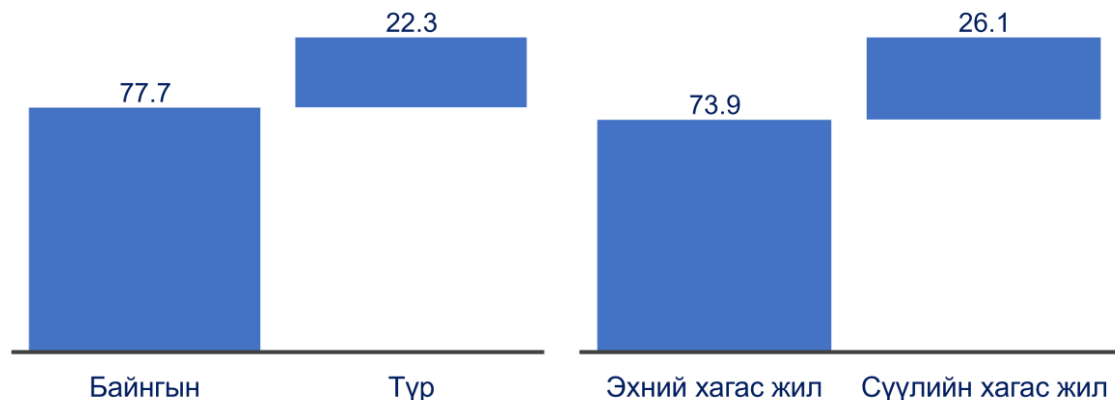
Д/д	Ажил мэргэжлийн ангилал	Нийт эрэлтэд эзлэх хувь	Д/д	Ажил мэргэжлийн ангилал	Нийт эрэлтэд эзлэх хувь
1	Жолооч	12.0	16	Угаагч	1.0
2	Хүнд даацын машины жолооч	9.7	17	Сувилагч	1.0
3	Барилгын туслах ажилтан	9.6	18	Багш /математик, хими биологи, дуу хөгжим/	1.0
4	Оёдолчин	5.0	19	Зөөгч	0.9
5	Оператор / хүнд даацын машин, тоног төхөөрөмжийн/	4.6	20	Сургагч багш	0.7
6	Үйлчлэгч	4.4	21	Зар сурталчилгааны менежер	0.7
7	Тогооч	4.0	22	Гагнуурчин	0.7
8	Хамгаалагч	3.6	23	Бариста	0.6
9	Түгээгч	3.6	24	Туслах ажилтан /агуулах/	0.6
10	Талх, нарийн боовчин	3.0	25	Мужаан	0.5
11	Худалдагч	2.8	26	Конвэйрийн оператор	0.5
12	Механикч, засварчин	2.7	27	Хуурай баяжуулах үйлдвэрийн туслах ажилтан	0.5
13	Эм найруулагч	2.5	28	Борлуулалт, үйлчилгээний ажилтан /теллер/	0.5
14	Өрмийн мастер туслах	1.7	29	Авто механикч	0.4
15	Их эмч	1.3	30	Санхүүч	0.0
Нийт эрэлтэд эзлэх хувь					80.1

2020 оны ажиллах хүчний эрэлт

Өмнөговь аймгийн ажил олгогчдын 16.9 хувь нь 2020 онд шинээр ажиллах хүчин авна гэсэн төсөөлөлтэй байгаа бөгөөд үүний хүрээнд тухайн онд аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлд 1168 ажиллах хүчний эрэлт бий төлөвтэй байна. Энэ нь зөвхөн 2020 оны үйл ажиллагааны стратеги, төлөвлөгөө нь батлагдсан ААНБ-ын хүрээнд үүсэх эрэлт юм.

Зураг 53. Ажиллах хүчний эрэлт, ажлын байрны хэлбэр, хугацаагаар

Хэмжих нэгж: хувь



2020 онд бий болох төсөөлөлтэй байгаа ажиллах хүчний эрэлтийн 73.9 хувь нь оны эхний хагас жилд, үлдсэн хувь нь сүүлийн хагас жилд бий болох төлөвтэй бол 77.7 хувь нь байнгын, 22.3 хувь нь түр ажиллах хүчний эрэлт байна.

Өмнөговь аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн 2020 онд бий болохоор төсөөлөгдөж буй ажиллах хүчний эрэлтийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзвэл нийт эрэлтийн 26.0 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт, 21.3 хувь нь тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарт, 14.1 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт, 10.4 хувь нь нь бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт бий болох төлөвтэй байна. Энэ нь ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 71.8 хувийг эзэлж байна.

Зураг 54. Ажиллах хүчний эрэлт, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар



Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамжийн салбар, боловсрол, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарт ажиллах хүчний эрэлт, хэрэгцээ хамгийн бага байх ба нийт эрэлтийн 1.2 хувийг эзэлж байна.

Төсөөлөгдөж буй 2020 оны ажиллах хүчний эрэлтийн 77.7 хувь нь байнгын ажлын байрны эрэлт байх бөгөөд үүний 76.1 хувь нь оны эхний хагас жилд бий болох хандлагатай байна.

Байнгын ажлын байрны эрэлтэд боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбар /26.0%/, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбар /22.5%/, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбар /16.6%/, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээний салбар /11.6%/-уудын эрэлт гол нөлөө үзүүлж байна. Эдгээр салбарын эрэлт байнгын ажиллах хүчний эрэлтийн 76.7 хувийг бүрдүүлж байна. Түүнчлэн түр ажиллах хүчний эрэлтэд боловсруулах үйлдвэрлэл /25.8%/ болон тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны /17.3%/ салбарын эрэлт өндөр хувийг эзэлж байгаа бөгөөд мөн усан хангамж, бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбар, хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарын ажиллах хүчний эрэлт нийт эрэлтийн 29.3 хувийг бүрдүүлэх төлөвтэй байна.

Хүснэгт 13. Ажиллах хүчний эрэлт, ажлын байрны хэлбэр, салбараар

Хэмжих нэгж: тоо, хувь

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал	Ажиллах хүчний эрэлт /мян.хүн/		Салбарт эзлэх хувь /%/		Ажлын байрны хэлбэрт эзлэх хувь /%/	
	Байнгын	Түр	Байнгын	Түр	Байнгын	Түр
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	0	36	0.0	100	0.0	13.9
Уул уурхай, олборлолт	34	10	77.8	22.2	3.7	3.7
Боловсруулах үйлдвэрлэл	236	67	77.9	22.1	26.0	25.8
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж	1	0	100	0.0	0.1	0.0
Усан хангамж; бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	32	40	44.1	55.9	3.5	15.3
Барилга	34	23	59.5	40.5	3.8	8.9
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	105	17	86.1	13.9	11.6	6.5
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	204	45	81.9	18.1	22.5	17.3
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	51	5	91.0	9.0	5.6	1.9
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	5	0	100	0.0	0.6	0.0
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	5	0	100	0.0	0.6	0.0
Боловсрол	3	0	100	0.0	0.3	0.0
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	48	4	93.2	6.8	5.3	1.3
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	151	14	91.6	8.4	16.6	5.3
Нийт	908	260	77.7	22.3	100	100

Байнгын ажилтан авах хэрэгцээ боловсролын салбар, төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамжийн салбаруудад хамгийн өндөр буюу бий болох төсөөлөлтэй байгаа ажиллах хүчний эрэлт бүр байнгын ажиллах хүчний эрэлт байхаар байна. Мөн хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагааны салбар, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбар тус бүрийн ажиллах хүчний эрэлтийн 90-ээс дээш хувь нь байнгын ажиллах хүчний эрэлт байх төлөвтэй байна. Тэгвэл барилгын салбар /40.5 хувь/ болон усан хангамж, бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбарын /55.9 хувь/ ажиллах хүчний эрэлтийн ихэнх хувь нь түр ажиллах хүчний эрэлт байгаа бол хөдөө аж ахуйн салбарт бий болох ажиллах хүчний эрэлт бүр түр ажиллах хүчний эрэлт байх төлөвтэй байна.

