



ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛ



УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИ

**ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН
ХӨДӨЛМӨРИЙН ОРЧИН, СУРГАЛТЫН ХЭРЭГЦЭЭГ
ТАНДАХ НЬ**

/Төрийн албаны зөвлөлийн захиалгат судалгаа/



ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛ



УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИ

ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ОРЧИН, СУРГАЛТЫН ХЭРЭГЦЭЭГ ТАНДАХ НЬ

/Төрийн албаны зөвлөлийн захиалгат судалгааны тайлан/

Боловсруулсан:

Судалгааны багийн удирдагч: М.Ариунтуяа, доктор (Ph.D.)

Судалгааны багийн зөвлөх: Ч.Хисао, доктор (Ph.D.)

Д.Гэрэл, магистр

Судалгааны багийн гишүүн: Б.Баясгалан, доктор (Ph.D.), профессор

Д.Халиун, доктор (Ph.D.), дэд профессор

Ч.Оюу-Эрдэнэ, магистр

С.Энхманлай, магистр

Б.Хонгорзул, бакалавр

АГУУЛГЫН ТОВЬЁГ

ӨМНӨХ ҮГ	4
ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ	6
НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР	7
ХУРААНГУЙ	1
БҮЛЭГ НЭГ: СУДАЛГААНЫ ҮНДЭСЛЭЛ, ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ, ЗОРИЛГО, ХАМРАХ ХҮРЭЭ	6
1.1. Судалгааны үндэслэл	6
1.2. Судалгааны зорилго	7
1.2.1. ХБ-тэй ажилтны хөдөлмөрийн орчны талаарх дүр зураг гаргах	8
1.2.2. ХБ-тэй ажилтны сурч хөгжих сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох	8
1.2.3. Бодлогын түвшний шийдлийн чиглэлийг тодорхойлох	8
1.3. Судалгааны үзэл баримтлал	8
1.4. Судалгааны ач холбогдол	10
1.5. Судалгааны хамрах хүрээ	10
БҮЛЭГ ХОЁР: СУДЛАГДСАН БАЙДЛЫН ТОЙМ	11
2.1. Хөдөлмөрийн орчны талаар	11
2.1.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар Монгол Улсын хууль эрх зүй, бодлого зохицуулалтын орчин	11
2.1.2. Дотоод болон олон улсад хийгдсэн судалгааны эх сурвалжийн талаар	16
2.2. Сургалтын хэрэгцээний талаар	20
БҮЛЭГ ГУРАВ: СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ	26
3.1. Зорилтот бүлэг	26
3.2. Цахим асуулга буюу тоон судалгааны арга зүй	29
3.2.1. Асуулгын зорилго	29
3.2.2. Асуулгын тайлбар	30
3.2.3. Өгөгдлийн боловсруулалт	33
3.3. Зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлэг буюу чанарын судалгаа	33
БҮЛЭГ ДӨРӨВ: СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН	38
4.1. ХБ-тэй ажилтны дүр зураг	38
4.2. ХБ-тэй хүний хөдөлмөрлөх эрхийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой үндсэн ойлголт	52
4.3. ХБ-тэй ажилтны хөдөлмөрийн орчин	55
4.3.1. Биет орчны талаар	55
4.3.2. Байгууллагын дүрэм, журам болон удирдлага, зохион	

байгуулалтын орчны талаар	56
4.3.3. Байгууллагын нийгэм-соёлын орчны талаар	57
4.3.4. Байгууллагын хамт олны харилцааны орчны талаар	58
4.4. ХБ-тэй ажилтны сургалтын хэрэгцээний талаар	62
ДАГАЛДАХ ХАВСРАЛТ	68
БҮЛЭГ ТАВ: НЭГДСЭН ҮР ДҮН	79
5.1. Нэгдсэн хэлэлцүүлэг болон дүгнэлт	79
5.2. Бодлогод чиглэсэн зөвлөмж	82
5.3. Судалгааны хязгаарлалт болон сургамж	85
5.4. Цаашдын судалгаанд чиглэсэн зөвлөмж:	86
ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ	88
ХАВСРАЛТУУД	94
ХҮСНЭГГИЙН ЖАГСААЛТ	115
ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ	116

ӨМНӨХ ҮГ

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд орох асуудал нь олон улсад эдийн засгийн бодлогын чухал асуудалд тооцогдож байна. Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага (OECD) болон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын удаа дараагийн томоохон судалгаанд хөдөлмөрийн насны хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин бага байгаагийн зэрэгцээ тэднийг ажил эрхлэх чадваргүй гэж үзсэнээр ядууралд өртөх, нийгмээс тусгаарлагдах сөрөг үр дагавар дагуулж ирснийг зогсоож, хувь хүнд болон улс оронд харилцан ашигтай “win-win” бодлого нэвтрүүлж, тэднийг хөдөлмөрийн зах зээлд оролцуулж, хувийн орлого болон эдийн засгийн үр ашгийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн урт хугацааны боломжийг эрэлхийлэх ёстойг онцолсон байна.

Уг тайланд Төрийн албаны зөвлөлийн захиалгаар Удирдлагын академийн судалгааны багаас хэрэгжүүлсэн “Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн орчин, сургалтын хэрэгцээг тандах нь” судалгааны үр дүнг тусгасан болно.

Тайлангийн нэгдүгээр бүлэгт судалгааны үндэслэл, үзэл баримтлал, зорилго, ач холбогдол, хамрах хүрээг тусгалаа. Хоёрдугаар бүлэгт судалгааны судлагдсан байдлын тоймыг хөндөхдөө манай улсын бодлого, хууль эрх зүйн баримт бичиг, холбогдох судалгаануудад хөдөлмөрийн орчин хийгээд хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн сурч, хөгжих асуудлыг хэрхэн хөндсөн байгааг өгүүлэхийн зэрэгцээ сэдвийн дагуух асуудлыг олон улсын байгууллага, судлаачдын хүрээнд ямар өнцгөөс онцолсон байгааг нэгтгэв. Гуравдугаар бүлэгт цахим асуулга болон зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлгийн арга зүйг тайлбарлаж, улмаар дөрөвдүгээр бүлэгт өгөгдлийн боловсруулалт, тэдгээрийн үр дүнг тусгав. Эцсийн буюу тавдугаар бүлэгт судалгааны дүгнэлтийг хийж, судалгааны ач холбогдол, хязгаарлалтыг дурдахаас гадна хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн орчин болон сургалтын хэрэгцээтэй холбоотой бодлогод чиглэсэн зөвлөмж, сэдвийн дагуу цаашид хийж болох судалгааны хүрээг танилцуулсан болно.

Судалгаанд тоон болон чанарын аргыг ашигласан бөгөөд асуулгын судалгааны тоон шинжилгээг гүйцэтгэж, тэдгээр үр дүнд тулгуурлан зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлгийг зохион байгуулж чанарын дүн шинжилгээг хийн, улмаар концепцийн хүрээний чанарын боловсруулалтыг хийж дүгнэсэн.

ТАЛАРХАЛ

Тус судалгааны тодорхой үе шатуудад оролцсон бүх хүмүүст талархал илэрхийлье. Судалгааны сэдвийн өндөр ач холбогдол, хэрэгцээг харгалзан захиалж, судалгааны явцад хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагч, ажилтны статистик болон бусад холбогдох мэдээллээр хангаж, асуулгын судалгааг оролцогчдод түгээн тараах, танилцуулахад зохион байгуулалтын дэмжлэг үзүүлсэн ТАЗ-ийн удирдлага, хамт олонд талархаж байна. Судалгааны бэлтгэл үе шатнаас уг тайланг эцэслэх хүртэлх үе шатуудад хөндлөнгийн зөвлөхөөр ажиллаж, мэргэжлийн талаас санал шүүмжлэлээ харамгүй хуваалцсан доктор Ч.Хисао (“Азийн хүний хөгжлийн төв” НҮТББ, Удирдах зөвлөлийн дарга), Д.Гэрэл (ХБХХЕГ, дарга) нарт гүн талархал илэрхийлье. Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагч, тэдний шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллийн дунд цахим хэлэлцүүлгийг өрнүүлэхэд цаг боломжоо гарган идэвхжүүлэгчээр ажиллаж, мэдлэг туршлагаа хуваалцсан А.Уянга (“Энэрэл” Мэргэжил, боловсролын сургууль, дэд захирал), Г.Дайриймаа (“Мэргэшсэн мэргэжил сургалтын төв” ТББ, дадлагажуулагч) нарт баярлалаа. Түүнчлэн богино хугацаанд бүхий л хүч, чадвараа дайчлан ажилласан Удирдлагын академийн судалгааны баг болон доктор Д.Халиун (МУИС, дэд профессор) нартаа чин сэтгэлээсээ талархал илэрхийлье. Эцэст нь судалгааны эзэдгүйгээр судалгааны үр дүн гарахгүй бөгөөд богино хугацаанд асуулгад хариулж, улмаар хэлэлцүүлэгт оролцож санал, бодлоо илэрхийлсэн төрийн албан хаагч, ажилтнуудад цаашдынх нь ажил хөдөлмөрт амжилт хүсэж, хүссэн бүхэн нь сэтгэлчлэн бүтэхийн ерөөл дэвшүүлье. Энэхүү судалгаа нь хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчдын ажил хөдөлмөр эрхлэх, сурч хөгжих орчны тулгамдсан асуудлыг анхаарлын төвд авчирч, хамтран шийдвэрлэхэд тус дэм болох нэгэн эх сурвалж болно гэдэгт итгэн найдаж байна. Сайн үйлс бүхэн дэлгэрэх болтугай.

Судалгааны баг

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

ААН	- Аж ахуйн нэгж
ГБХНХЯ	- Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ДЭМБ	- Дэлхийн Эрүүл мэндийн байгууллага
МУИС	- Монгол Улсын Их Сургууль
НҮБ	- Нэгдсэн Үндэстний байгууллага
ОУХБ	- Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
ТАЗ	- Төрийн албаны зөвлөл
ҮСХ	- Үндэсний статистикийн хороо
ХБ	- Хөгжлийн бэрхшээл
ХБА	- ХБ-тэй ажилтан/ХБ-тэй албан хаагч
ХБТАХ	- Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагч
ХБХЭТ	- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай
ХНХЯ	- Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ХО	- Хамт олон
ХЭҮК	- Хүний эрхийн үндэсний комисс
ШУ	- Шууд удирдлага
ЭЗХАХБ	- Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага
АРО	- Asian Productivity Organization
CEDEFOP	- European Centre for the Development of Vocational Training
EU	- European Union
ILO	- International Labour Organization
OECD	- Organisation for Economic Co-operation and Development

НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР

Төрийн албан хаагч: Төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг хэлнэ (Төрийн албаны тухай хууль, 2017).

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн: Бие махбод, оюун санаа, сэтгэл мэдрэл, мэдрэхүйн байнгын согог нь орчны бусад саадтай нийлсний улмаас бусдын адил нийгмийн амьдралд бүрэн дүүрэн, үр дүнтэй оролцох чадвар нь хязгаарлагдсан хүнийг хэлнэ (Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, 2016).

Ажлын байр/орчны тохируулга: Ажилтны өөрийн ажлын байр болон нөхцөлд нийцүүлэн ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь хялбар болгох тодорхой материаллаг болон материаллаг бус өөрчлөлтүүдийг хэлнэ. Жишээ нь: ширээ, сандал, гэрэлтүүлгийг тухайн хүнд ажлаа саадгүй хийхэд нь зохицуулж тохируулсан байх; ажил үүргийн дарааллыг харгалзан зохицуулсан байх, зайнаас ажиллах боломжтой болсон байх; дэмжих тоног төхөөрөмж, программ, баримт бичгийн том үсэг, томруулдаг шил, сонсголын тайлбар, дохионы хэл ашиглах боломжтой болсон байхыг (European Commission, 2024).

Сэтгэцийн бэрхшээл: Сэтгэцийн эмгэг нь бодох сэтгэх, мэдрэх, ухамсарлахуйн болон зан төлөвийн өөрчлөлтөөр илрэх бөгөөд үүнийхээ улмаас нийгэмд биеэ авч явах байдал нь өөрчлөгдсөн, гадаад (төрөх үеийн хүндрэлүүдийн үлдцийн улмаас 0-3 насанд тэнэгрэх) болон дотоод (хромосомын өөрчлөлт, бодисын солилцоо, дутмагшил гэх мэт) шалтгааны улмаас ойлгох, сэтгэх, мэдрэх үйл ажиллагаа нь хязгаарлагдсан байхыг хэлнэ (ХНХЯ ба ЖАЙКА, 2020).

Харааны бэрхшээл: Харааны эрхтний гэмтэл, согог, өвчин эмгэгийн улмаас хүний “харах” хэвийн үйл ажиллагааны чадвар алдагдсан буюу хязгаарлагдсаныг ойлгоно (ХНХЯ ба ЖАЙКА, 2020).

Хөдөлгөөний бэрхшээл: Биеийн тодорхой хэсгийг хөдөлгөх чадваргүйн улмаас хүний амьдралын өдөр тутмын хэвийн үйл ажиллагааг гүйцэтгэх чадваргүй байхыг хамруулна (ХНХЯ ба ЖАЙКА, 2020).

Хэл ярианы бэрхшээл: Хэл, ярианы эрхтний гэмтэл, согог, өвчин, эмгэгийн улмаас хүний “ярих” хэвийн үйл ажиллагааны чадвар алдагдсан буюу хязгаарлагдсан бэрхшээлийг хамруулна (ХНХЯ ба ЖАЙКА, 2020).

Сонсголын бэрхшээл: Сонсгол болон хэл, ярианы эрхтний гэмтэл, согог, өвчин эмгэгийн улмаас хүний “сонсох” хэвийн үйл ажиллагааны чадвар алдагдсан буюу хязгаарлагдсан байхыг хэлнэ. Хэрэв сонсголын төхөөрөмж зүүгээд сонсох

түвшин хэвийн түвшинд байдаг бол энд хамруулахгүй (ХНХЯ ба ЖАЙКА, 2020).

Бусад бэрхшээл: Ямар нэгэн эмгэг болон өвчний улмаас өдөр тутмын үйл ажиллагааг гүйцэтгэх чадвараа алдсан тохиолдлыг үүнд хамруулна. Тухайлбал, дотор эрхтний эмгэгүүд, хавдар гэх мэт (ХНХЯ ба ЖАЙКА, 2020).

Хавсарсан бэрхшээл: Нэг хүнд нэгээс дээш төрлийн хөгжлийн бэрхшээлийн хэлбэр, согог тохиолдохыг хэлнэ. Жишээлбэл, хөдөлгөөний болон харааны хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг харааны болон хөдөлгөөний бэрхшээлтэй хүн амд хамруулахгүйгээр хавсарсан хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн амд хамруулна (ХНХЯ ба ЖАЙКА, 2020).