Өмнөговь аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлд 2020 онд бий болохоор төсөөлөгдөж буй ажиллах хүчний нийт эрэлтийн 66.4 хувь нь шинэ ажлын байрны эрэлт, 33.6 хувь нь сул ажлын байранд ажилтан авах хэрэгцээ байна.

Шинэ ажлын байрны 29.5 хувь нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт, 18.0 хувь нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт, 14.1 хувь нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээний салбарт, 10.5 тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарт хувь тус тус бий болох төлөвтэй байна. Харин сул ажлын байрны ажиллах хүчний эрэлтийн хувьд тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны

салбар, боловсруулах үйлдвэрлэл, усан хангамж, бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбаруудад эрэлт хамгийн өндөр байна.

Хүснэгт 14. Ажиллах хүчний эрэлт, салбараар, ажлын байрны төрлөөр

Хэмжих нэгж: тоо, хувь

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал	Ажиллах хүчний эрэлт		Салбарт эзлэх хувь		Ажлын байрны төрөлд эзлэх хувь	
	Шинэ	Сул	Шинэ	Сул	Шинэ	Сул
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	36	0	100	0.0	4.7	0.0
Уул уурхай, олборлолт	17	26	38.9	61.1	2.2	6.7
Боловсруулах үйлдвэрлэл	228	75	75.3	24.7	29.5	19.1
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж	1	0	100	0.0	0.1	0.0
Усан хангамж; бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	29	42	41.2	58.8	3.8	10.7
Барилга	33	25	56.7	43.3	4.2	6.3
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	110	12	90.1	9.9	14.1	3.1
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	82	168	32.7	67.3	10.5	42.7
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	51	5	91.0	9.0	6.5	1.3
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	0	5	0.0	100.0	0.0	1.3
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	5	0	100	0.0	0.6	0.0
Боловсрол	3	0	100	0.0	0.4	0.0
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	42	10	81.2	18.8	5.4	2.5
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	139	25	84.8	15.2	18.0	6.4
Нийт	776	392	66.4	33.6	100	100

Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбар, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж, төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал болон боловсролын салбарт бий болох ажиллах хүчний эрэлт бүр шинэ ажлын байранд ажилтан авах эрэлт байхаар байна. Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарын ажиллах хүчний эрэлтийн 80-аас дээш хувь, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбар, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээний салбарын ажиллах хүчний эрэлт тус бүр 90-ээс дээш хувь нь шинэ ажлын байрны эрэлт байх төлөвтэй байна. Харин тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын эрэлтийн 67.3 хувь, уул уурхай, олборлолтын салбарын 61.1 хувь нь сул ажлын байранд ажилтан авах эрэлт бол санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарт үүсэх ажиллах хүчний эрэлт бүр сул ажлын байранд ажилтан нөхөх эрэлт байх төсөөлөлтэй байна.

Ажил мэргэжлийн хувьд туслах ажилтан, үйлчлэгч зэрэг энгийн ажил мэргэжил, оёдолчин, эсгүүрчин, худалдагч, тогооч, зөөгч, гагнуурчин зэрэг мэргэжлийн боловсрол шаардах ажил мэргэжил, график дизайнер, их эмч, сэтгүүлч, багш, нягтлан бодогч, агрономич зэрэг дээд боловсрол шаардах ажил мэргэжлийн эрэлт тус тус өндөр хувийг эзэлж байна.

Хүснэгт 15. Ажиллах хүчний эрэлт, мэргэжлийн ангиллаар

Хэмжих нэгж: хувь

Д/д	Ажил мэргэжлийн ангилал	Нийт эрэлтэд эзлэх хувь	Д/д	Ажил мэргэжлийн ангилал	Нийт эрэлтэд эзлэх хувь
1	Туслах ажилтан	18.9	11	Сэтгүүлч	1.3
2	Хүнд даацын машины жолооч	13.0	12	Их эмч	1.3
3	Оёдолчин	8.2	13	Эсгүүрчин	1.2
4	Жолооч / В, С ангиллын/	7.5	14	Оператор	1.1
5	Худалдагч	5.1	15	Багш /байгалийн ухаан, биеийн тамир, математик, дуу хөгжим,	1.1
6	Тогооч	2.4	16	Нягтлан бодогч	1.0
7	Үйлчлэгч	1.9	17	Зөөгч	0.9
8	Үйлдвэрийн туслах ажилтан	1.9	18	Чанар шалгагч	0.9
9	График дизайнер	1.6	19	Агрономич	0.7
10	Гагнуурчин	1.5	20	Механикч	0.7
Нийт эрэлтэд эзлэх хувь					71.9

Ажил олгогчид шинээр ажилтан авахдаа ур чадварын шалгуур, шаардлага тавьж буй талаар асууж тодруулахад найдвартай, хариуцлагатай байдлыг бусад ур чадвараас хамгийн ихээр чухалчлан үзжээ.

Зураг 55. Шинэ ажилтан авахад чухалчлан үзэх ур чадварын шаардлага

Хэмжих нэгж: тоо



Тухайн ажил горилогчийн найдвартай, хариуцлагатай байдал, ажлын ес зүйтэй, эерэг зөв хандлагатай, бие даан ажиллах чадвартай, харилцааны ур чадвартай, цаг ашиглалт сайтай байх чадвар ажил олгогчдод маш чухал байдаг байна. Харин гадаад хэлний мэдлэг, шинжлэх ухаан технологийн мэдлэг, математик сэтгэлгээ, задлан шинжлэх чадварыг чухалчилан үздэггүй бөгөөд үүнээс үзэхэд ажил олгогчид тухайн хувь хүний ерөнхий хандлага, суурь хүмүүжил зэрэг зөөлөн ур чадварыг илүү чухалчилдаг хэвээр байна.

Ажиллах хүчний эрэлт тодорхойлох судалгааны хүрээнд ажил олгогчдоос ойрын ирээдүйн /2021-2022 он/ төсөөлөл, үйл ажиллагаагаа өргөжүүлэх төлөвлөгөөний талаар асууж тодрууллаа. Ажил олгогчдын 37.7 хувь нь дараагийн 2 жилд үйл ажиллагаагаа өргөтгөж, хөрөнгө оруулалт оруулах төлөвлөгөөтэй байна гэжээ. Харин 44.4 хувь нь хөрөнгө оруулалт оруулах төлөвлөгөө байхгүй бол 17.9 хувь нь энэ талаар төсөөлөл байхгүй буюу мэдэхгүй гэж хариулжээ. Хөрөнгө оруулалтын хүрээнд дараагийн 2 жилд нийтдээ 1.6 мянган ажиллах хүчний эрэлт бий болох урьдчилсан тооцоо гарсан байна.

Ажил олгогчдын 99.7 хувь нь ирэх нэг жилийн хугацаанд ажиллагчдаа цомхтгох төлөвлөгөөгүй бөгөөд одоогийн ажиллагчдаа тогтвортой ажиллуулах тал дээр анхаарч ажилладаг хэмээн ажил олгогчид хэлж байлаа. Уул уурхайн томоохон ажил олгогчдын нөлөөгөөр /өндөр цалин, хангамж / ажиллагчид нь тогтвортой ажиллахгүй байх нь зарим ажил олгогчдын хувьд том бэрхшээл болдог байна.

2019-2022 оны хүртэлх 4 жилийн хугацаанд 300 гаруй иргэн өндөр насны тэтгэвэртээ гарах дүр зураг гарсан байна.

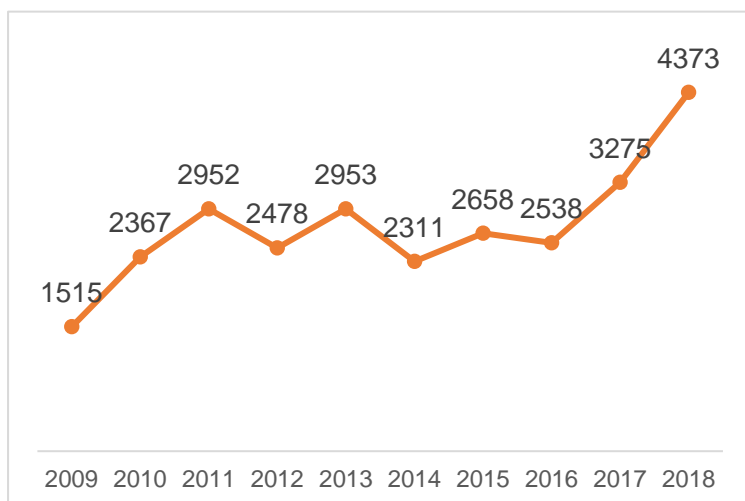
УУЛ УУРХАЙН САЛБАРЫН АЖИЛЛАХ ХҮЧ

Уул уурхайн салбарын онцлог нь бүтээмжийн дийлэнх хэсгийг техник, тоног төхөөрөмж гүйцэтгэдэг буюу бусад салбартай харьцуулахад ажиллах хүчнийг харьцангуй бага шингээдэг салбар юм. Гэхдээ уул уурхайн ААНБ-ууд төвлөрсөн Өмнөговь аймагт энэ дүр зураг арай өөр байна. Тус судалгаанд Гурвантэс, Ханбогд, Цогтцэций сумдад уул уурхайн салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй томоохон 18 уул уурхайн компанийг судалгаанд хамруулсан.

Ажиллагчдын төлөв байдал

Уул уурхайн салбарын ажиллагчдын тоо сүүлийн 3 жилд өссөн бөгөөд 2018 оны эцсийн байдлаар 4.4 мянга болж хамгийн дээд хэмжээндээ хүрээд байна.

Зураг 56. Уул уурхайн салбарын ажиллагчдын тоо



Улсын хэмжээнд ажлын байрны хомсдол нь тулгамдсан асуудал байгаа бол Өмнөговь аймгийн уул уурхайн компаниудын хувьд ажиллах хүчний хомсдол, түүнээс үүдэн гарч буй үр нөлөө нь илүү тулгамдсан асуудал байна. Эдгээр компаниуд ажиллах хүчнийг бүрдүүлэхийн тулд нийслэл хот болон бусад аймгуудаас ажиллагчид импортолж авахын зэрэгцээ тэднийг сургаж, дадлагажуулж авдаг байна. Ингэснээр

хөдөлмөрийн зардлыг, түүний дотор ажиллагчдыг УБ хот, бусад аймагт хүргэх тээврийн зардлыг үлэмж хэмжээгээр нэмэгдүүлж байна. Уг зардлаас шалтгаалан ямар ч ААНБ нь орон нутгийн, тухайн сумын иргэдийг ажиллуулах сонирхолтой байдаг.

Өнгөрсөн 2018 онд компаниуд 1.5 мянган ажилтанг шинээр ажилд авсны 85.7 хувь нь үндсэн ажлын байранд оржээ. Дээрх статистикаас харахад ажлын байр өмнөх оноос 1.1 мянгаар нэмэгдсэн гэж үзвэл 0.4 мянга нь ажлын байрны дахин хуваарилалтанд орсон байгаа нь ажиллагчдын хөдөлгөөн маш их байгааг харуулж байна. Цаашид уул уурхайн салбарын ажиллагчдын тоо өсөх хандлагатай байхаар байгааг ААНБ-ууд хэлж байв.

Компаниуд хүний нөөцийн тодорхой хэсгийг орон нутгийн иргэдээс бүрдүүлэх талаар засаг захиргааны нэгжийн удирдлагатай байгуулсан гэрээнд тусгагдсан байдаг. Харин МАК Нарийн сухайтын уурхайг эс тооцвол яг уурхайн талбарт ажиллаж буй нийт ажиллагчдын дийлэнх нь туслан гүйцэтгэгч компаниудын ажиллагчид байдаг. Орон нутгийн зүгээс тэдгээр туслан гүйцэтгэгч компаниудтай гэрээ байгуулдаггүй тул иргэдээ ажлын байраар хангахыг шаардах боломжгүй юм. Үндсэн компаниуд ихэнхдээ өөрсдөө хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл болон бусад хэлбэрээр зар тавьж ажил хайгчдыг олдог. Харин компани аймгийн төв, эсвэл суманд өөрсдийн төлөөлөгчийн газрын ажиллуулж байгаа тохиолдолд ажилгүй иргэдийг бүртгэх, сумын хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан ажилтанд хандах зэргээр ажил горилогчдийг олох давуу талтай байна.

ААНБ-ууд ажиллагч олохын тулд ажил горилогчид тавих шаардлага нь мэргэжлийн ур чадвар бус хувь хүний хандлагыг хамгийн түрүүнд харж байна. Өөрөөр хэлбэл, тогтвор суурьшилтай ажиллах сонирхолтой ямар ч хүнийг компаниуд өөрсдөө сургаж, дадлагажуулаад ажилд авахад бэлэн байна. Мөн томоохон хэд хэдэн ААНБ нь дотооддоо сургалтын бааз, хөтөлбөртэй байв. Тэд тогтвор суурьшилтай ажиллах эсэхийг мэдэхдээ тухайн ажил горилогч компанид ажилд орохоор ярилцлагад орж байсан эсэх, ажил горилогч өөр уул уурхайн компанид ажиллаж байсан бол гарсан үндэслэл, хүсэж буй цалингийн хэмжээ зэргийг голчлон хардаг байна.

Уул уурхайн компаниудын ажиллах хүчнийг бүрдүүлэх асуудал нь дан ганц Өмнөговь аймгийн бус нийслэл болон бусад ойролцоох аймгуудын харилцан уялдаа холбоотой бодлого, дэмжлэг шаардлагатай байна.

Ирээдүйн ажиллах хүчин

Ажиллах хүчний хомсдолоос урьдчилан сэргийлэх, хөдөлмөрийн зардлыг бууруулахын тулд ААНБ-уудад хэрэгцээт ажиллах хүчнийг бэлтгэх алсын бодлого хэрэгтэй байна. Одоогийн байдлаар уул уурхайн компаниуд ЕБС-ийн сурагчдад мэдээлэл хийж өөрсдийн үйл ажиллагаагаа танилцуулах, уурхайн мэргэжлийг сурталчилах, мэргэжил сонголтын талаар мэдээлэл өгөх зэргээр тэднийг уул уурхайд дур сонирхолтой болгохоор ажиллаж байна. Орон нутгийн зүгээс мөн энэ төрлийн сургалтыг хүүхдүүдэд хийснээр ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөнийг бууруулах боломж харагдаж байна.

АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ХОМСДОЛ

Ажиллах хүчний хомсдол гэдэг нь ажил олгогч ажилтан авах шаадлагатай ажлын байранд тавигдах мэргэжлийн болон хувь хүний шаардлагыг бүрэн хангах ажилтан олж авч чадахгүй байх тохиолдол юм.

Өмнөговь аймгийн ажил олгогчдын 8.8 хувь нь 2018 онд ажиллах хүчний хомсдолд өртсөн гэсэн дүр зураг гарсан бөгөөд зохих мэргэжилтэй ажилтан олдоогүйн улмаас хайсан ажилтнаа авч чадаагүй байна. Үүний хүрээнд Өмнөговь аймгийн хэмжээнд 500 гаруй ажиллах хүчний хомсдол бий болсон байна. Хэдийгээр цөөн ажил олгогчдод ийм бэрхшээл тулгарсан ч тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын ажил олгогчид түлхүү өртсөн байна. Тухайлбал, ажиллах хүчний нийт хомсдолын хоёр хүн тутмын нэг нь зөвхөн тухайн салбарт бий болжээ.