Тохирох хэрэглэгдэхүүн /боломжит тохируулга/: Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн бусдын адил хүний үндсэн эрх, эрх чөлөөг тэгш эдлэхэд зориулсан нэн хэрэгцээтэй тоног төхөөрөмж, материал, хэрэгсэл, программ хангамж, орчин, үйлчилгээ хэлнэ (Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, 2016).

Туслах хэрэгсэл: Биеийн бүтцийн гажиг, үйл ажиллагааны алдагдлыг орлох, засах, хамгаалах, дэмжих, гэмтэл учрахаас урьдчилан сэргийлэх зориулалт бүхий хэрэгслийг хэлнэ (Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, 2016).

Түгээмэл загвар: Нэмэлт тохиргоо, тусгай загвар шаардахгүйгээр бүх хүн ашиглахад тохиромжтой, энгийн бүтээгдэхүүн, программ, орчин болон үйлчилгээний хэв маягийг хэлнэ (Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, 2016).

Хөдөлмөрийн орчин: хөдөлмөрийн цаг, амралт, ялгаварлан гадуурхалтын хориг, үр дүнтэй зохион байгуулалт зэрэг олон утга агуулсан цогц ойлголтыг хамруулна (ILO, 2002).

Хүртээмж: Нийтийн үйлчилгээ, барилга байгууламж, зам талбай, нийтийн тээвэр, мэдээлэл, харилцаа холбоо болон дижитал орчинд хүн бүр саадгүй хүрч, ашиглах боломжтой байдлыг хэлнэ. Жишээлбэл, налуу замтай орц, ойлгомжтой тэмдэглэгээ, хадмал орчуулга, дохионы хэл, томруулсан харагдац гэх мэт. Хүртээмж нь бүх хүнд нийцүүлэх зарчим тул хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд зориулсан ажлын байрны тохируулгаас үүрэг, хүрээний хувьд ялгаатай ойлголт юм (ILO, 2016).

ХУРААНГУЙ

“Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн орчин, сургалтын хэрэгцээг тандах нь” сэдэвт уг судалгааг Удирдлагын академийн судалгааны баг Төрийн албаны зөвлөлийн захиалгаар гүйцэтгэсэн бөгөөд энэ сэдвийн дагуу судалгаа нь Монгол Улсын хэмжээнд анх удаа зохион байгуулсан тандалтын судалгаа болно. Манай улсын төрийн бодлогын түвшинд тухайн хүний хөгжлийн бэрхшээл төдийгүй нийгмийн болон бусад орчны саад бэрхшээлийг арилгах замаар хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих явдлыг албан ёсоор хуульчилсны дагуу төрийн албанд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажиллах боломж, нөхцөл хэрхэн бүрдсэн, хамт олны харилцаа үүнд хэрхэн нөлөөлж байгааг судлан тодорхойлох нь зүй ёсны хэрэг юм.

Төрийн улс төрийн, тусгай, захиргааны, үйлчилгээний албанд 2025 оны 12 дугаар сарын байдлаар хөгжлийн бэрхшээлтэй 5,978 албан хаагч ажиллаж байгаа ч тэдний хөдөлмөрийн орчин нөхцөл хийгээд хамт олны харилцаа, байгууллагын дотоод журам, удирдлага-зохион байгуулалт, нийгэм-соёлын зэрэг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст нэн зайлшгүй шаардагдах орчны талаарх тоон болон чанарын мэдээ мэдээлэл судалгааны түвшинд нэн ховор байгаа нь тус судалгааг зохион байгуулах хэрэгцээ болсон.

“Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн орчин, сургалтын хэрэгцээг тандах нь” судалгааны хэрэгцээний талаарх мэдээллийг судалгааны захиалагч-Төрийн албаны зөвлөлөөс 2025 оны 9 дүгээр сард өгч, 10-11 дүгээр сард Удирдлагын академи болон Төрийн албаны зөвлөлийн холбогдох талууд судалгааны дизайныг боловсруулах зорилгоор удаа дараа ажлын уулзалт хийсэн. Улмаар 12 дугаар сард хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагч, тэдний шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллийн дунд асуулгын судалгаа явуулж, 2026 оны 1 болон 2 дугаар сард чанарын зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлгүүдийг зохион байгуулж, тойм судалгаатай уялдуулан уг судалгааг богино хугацаанд буюу 3 сар хүрэхгүй хугацаанд гүйцэтгэсэн болно.

Асуулгын судалгааны асуумжийг төрийн албанд ажиллаж буй бүх ангиллын хөгжлийн бэрхшээлтэй 5,978 албан хаагч, ажилтанд илгээж шаардлагад нийцсэн 562 хариултыг өгөгдлийн боловсруулалтад ашигласан. Мөн тухайн ажилтантай хамт ажилладаг шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллийн 867 хариултад боловсруулалт хийсэн. Асуулгын судалгаагаар хөгжлийн бэрхшээлтэй албан

хаагч, ажилтны (цаашид ХБА эсвэл ХБ-тэй албан хаагч, ХБ-тэй ажилтан гэнэ) хүмүүсийн хөдөлмөрийн орчинд ажлын байрны тохируулга буюу боломжит тохируулга хийгдсэн эсэх, байгууллагын дотоод дүрэм журам болон зохион байгуулалтын хүрээнд тухайн ажилтныг ажиллуулах таатай орчин бүрдсэн эсэх, байгууллагын дотоод соёл, ажилтнуудын нийгмээс хүлээж авсан ойлголт, хамт олны харилцааны орчны талаар судалсан. Асуулгын үр дүн, тэр дундаа чөлөөт хариултад тулгуурласан зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлгээр тухайн ажилтан/байгууллагад тулгарч буй саад бэрхшээлийг судалсан. Тойм судалгаагаар манай улсын бодлогын түвшинд гаргасан хууль, эрх зүйн актуудад хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөр эрхлэлт, сурч боловсрох асуудлыг хэрхэн туссаныг, түүнчлэн дотоодын болон олон улсын байгууллагын судалгааны тайлан зэрэгт баримт бичиг, сэдвийн дагуух судалгааны бусад эх сурвалжид тулгуурлан агуулгын шинжилгээ хийж, санаа дүгнэлтийг судалсан.

Гол үзүүлэлт

- Судалгаанд оролцсон ХБ-тэй 562 албан хаагчийн дийлэнх (71%) нь хөдөлмөрийн чадвараа 50-69 хувь алдсан байна. Цөөнх (29%) нь 70-100 хувь хөдөлмөрийн чадвар алдалттай байна.
- ХБ-ийн төрлөөр: Судалгаанд оролцогчдын хүндийн жинг “бусад” (37%) бэрхшээлийн ангилалд багтах ажилтан эзэлж байна. Төрийн албанд ажиллаж буй ХБ-тэй төрийн албан хаагч нийт эх олонлог болох 5,978 ажилтны 39 хувийг энэ ангиллын бэрхшээлтэй ажилтан эзэлж байна. Харин хэл ярианы (1%), сэтгэцийн (4%), хавсарсан (7%) бэрхшээлтэй албан хаагчийн эзлэх жин тун бага байна.
- Шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллийн дийлэнх нь хамт ажилладаг ХБ-тэй ажилтныхаа бэрхшээлийн төрлийг мэдэж байгаа бөгөөд хамт ажилласан жилээр нь харвал хамгийн их хувийг 3-5 жил болон 9-өөс дээш жил эзэлж байна.
- Судалгаанд оролцсон 562 ажилтны дунд гэр-ажлын хооронд автобусаар явдаг хүн бага (13%), харин хувийн унаа (45%) болон явганаар (35%) явдаг хүн давамгайл байгаа нь тэд гэртэйгээ ойрхон ажил эрхэлж байгааг харуулж байна. ХБ-тэй ажилтны дийлэнх (69%) нь гэр-ажлын хооронд 30 мин хүрэхгүй хугацаа зарцуулж байна. Хувийн унааг бусад, хөдөлгөөний, харааны болон хавсарсан бэрхшээлтэй ажилтан түлхүү ашиглаж байна.

- Судалгаанд оролцсон 562 ажилтан төрд дунджаар 13 жил, тухайн байгууллагадаа 7 жил ажилласан байна. Төрийн тусгай албанд ажилласан дундаж хугацаа хамгийн урт (11 жил), төрийн улс төрийн байгууллагад ажилласан хугацаа хамгийн богино (3 жил) байна. Хэл ярианы бэрхшээлтэй ажилтан дунджаар 11 жил буюу хамгийн удаан, сэтгэцийн бэрхшээлтэй ажилтан дунджаар 4 жил буюу хамгийн богино хугацаанд төрийн албанд (тухайн байгууллагадаа) ажиллаж байна.
- Оролцогчдын сарын цалин нь төрийн албаны ангиллаар ялгаатай байгаа нь батлагдсан бөгөөд төрийн тусгай албаныхны цалин хамгийн өндөр (1,8 сая орчим төгрөг), харин ХБ-тэй ажилтны дийлэнх нь ажилладаг төрийн үйлчилгээний салбарын дундаж цалин хамгийн бага (1,3 сая орчим төгрөг) байна.
- Судалгаанд хамрагдсан ХБ-тэй ажилтны 92 орчим хувь нь ажилдаа сэтгэл хангалуун байдаг бөгөөд байгууллагын нийгэм-соёлын орчны талаарх хариултын нэгтгэлээс харахад байгууллагын хүрээнд ХБ-тэй ажилтныг алагчлах, ялгаварлан гадуурхах хэвшмэл ойлголт, хандлага бага байна. Түүнчлэн оролцогчдын дийлэнх олонх нь хамт олныхоо харилцааны орчны талаар эерэг үнэлгээ өгсөн бөгөөд ямар нэгэн байдлаар санал нийлэхгүй хувь бага (8%) байна. Эсрэгээр нь, байгууллагын биет орчинтой харьцуулахад байгууллагын нийгэм-соёлын болон хамт олны харилцааны орчин сөрөг байхад ажлын сэтгэл ханамжид сөргөөр нөлөөлж байна.
- ХБ-тэй 562 ажилтны тал гаруй хувь (49%) нь байгууллагынхаа хөдөлмөрийн биет орчныг ХБ-тэй хүнд “саадтай” гэж үнэлсэн. Байгууллагын дүрэм журам, удирдлага, зохион байгуулалтын талаарх бүлэг асуултад оролцогчдын талаас илүү хувь нь ХБ-тэй ажилтанд ээлтэй биш гэж үзсэн байна.
- Судалгаанд оролцогч ХБ-тэй ажилтны 44 хувь нь тушаал дэвшиж байсан бөгөөд боловсролын түвшин, байгууллагад ажилласан жил, ахиж дэвших боломжтой зэрэг хүчин зүйлс тушаал дэвшихэд нь нөлөөлж байна. Бэрхшээлийн бусад төрөлтэй харьцуулахад сонсголын бэрхшээлтэй ажилтан дэвших магадлал бага байна.

- ХБ-тэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн чухал ойлголт болох “ажлын байрны тохируулга” болон “боломжит тохируулга”-ын талаарх оролцогчдын ойлголт хангалтгүй байна. Ялангуяа, аливаа тохируулга нь хувь хүний хүсэлтэд тулгуурладаг гэдгийг мэдэх ХБ-тэй ажилтан (7%-12%) төдийгүй шууд удирдлага (4%-9%) болон хамт олны (8%-11%) түвшинд ч цөөн байна.
- ХБ-ээс үл хамааран судалгаанд оролцогчдын дийлэнх (69%-94%) нь ажилтайгаа холбоотой сургалтад хамрагдаж байсан бөгөөд огт хамрагдаж байгаагүй ажилтны дунд хөдөлгөөний (31%) болон бусад (27%) бэрхшээлтэй ажилтан хүндийн жинг эзэлж байна.
- Цаашид хэрэгтэй сургалтын талаарх асуултад ХБ-тэй ажилтан, шууд удирдлага, хамт олны төлөөллийн сонгосон хамгийн олон давхацсан сэдвүүд (сэтгэл зүйгээ удирдах чиглэлийн сургалт; хууль дүрэм, захиргааны үйл явцын таниулах сургалт; албан бичиг хөтлөлт, тайлан боловсруулах, монгол хэл бичгийн мэдлэг, ур чадвараа сайжруулах сургалт) байна.

Асуулгын судалгаа, зорилтот бүлгийн ярилцлагын үр дүн, баримт бичгийн судалгааны үр дүнг нэгтгэн судалгааны багаас холбогдох талуудад хандсан дараах дүгнэлтийг гаргасан болно.

ХБ-тэй иргэд, түүний дотор төрийн албан хаагчдын хөдөлмөрлөх эрх, орчин нөхцөлийг сайжруулж бүрдүүлэх талаар сүүлийн 10 гаруй жилийн хугацаанд хууль эрх зүйн орчин тодорхой хэмжээнд бүрдэж, тэдэнд давуу эрх, таатай боломж олгох зохицуулалтууд, олон улсад нийтлэг мөрдөгддөг зарчмуудыг холбогдох хууль тогтоомжид харьцангуй тусгажээ.

Макро түвшний суурь зохицуулалт сайжирсан хэдий ч давуу байдал олгосон зохицуулалт болон ялгарах, тэгш бус мэдрэмж төрүүлэхүйц агуулга бүхий зохицуулалтыг эргэн харж, хөгжлийн бэрхшээлийн талаарх ойлголтыг дээшлүүлж, нийгэмд эерэг хандлага түгээн, хөдөлмөрийн идэвхтэй харилцаанд оролцох боломжийг бүрдүүлэх чиглэлд анхаарч, эрх зүйн орчныг сайжруулах хэрэгтэйг судалгааны үр дүн нотолсон.

Байгууллагын түвшинд ХБ-тэй төрийн албан хаагчдын хөдөлмөрлөх орчин, шаардлагатай тохируулгыг бүрдүүлэх талаар удирдлагын үүргийг тодруулсан, харилцааг нарийвчлан зохицуулсан зохицуулалт хангалтгүй, ХБ-ийн талаарх нэр томьёо, ойлголт зөрүүтэй, захиргааны статистик мэдээллийг цуглуулах ангилал

салбар хооронд ялгаатай, мэдээллийг цуглуулж ашиглах нэгдсэн механизм тодорхой биш гэх мэт сул талууд байна.