Зураг 57. Ажиллах хүчний хомсдол, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар



Ажил мэргэжлийн хувьд ч ажиллах хүчний хомсдол өндөр байсан тухайн салбарын ажил мэргэжлийн хомсдол өндөр хувийг эзэлж байна. Тухайлбал нийт ажиллах хүчний хомсдолын 55.4 хувь нь хүнд даацын машин, том тэрэгний жолоочийн хомсдол эзэлж байна.

Хүснэгт 16. Ажиллах хүчний хомсдол, ажил мэргэжлийн ангиллаар

Хэмжих нэгж: хувь

Д/д	Ажил мэргэжлийн нэр	Авч чадаагүй ажилтан /хувь/	Д/д	Ажил мэргэжлийн нэр	Авч чадаагүй ажилтан /хувь/
1	Хүнд даацын машины жолооч	55.4	11	График дизайнерч	1.8
2	Туслах ажилтан	4.9	12	Савлагч	1.5
3	Галч	4.3	13	ХАБЭА инженер	1.4
4	Касс	3.3	14	Газар тариалангын ажилтан	1.1
5	Их эмч	3.1	15	Оператор	2.0
6	Зураглаач	2.7	16	Тогооч	0.9
7	Үйлчилгээний туслах ажилтан	2.7	17	Цахилгаанчин	0.9
8	Оёдолчин	2.4	18	Сувилагч	0.7
9	Худалдагч	2.1	19	Нярав	0.6
10	Барилгын инженер	2.0	20	Хүнсний технологич	0.5

ШИНЭ АЖИЛТАН АВАХАД ТУЛГАРДАГ БЭРХШЭЭЛ

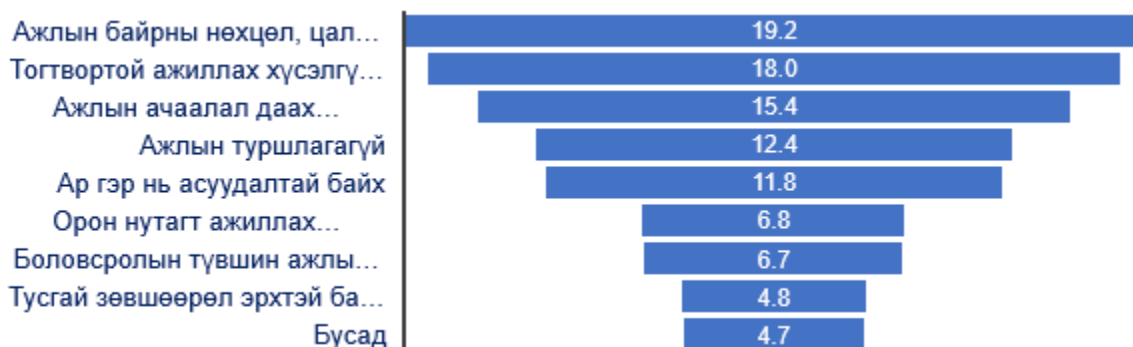
Хөдөлмөрийн зах зээлд оролцогчдын хувьд ажил олгогчдод ажилтан авч ажиллуулах, хүний нөөцийн асуудлаа шийдвэрлэхэд тулгардаг хүндрэл бэрхшээлийн талаар асууж тодрууллаа. Өмнөговь аймгийн ажил олгогчдын 10.6 хувь нь энэ харилцааны явцад хүндрэл бэрхшээл тулгардаггүй гэсэн бол үлдсэн хувь нь хүндрэл бэрхшээл тулгардаг гэж хариулсан байна.

Хамгийн түгээмэл тохиолддог бэрхшээлд шинэ ажилтан нь ажлын байрны нөхцөл, цалин хөлс голох, тогтвортой ажиллах хүсэлгүй байгааг дурдсан бөгөөд энэ нь ажил олгогчдод хамгийн их саад бэрхшээл болж байна гэжээ.

Ажил олгогчдын нэрлэсэн хүндрэлийн 19.2 хувийг тухайн ажил хайгч ажлын байрны нөхцөл, цалин хөлс голох, 18.2 хувийг ажиллагч тогтвортой ажиллах хүсэлгүй байх гэх бэрхшээлүүд эзэлж байгаа бол 15.4 хувийг ажлын ачаалал даах чадваргүй байх, 12.4 хувийг ажлын туршлагагүй байх гэсэн бэрхшээл бүрдүүлж байна. Үүнээс гадна хувь хүний хүмүүжил, харилцаа хандлагатай холбоотой бусад шалтгаан 4.7 хувийг эзэлж байна.

Зураг 58.Шинээр ажилтан авч ажиллуулахад тулгардаг нийтлэг бэрхшээл

Хэмжих нэгж: хувь

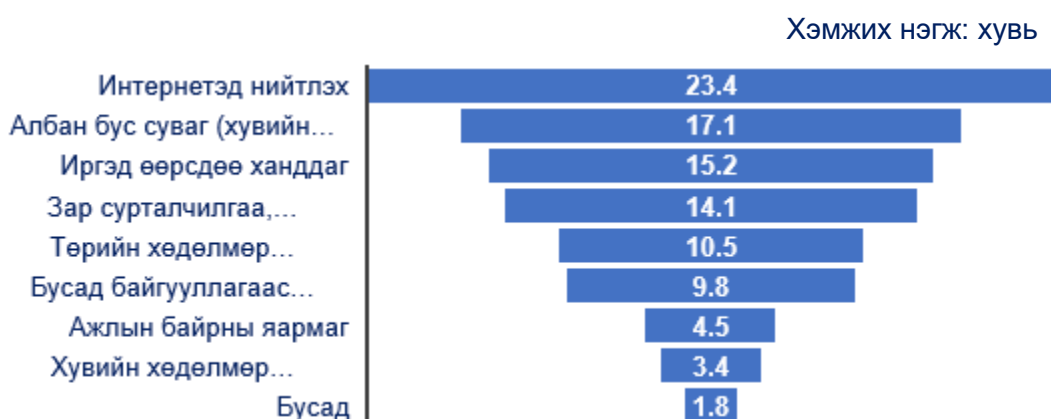


Дээрх хүндрэл бэрхшээлээс гадна ажил олгогчдын түгээмэл нэг асуудал нь ажил хайгч иргэн болон ажиллагчдын ихэнх нь уул уурхайн салбарт /өндөр цалин, хангамж/ ажиллах сонирхолтой байдаг нь шинээр ажилтан авах мөн одоо ажиллаж буй ажиллагчдаа авч үлдэх нь тухайн ААНБ-ын хувьд томоохон бэрхшээл болдог байна.

Ажиллагчдаа тогтвортой ажиллуулахад анхаарч тэдний нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх, хувийн болон мэргэжлийн ур чадварыг нэмэгдүүлэх сургалтанд хамруулах, цалин урамшууллыг нэмэх зэрэг арга хэмжээг авч хэрэгжүүлдэг бөгөөд зарим ажил олгогчид жил тутам 3 сарын дундаж цалинтай тэнцэх хэмжээний урамшуулал олгодог байна.

Өмнөговь аймгийн ажил олгогчид шинээр ажилтан сонгон шалгаруулж, хүний нөөцөө бүрдүүлэхдээ цахим орчинд нийтлэх, мөн албан бус байдлаар хувийн холбоо харилцаагаа түлхүү ашигладаг байна. Тухайлбал ажил олгогчдын 23.4 хувь нь цахим орчин, 17.1 хувь нь албан бус сувгаар буюу хувийн холбоо харилцаагаа ашиглан, 14.1 хувь нь зар сурталчилгаа, мэдээллийн хэрэгслээр нийтлэх байдлаар ажилтан хайж олдог гэжээ. Мөн 10.5 хувь төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээгээр дамжуулан хүний нөөцийн асуудлаа шийдвэрлэдэг гэжээ.

Зураг 59. Шинээр ажилтан авах мэдээллийн эх сурвалж



Түүнчлэн ажил хайгч иргэд өөрөө ажил олгогчид хандан ажилд орох нь хөдөлмөрийн зах зээлд элбэг хэвээр байгаа ба судалгааны дүнгээр 15.2 хувийг эзэлж байна.

ТУСЛАХ МАЛЧИН

Аймгийн нийт малчин өрхүүдэд 2019 онд 115, 2020 онд 96 туслах малчны хэрэгцээ үүсэх төлөвтэй байна. Туслах малчин авах нөхцөлийг нийтлэг байдлаар харвал малын толгойн тоо 900-аас их бөгөөд түүний дотор 500-аас ямаа, 250-аас дээш хоньтой байх, мөн мал маллахад ажлын бүтээмж хүрэлцээгүй буюу нас ахимаг болох, өрхийн тэргүүн эмэгтэй байх, ам бүлд хөгжлийн бэрхшээлтэй гишүүн байх зэрэг болж байна.

Туслах малчин нь ганцаараа эсвэл гэр бүлээрээ ажил олгогчийн малыг малладаг байна. Хөдөлмөрийн үнэлэмж нь тодорхой ханш тогтоогүй байгаа ч нийтлэг дүр төрхийг ажиглавал сар бүр бэлэн мөнгөөр тогтмол цалин авах, мал болон малын ашиг шимийг авах, мөнгөн бус хэлбэрээр бараа эд бараа авах, бусад багаж хэрэгслээр хангах зэргээр үнэлүүлж байна.

Туслах малчны хэрэгцээг тодорхойлох хамгийн боломжит арга нь жил бүрийн мал тооллого бөгөөд бүх малчин өрхөөр ордог нь давуу тал болно. Хэрвээ тус тооллогын асуулгад эрэлтийг тодорхойлох асуултыг оруулах, эсвэл тооллогын комисс тусдаа жижиг хэмжээний асуулгаар давхар судалгаа авч чадвал хамгийн бодит үр дүн гарах боломжтой байгаа юм. Одоогийн байдлаар тус асуулгад зөвхөн туслах малчин ажиллуулж байгаа эсэх, байгаа бол хэдэн хүн байгааг тодруулдаг.

Цаашид мал маллах өрхийн тоог нэмэгдүүлэх замаар ажлын байрыг бий болгох боломж өндөр харагдаж байгаа юм. Өмнөх бүлэгт дурдсанчлан аймгийн хэмжээнд амьжиргааны түвшин бусад аймгаас илүү байдаг ч гэсэн өрх малтай байх нь малгүй өрхийг бодвол илүү их орлоготой байдаг байна.

ҮСХ-ны ӨНЭЗС-ны үр дүнгээс ядуурлын хамралтын хүрээг харвал Өмнөговь аймгийн малтай өрхийн 9.3 хувь нь ядуу байгаа бол малгүй өрхийн 17.9 хувь нь ядуу буюу бараг 2 дахин өндөр байна.

Хүснэгт 17. Ядуурлын үндсэн үзүүлэлт, малтай, малгүй өрх, байршлаар

Хэмжих нэгж: хувь

Байршил	Малтай өрх			Малгүй өрх		
	Ядуурлын хамралтын хүрээ	Ядуурлын гүнзгийрэлт	Ядуурлын мэдрэмж	Ядуурлын хамралтын хүрээ	Ядуурлын гүнзгийрэлт	Ядуурлын мэдрэмж
Улсын дундаж	31.9	7.7	2.7	28.8	7.7	3.0
Улаанбаатар	20.4	5.2	1.9	24.9	6.5	2.5
Өмнөговь	9.3	0.7	0.1	17.9	3.3	1.0
Төв	11.4	2.1	0.6	25.9	6.2	2.3
Дорноговь	20.0	6.2	2.9	23.9	6.4	2.5
Дундговь	15.3	3.2	0.9	28.9	7.2	2.6
Говьсүмбэр	48.6	11.3	3.9	53.1	18.5	8.5

Өрхийн амьжиргаанд нөлөөлж байдаг хүчин зүйлийн нэг нь өрхийн орлого юм. Өрхийн мөнгөн орлого нь цалин хөлс, тэтгэвэр, тэтгэмж, хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлийн орлого, хөдөө аж ахуйн бус үйлдвэрлэл, үйлчилгээний орлого болон бусад орлогоос бүрдэнэ. Өрхийн нийт орлогыг өрхийн мөнгөн орлого, өрхийн өөрийн аж ахуйгаас бэлтгэж хэрэглэсэн болон бусдаас үнэгүй авч хэрэглэсэн зүйлийн мөнгөн дүнгүүдийн нийлбэрээр тодорхойлдог.

Өрхийн сарын дундаж орлого, зардлыг малтай, малгүй өрхөөр ангилан харвал малтай өрхийн сарын дундаж нийт орлого малгүй өрхийнхөөс 117.4 мянган төгрөгөөр илүү, мөнгөн орлого 41.3 мянгаар бага байна. Малтай өрхийн сарын дундаж нийт орлого улсын дунджаас 151.6 мянган төгрөгөөр илүү байгаа бол, малгүй өрхийн сарын дундаж нийт орлого улсын дундажтай ойролцоо байхад, зардал нь 232.3 мянгаар бага байгаа нь бага хэрэглээтэй байгааг харуулж байна.

Дэлгэрэнгүйг дараах хүснэгтээс харна уу.

Хүснэгт 18. Өрхийн сарын дундаж орлого, зарлага, 2016 он

Хэмжих нэгж: төгрөг

	Үзүүлэлт	Улсын дундаж	Өмнөговь аймгийн дундаж
Малтай өрх	Нийт орлого	933 091	1 084 684
	Нийт зардал	999 379	1 217 557
	Мөнгөн орлого	732 777	862 501
	Мөнгөн зардал	799 065	995 374
Малгүй өрх	Нийт орлого	947 737	967 310
	Нийт зардал	955 446	723 103
	Мөнгөн орлого	905 531	903 763
	Мөнгөн зардал	994 329	930 781

Судалгаанд хамрагдсан малчин өрхийн 20 хувь нь өрхийн гишүүдээс гадна туслах малчин ажиллуулдаг байна. Гэвч ажил өрхүүд туслах малчинтай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах асуудал үндсэндээ байхгүй буюу аман хэлцлээр тохиролцсон байдалтай байна. Энэхүү хөдөлмөрийн харилцаанд орон нутгийн холбогдох байгууллагуудаас анхаарч, зөвлөмж гаргаж, гэрээт болон туслах малчдын эрх ашгийг хамгаалах хэрэгцээ байгаа нь ажиглагдсан.

Аймагт олон малтай өрхүүдэд хавар, намарт туслах ажилтны хэрэгцээ эрэлтээс 2 дахин өндөр байхаар байна. Тухайлбал, ямаа самнах, тэмээний ноос авах, өвөлжилтийн бэлтгэл зэрэгт туслах ажилтны хэрэгцээ үүсдэг байна. Олон малтай өрхүүдийн хувьд туслах малчин болон туслах ажилтанг хайхдаа танил талаараа хайх, хамаатан саднаа гуйх, ойр орчмын ажилгүй иргэдэд санал тавих, сошиал сүлжээ болон бусад хэрэгслээр зар тавих зэрэг арга зам ашигладаг байна.

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ХАРЬЦАА

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн зохистой хэмжээг хангах боломжийг бүрдүүлэх нь Төрийн үүрэг юм. Практикт ХЗЗ-ийн эрэлт нийлүүлэлтийн харьцаа хангагддаггүй буюу ажилгүйдлийн түвшин ямар нэгэн хэмжээнд байж л байдаг.