ХБ-тэй төрийн албан хаагчдыг ажиллуулахдаа ажлын байрны үнэлгээ, тохируулгыг хийлгэдэггүй, энэ талын эрх зүйн зохицуулалт бүрхэг, төсөв санхүүгийн эх үүсвэр хомсдолтой, төрийн байгууллагуудын удирдлагын үүрэг, ойлголт ч дутмаг байна. Нөгөө талаас, ХБ-тэй төрийн албан хаагчид, ялангуяа “бусад” ангилалд хамаарах албан хаагчид өөрсдийн хөдөлмөрлөх орчин нөхцөл, шаардлагатай тохируулга, сургалтын хэрэгцээний талаар тэр бүр илэрхийлдэггүй нь сул тал үүсгэж байна.

Судалгааны үр дүнд үндэслэн ХБ-тэй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрлөх орчин, сургалтын хэрэгцээний талаар макро, мезо, микро түвшинд хэрэгжүүлэх ажил, анхаарах асуудлыг тодорхойлж, зөвлөмж гаргалаа. Түүнчлэн энэ чиглэлийн судалгааг ХБ-ийн төрлөөр, төрийн албаны ангиллаар нарийвчлан хийх, хөгжлийн бэрхшээлийн талаарх нэр томъёог жигдлэх, ангиллыг олон улсын жишигт нийцүүлэх, салбарын болон байгууллагын түвшинд сайн туршлагыг судалж дэлгэрүүлэх зэрэг хэрэгцээ байгааг онцлов.

БҮЛЭГ НЭГ: СУДАЛГААНЫ ҮНДЭСЛЭЛ, ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ, ЗОРИЛГО, ХАМРАХ ХҮРЭЭ

1.1. Судалгааны үндэслэл

Монгол Улсын төрийн албанд 2025 оны байдлаар хөгжлийн бэрхшээлтэй нийт 5,978 хүн ажиллаж байна. Хөгжлийн бэрхшээлийн төрлөөр нь авч үзвэл бүх ангиллын бэрхшээлтэй (хараа, сонсгол, хэл яриа, хөдөлгөөн, сэтгэц, бусад, хавсарсан) хүн Монгол Улсын төрийн албаны бүх ангилалд (төрийн улс төр, төрийн тусгай, төрийн захиргаа, төрийн үйлчилгээ) албан тушаалын бүх төрлийн (удирдах, гүйцэтгэх, туслах) ажлыг гүйцэтгэж байна (ТАЗ, 2024). Төрийн албанд ажиллаж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан нийт төрийн албан хаагчдын 2.6 хувийг эзлэх бөгөөд энэхүү үзүүлэлт 2021 оны үзүүлэлтээс 2.8 дахин өссөн байна (ТАЗ 2022, ТАЗ 2025¹). Энэхүү өсөлт нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн төрийн алба дахь оролцоо нэмэгдэж буйг илтгэх боловч хөдөлмөрийн орчин, ажлын байрны тохируулга, карьер хөгжлийн боломж, сургалтын хэрэгцээ зэрэг чанарын үзүүлэлтүүд ижил хэмжээгээр сайжирсан эсэх нь тодорхойгүй хэвээр байна. Иймд зөвхөн тоон өсөлт бус оролцооны чанарын асуудал анхаарал татаж байгаа юм.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах эрхийг төр хангах үүрэг хүлээдэг бөгөөд Монгол Улсын хувьд ийнхүү төрийн албанд ажиллах хөгжлийн бэрхшээлтэй албан хаагч нэмэгдсэн нь манай улс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийнхээ хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжин, тэдэнд хүртээмжтэй бөгөөд ялгаварлан гадуурхалгүй орчныг бий болгох гэсэн “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай” Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Конвенцын (цаашид, НҮБ-ын конвенц гэнэ) зарчмыг баримталж буйн тод илрэл болно. Монгол Улсын хувьд 2008 онд НҮБ-ын дээрх конвенцод нэгдэн орсноос хойш бодлого, хууль эрх зүйн хүрээнд 2016 онд Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай тусдаа хуультай болж, улмаар 2021 онд Хөдөлмөрийн тухай хуульд шинэ заалтуудыг тусган, улсын хөгжлийн урт хугацааны бодлогын баримт бичиг, Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр зэргээр дамжуулан ХБ-тэй хүний

¹ ТАЗ нь Монгол Улсын төрийн албаны нэгдсэн тоо бүртгэлийн “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” (ХНУМТ) цахим нэгдсэн мэдээллийн сантай бөгөөд 2021 онд ХБ-тэй 2147 иргэн бүртгэгдсэн бол 2025 онд 5978 болсон байна. Судалгаанд ашигласан ХБ-тэй төрийн албан хаагчдын 2025 оны мэдээлэл цаг хугацааны хувьд нээлттэй болж амжаагүй үе тул ТАЗ-өөс гаргаж өгсөн болно. ХНУМТ нь төрийн албан хаагч мэдээлэлтэйгээ “танилцах, мэдээллийн үнэн зөв байдалд хяналт тавих, засварлах хүсэлт” гаргах боломжийг бүрдүүлснээрээ байгууллагуудаар дамжуулан албан ёсны статистик мэдээллийг цуглуулах, мэдээллийн чанарыг сайжруулах чухал эх сурвалж болж байна (ТАЗ, 2024, хууд.103)

хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж ирсэн байна.

Гэсэн хэдий ч хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчдын (цаашид ХБ-тэй төрийн албан хаагч эсвэл ХБ-тэй ажилтан гэнэ²) хөдөлмөр эрхлэлтийн бодит байдлын талаарх нэгдсэн мэдээ мэдээлэл хомс, тухайлбал ХБ-тэй ажилтнуудын туршлагыг байгууллагын түвшин, удирдлагын бодлого, хамт олны орчин, хувь хүний чадавх зэрэг олон хүчин зүйлтэй уялдуулан судалсан судалгаа манай улсад бараг хийгдээгүй байна. Ялангуяа, тэдний хөдөлмөрийн нөхцөл байдал ямар байгаа, тэд ажлын байранд эсвэл зорилтот сургалтад хамрагдаж байсан эсэх, сурч хөгжих болон ахиж дэвших хүсэл сонирхол, боломж бий эсэх зэрэг мэдээлэл бүрхэг байна.

Улсын хэмжээний суурь өгөгдөл буюу судалгаа, нотолгоонд суурилсан мэдээлэл хязгаарлагдмал байвал аливаа бодлого, шийдэл, дэмжлэгийн механизм “байгаа онохгүй байх” нь элбэг (Katsui, 2024) бөгөөд ХБ-тэй ажилтны талаарх судалгаа цөөн байгаа нь Монгол Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын үр нөлөөг үнэлэхэд хангалтгүй гэсэн үг юм.

Иймээс энэ судалгаа нь судлагдаагүй орон зайг нөхөх, өөрөөр хэлбэл нотолгоонд суурилсан эх сурвалжийг бүрдүүлж, бодлогын хэрэгжилтийг сайжруулах, бодлого боловсруулалтад ашиглах мэдээллийг бий болгох бодит эрэлт хэрэгцээнд тулгуурласан болно.

1.2. Судалгааны зорилго

Уг судалгаа нь Монгол Улсын хэмжээнд мөрдөж буй бодлого ХБ-тэй ажилтны хөдөлмөрийн харилцаанд оролцох оролцоо, тэдний сурч хөгжих эрэлт хэрэгцээ, боломжтой хэрхэн уялдаж буйг тодорхойлоход чиглэсэн болно. Өөрөөр хэлбэл, төрийн албанд ажиллаж буй ХБ-тэй ажилтны хөдөлмөрлөх орчин хангагдаж, аливаа хэлбэрийн ялгаварлан гадуурхлаас ангид байж, төрийн бусад албан хаагчийн нэгэн адил зохих сургалтад хамрагдан, нийгмийн харилцаанд идэвхтэй оролцож буй эсэхийг нягталж, тогтолцооны эсвэл институцийн түвшний хүндрэл, боломжийг тандан илрүүлэх замаар нотолгоонд суурилсан бодлогын зөвлөмж боловсруулахад оршино.

² Төрийн албаны хуулийн дагуух төрийн жинхэнэ албан хаагчийн удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын ажил үүргийг гүйцэтгэж буй хүнийг “албан хаагч”, туслах албан тушаал гүйцэтгэж буй хүнийг “ажилтан” гэж үзэж байна. Төрийн албанд ажиллаж буй ХБ-тэй хүмүүсийн дунд мөн адил удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаалын ажил үүрэг гүйцэтгэх тул судалгааны хүрээнд албан хаагч, ажилтан гэж нарийн зааг гаргалгүй, аль аль нэр томъёог ашигласан болно.

Судалгааны зорилтыг дараах байдлаар тодорхойлсон болно. Үүнд:

1.2.1. ХБ-тэй ажилтны хөдөлмөрийн орчны талаарх дүр зураг гаргах

Төрийн албаны зөвлөлийн статистик мэдээлэлд бүртгэгдсэн байгаа ХБ-тэй ажилтан, тэдэнтэй хамт ажилладаг шууд удирдлага, хамт олны төлөөллөөс асуулга авах замаар ХБ-тэй ажилтны хөдөлмөрийн орчны талаарх тэдний үнэлгээ, ялгаатай болон ижил талыг илрүүлнэ. Түүнчлэн судалгаанд оролцогчидтой зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлэг хийх замаар тулгарч буй асуудал, эрэлт хэрэгцээг тодруулна.

1.2.2. ХБ-тэй ажилтны сурч хөгжих сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох

ХБ-тэй ажилтан, тэдний шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллөөс асуулга авч, харьцуулалт хийх замаар ХБ-тэй ажилтны сурч хөгжих сургалтын хэрэгцээний талаарх үнэлгээ, ижил болон ялгаатай талыг тандан судална. Түүнчлэн судалгаанд оролцогчидтой зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлэг хийх замаар тулгарч буй асуудал, эрэлт хэрэгцээг тодруулна.

1.2.3. Бодлогын түвшний шийдлийн чиглэлийг тодорхойлох

Сэдэвтэй холбоотой эрх зүйн баримт бичиг, судалгаа, тайлан зэрэг эх сурвалжид дүн шинжилгээ хийх замаар ХБ-тэй ажилтны хөдөлмөрийн орчны хүртээмж, сургалтын хэрэгцээний талаарх мэдлэг мэдээллийг нэгтгэн, асуулга болон зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлгийн үр дүнг олон улсын түвшинд ашиглаж буй түгээмэл ойлголт, мэдлэг мэдээлэлтэй харьцуулан нэгтгэнэ.

Дүгнэлтийг бодлого /хууль, тогтолцоо/ байгууллага болон хамт олон, хувь хүн зэрэг дэд бүлэглэлийн хүрээнд гүнзгийрүүлэн гаргаж, асуудлыг шийдэх боломж, хязгаарлалтын нөхцөлийг тодорхойлж НҮБ-ын конвенц болон Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулахад чиглэсэн бодлогын зөвлөмж боловсруулна.

1.3. Судалгааны үзэл баримтлал

Тус судалгаа нь НҮБ-ын конвенцын 27 дугаар заалт буюу хөдөлмөр эрхлэх эрхийг судалгааны суурь үзэл баримтлал хэмээн үзэж, Монгол Улсын төрийн албанд ажиллаж байгаа ХБ-тэй ажилтны хөдөлмөрийн орчин хийгээд сурч хөгжих эрэлт, хэрэгцээг шинжилж дүгнэхийг зорьсон.

Тодруулбал, дээрх 27 дугаар зүйлд ХБ-тэй хүн нь бусадтай адил тэгш, нээлттэй, хүртээмжтэй оролцоонд суурилсан хөдөлмөрийн зах зээлийн харилцаанд

оролцож, ажлын байранд ажиллах эрхийг баталгаажуулахыг шаарддаг.

Тус судалгааны хүрээнд дүн шинжилгээ хийн дүгнэлт гаргахдаа дараах гурван түвшинд асуудлыг авч үзнэ.

- Макро түвшний үзэл баримтлал нь хууль эрх зүй, бодлогын түвшинд хамаарах бөгөөд НҮБ-ын конвенцын 27 дугаар зүйл болон Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомж, бодлого (Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, эдгээрийг дагалдан гарсан эрх зүйн баримт бичиг, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөтөлбөр)-ийн хэрэгжилтэд хамаарна. Эдгээр нь ХБ-тэй ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн суурь эрх зүйн орчныг бүрдүүлж байгаа юм.
- Мезо түвшний үзэл баримтлал нь байгууллагын түвшинд төрийн байгууллагын хөдөлмөрийн бодит орчин, ХБ иргэнийг төрийн албанд ажиллуулахад харгалзах хууль, эрх зүйн зохицуулалтын хэрэгжилтийн байдалд хамаарна. Үүнд: ажлын байрны биет буюу физик орчин ба түүний хүртээмж, ХБ-тэй ажилтанд чиглэсэн байгууллагын дотоод зохион байгуулалт ба зохистой тохируулга, нийгэм-соёлын орчин, хамт олны харилцааны орчин ба дэмжлэг багтана. Энэ түвшин нь хууль, бодлого бодит байдалд хэрхэн хэрэгжиж буйг харуулдаг.
- Микро түвшний үзэл баримтлал нь хувь хүний түвшинд ХБ-тэй ажилтны хөдөлмөрийн оролцооны талаарх ойлголт болон туршлага, аюулгүй бөгөөд хүндлэгдсэн мэдрэмжийн талаарх тэдний дүгнэлт, чадавхаа сайжруулж суралцах болон ажлаа үргэлжлүүлэх, албан тушаалаа ахиулах хүсэл зорилго түүний хэрэгжих боломжийн талаарх санаа бодол, үнэлгээг багтаана.

Макро, мезо, микро түвшний судлагдахуун нь харилцан хамааралтай байна. Макро түвшний буюу хууль, эрх зүйн зохицуулалт, бодлого тодорхойлогдсон байдал нь мезо түвшний байгууллагын орчны зохион байгуулалт, хэрэгжилтийн механизмд нөлөөлдөг бол, мезо түвшний асуудал болох байгууллагын зохион байгуулалт нь микро түвшний буюу ХБ-тэй ажилтны ажлын байрны бодит нөхцөл улмаар хувь хүний хөдөлмөрийн оролцоонд нөлөөлдөг. Нөгөө талаар, микро түвшин дэх хувь хүний туршлага, тулгамдсан асуудал, олсон амжилт нь мезо түвшин буюу байгууллагын хийгээд макро түвшинд бодлогын орчныг сайжруулахад эргэх холбоо болж үйлчлэх боломжтой байдаг. Энэхүү үзэл

баримтлалд тулгуурлан уг судалгаагаар ХБ-тэй ажилтны хөдөлмөрийн орчин, сургалтын хэрэгцээний асуудлыг гурван түвшний уялдаа холбоонд нь авч үзнэ.