Өмнөговь аймгийн ХЗЗ-ийн цаашдын чиг хандлагыг тодорхойлох тооцооллыг 2022 он хүртэл хийлээ.

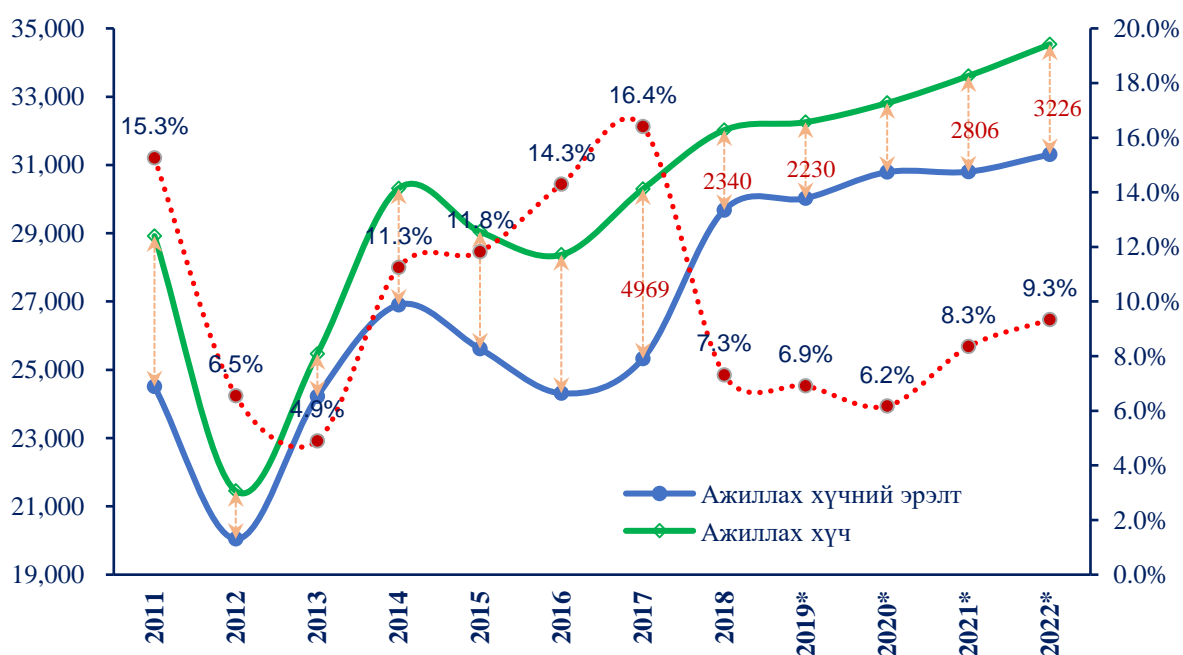
Хөдөлмөрийн зах зээлийн хэтийн төлөв ирэх жилүүдэд сайжрахаар хүлээлттэй байгаа боловч хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлт, нийлүүлэлтийн тэнцвэргүй байдал байсаар байна. Энэ нь хүн амын өсөлт, шилжилт хөдөлгөөн, аймаг, хотын цалингийн харилцан адилгүй байдал, хөдөлмөрийн насны хүн амын боловсролын түвшинтэй холбоотой байж болох юм.

Ирэх 3 жилийн хандлагыг харахад ажлын байр болон ажиллагчдын тоо өссөн хэвээр байх хандлагатай байна. Ажиллах хүчний тоо 2021 оноос 30 мянга давах бол ХЗЗ-ийн эрэлтийн хэмжээ 2022 он хүртэл 30 мянгад хүрэхээргүй байхаар байна.

Сүүлийн жилүүдэд өсөлттэй байсан ажилгүйдлийн түвшин 2018 онд огцом унаж 7.3 хувьтай болсон. Хэрвээ эдийн засаг, нийгмийн өнөөгийн байдал энэ хэвээр хадгалагдвал ирэх 2 жилд ажилгүйдлийн түвшин бага зэрэг буурахаар хүлээлттэй байна. Хөдөлмөрийн насны хүн ам өсөхийн хэрээр ажлын байрны тоо хангалттай өсөхгүй гэсэн хүлээлт 2021 оноос эхлэх төлөвтэй байгаагаас ажилгүйдлийн түвшин өсөх буюу ХЗЗ-ийн эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын зай ихсэж эхлэх магадлалтай байна.

Гэхдээ улсын чанартай томоохон мега төслүүд амжилттай хэрэгжвэл ажиллах хүчнийг шингээх боломжтой юм. Гагцхүү ажиллах хүчний боловсрол, ур чадварыг өрсөлдөх хэмжээнд бэлтгэх шаардлага тулгарах юм.

Зураг 60. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн хандалага, оноор



Цаашид орон нутагт ажиллах хүчний илүүдлийг бууруулахын тулд эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбаруудыг солонгоруулан хөгжүүлэх, хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх, нарийн болон мэргэшсэн боловсон хүчийг ажиллах ажлын байрыг бий болгох зайлшгүй шаардлага тулгарах юм.

ХӨРӨНГӨ ОРУУЛАЛТ

Судалгаанд ХЗЗ-ийн эрэлтийг бүрэн тооцохын тулд хөрөнгө оруулалтын хүрээнд бий болох ажлын байрны тооцооллыг хийх зорилт тавин ажилласан. МУ-ын бүх аймгийн хэмжээнд хөрөнгө оруулалтын төлөвлөгөөг боловсруулахад тухайн бүтээн байгуулалтад оролцож ажиллах, цаашид хэдий хэмжээний ажлын байр бий болох талаар нарийвчлан оруулдаггүй нь бэрхшээл болж байна.

Өмнөговь аймагт МУ-ын ЗГ, орон нутгийн хөрөнгө оруулалтаас гадна томоохон ААНБ-ууд хөрөнгө оруулалт хийснээр хөгжил нь хурдассаар байна.

Улсын болон орон нутгийн төсөв, бусад хөгжлийн сангуудын мэдээнээс авч үзэхэд Өмнөговь аймагт 2019 онд 313 тэрбум, 2020 онд 54 тэрбум орчим төгрөгийн хөрөнгө оруулалт хийгдэхээр төлөвлөгдсөн байна. Гэхдээ дээр дурдсан мэдээллийн хязгаарлагдмал байдлаас болоод хөрөнгө оруулалтын хүрээнд бий ХЗЗ-ийн богино хугацааны эрэлтийг бүрэн тооцоолох боломжгүй байв. Харин 2019-2021 оны хооронд барилга угсралтын ажил, барилгын засвар, инженерийн шугам сүлжээний ажлын хүрээнд хийгдэх хөрөнгө оруулалтуудыг нэгтгэж, ажлыг гүйцэтгэхэд шаардлагатай ажиллагчдын тооцооллыг хийлээ. Уг бүтээн байгуулалтанд 2019 онд ойролцоогоор 8.6 мянган ажиллагч ажиллахаар байгаа бөгөөд барилга угсралтын ажилд 6.5 мянга, барилгын засварын ажилд 1.1 мянга, инженерийн шугам, сүлжээний ажилд 1.0 мянга нь бий болохоор байна. Барилга угсралтын ажилд шинээр 76 объект баригдахаар төлөвлөсөн байгаа ба түүнд шаардлагатай ажиллагчдыг мэргэжлийн ангиллаар нь харвал 32 хувь нь дотоод засал буюу будагчин, шаварчин, 15 хувь нь сантехникч, 11 хувь нь инженер, техникийн, 4 хувь нь цахилгаанчин байна. Харин барилгын засварын 1.1 ажиллагчдын 37 хувийг нь будагчин, шаварчин, 14 хувийг нь сантехникч, 13 хувийг нь аж ахуйн ажиллагчид эзэлж байгаа бол инженерийн шугам сүлжээний ажлыг гүйцэтгэхэд гагнуурчин, слесарь мэргэжилтэй ажиллагчид ихэнх хувийг эзлэх хүлээлттэй байна.