1.4. Судалгааны ач холбогдол

Судалгааны үр дүнд:

- 1) ХБ-тэй ажилтны хөдөлмөрийн орчин, саад тотгорын талаарх мэдээлэл илүү тодорхой болно.
- 2) Тогтолцоо эсвэл институцийн түвшинд бодит өгөгдөлд тулгуурлан дотоод дэмжлэгийн системийг сайжруулахтай холбоотой судалгаанд суурилсан дүгнэлт гарна.
- 3) Нотолгоонд суурилсан бодлого төлөвлөлтийн шинэ суурь мэдээлэл бий болно.

1.5. Судалгааны хамрах хүрээ

Энэхүү судалгаанд Монгол Улсын төрийн албанд ажиллаж буй бүх ангиллын ХБ-тэй албан хаагчдыг хамруулахаар төлөвлөсөн. Арга зүйн хувьд уг судалгаанд тоон ба чанарын аргыг ашигласан бөгөөд тоон судалгааг цахим асуулгаар, чанарын судалгааг сэдвийн дагуух бичиг баримтын судалгаа болон зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлгийн аргыг ашиглах замаар зохион байгуулсан.

БҮЛЭГ ХОЁР: СУДЛАГДСАН БАЙДЛЫН ТОЙМ

Уг судалгаанд төрийн албанд ХБ-тэй ажилтны хөдөлмөрийн орчин, сургалтын хэрэгцээ ямар байгааг тодорхойлох зорилготой тул дотоод, гадаад эх сурвалжид тулгуурлан судалгааны тоймыг гаргахдаа ХБ-ийн судлагдахуунд хамаарах дээрх хоёр асуудлыг ерөнхийгөөс тодорхой руу, бодлого болон хууль эрх зүйн үнэлэлт, дүгнэлтээс хэрэгжилт болон зохицуулалтын дэмжлэгийн асуудлыг тусган хумих замаар судалж нэгтгэсэн. Ингэхдээ олон улсын түвшинд болон үндэсний хэмжээнд сэдвийн дагуух асуудлыг хэрхэн авч үзэж буйг тусган дүгнэсэн.

2.1. Хөдөлмөрийн орчны талаар

Хөдөлмөрийн орчин өөрөө олон утга бүхий цогц ойлголт бөгөөд ХБ-тэй иргэн эсвэл ХБ-тэй албан хаагч, ажилтны хөдөлмөрийн орчин гэдэг нь тухайн ажилтныг хөдөлмөрийн харилцаанд оролцоход нь нөлөөлж буй орон зайн биет хүрээлэл, тогтолцооны хийгээд институцийн зохион байгуулалт, байгууллагын соёл, хамт олны харилцаа, дэмжлэг зэрэг материаллаг болон материаллаг бус хүчин зүйлсийн нэгдмэл байдлаас бүрдэх нөлөөлөл бүхий орчныг зааж буй ойлголт болно (ILO, 2002).

2.1.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар Монгол Улсын хууль эрх зүй, бодлого зохицуулалтын орчин

Монгол Улсад хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй хууль тогтоомжуудад “хөдөлмөрийн орчин”-ы талаарх нэгдмэл тодорхойлолт байхгүй ч ХБ-тэй хүнийг ажил эрхлэх, хөдөлмөрийн харилцаанд оролцоход нь үл ялгаварлан гадуурхах, ажлын цаг, амралтыг зохицуулах, ажлын байрны аюулгүй байдлыг хангах, ажлын байрны тохируулгыг бүрдүүлэх зэрэг олон асуудлыг зохицуулсан байна.

Энэ асуудлыг урт хугацааны хөгжлийн баримт баримт бичгүүдэд тодорхой түвшинд хөндөн тусгаж ирсэн байна. Тухайлбал, ХБ-тэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар Монгол Улсын урт хугацааны “Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030” (2016-2030)-д “хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хөдөлмөр эрхлэх, нийгмийн үйлчилгээнд эрх тэгш оролцох боломжийг бүрдүүлэх” явдлыг нийгмийн тогтвортой хөгжлийг хангахад чиглэсэн зорилт хэмээн тусгаж байсан бол “Алсын хараа - 2050” бодлогын шинэ баримт бичигт ХБ-тэй хүний асуудлыг тусгайлан авч үзэхээс илүүтэй ерөнхий байдлаар тусгаж, бодлогын бүх хүрээнд хамааруулан тусгасан байна. Төрийн албан хаагчдын тухайд цаг хугацаа,

орон зайнаас үл хамааран тасралтгүй сурч хөгжих таатай орчин бүрдүүлэх зорилтыг тусгажээ.

Энэ нь нэг талаас, ХБ-ийн асуудал нь нэг бус, олон салбар дамнасан шинж чанартай тул бүх салбарт ХБ-ийн асуудлыг хөндөх шаардлагатай гэсэн зарчимд нийцэж байна. Нөгөө талаас, ХБ нь тухайн хүний бие эрхтэн, оюун ухаан, сэтгэл санаа, мэдрэхүйн зэрэг өөрчлөлт, эмгэгээс дангаар хамаарах бус, харин өргөн бөгөөд явцуу утгаар нийгэм, хамт олон, гэр бүлийн биет болон биет бус орчноос харилцан хамаарч, өөрчлөгдөн хувирах шинж чанартай ойлголт тул бэрхшээлийн төрлөөс үл хамааран тухайн хүн бусдын адил амьдрах, амьд явах, сурч, хөдөлмөрлөх эрхийг хангах шаардлагатай гэсэн НҮБ-ын конвенцын зарчимтай нийцэж байгаа юм³.

2016 онд Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль (цаашид ХБХЭТ хууль гэнэ) баталснаар ХБ-тэй хүн “тусгай эрхтэй хүн биш, бусад хүнтэй адилхан эрхтэй” гэдэг хүний эрхийн хийгээд нийгмийн загварыг Монгол Улсад хэрэгжүүлэх эрх зүйн үндсийг баталгаажуулсан байна⁴ (ХБХХЕГ, 2024, хууд.33). ХБХЭТ хуулийн 17.1 дэх заалтаар “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажилд орох, албан тушаал дэвших, цалин хөлс, нөхөн олговор авах, хөдөлмөр эрхлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээнд бусадтай адил тэгш хамрагдах эрхтэй” гэж оруулсан байна (Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, 2016).

Судлаачдын үзэж буйгаар, ХБХЭТ хууль нь ХБ-тэй хүмүүсийн “нийгмийн бүхий л харилцаанд адил тэгш оролцох боломжийг бусад хуулиас илүү өргөн хүрээнд зохицуулсан” ажээ (Богд судалгааны хүрээлэн НҮТББ, 2025, хууд.166). Тодруулбал, өмнө нь мөрдөгдөж байсан Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай хуулиар хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний халамж хүртэх, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээ авах харилцааг л зохицуулж байсан бол ХБХЭТ хууль нь сурч боловсрох, хөдөлмөрлөх, гэр бүл зохиох, сонгох эрх, урлаг, спортоор хичээллэх эрх гээд өргөн хүрээнд хуульчилсан.

ГБХНХЯ-ы мэдээлснээр 2024 оны байдлаар манай улсад ХБ-тэй хүний амьдарч

³ Монгол Улс НҮБ-ын энэхүү Конвенцыг 2009 оны 12 дугаар сарын 19-ний өдөр соёрхон баталж, олон улс болон ХБ-тэй хүмүүсийн өмнө тэдний эрхийг хамгаалах үүрэг хариуцлагыг албан ёсоор хүлээсэн.

⁴ Гэхдээ ХБ-тэй иргэдийн асуудлыг зохицуулсан анхны бие даасан хууль нь “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай хууль” нэртэйгээр 2005 онд батлагдсан байна (Уг хуулийн талаарх дэлгэрэнгүй дүгнэлтийг Ц.Норовдондог нарын “Монгол Улс дахь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрхийг хамгаалал хууль, эрх зүйн орчин, боловсронгуй болох арга замууд” (2018) судалгааны тайлангаас харна уу.

хөдөлмөрлөхөд дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэсэн 18 хуулийн зүйл заалтууд үйлчилж (ГБХНХЯ-2, 2024) байгаагийн дотор Хөдөлмөрийн тухай хуулийн (шинэчилсэн найруулга)⁵ 144 дүгээр зүйл нь ХБ-тэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн 8 заалтыг тухайлан тусгасан байгаа юм. Тэдгээрийг товчлон нэгтгэвэл дараах харилцааг хуульчилсан байна. Үүнд:

- Ажил олгогч ХБ-тэй ажилтныг тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангах (144.1 дэх заалт)
- ХБ-тэй хүн ажиллуулах: 25 ба түүнээс дээш ажилтантай ААН, байгууллага нийт ажлын байрныхаа 4 хувиас доошгүй орон тоонд ХБ-тэй хүнийг ажиллуулах (144.2 дахь заалт)
- ХБ-тэй хүн ажиллуулаагүй тохиолдолд төлбөр төлөх: Ажиллуулбал зохих орон тоо тутамд төлбөр төлөх ба ногдох төлбөрийн хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцүү байх (2025 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн 770,000 төгрөг байхаар заасан⁶), төлбөрийг сар бүр Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих дэд санд төлөх (144.3 дахь заалт)
- Ажил олгогчийг төлбөрөөс чөлөөлөх, хөнгөлөх: ХБ-тэй хүний болон ХБ-тэй гэр бүлийн гишүүнээ гэртээ асарч байгаа хүний үйлдвэрлэсэн бараа, бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээг гэрээгээр байнга худалдан авах зэргээр тэдний үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлсэн тохиолдолд (144.4 дэх заалт)
- Төлбөрөөс чөлөөлөх, хөнгөлөх мөн нээлттэй байлгах журмын зохицуулалт: Төлбөрийг хөнгөлөх, чөлөөлөх журмыг Засгийн газар батлах, төлбөрийг гагцхүү ХБ-тэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд зарцуулах, төлбөр хураалт, зарцуулалт, үр ашгийн талаар жил бүр олон нийтэд хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр тайлагнах (144.5 дахь заалт)
- Ажлын харилцааг зүй бусаар дуусгавар болгохгүй байх: Ажил олгогч тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангахгүйгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгохыг хориглох (144.6 дахь заалт)
- ХБ-тэй хүний тэтгэвэр, тэтгэмж ба цалин хөлс хоорондоо хамааралгүй:

⁵ Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулсан “Хөдөлмөрийн тухай хууль” нь 1999 онд батлагдсан бөгөөд ХБ-тэй хүний хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой заалтууд хуулийн шинэчилсэн найруулга болж тусгагдаж, 2021 оны 7 дугаар сарын 2-ны өдөр УИХ-аар батлагдаж, 2022 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн мөрдөгдөж эхэлсэн.

⁶ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга хэрэгжиж эхэлсэн 2022 онд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 420,000 төгрөг байсан. 2023 онд 550,000 төгрөг, 2024 онд 660,000 төгрөг, 2025 оны 4 дүгээр сарын 1-нээс 792,000 төгрөг болсон. Төлбөрийг орон нутгийн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд зарцуулахыг хуульчилсан байна (Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 23.5 дахь заалт, 2016 оны нэмэлт).

Тэтгэвэр, тэтгэмж авч байгаа нь цалин хөлсийг нь бууруулах болон уг хуульд заасан бусад эрхийг хязгаарлах үндэслэл болохгүй (144.7 дахь заалт)

- ХБ-тэй хүнийг асардаг ажилтны хөдөлмөрийн зохион байгуулалт: Уг хүн хүсэлт гаргасан тохиолдолд ажил олгогч түүнд гэрээсээ, зайнаас, бүтэн бус цагаар ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх боломжит арга хэмжээг авах (144.8 дахь заалт).

Дээрхийг нэгтгэвэл, Монгол Улсын хуулийн дагуу ХБ-тэй хүн ажил хөдөлмөр эрхлэх эрхтэй бөгөөд ажил олгогч заавал тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангах үүрэгтэй байх, тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангаагүй, орчин бүрдүүлээгүй шалтгаанаар ажилд авахаас татгалзах, ажлаас халахыг хориглоно гэж заасан нь НҮБ-ын конвенцын агуулгад нийцсэн шинэлэг зохицуулалт юм. Энэ нь ХБ-тэй хүний хөдөлмөрийн орчинг хангах суурь зохицуулалт бөгөөд төрийн байгууллагыг оролцуулан ажил олгогч бүр дагаж мөрдөх ёстой тул ХБ-тэй төрийн албан хаагч, ажилтны хөдөлмөрийн орчин, хөдөлмөрийн үр дүнтэй ч шууд хамааралтай агуулга мөн юм.

Мөн хуулиар хүлээсэн үүргээ биелүүлээгүй байгууллагад хүлээлгэх хариуцлагыг төлбөр төлөх байдлаар зохицуулах, улмаар төлбөрийг эргээд ХБ-тэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор ашиглахыг хуульчилж өгсөн нь хөдөлмөр эрхлэлтийн тасралтгүй бөгөөд тогтвортой механизмыг бүрдүүлэх чухал суурь болох ажээ. Монгол Улсад төдийгүй хөгжилтэй орнуудад ХБ-тэй хөдөлмөрийн насныхны хөдөлмөр эрхлэлт хүн амын бусад бүлэгтэй харьцуулахад даруй нэг дахин бага байгаа⁷ бөгөөд манай нөхцөлд ХБ-тэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх санд хуримтлагдах дээрх төлбөр нь ХБ-тэй хүмүүсийн байнгын ажил эрхлэх хязгаарлагдмал чадамж болон боломжийг тэлэхэд ихээхэн үр ашигтай байж болохыг онцолсон байна (JICA, 2024).

ХБ-тэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дээшлүүлэхэд тохирох хэрэглэгдэхүүн төдийгүй төсөв, санхүүтэй уялдсан бусад зохицуулалт шаардлагатай болдгийг олон улсын байгууллага болон хөгжилтэй орнуудын жишээ харуулж байна. Тухайлбал, Европын холбооны гишүүн орнууд манай улсын адил ХБ-тэй хүнийг ажиллуулах квотын систем ашиглаж, улс орон болгонд ХБ-тэй хүний эрхийг хамгаалсан хууль, тогтоомжтой байна. Ингэхдээ юуны түрүүнд, удирдлага, хүний

⁷ Дэлгэрэнгүйг OECD (2010), United Nations (2024) зэргээс үзнэ үү.

нөөц хариуцсан байгууллагын удирдлагын түвшинд ажлын байрны боломжит тохируулгын талаарх эерэг бөгөөд зөв ойлголттой болох, ажиллах орчныг хангахад чиглэсэн бодит жишээнээс суралцах, зохистой тохируулгад чиглэсэн гарын авлага, зөвлөмжийг ашиглахыг чухалчилж байна (European Commission, 2024, OECD, 2010).

Нөгөө талаар, ХБ-тэй хүний хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой хуулийн зарим заалтууд хоорондоо зөрчилтэй утга агуулгатай байна. Онцолбол, Төрийн албаны тухай хуулийн төрийн албанд тавих тусгай шаардлагын дагуу, тухайлбал, “тэргүүн түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалд томилогдох бол төрийн албанд 12-оос доошгүй жил, үүнээс эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд 6-аас доошгүй жил ажилласан байх, ... хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хувьд төрийн албанд 6-аас доошгүй жил, үүнээс дэс түшмэлийн албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан байх” (Төрийн албаны тухай хууль, 2023, 23.2.1 дүгээр заалт) гэсэн харгалзан үзсэн ялгаатай нөхцөлийг заасан байгаа юм⁸.

Энэ нь ХБ-тэй хүнд төрийн жинхэнэ албанд ажиллах боломжийг нээж өгч байгаагаараа ялгаварлан гадуурхалтыг бууруулах, ХБ-ийн талаарх хэвшмэл ойлголтыг эвдэхэд эерэг нөлөөг авчрах талтай юм. Гэтэл нөгөө талаас ХБ-тэй хүнд давуу нөхцөл боломж олгож ялгаварлал үүсгэж байгаа нь дээр дурдсан НҮБ-ын конвенцын үзэл санаа зөрчилдөж байна.

Хуулийн утга, агуулга зөрчилтэй өөр заалтууд хуульд орсон байна. Төрийн албаны хуулийн төрийн албанд тавих тусгай шаардлагад (3.1.2, 22.1.4, 22.1.5 дахь заалтууд) төрийн захиргаа, төрийн тусгай албан хаагч нь

- монгол хэлний ярианы болон бичгийн чадвартай байх
- сэтгэцийн өвчин, эмгэггүй байхыг заасан болно.

Энэ нь тухайлбал, үг авиа гаргах боломжгүй (ярианы) бэрхшээлтэй ч компьютер эсвэл дижитал бусад хэрэгслийг ашиглах өндөр чадвартай ХБ-тэй ажилтны хөдөлмөрлөх боломжийг хаасан, ээлтэй бус, ялгаварлан гадуурхалтын утга агуулгыг илэрхийлсэн заалт болно. Бодлогын түвшинд анхаарвал зохих асуудлууд оршиж байгааг хуулийн зөрчилтэй заалтууд харуулж байгаа бөгөөд

⁸ Мөн ижил утга бүхий хөнгөлөлттэй заалт эрхэлсэн түшмэл болон ахлах түшмэлийн албан тушаалын шаардлагад тусгагдсан байна. Эрхэлсэн түшмэл болохын тулд ХБ-тэй хүн төрд 4 жил, ахлах түшмэлийн ажилд 2 жил ажилласан байх ёстой бол ХБ-гүй хүн 2 дахин их хугацаанд ажилласан байх. Ахлах түшмэл болоход ХБ-тэй хүн төрд 3 жил ажилласан байж болох бөгөөд харин ХБ-гүй ажилтан төрд 6 жил, үүнээс дэс түшмэлээр 3 жил ажилласан байх шаардлагатай байна.

олон улсад ХБ-тэй хүний хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах боломж нь тухайн хүний эрүүл мэндийн эмгэг, согоогоор хязгаарлах бус боломжит тохируулгыг хангах замаар ХБ-тэй хүний хөдөлмөрт адил тэгш оролцох зарчмыг улам бүр чухалчилсан байна (European Commission, 2024).

Түүнчлэн УИХ-ын 2024 оны 21 дүгээр тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”-ийн 2.1.1.28-д “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрлөх эрхийг хангаж, цахимаар, зайнаас, цагаар болон богино хугацааны хөдөлмөр эрхлэх, орлого олох боломжийг нэмэгдүүлнэ.” гэж тусгасан байна (УИХ, 2024). Эдгээр нь хэрэгжилтийн шатанд ямар дүрэм журмаар зохицуулагдах нь тодорхойгүй байгаа юм. Нэг талаас, зайнаас эсвэл богино хугацааны хөдөлмөр эрхлэх асуудлыг олон улсын практикт хүлээн зөвшөөрч (European Commission, 2024), манай улсад ч байгууллагын түвшинд тухайн ажилтны хүсэлтийн дагуу боломжит байдлаар зохицуулж буйг оролцогчдын гаргасан жишээ харуулж байгаа хэдий ч ямар нөхцөлд, хэр хугацаанд зэрэг зохицуулалтын цар хүрээ, хэм хэмжээ тодорхойгүй байна. Энэхүү бүрхэг байдал нь хувь хүнд төдийгүй ажил олгогчийн хувьд ХБ-тэй хүн нийгмийн харилцаанд оролцохгүйгээр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр цалинжих, эсвэл ХБ-тэй хүний тогтвортой болон үр дүнтэй ажиллах боломжид сөргөөр нөлөөлөх эрсдэлтэй байна.

Ийнхүү бүхэлдээ манай улсын макро түвшинд ХБ-тэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн суурь өөрчлөлтүүд хууль эрх зүйн баримт бичгүүдэд тусгалаа олж, тэдгээр нь НҮБ-ын конвенцын зарчимд тулгуурласан байна. Гэвч НҮБ-ын конвенцын зарчмыг хууль, бодлогын түвшинд баталгаажуулсан нь бодит амьдрал дээрх хэрэгжилтэд эергээр нөлөөлж буйг шууд илэрхийлдэггүй. Эдгээр бодлого, хууль эрх зүйн зохицуулалт нь эрх зүйн суурь орчныг бүрдүүлсэн боловч бодлого болон хэрэгжилтийн уялдаа холбоог тодруулсан, тухайлбал төрийн байгууллагын дотоод зохион байгуулалт, хүний нөөцийн бодлого, байгууллагын орчны өөрчлөлт, ажлын байрны тохируулга, сургалтын тогтолцоо зэрэг хэрэгжилтийн бодит механизмууд хэрхэн ажиллаж буй талаарх нотолгоонд суурилсан судалгаа, үнэлгээний асуудал анхаарал татаж байгаа юм. Тэгвэл ХБ-тэй хүний хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой асуудлыг дотоодод болон олон улсын түвшинд хэрхэн авч үзсэнийг дараагийн дэд бүлэгт хөндөх болно.

2.1.2. Дотоод болон олон улсад хийгдсэн судалгааны эх сурвалжийн талаар

Макро түвшинд ХБ-тэй хүний хөдөлмөрийн зах зээлд ижил тэгш оролцох

боломжийг хүлээн зөвшөөрч, бодлогын хүрээнд зорилт болгосноор ХБ-тэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт 2001 оны 13.1 хувиас 2024 онд 18.0 хувь болж, 5 нэгж хувиар өсжээ (ILO & Development Cooperation Ireland, 2003; ГБХНХЯ, 2025 оны 11 сарын 20-ны өдрийн мэдээлэл⁹).

Тогтолцооны түвшинд ч дээрх хууль тогтоомж, тогтоол шийдвэр, Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр, гадаад улс болон олон улсын байгууллагын дэмжлэг, оролцоотой хэрэгжих төсөл хөтөлбөрийн зорилтуудыг хэрэгжүүлэх ажлыг удирдан зохион байгуулах чиг үүрэг бүхий ХБХХЕГ¹⁰ хэмээх тусгай агентлаг; улсын хэмжээнд ХБ-тэй хүний эрхийг хангахын тулд салбар дундын үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулж, нэгдсэн удирдлага дор хэрэгжилтийг нь хангах чиг үүрэг бүхий, Монгол Улсын сайд бөгөөд Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газрын даргаар (зөвлөлийн дарга) удирдуулсан “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийг хангах зөвлөл”-ийг; яам болон агентлагийн түвшинд “дэд зөвлөл”, аймаг, нийслэл, дүүрэгт Засаг дарга нарын тэргүүлсэн “салбар зөвлөл”-ийг байгуулсан нь бодлогыг бодит амьдралд хэрэгжүүлэх механизмыг бий болгосон байна (JICA, 2024; ХБХХЕГ, 2024).

Улмаар нийслэлд Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төвийг, орон нутагт Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн 6 төвийг байгуулсан нь тэдэнд ажил хөдөлмөр эрхлэх чадамжид суралцах, мэргэжлийн чиг баримжаатай болоход нь туслахаас гадна, ажилд зуучлах, бизнес аж ахуй эрхлэх, үйлдвэрлэсэн бараа бүтээгдэхүүнийг зах зээлд нийлүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх, ажил олгогчдод тохируулгатай ажлын байр бий болгоход нь зөвлөх, ХБ-ийн чиглэлээр судалгаа, мэдээлэл гаргах, улмаар эрүүл мэнд, боловсрол, нийгмийн халамжийн чиглэлээр шаардлагатай зөвлөгөө, заавар өгөх зэрэг олон талын чиг үүрэг бүхий байгууллагыг тогтолцооны нэг хэсэг болгож шинээр байгуулсан байна.

Түүнчлэн Засгийн газраас “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх оролцоо, хөгжлийг

⁹ Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага болон Ирландын Хөгжлийн хамтын ажиллагааны байгууллагын танилцуулгад Монгол Улсын хэмжээнд хөдөлмөр эрхлэх боломжтой 39,700 ХБ-тэй хүн амын 5200 нь хөдөлмөр эрхэлж байгааг дурдсан бол ГБХНХЯ-ын мэдээллийн дагуу 2024 оны байдлаар 15-64 насны 89,594 иргэний 16,175 нь хөдөлмөр эрхэлж байна. Дэлгэрэнгүйг ILO & Development Cooperation Ireland (2003) <https://sl1nk.com/GW8jG>, ГБХНХЯ-аас 2025/11/20-ны өдөр олон нийтийн сошиал Facebook-ийн холбоосоос үзнэ үү (<https://acesse.one/B4v9u>).

¹⁰ ХБХХЕГ нь 2018 онд байгуулагдсан бөгөөд гадаад, дотоодын байгууллагын санхүүгийн болон техникийн тусламж дэмжлэгтэй 14 томоохон төсөл, арга хэмжээ хэрэгжүүлж, 2019-2024 оны хооронд нийт 12,3 тэрбум төгрөг зарцуулсны 40 гаруй хувийг ХБ-тэй иргэдийн ажлын байрыг дэмжих санхүүгийн дэмжлэгт, мөн 42 хувийг бусад үйл ажиллагаа, арга хэмжээнд зарцуулсан байна. Мөн хугацаанд 852 хүн ажлын байртай болж, ажлын коач нарыг сургалтаар бэлтгэсэн ажээ (ХБХХЕГ, 2024).

дэмжих үндэсний хөтөлбөр” (2018-2022) гэсэн тусгайлсан хөтөлбөр хэрэгжүүлж, 30 гаруй эрх зүйн баримт бичгийг (дүрэм, стандарт, удирдамж) баталсан байна. Зөвхөн ХБ-тэй иргэний эрх, оролцоо, хөгжлийг дэмжих хөтөлбөр (2016-2022)-ийн хүрээнд 1,171 ажлын байр шинээр бий болж, 279 байгууллага, 3969 ХБ-тэй иргэн хамрагдсан байна (ХБХХЕГ, 2024).

Олон улсын байгууллагын тусламжтай хэрэгжүүлсэн төсөл дунд ЖАЙКА байгууллагын техникийн туслалцааны төслийн хүрээнд ХБ-тэй иргэн хийгээд ажил олгогчтой шууд харьцаж, аль алинд нь бодит заавар зөвлөмж өгөх чадвар бүхий 241 ажлын байрны дадлагажуулагчийг үе шаттай бэлтгэсэн нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дам байдлаар дэмжих чухал механизм гэж үзсэн байна (JICA, 2024, хууд.20). Судлаачдын үзэж буйгаар, нэг дадлагажуулагч ХБ-тэй 2.3 хүнийг дадлагажуулах боломжтой ажээ. Өнөөг хүртэл дадлагажуулагчид зөвхөн бизнес, аж ахуйн нэгжтэй харьцаж байгаа ч төрийн байгууллагууд “Ажлын байрны дадлагажуулагчдын нэгдсэн холбоо”-оор (эсвэл аймаг, нийслэл, дүүргийнхээ зөвлөлөөр) дамжуулан ХБ-тэй хүнийг ажилд авах бэлтгэл шатнаас ажилд орсны дараах ажлын байрны тохируулга, хамт олны ойлголт болон харилцаа, дотоод зохион байгуулалтын талаар анхаарах зүйлс зэрэг ХБ-тэй хүний тогтвортой бөгөөд үр дүнтэй ажиллахад чиглэсэн сургалт, зөвлөгөөг хэрэгжүүлэх боломжтой гэж үзэж байна¹¹ (JICA, 2024; ХБХХЕГ, 2024).

Сүүлийн 10-аад жил ХБ-тэй хүний хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой асуудлаар байгууллага, орон нутгийн түвшинд жижиг судалгаанууд хийгдэж, явц болон үр дүнг эрдэм шинжилгээний хурлын хэлбэрээр хэлэлцсэн байна¹². Тухайлбал, 2021-2025 оны хооронд зохион байгуулсан эрдэм шинжилгээний хурлаар хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой 33 илтгэл хэлэлцсэн байна (ГБХНХЯ ба ХБХХЕГ, 2025; 2024; 2023; 2022; 2021). Судалгааны үр дүнг нэгтгэн, олон нийтэд нээлттэй

¹¹ ЖАЙКА-ийн төслийн хүрээнд бэлтгэгдсэн 241 ажлын байрны дадлагажуулагчийн 135 хүн нь Улаанбаатар, 106 хүн нь орон нутагт ажилладаг хүмүүс ажээ. Мөн 241 хүний 16-г нь дотоодын болон Малайз, Япон улсад зохион байгуулсан сургалтад хамруулж, үндэсний сургагч багшаар бэлтгэсэн байна. Сургагч багш нарыг бэлтгэхэд Япон улсын ХБ чиглэлээр дагнасан их дээд сургуулийн болон төрийн, олон нийтийн байгууллагад ажилласан туршлагатай зөвлөхүүд оролцсон байна. Сургагч багш нар нь ажлын байр болон ХБ-тэй хүнд үнэлгээ хийх дадлагад суралцсан бөгөөд эдгээр багш нарын тусламжтай дараа дараагийн ажлын дадлагажуулагчдын бэлтгэх нэг ёсны “каскад систем”-ийг ашиглаж, улмаар цаашид ч ажлын байрны дадлагажуулагчийг бэлтгэхдээ үйл ажиллагааны тасралтгүй бөгөөд тогтвортой чанарыг хангахын тулд ХБХХЕГ болон дадлагажуулагчдын нэгдсэн холбоо зэрэг хуулийн этгээд/байгууллагаар дамжуулан бэлтгэх болж, тэгэхдээ үндэсний сургагч багш нарыг татан оролцуулахаар болсон байна (JICA, 2024, хуудсд.16-29).