Хүснэгт 19. Хөрөнгө оруулалтын хүрээнд бий болох ажиллагчдын тоо, 2019 он

Мэргэжил	Барилга угсралтын ажилд	Барилгын засварын ажилд	Инженерийн шугам сүлжээний ажилд	Нийт	Үүнээс:	
					Туслах	Мэргэжлийн
Барилга угсралтын ажилчин	1,446	72		1,518	304	1,215
Дотоод засал, будагчин, шаварчин	2,104	394		2,498	500	1,999
Сантехникч	976	146		1,122	224	898
Цахилгаанчин	241	108		349	70	279
Бусад	720	108		828	166	663
Инженер, техникийн	711	106		817	-	817
Аж ахуйн ажилчин	342	144		486	486	-

ӨМНӨГОВЬ АЙМГИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН СУДАЛГАА

Инженер, техникийн			105	105	-	105
Гагнуурчин			336	336	67	269
Жолооч, оператор			153	153	31	122
Слесарь /мэргэжлийн ажилчин/			278	278	56	222
Аж ахуйн ажилчин			104	104	104	-
Дүн	6,541	1,078	976	8,595	2,006	6,589

2020 онд хийгдэх хөрөнгө оруулалтын мэдээнээс харахад тооцоолол хийж буй гурван ажлын хүрээнд нийт төсөвт өртөг нь 26.4 орчим тэрбум төгрөг ба 1.5 мянган ажиллагчид шаардлагатай болохоор байна. Эдгээр ажиллагчдын 75 хувь нь барилга угсралтын ажилд, 17 хувь нь засварын ажилд, үлдсэн 9 хувийг инженерийн шугам сүлжээний ажил эзэлж байна. Мэргэжилийн ангиллаар нь харвал аж ахуйн буюу энгийн ажил мэргэжил, дотоод заслын ажил мэргэжлүүд дийлэнх хувийг эзэлж байна.

Хүснэгт 20. Хөрөнгө оруулалтын хүрээнд бий болох ажиллагчдын тоо, 2020 он

Мэргэжил	Барилга угсралтын ажил	Барилгын засварын ажил	Инженерийн шугам сүлжээ	Нийт	Үүнээс:	
					Туслах	Мэргэжлийн
Барилга угсралтын ажилчин	187	8		195	39	156
Дотоод засал, будагчин, шаварчин	272	46		318	64	254
Сантехникч	126	17		143	29	115
Цахилгаанчин	31	13		44	9	35
Бусад	93	13		106	21	85
Инженер, техникийн	92	12		104	-	104
Аж ахуйн ажилчин	342	144		486	486	-
Инженер, техникийн			4	4	-	4
Гагнуурчин			13	13	3	10
Жолооч, оператор			6	6	1	5
Слесарь /мэргэжлийн ажилчин/			11	11	2	8
Аж ахуйн ажилчин			104	104	104	-
Дүн	1,143	253	137	1,533	757	776

ДҮГНЭЛТ

Аймгийн хүн амын болон өрхийн тоо тогтмол өссөн байна. 2023 онд аймгийн хөдөлмөрийн насны хүн ам 2022 оноос нэмэгдэж, 2023 оноос огцом өсч хамгийн их ажиллах хүчтэй болохоор харагдаж байна, цаашид тогтмол өсөх төлөвтэй байна. Ядуурлын хамрах хүрээ хүн амын 15 гаруй хувийг эзэлж байна энэ бусад аймагтай харьцуулахад бага байгаа юм.

Ажилгүй иргэд 2013-2017 онуудад тогтмол өсөж байсан ч 2018 онд огцом буурсан байна. 2018 оны эцсийн байдлаар нийт ажилгүй иргэдийн 11.0 хувь нь ажил хайж ХХҮГ-т бүртгүүлжээ. Ажилгүйдлийн шалтгаан нь уул уурхайтай сумдад цалин бага, тохирох ажил олдохгүй зэрэг шалтгаантай байгаа бол уул уурхайгүй сумдад ажлын байр байхгүй байгаа нь зонхилох шалтгаан болж байна. Ажилгүй иргэдийн ажил хийгээгүй дундаж хугацаа нь 19 сар байгаа бөгөөд ажил хайгаад олдохгүй, хүүхэд асарч байгаа, ажилд орохоор хүлээж байна, хувиараа хөдөлмөр эрхлэх сонирхолтой зэрэг дийлэнх шалтгаантай байна.

Ажилгүй иргэдийн хувьд ажлын туршлагагүй байдал, боловсролын түвшин ажлын байрны шаардлагад нийцэхгүй, ар гэрийн асуудал, нас зэрэг хүчин зүйлс ажил хийхэд гол хүндрэл бэрхшээл болж байна. Харин ажил олгогчийн шаардлагаас ажлын туршлага, боловсролын түвшин, хэлний мэдлэг зэрэг нь хамгийн том бэрхшээл болж байна. Ажилд орох хүсэлт гаргаад тэнцэхгүй байгаа иргэдийн хувьд мэргэжил тохиороогүй, өөрийгөө илэрхийлэх чадвар дутсан, ур чадварын шаардлага хангаагүй зэрэг түлхүү шалтгаантай байна.

Тэдэнд мэргэжлийн түр сургалт, ажил олгогчид туршлагатай ажилтны дагалдангаар ажиллах, компьютер ба мэдээлэл технологийн сургалт, гадаад хэлний сургалт хамгийн их хэрэгцээтэй байгаагаа илэрхийлсэн байна.

Ерөнхий боловсролын сургуульд суралцагчдын тоо тогтмол өсч байна. Суралцагчдын нийт дүнд 6-10 насны суралцагчдын эзлэх хувь өндөр байгаа нь 2024 оноос хойш хөдөлмөрийн зах зээлд нэмэгдэх иргэдийн тоо огцом өсөхөөр байна. Хэрэв хангалттай тооны ажлын байрыг бэлтгэж амжихгүй бол ажилгүйдлийг түвшинг өсгөх болно.

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад суралцагчдын тоо буурч байгаа бол их, дээд сургуульд суралцагчдын тоо бага зэрэг өссөн байна. 2019 онд 700 гаруй залуучууд мэргэжил эзэмшин хөдөлмөрийн зэх зээлд шинээр нийлүүлэгдэхээр байна.

Ажилгүйдлийг дорвитой бууруулахад эхлээд залуучуудыг ажлын байраар хангах шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байгаа нь 15-34 насны залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин нь 35, түүнээс дээш насныхны ажилгүйдлийн түвшингээс даруй 2 дахин өндөр байгаагаас шууд харж болохоор байна.

Өмнөговь аймагт 29.6 мянган ажиллагчид байгаагийн 18.8 мянга буюу 63.6 хувь нь нийгмийн даатгал төлж ажил эрхэлж байна. Нийгмийн даатгал төлж ажиллаж буй ажиллагчдын сарын дундаж цалин 933.8 мянга байна. Эрэгтэй ажиллагчдын сарын дундаж цалин 1,071.3 мянга, эмэгтэй ажиллагчдынх 753.2 мянга байна. Уул уурхайн салбар ажиллагчдын цалин аймгийн сарын дундаж цалингаас хоёр дахин өндөр байна.

2017 онтой харьцуулахад шилжин явах иргэдийн тоо огцом өссөн бол шилжин ирэх иргэдийн тоо мөн нэмэгджээ.

Тус аймагт 2018 онд шилжин ирсэн иргэдийн 50 гаруй хувь нь 20-39 насны залуучууд байгаа тул ажлын байр бий болгох, мөн нутгийн залуучуудын мэдлэг, чадвар, боловсролыг тэдэнтэй өрсөлдөхүйц болгох шаардлага тулгарч байна.

Төрийн зүгээс төвлөрлийг сааруулж орон нутгийн хөгжлийг дэмжих бодлого барьж буй өнөө үед орон нутагт ч шилжин ирсэн иргэдийг тогтоон барих, хөдөлмөр эрхлүүлэх замаар орон нутгийн хөгжлийг түргэсгэх боломжтой юм.

Өмнөговь аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлд 2019 онд 2.1 мянган ажиллах хүчний эрэлт бий болох ба үүний 85.6 хувь нь байнгын ажлын байр, 58.8 хувь нь шинэ ажлын байр байх нь төлөвтэй байна.

Ажиллах хүчний эрэлтийн 21.8 хувийг уул уурхайн салбарын ажиллах хүчний эрэлт дангаараа бүрдүүлэх төлөвтэй байгаа бол Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбар болон бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээний салбарт нийт эрэлтийн 33.9 хувь нь бий болохоор байна. Тиймээс эдгээр салбаруудыг онцгой анхаарч, эрэлтэд нийцэх нийлүүлэлтийг бэлтгэхэд анхаарах шаардлагатай байна.

Ажиллах хүчний эрэлтийн 41.2 хувийг сул ажлын байрны эрэлт эзэлж байгаа нь ажлын байр хоорондын шилжилт хөдөлгөөн их, хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой байдал хангалтгүй байгааг харуулж байна. Ялангуяа эдийн засгийн үйл ажиллагааны бусад салбар бүрээс уул уурхайн салбарт шилжих шилжилт өндөр байна.

Энгийн ажил мэргэжил, хүнд даацын болон том оврын машины жолоочийн эрэлт өндөр байгаа нь Өмнөговь аймгийн хөдөлмөрийн нөөц дэх бүрэн дунд, түүнээс доош боловсролтой болон боловсролгүй ажиллах хүчнийг ажлын байраар хангах нөхцөл боломж байгааг харуулж байна. Нэн тэргүүнд бүртгэлтэй ажилгүй иргэдээс дээрх чиглэлд ажиллах иргэдийг бэлтгэх хэрэгтэй. Энэ асуудалд онцгой анхаарч үр дүнтэй давтан сургалтыг идэвхжүүлэх, ажил олгогчидтой нягт хамтарч ажиллах шаардлагатай юм.

Өмнөговь аймгийн хэмжээнд 2018 онд 500 гаруй ажиллах хүчний хомсдолтой байсан нь цөөнгүй ажил олгогчид бүрэн хүчин чадлаар ажиллаж чадаагүй байна. Ажиллах хүчний хомсдолын 57.5 хувийг тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарын хомсдол дангаараа бүрдүүлж байгаа нь тухайн салбарын ажил олгогчид ажиллах хүчний хомсдолд хамгийн их өртсөн байна.

ХЗЗ-ийн эрэлт, нийлүүлэлт талыг харахад гол тогтлолт Ханбогд, Цогтцэций, Гурвантэс, Даланзадгад сумдад уул уурхайн, түүнийг дагасан ханган нийлүүлэлтийн хүрээнд явагдаж байна. Тэгэхээр бусад сумдад уул уурхайгаас өөр салбарыг хөгжүүлэх, үр дүнд нь бий болох ХЗЗ-ийн эрэлтийг хангах, ажлын байрыг нэмэгдүүлэх хэрэгцээ байсаар байна.

САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

Судалгааны үр дүнгээс дараах санал, зөвлөмжийг дэвшүүлж байна.

- ✓ Аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлд тулгамдсан асуудлын тэргүүн эгнээнд залуучуудын ажилгүйдлийн асуудал тул тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд онцгойлон анхаарах, эрэлтэд суурилсан давтан сургалтыг үр ашигтайгаар зохион байгуулах;
- ✓ Улсын хэмжээнд нийтлэг дүр зургаар авч үзвэл орон нутагт залуучууд хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа гол шалтгаан нь ажлын байр олдохгүй, мэргэжилд тохирох ажил олдохгүй байх зэрэг зонхилдог. Тус аймгийн хувьд уул уурхайгүй сумдад эдгээр шалтгаанууд байгаа учраас ААНБ-ууд болон ЖДҮ, хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих замаар ажлын байрыг бий болгох;
- ✓ Уул уурхайн үйл ажиллагаа явуулж буй ААНБ-тай сумдад иргэд ажлын нөхцөл, цалин зэргийг голох шалтгаанаар ажилгүй байна. Мөн гар аргаар алт, бусад үнэт чулуу олборлох нь тогтмол ажил хийх сонирхолгүй болгодог байна. Тиймээс ажилгүй иргэдийг уурхайд ажилласан тохиолдолд тогтвор суурьшилтай байлгахад анхаарах;
- ✓ Ажилд орох хүсэлт гаргаад тэнцээгүй иргэдийн мэргэжил тохироогүй, өөрийгөө илэрхийлэх чадвар дутсан, ур чадварын шаардлага хангаагүй зэрэг түлхүү шалтгаантай байгааг харахад цаашид хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн ур чадвартай мэргэжилтэй боловсон хүчнийг бэлтгэх бодлого барих;
- ✓ Уул уурхай, түүнийг дагасан үйлдвэрийн газрууд ажиллах хүчний хомсдолд өртсөн байгааг анхаарах;
- ✓ Уул уурхайн компаниудад зуучлагдан ажилд орж буй иргэдийг тогтвор суурьшилтай ажиллах механизмыг бүрдүүлэх;
- ✓ Уул уурхайн ажиллагчдыг бэлтгэх, нийлүүлэх, оновчтой байршуулах бодлогыг цогцоор нь улсын түвшинд авч үзэж, ЗГ, холбогдох яамдын бодлоготой уялдуулах;
- ✓ Цаашид уул уурхайн томоохон төсөл, бүтээн байгууллатын хүрээнд бий болох ажлын байрыг тодорхойлох, хэрэгцээт мэргэжлийг нарийвчлан судлах, ажиллах боловсон хүчнийг бэлтгэх;
- ✓ Энгийн ажил мэргэжил, хүнд даацын болон том оврын машины жолоочийн эрэлтийг хангахад ажилгүй иргэдийн боловсролын түвшнээс үл хамааран нийлүүлэх боломж байна. Мөн ажил олгогчид нь мэргэжлийн ур чадвараас илүү хувь хүний хандлагыг хардаг болсныг ашиглаж энэ чиглэлийн үр дүнтэй сургалтыг идэвхжүүлэх, ажил олгогчидтой нягт хамтарч ажиллах;
- ✓ ЕБС-д суралцаж буй хүүхдүүдэд хэрэгцээт мэргэжлүүдээр мэдээлэл өгөх, эцэг эхчүүдийг уриалах замаар тэдний мэргэжил сонголтын алдааг бууруулах, ингэснээр орон нутагт хэрэгцээт боловсон хүчнийг бэлтгэх суурийг бэхжүүлэх;

- ✓ Аймгийн боловсролын газар тухайн аймгаас улсын нийт их дээд сургууль, МБСБ-ууд болон бусад мэргэжил олгох сургалтад хамрагдаж байгаа суралцагч, төгсөгчдийн тоон мэдээллийг мэргэжил бүрээр бүрдүүлж, үр дүнг мэдээлж хэвших;
- ✓ Жил бүр төгсөж буй шинэ мэргэжилтэй боловсон хүчнийг аймгийн хөдөлмөрийн зах зээл хэр шингээснийг, эзэмшсэн мэргэжлээрээ ажиллаж чадаж байгаа эсэх, ур чадвар нь ажил олгогчийн шаардлагад нийцэж байгаа эсэхийг судалж байх;