¹² Эрдэм шинжилгээний хурал нь 2013 оноос хойш жил бүр ХНХЯ/ГХНХЯ болон ХБХХЕГ-ын удирдлага, зохион байгуулалтын дор зохион байгуулагдаж, илтгэлийн товч нэгтгэлийг нээлттэй тавьсан байна. Холбогдох эх сурвалж болон холбоосыг “Эх сурвалжийн хавсралт”-аас харна уу.

тавьсан байгаа ч судалгаа тус бүрийн зөвхөн нэг хэсгийг хумьж танилцуулсан нь судлагдахууны түвшинд хангалтгүй, тиймээс эх сурвалжийн чанарын шаардлагад ихээхэн учир дутагдалтай байна.

Судалгаануудад ХБ-тэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт бүхэлдээ доогуур түвшинд байгааг онцолж, төрийн алба, хувийн хэвшил, хувиараа хөдөлмөр эрхлэх зэрэг албан бус салбар хоорондын ялгаа, тэнцвэргүй байдлыг дурдсан байна¹³ (ADB, 2019; Sodnomdorj & Chuluunbaatar, 2020; Omboosuren, 2025).

Хөдөлмөрийн харилцаан дах тэгш оролцоог бодлогын түвшинд дэмжсэн ч байгууллага эсвэл институцийн түвшинд ээлтэй орчин байгаа эсэхээс хөдөлмөрийн харилцаа, бүтээмж хамаардаг (ILO, 2016; Ford Foundation, 2020; European Commission, 2024) тул ХБ-тэй хүний ажлын байр болон хөдөлмөрийн харилцаанд оролцох оролцоог нь хязгаарлаж буй саадыг арилгаж, орчныг бүрдүүлэх дэмжлэг бий эсэхийг үнэлж дүгнэх асуудлыг судлах тухай хөндсөн байна (ХЭҮК, 2023).

Хууль эрх зүйн хүрээнд ХБ-тэй ажилтны хэрэгцээнд нь нийцсэн ажлын байрны тохируулга шаардлагатай байгааг тусгасан ч ажилд авах, дэвших, ажлын байрны зохицуулалтын бодит хэрэгжилт хангалтгүй гэж үзжээ. Зарим судалгаанд ажлын байр болон ажлын байрны орчинд тохируулга сул эсвэл хангалтгүй, мөн орон нутгийн төрийн албанд ажлын нөхцөл байдал сул (Монголын Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагууд, 2023), байгууллага, хамт олны түвшинд ойлголт хангалтгүй байгааг дурдсан байна (Богд судалгааны хүрээлэн НҮТББ, 2025).

НҮБ-ын Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн хорооноос 2015 онд ирүүлсэн зөвлөмжид 25:1 гэсэн квотыг эргэн харахыг, 2023 онд ХБ-тэй хүн ажиллуулж байгаа ажил олгогчдыг ажлын байрны тохируулга хийсэн эсэхэд хяналт шалгалт хийх замаар ХБ-тэй иргэдийн байнгын, тогтвортой ажлын байрыг нэмэгдүүлэхийг зөвлөсөн байна (ГБХНХЯ-1, 2024; Богд судалгааны хүрээлэн НҮТББ, 2025).

¹³ Дэлхийн банкны дүгнэснээр, хувийн хэвшилд ХБ-тэй иргэдийг ажиллуулах квот, дэмжлэгийн механизм байгаа ч хэрэгжилт сул, хяналт хангалтгүй байна (World Bank, 2024). ХБ-тэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт төрийн, олон нийтийн болон хувийн хэвшилд хангалттай хэрэгжихгүй байгаагаас хувиараа хөдөлмөр эрхлэх замаар бага цалинтай, албан бус салбарт тогтворгүй ажлын байранд төвлөрөх хандлагатай байгаа (АРО, 2025) нь хөдөлмөрийн зах зээлд эрх тэгш нэвтрэх боломж, зохицуулалт хязгаарлагдмал байгаатай холбоотой (Sodnomdorj & Chuluunbaatar, 2020) төдийгүй ялгаварлан гадуурхал зэрэг хэвшмэл буруу ойлголт, хандлагатай шууд холбоотой бүтцийн асуудлыг илэрхийлж болох ажээ (Katsui, 2024).

Эдгээрээс гадна, хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой дэлгэрэнгүй статистик мэдээ болон тулгарч буй бэрхшээл, шийдвэрлэх асуудлын талаарх мэдээлэл эрээвэр хураавар, бодит хэрэгжилт болон статистик мэдээллийн уялдаа хангалтгүй, нэр томъёоны орчуулга, утгын илэрхийлэлтэй холбоотой тулгамдсан асуудлуудыг хөндсөн байна (УИХ-ын Нийгмийн бодлогын байнгын хороо, 2025; Монголын Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагууд, 2023; ХЭҮК, 2023, ХНХЯ ба Жайка, 2020).

Европын холбоо, ЭЗХАХБ, ОУХБ зэргээс явуулсан судалгаануудад ХБ-тэй хүмүүсийг бусдын адил хөдөлмөрлөх бололцоогоор хангахын тулд улс орны түвшинд нэгдсэн чиглэл, стратеги мөрдөж, тэдгээрийг баримтжуулж ирснийг онцолсон байхаас гадна ажил олгогч (удирдлага, хүний нөөц) болон хамт олны мэдлэг, ойлголт, өдөр тутмын харилцаанд ач холбогдол өгч, байгууллага/нэгжийн түвшинд нэмэр болох хэрэгслийг чухалчилсан байна (ILO, 2002; CEDEFOP, 2023; United Nations, 2024; Telborg, Hünefeld & Girders, 2024). Ийм хэрэгсэлд мэргэжлийн байгууллагын (холбоо, хувь хүн) сургалт, зөвлөгөө; биет болон дижитал удирдамж, гарын авлага, заавар, зөвлөмж, асуулт-хариултын цонх; байгууллагын гадна, доторх сайн туршлага; менторын харилцаа; ажлын дадлагажуулагч зэрэг хэлбэрүүд багтаж байна. Агуулгын хувьд өргөн янз байх бөгөөд ажил олгогчид болон ХБ-тэй хүн, түүний гэр бүлд зэрэг зорилтот хүмүүст чиглэсэн хувилбартай байна.

Нэгтгэн дүгнэвэл, манай улсын хувьд ХБ-тэй хүний хөдөлмөрлөх эрхийг хангах, хөдөлмөрийн харилцаанд ороход нь дэмжлэг үзүүлэх суурь зохицуулалт хууль тогтоомжийн хүрээнд тодорхой хэмжээгээр бүрдсэн гэж хэлж болохоор байна. Мөн Засгийн газраас урт, дунд хугацааны бодлогын баримт бичиг болон үндэсний хөтөлбөрийг батлан ХБ-тэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зохистой тогтолцоо, механизм бүрдүүлэн сайжруулах ажилд анхаарлаа хандуулсан байна. Тодорхой түвшинд ахиц гарч байгаа ч хуулийн тодорхой заалтууд утга агуулгын хувьд зөрчилдөж байгааг эргэж харах шаардлагатай байна. Түүнчлэн ХБ-ийн асуудлаар нарийвчилсан судалгаа хомс байгаа нь “малгай” бодлогын хэрэгжилт хангалтгүй байх, тулгарч буй хүндрэлийг “анзаарахгүй” өнгөрөх, тулгамдсан ч шийдвэрлэж чадахгүй байх зэрэг нөхцөл байдал үүсэхэд хүргэж болохыг үгүйсгэх аргагүй юм.

2.2. Сургалтын хэрэгцээний талаар

Тус судалгааны үндсэн сэдвийн нэг болох ХБ-тэй төрийн албан хаагч,

ажилтны сургалтын хэрэгцээний талаар манай улсад төдийгүй гадаадын эх сурвалжид хомс судлагджээ. Энэ нь нэг талаас, төрийн албанд ажиллах ХБ-тэй ажилтны сурч хөгжих асуудал ХБ-гүй ажилтныхаас өөр байх ёстой эсэх гэсэн зарчмын асуудалтай холбоотой байж болох юм. Учир нь төрийн албанд тухайн хүн ХБ-тэй эсэхээс үл хамааран тухайн алба, ажил үүргийг гүйцэтгэхэд тодорхой шаардлага хангасан байхыг урьтал болгодог. Өөрөөр хэлбэл, ХБ-тэй хүний зүгээс тухайн ажлыг гүйцэтгэх чадвар, боломжтой байх, ажил олгогчийн зүгээс тухайн ажлыг гүйцэтгэхэд тохируулга хийх нь чухал гэсэн суурь зарчим мөрдөгдвөл хэн байхаас үл хамааран хүн бүхэн сурч, хөгжих хэрэгцээгээ хангаж чадах юм. Учир нь төрийн албан хаагчийн мэргэжлийн ур чадвар, ёс зүй, чадавх нь зөвхөн хувь хүний хөдөлмөрийн гүйцэтгэл бус, төрийн чиг үүргийн хэрэгжилт, иргэдийн үндсэн эрх, эрх чөлөөний баталгаатай шууд холбоотой, төрийн албаны амин чухал асуудлуудын нэг билээ.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Дөчин зургадугаар зүйлийн 2 дахь заалтад Монгол Улсын төрийн жинхэнэ албан хаагч нь Үндсэн хууль, бусад хуулийг чандлан баримталж ард түмнийхээ тусын тулд, иргэний ёсоор төрийн ашиг сонирхолд захирагдан ажиллахыг хуульчилсан байна (Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992).

Монгол Улсын урт хугацааны бодлогын баримт бичигт төрийн албан хаагчид цаг хугацаа, орон зайнаас үл хамааран тасралтгүй сурч хөгжих таатай орчин бүрдүүлэх зорилтыг тусгажээ. “Монгол Улсын Засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”-т төрийн албаны хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх, төрийн албан хаагчдыг мэргэшүүлэх, хөгжүүлэх тогтолцоог сайжруулах, гадаадад суралцах нөхцөлийг сайжруулах зэрэг зорилтыг тусгасан байна (УИХ, 2024).

Төрийн алба нь мэргэшсэн, тогтвортой байх ёстой институц бөгөөд Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгаар төрийн албан хаагчийн сургалтын тогтолцоо үндсээрээ өөрчлөгдөн чадахуйн зарчим (мерит)-д суурилсан хүний нөөцийн удирдлагын тогтолцоонд шилжсэн (Төрийн албаны тухай хууль, 2017).

Шинэчлэгдсэн зохицуулалтаар төрийн жинхэнэ албан хаагч нь албан тушаалд анх томилогдмогц 40 цагийн чиглүүлэх сургалтад хамрагдах, улмаар нэг жилийн дотор мэргэшүүлэх дунд хугацааны сургалтад суралцах, ажиллах явцдаа гурван жил тутамд мэргэшүүлэх давтан сургалтад хамрагдах, мөн цаг үеийн хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн богино хугацааны зорилтот сургалтад оролцох үүрэгтэй болсон. Түүнчлэн ахлах, эрхэлсэн, тэргүүн түшмэлийн ангиллын албан тушаалд

томилогдохын өмнө холбогдох мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан байх шаардлага тавигдсан (Удирдлагын академи, 2023). Ийнхүү төрийн жинхэнэ албан хаагчийн¹⁴ сургалтын тогтолцоо нь дээр дурдсанчлан Төрийн албаны тухай хуулиар нарийвчлан зохицуулагдаж, сургалт нь чиглүүлэх, мэргэшүүлэх, давтан болон албан тушаалын багц сургалт гэсэн шаталсан, тасралтгүй хөгжлийн зарчимд тулгуурлаж байна.

Харин төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын хувьд¹⁵ мэргэжлийн хөгжлийн асуудал нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан ажилтан, ажил олгогчийн харилцан үүргийн хүрээнд зохицуулагдаж байна (Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2021). Тухайлбал, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 42.2 дахь заалтаар ажилтан мэргэшил, ур чадвараа дээшлүүлэх үүргийг, 43.2 дахь заалтаар ажил олгогч нь ажилтныг ажлаар хангаж, ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгсэл, баримт бичиг, бусад зүйлээр хангах, зааварчилгаа өгөх; ажилтныг хууль тогтоомжид заасны дагуу ажлын байрны чиг үүрэгт хамаарах чиглэлээр мэргэжлээ дээшлүүлэх, давтан сурах боломжоор хангах үүргүүдийг тус тус хүлээхээр баталгаажуулжээ.

Эндээс харахад төрийн албан хаагчийн сургалтын асуудал нь хувь хүний үүрэг төдийгүй байгууллагын хариуцлагатай салшгүй холбоотой байна. Чадахуйн зарчим нь мэдлэг, ур чадвар, мэргэшил, туршлагад тулгуурлан үнэлэхийг шаарддаг бөгөөд тухайн албан хаагч хөгжих бодит боломжгүй нөхцөлд энэ зарчим бүрэн утгаараа хэрэгжих боломжгүй юм. 2025 оны байдлаар Монгол Улсын төрийн албанд ажиллаж байгаа 5,978 хөгжлийн бэрхшээлтэй албан хаагч бусдын адил Үндсэн хууль болон салбарын хууль тогтоомжоор хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлэх, ур чадвараа тасралтгүй хөгжүүлэх эрхтэй. Гэвч сургалтад хамрагдах боломж нь тэдний хөгжлийн бэрхшээлийн төрөл, хэлбэрээс хамааран ялгаатай нөхцөл шаарддаг (Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, 2016). Тиймдээ ч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144 дүгээр зүйлийн 144.1 дэх заалтад “Ажил олгогч хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуульд заасан тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангах замаар хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах үүрэгтэй” заасан (Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2021). Мөн ХБХЭТ хуулийн 6 дугаар

¹⁴ Төрийн захиргаа болон төрийн тусгай албан хаагчдыг төрийн жинхэнэ албан хаагч гэнэ.

¹⁵ 2024 оны байдлаар төрийн 4,276 байгууллагад нийт 226,895 төрийн албан хаагч ажиллаж байгаагаас хамгийн их хувийг төрийн үйлчилгээний албан хаагч эзэлж байна. Нийт албан хаагчдын 152,641 нь төрийн үйлчилгээ, 49,081 нь төрийн тусгай, 21,350 нь төрийн захиргаа, 3,823 нь улс төрийн ангилалд хамаарч байна (Төрийн албаны мэдээлэл: тайлангийн портал, 2024).

зүйлийн 6.4.6 дахь заалтад “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний онцлогт тохирсон ажлын байрны хэрэглэгдэхүүн бий болгохгүй байх”-ыг ялгаварлан гадуурхалт гэж үзэхээр тусгажээ (Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, 2016). Энэ зохицуулалт нь сургалтын орчин, хэрэглэгдэхүүн, арга зүйд мөн адил хамаарах эрх зүйн үндэслэл юм.

Төрийн албаны сургалтын тогтолцооны хэрэгжилтийн талаар Удирдлагын академиас 2018, 2021, 2023, 2025 онуудад хийсэн цуврал судалгаанууд нь сургалтын бодлого, хэрэгцээ, хөтөлбөрийн шинжилгээ, үр дүнгийн үнэлгээг хамарсан байна (Удирдлагын академи, 2025). Тухайлбал, 2023 онд хийгдсэн “Төрийн албан хаагчийн сургалтын тогтолцооны хэрэгжилтийн судалгаа”-аар мэргэшүүлэх сургалтад 2020 оноос хойш хамрагдсан төрийн албан хаагчид сургалтын агуулга, зохион байгуулалт, өгөөжийг 0–6 баллын үнэлгээний хүрээнд 4.5–5.5 буюу “Сайн”, “Маш сайн” гэж үнэлсэн нь сургалтын ерөнхий чанар, үр өгөөжийг илэрхийлж байна. Хичээл тус бүрийн агуулга, багшийн арга зүй, цахим хэрэглэгдэхүүн, үнэлгээний аргачлалд өгсөн үнэлгээ мөн адил өндөр байсан нь сургалтын тогтолцоо нийтлэг хэрэгцээг хангаж байгааг харуулжээ (Удирдлагын академи, 2023).

Гэвч дээрх судалгаанууд нь төрийн албан хаагчдыг ерөнхий бүлэг болгон авч үзсэн бөгөөд ХБ-тэй албан хаагчдын хувьд сургалтад хамрагдсан эсэх, хэрэв хамрагдсан бол сургалтын явцад тулгарсан хүндрэл, сургалтын үр дүнгийн ялгаа, ойлголтын түвшин зэргийг тусгайлан шинжлээгүй байна. Өөрөөр хэлбэл, төрийн албаны сургалтын тогтолцоо эрх зүйн хувьд боловсронгуй, хэрэгжилтийн ерөнхий үнэлгээ эерэг байгаа боловч ХБ-тэй төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээ, хүртээмжийн онцлогийг тодорхойлж тусгайлан үнэлсэн судалгаа хийгдээгүй байна.

Сургалтын хэрэгцээ, сурч хөгжих боломж, бодит байдлын талаарх асуудлыг ХБ-тэй хүн/иргэн гэдэг талаас хөндсөн эх сурвалжуудад ижил төстэй асуудлыг хөндсөн байгаа юм. Тухайлбал, ХБ-тэй иргэдийн төрийн бус байгууллагуудаас Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн хороонд илгээсэн ХБ-тэй хүний эрх Монгол Улсад хэрхэн хэрэгжиж буй тухай “Сүүдэр илтгэл” тайланд ХБ-ийн талаарх мэдлэг ойлголт хангалтгүй байгааг дурдаж, ХБ-тэй хүний эрх, онцлогийг таниулах, мэдлэг ойлголтыг дээшлүүлэхийн тулд сургалт зэрэг нөлөөллийн арга хэмжээг тухайн ХБ-тэй хүн/хүүхэд, тэдний гэр бүл төдийгүй нийгмийн бүх салбарт, их дээд сургууль, төрийн байгууллага зэрэг өргөн хүрээнд зохион байгуулах

шаардлагатай байгааг цохон дурдсан байна (Монголын Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагууд, 2023, хуудсд.11-13).

Уг тайланд, “төрийн албан хаагч, шүүгч, нийгмийн ажилтнуудын тусламжтай шийдвэр гаргах механизмын талаар огт сургалт хийгддэггүй, ... хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хуулийн чадамжийн талаар төрийн албан хаагч, нийгмийн ажилтнуудад сургалт хязгаарлагдмал хүрээнд хийгддэг” гэж дүгнэн, улмаар “ХБ-тэй иргэдийг эрхээ бусдын адил эдлэхэд нь тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангах үүргийн талаар ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлсэн сургалт, танин мэдэхүйн арга хэмжээг ХБИ-[Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн]-ийн байгууллагуудтай хамтран тогтмол явуулах” саналыг дэвшүүлжээ (Монголын Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагууд, 2023, хууд.18).

Олон улсын байгууллагын эх сурвалжид сургалт нь тухайн ХБ-тэй хүнд чиглэсэн байхаас гадна ажил олгогч, хамт олны түвшинд нэмэр болох арга хэлбэрийг турших, хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн орон зайг бий болгоход анхаарахыг чухалчилсан байна.

Тухайлбал, ААН/ажил олгогч нарт ХБ-тэй хүнийг ажилд авах-ажиллуулах-үргэлжлүүлэн сургах-дэвшүүлэх-эргэж ажилдаа орохыг нь дэмжих зэрэг хөдөлмөрийн харилцааны үе шатуудад анхаарах зүйлс; ажлын байр эсвэл боломжит тохируулгыг хэрхэн зохион байгуулах; ХБ-тэй хүний талаарх хэвшмэл ойлголт болон ХБ-тэй хүнд тулгардаг саад бэрхшээлийн талаарх танин мэдэхүйн бичвэр болон бичлэг; ХБ-ийн чиглэлээр хэнд (мэргэжлийн төрийн, хувийн, олон нийтийн байгууллага, чиглэлийн дагуух сургагч багш, зөвлөх, туршлагатай ажил олгогч) хандаж, яаж холбогдох (холбоос, мэдээллийн эх сурвалж); байгууллагаас гадуур явагддаг сургалт; олон нийтийн арга хэмжээний зар мэдээ тавих/авах; хүртээмжтэй (машины зогсоол, саадгүй зам, орц гарц, дохионы хэлмэрч, дэлгэц уншигчтай гэх мэт) ярилцлага-уулзалт-арга хэмжээ зохион байгуулж болох газрын нэр/хаяг; ажлын байрны болон ажил хайж буй зар зэрэг мэдээлэлжүүлэх, сэдэлжүүлэх, урамшуулах, чадваржуулах практик арга, аргачлалыг чухалчилж байна (Business Disability Forum, 2023; Ford Foundation, 2020; ILO, 2002).

ХБ-тэй хүнд чиглэсэн үйл ажиллагаанууд нь ажилд орох хүсэлт/өргөдөл гаргах арга; өөрийн болон бусдын тусламжтай хийх үйлдэл, чадамжийн үнэлгээний тест; ХБ-тэй хүний өөрийнх нь ажлын туршлагын талаарх бичлэг; өөртөө итгэлтэй байх зэрэг сэтгэл зүйн дадал, нийгмийн харилцааны чадвар төлөвшүүлэх дасгал сургуулилалт; ажлын процессын талаарх ойлголтоо дээшлүүлэх дадлага

сургуулилалт; албан тушаал ахиулах зөвлөмж; хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл; мэргэжлийн болон чадамжид суралцах сургалтын мэдээлэл зэрэг багтсан байна (CEDEFOP, 2023).

Дотоод, гадаадын эх сурвалжид хэдий төрийн албанд ажиллаж байгаа ХБ-тэй албан хаагч, ажилтны тухай шууд утгаар нь хөндсөн судалгаа ийнхүү ховор байгаа ч дээрх асуудлууд нь мөн адил хамааралтай гэж таамаглаж болох юм. Иймээс ХБ-тэй төрийн албан хаагчийн сургалтын хэрэгцээг зөвхөн сургалтын агуулгын түвшинд бус, сургалтын орчны хүртээмж, арга зүйн дасан зохицол, институцийн дэмжлэгийн механизм, бодлогын хэрэгжилтийн хяналт-шинжилгээний тогтолцоотой уялдуулан судлах, цаашлаад хэрэгжүүлэх шаардлагатай хэмээн үзэж байна.

БҮЛЭГ ГУРАВ: СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

Тус бүлгийн 3.1-р дэд бүлэгт судалгааны цахим асуулга болон зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлэгт оролцсон зорилтот бүлгийг хэрхэн сонгосон талаар тайлбарлана. Улмаар, 3.2-р дэд бүлэгт цахим асуулга, 3.3-р дэд бүлэгт зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлгийн аргачлалыг тус тус танилцуулна.

3.1. Зорилтот бүлэг

Уг судалгаа нь төрийн албанд ажиллаж буй бүх ангиллын ХБ-тэй ажилтан буюу нийт эх олонлогийг хамрах зорилготой байсан. Үүнээс гадна судалгааны найдвартай байдлыг нэмэгдүүлэх зорилгоор ХБ-тэй ажилтны шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллийг хамарсан.

Боловсруулалт болон дүгнэлтийн хэсэгт шаардлагатай тохиолдолд эдгээр гурван төрлийн оролцогчдыг “оролцогч/ид” хэмээн дурдсан. Хүснэгт 1-т цахим асуулгын, Хүснэгт 2-т зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлгийн оролцогчдын мэдээллийг тус тус харуулав.

Хүснэгт 1. Цахим асуулгад оролцогчид болон хариултын байдал

Нийт эх олонлог	Түгээсэн асуулт болон хүлээн авсан хариултын байдал		Тайлбар
ТАЗ-д бүртгэлтэй нийт 5,978 ХБТАХ	Түгээсэн асуулга: 5,213		765 хүний цахим шуудан (имэйл)-ийн хаяг хоосон/бүртгэгдээгүй байсан
	Үүнээс:	Буцаж ирсэн: 455	Хаяг буруу/танигдаагүйн улмаас асуулга буцаж ирсэн
		Буцаж ирсэн: 61	Хаяг зөв боловч хүлээн авагч талын системийн тохиргооны улмаас асуулга буцаж ирсэн
		Ирсэн нийт хариулт: 935	Асуулгад хариулсан ХБ-тэй ажилтны тоо
	Боловсруулалтад оруулсан хүчин төгөлдөр хариулт: 562	Доорх алдааны улмаас 198 хариултыг хүчингүйд тооцсон. Үүнд: - Байгууллагын регистрийн дугаар буруу болон дутуу, - Нэг ижил хаягаас хоёр удаа хариулсан тохиолдлын нэгийг нь хассан, - Судалгааны багийн ашигласан ТАЗ-ийн 2025 оны бүртгэлд судалгаанд шаардлагатай мэдээлэл нь ороогүй ХБ-тэй ажилтны хариулт. Түүнчлэн хамт ажилладаг шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллөөс ирсэн 1,033 хариулттай тулгахад нэг байгууллагад ажилладаггүй нь тодорхой болсон 175 хариултыг хассан.	
Шууд удирдлага 5,978, хамт олны төлөөлөл 5,978 албан хаагч	Үүнээс	Ирсэн хариулт: 1,033	ХБТАХ-тай хамт ажилладаг гэж хариулсан оролцогчийн хариулт
		Хүчин төгөлдөр хариулт: 876	ХБТАХ-аас ирүүлсэн хариулттай тулгахад нэг байгууллагад хамт ажилладаггүй нь тодорхой болсон 157 хариултыг хассан.

Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүнгээс

Цахим асуулгад ХБТАХ-даас нийт 935 хариулт хүлээн авснаас 562 хариултыг,

тэдний шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллөөс 1,033 хариулт ирснээс 876 хариултыг тус тус хүчин төгөлдөрт тооцсон. ХБ-тэй ажилтны хариултын хувьд энэ нь нийт 5,978 хүний 9.4 хувийг эзэлж байна.

Хассан буюу хүчин төгөлдөр бус хариулт гэдэг нь ХБТАХ хариулахдаа байгууллагынхаа регистрийн дугаарыг буруу эсвэл дутуу бичсэн тохиолдлыг оруулсан. Тухайлбал: судалгаанд оролцогч (цаашид мөн хариулагч гэнэ) бүрийн байгууллагын регистрийн дугаар 7 оронтой байх боловч хариултад нэг эсвэл хэд хэдэн орон дутуу бичсэн, түүнчлэн регистрийн дугаарын оронд хувийн регистрийн дугаараа бичсэн тохиолдлууд гарсан. Үүнээс гадна ХБ-тэй тухайн ажилтны хариултыг хамт ажилладаг шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллөөс ирсэн хариулттай тулгахад байгууллагын регистрийн дугаарууд нь зөрсөн тохиолдол гарсан бөгөөд ийм хариултыг хассан. Тухайлбал, “А” гэдэг байгууллагад ажилладаг ХБ-тэй ажилтан болон түүний шууд удирдлага, хамт олны төлөөллийн аль аль нь судалгаанд оролцсон тохиолдолд хариулагчдын байгууллагын регистрийн дугаарууд нь ижил буюу хоорондоо мөргөх учиртай юм. Гэтэл 332 тохиолдолд дугаарууд нь мөргөөгүй болно. Эцэст нь асуулгад хоёр удаа хариулсан тохиолдлууд гарсан тул ийм хариултуудын нэгийг нь тооцож, нөгөөг нь боловсруулалтаас хассан.

Үүний зэрэгцээ, бүх хариултын үндсэн мэдээллийг (байгууллагын регистр, нас, хүйс, боловсрол, ажилладаг байгууллага) ТАЗ-ийн үндсэн өгөгдөлтэй тулгасан. Хувийн зарим мэдээлэлтэй холбогдох асуултыг алдаатай бөглөсөн тохиолдлууд гарсан. ТАЗ-ийн өгөгдлийг алдаагүй мэдээлэл хэмээн үзэж ийм мэдээллийг засах шаардлага гарсан. Тухайлбал, хувь хүний бүх мэдээлэл ТАЗ-ийн мэдээлэлтэй мөргөж байхад байгууллагын бүртгэлийн дугаар зөрсөн тохиолдолд ТАЗ-ийн мэдээллээр зассан. Үүнтэй адил зөвхөн нас эсвэл хүйс нь зөрсөн тохиолдолд ТАЗ-ийн мэдээллийн дагуу зассан. Мөн асуулгад ажилладаг байгууллагын төрлийг сонгох асуултын дагуу хариулсан боловч ТАЗ-ийн мэдээлэл дэх ангиллаас зөрсөн тохиолдлууд гарсан. Тухайлбал, сумын ЗД-ын Тамгын газарт ажилладаг ажилтан “сумын захиргааны байгууллага”-д ажилладаг гэсэн нүдийг нэг хэсэг нь сонгосон байхад, “бусад” ангиллыг сонгосон өөр нэг хэсэг гарсан. Ийм тохиолдолд ТАЗ-ийн үндсэн мэдээлэлтэй тулгах шаардлага гарч, ТАЗ-ийн өгөгдлийг алдаагүй мэдээлэл хэмээн үзэж засах шаардлага гарсан.

Зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлэгт асуулгын судалгаанд оролцсон ХБ-тэй албан хаагч, тэдний шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллөөс гадна ХБ-ийн

чиглэлээр дагнан ажилладаг байгууллагын төлөөлөл, мэргэжлийн хүмүүсийг хамруулсан (Хүснэгт 2).

Хүснэгт 2. Зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлэгт хамрагдсан оролцогчид

	Оролцогчид	Хэлэлцүүлгийн зорилго	Чөлөөт асуултад хариулсан	Хэлэлцүүлэгт оролцсон
1	ХБ-тэй албан хаагч	ажлын орчин болон сургалтын хэрэгцээний ялгааны талаар хэлэлцэх	121	21 (Үүнээс 10 нь ХБ-тэй оролцогч)
2	Шууд удирдлага, хамт олны төлөөлөл	албан тушаалын шатлал, чиг үүрэг ба шийдвэр гаргах орчны ялгааны талаар хэлэлцэх	142	26 (үүнээс 15 нь асуулгад оролцогч)
3	Мэргэжлийн эксперт зэрэг ХБ-ийн асуудал хариуцсан холбогдох талууд	1, 2-р хэлэлцүүлгийн үр дүн болон судалгааны нэгдсэн үр дүнд тулгуурлан зөвлөмжид чиглэсэн асуудлыг хэлэлцэх	-	19

Эх сурвалж: Судалгааны багийн боловсруулалт

Асуулгын нээлттэй асуултад хариулсан хүмүүсээс оролцогчдыг сонгосон. Ингэхдээ:

- ХБ-тэй ажилтнуудаас 121 хүн нээлттэй асуултад хариулсан байснаас “баярлалаа”, “санал үгүй” зэрэг хариултыг хасахад 97 хариулт үлдсэн. Эдгээрээс “бэрхшээлийн төрөл” болон “орон нутаг”-ийн төлөөллийг харгалзан 26 хүнийг сонгосон. Сонголтод судалгааны багийн гурван судлаач дор бүрнээ бие даасан сонголт хийх замаар баталгаажуулалтыг хангаж, тэдгээрээс хамгийн давхцал ихтэй 26 оролцогчийг сонгосон болно. Эдгээр 26 оролцогчид хэлэлцүүлгийн сануулгыг хүн тус бүрийн цахим шуудангийн хаягаар 3-4 удаа явуулсан.
- Шууд удирдлага, хамт олны төлөөллийн 142 хариултаас “баярлалаа”, “санал үгүй” хариултыг хасахад 124 хариулт үлдсэн. Эдгээрээс давхцал болон холбоо барих боломж бүхий 95 хариултын эздэд хэлэлцүүлгийн урилгыг цахим шуудангаар болон утсаар холбогдон 2-3 удаа сануулсан. Хэлэлцүүлэгт оролцох энэ бүлэг хүмүүсийн хариултыг давхар нягталгаанд оруулаагүй болно. Энэ нь ХБ-тэй албан хаагч, ажилтны хэлэлцүүлгийн ирц (10 хүн) болон бодит идэвх оролцооноос (бие биеэ танихгүйгээс эсвэл Зүүмээр хэлэлцүүлэгт өөрийгөө илэрхийлэхэд бэлэн биш зэрэгтэй холбоотой байж магадгүй гэсэн) сургамж авч, төлөвлөснөөс илүү олон хүнд мэдээлэл хүргэх шаардлага гарсантай холбоотой юм.

Урилга хүргэсэн нийт албан хаагч, ажилтныг ангилбал дараах байдалтай байна (Урилгын эхийг Хавсралт 6-аас харна уу). Үүнд:

ХБ-тэй 26 албан хаагч, ажилтнаас:

- Байршлын хувьд, Архангай, Баян-Өлгий, Говь-Алтай, Дархан-Уул, Дундговь, Өвөрхангай, Орхон, Өмнөговь, Сүхбаатар, Сэлэнгэ, Хэнтий, Хөвсгөл аймгийн төвийн 14 сум, хөдөөгийн 7 сум болон Улаанбаатар хотын Багануур, Сонгинохайрхан, Сүхбаатар гурван дүүрэг;
- Салбарын хувьд, боловсролын байгууллагын 7 хүн, эрүүл мэндийн байгууллагын 3, яам/агентлагийн 1, аймаг болон сумын төрийн захиргааны байгууллагын 5, дүүргийн захиргааны байгууллагын 3, яам, агентлагийн харьяа газар, албаны 7 хүн;
- Эрхэлдэг ажлын хувьд, ЕБС/цэцэрлэгийн багш болон арга зүйч 5 хүн, захиргааны байгууллагын мэргэжилтэн 4, газар/алба/тасгийн дарга 3, манаач/жижүүр 2, сум болон хорооны засаг дарга 2, байцаагч 2, нягтлан бодогч 2, ИТХ-ын болон салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга 2, эмч, нийгмийн ажилтан, зохион байгуулагч, аудитор тус бүр 1 хүн;
- Бэрхшээлийн ангиллын хувьд, хөдөлгөөний бэрхшээлтэй 7 хүн, “бусад” ангилалд хамаарах хөгжлийн бэрхшээлтэй 7, харааны бэрхшээлтэй 6, сэтгэцийн бэрхшээлтэй 2, “өвчин” ангиллын 2, сонсгол, хавсарсан болон сонсголын бэрхшээлтэй 1 хүн байсан бөгөөд эдгээр 26 хүний 4 нь төрөлхийн эмгэгтэй, 22 нь олдмол (үүнээс гэмтлээр 7, өвчнөөр 15 хүн) бэрхшээлтэй ажилтнууд байсан болно.

Шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллийн 95 албан хаагчдаас:

- Харьяа байгууллагын хувьд, боловсролын байгууллагын 33 хүн, сум/дүүргийн төрийн захиргааны байгууллагын 19, аймаг/нийслэлийн төрийн захиргааны байгууллагын 17, эрүүл мэндийн байгууллагын 10, яам/агентлагийн 5, яам, агентлагийн харьяа газар, албаны 11 хүн;
- Эрхэлдэг ажлын хувьд, байгууллага, газар, алба, хэлтэс/нэгжийн дарга 39 хүн, мэргэжилтэн 23 хүн, багш 9, эмч 7, аймаг/нийслэл, сум/дүүрэг, баг/хорооны засаг 2, туслах ажилтан 2, сувилагч болон үйлчлэгч тус бүр 1, бусад 11 хүн оролцсон.

3.2. Цахим асуулга буюу тоон судалгааны арга зүй

3.2.1. Асуулгын зорилго

Цахим асуулгын судалгааны зорилго нь төрийн албаны хөдөлмөрийн орчин, сургалтын хэрэгцээ нь ХБ-тэй ажилтны хэрэгцээ, шаардлага, онцлогт нийцэж чадаж байгаа эсэхийг нарийвчлан тогтоох, улмаар орчин нөхцөлийн нийтлэг дүр зургийг гаргах зорилготой болно. ХБ-тэй ажилтны хувьд тулгарч буй асуудал,

нааштай ахицыг тоон түвшинд тогтоосноор хөдөлмөрийн орчинг сайжруулахад чиглэсэн бодлогын суурь өгөгдөлтэй болох юм. Тийм ч утгаар асуулгыг төрийн улс төрийн, төрийн тусгай, төрийн захиргааны, төрийн үйлчилгээний зэрэг бүх төрлийн албанд ажиллаж буй ажилтнуудыг бэрхшээлийн төрлөөс үл хамааран хамруулахыг зорьсон.

3.2.2. Асуулгын тайлбар

Асуулгын бүтэц: Асуулга нь тохирох хэрэглэгдэхүүн болон ажлын байрны тохируулгын талаарх ойлголтын асуултаас эхэлж, улмаар А) хөдөлмөрийн орчин, Б) сургалтын хэрэгцээ, В) үндсэн мэдээлэл гэсэн гурван бүлэг асуумж болон чөлөөтэй хариулж болох нээлттэй нэг асуултаас бүрдсэн. Гурван хэсэг тус бүр дотроо дараах жижиг асуултуудаас бүрдсэн. Үүнд:

А) Хөдөлмөрийн орчин:

Биет орчин нь ХБ-тэй хүнд саадгүй ашиглахад тохиромжтой эсэх (15 асуулт) :

Байгууллагын орц/гарц, машины зогсоол, уулзалтын өрөө, тэмдэг тэмдэглэгээ, нүүр таних төхөөрөмж, лифт, ариун цэврийн өрөө, цахим платформ, туслах хэрэгсэл, аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлага

Байгууллагын дүрэм журам болон удирдлага, зохион байгуулалтын орчин ХБ-тэй ажилтанд тохиромжтой эсэх (8 асуулт)

Байгууллагад дэмжлэг үзүүлдэг ажилтан/нэгж, онлайн дохионы үйлчилгээ, дотоод журмын тухайлсан зохицуулалт, ялгаварлан гадуурхалтаас ангид орчин эсэх, хувь ажилтан эрхээ мэддэг эсэх, тохирох хэрэглэгдэхүүний санал, тушаал дэвших боломж, дотоод мэдээллийн хүртээмж

Байгууллагын нийгэм-соёлын орчин нь ХБ-тэй ажилтанд тохиромжтой эсэх (4 асуулт)

ХБ өрөвдөлтэй хүн биш, ХБ-ийг дорд үздэггүй, ХБ өвчтэй хүн биш, ХБ-ийг тэгш хамруулах=хүний эрх

Хамт олны харилцаа нь ХБ-тэй ажилтанд нийлэмжтэй эсэх (4 асуулт)

Шууд удирдлагын харилцаа, хамт олны дэмжлэг, хувь ажилтны харилцаа/мэдээлэл, хувь ажилтны оролцоо

Б) Сургалтын хэрэгцээний тухай хэсэгт дараах 7 асуулт орсон. Үүнд: өмнө нь сургалтад хамрагдаж байсан эсэх, шаардлагатай тохируулга хийгдэж байсан эсэх, хөтөлбөр нь ойлгомжтой байсан эсэх, хэрэгтэй сургалт бий эсэх, сургалтаар мэргэжлийн ур чадвар, мэдлэгээ дээшлүүлэх боломжтой эсэх, хамгийн чухал

сургалт юу болох, хамт олонд нь сургалт хэрэгтэй эсэх зэрэг асуулт болно.

В) Үндсэн мэдээлэл хэсэг 22 асуултаас бүрдсэн бөгөөд энэ хэсэгт оролцогчдын нас, хүйс, байршил, ажил эрхлэлт, боловсрол зэрэг мэдээллийг асуухаас гадна гэрээс ажил хүртэлх зай, зарцуулдаг хугацаа, ашигладаг тээврийн хэрэгсэл бий эсэх, албан тушаалын хувьд ахиж байсан болон цаашид ахих сонирхол бий эсэх, ажилдаа сэтгэл хангалуун байдаг эсэхийг асуусан. Түүнчлэн ХБ-ийн тархалтыг илүү дэлгэрэнгүй харахын тулд оролцогчдоос эрүүл мэндийн ямар хүндрэл бэрхшээлтэй болохыг ХБ-ийн төрлийн ангиллаар асуусан.

ХБ-тэй ажилтан 60 асуултад, шууд удирдлага болон хамт олны төлөөлөл 43 асуултад хариулахдаа “маш санал нийлнэ”-ээс “огт санал нийлэхгүй” гэсэн 5 шкалаас сонгож хариулсан. Түүнчлэн тухайн асуулт өөрт нь хамааралгүй тохиолдолд “хамааралгүй”/“алгасах” сонголтыг хийсэн (Асуулгын дэлгэрэнгүйг Хавсралт 1, Хавсралт 2-оос харна уу).

Асуулгыг боловсруулах, бөглүүлэх, цуглуулахад баримталсан зарчим:

Асуулгын агуулгыг боловсруулахад НҮБ-ын конвенц болон аливаа судалгаанд баримталдаг хүний эрхэд суурилсан судалгааны стандартыг баримталсан. Үүнд: хувь хүнийг танигдахаас хамгаалах, сайн дурын оролцоог эрхэмлэх, асуулгын өмнө болон явцад асуулгад хариулахаас татгалзах эрхийг нь хүндэтгэх зарчмыг баримталсан. Мөн асуулгад оролцох эрхийг нь хангах үүднээс ТАЗ-ийн статистик бүртгэлд буй бүх ХБ-тэй ажилтанд асуулгыг хүртээмжтэй хүргэх, хариулах явцад хүндрэл учирсан үед туслах/туслуулах арга зүйн болон зохион байгуулалтын дэмжлэг үзүүлэх, институцийн дарамт эсвэл нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх, мөн нууцлалын баталгааг хангахын тулд хариултыг зөвхөн судалгааны баг дангаар хүлээн авахаар хязгаарласан. Тиймээс оролцогч нь хамааралгүй асуулгыг “алгасах” эсвэл хариулахаас татгалзах боломжтойгоор асуулт тус бүрийг боловсруулсан. Тухайн бэрхшээлийн төрөл, түүнтэй холбоотой мэдээлэл нь хувь хүний онцлог, нууцтай холбоотой эмзэг мэдээлэл тул энэхүү боломжийг олгосон болно¹⁶.

Баталгаажуулалт: Асуулгын оновчтой байдлыг баталгаажуулахын тулд судалгааны асуулгын боловсруулалтад зөвлөхүүдийн дэмжлэгийг авсан. Үүнд

¹⁶ Чанар, тоон зэрэг аливаа судалгаанд баримталдаг хүний эрхэд суурилсан ёс зүйн асуудлыг Кресвелл нарын “Судалгааны дизайн: Чанарын, тоон, холимог аргын хандлага” (2025)-аас дэлгэрэнгүй харна уу.

ХБ-ийн чиглэлээр докторын зэрэг хамгаалсан олон улсын зөвлөх, ХБ-ийн чиглэлээр төрийн болон төрийн бус байгууллагад ажиллаж ирсэн дотоодын мэргэжилтнүүдэд судалгааны асуулгыг хүргэж, асуулгын явцын болон эцсийн хувилбаруудад өгсөн саналыг нь тусган, логикийн уялдаа холбоо, хэл найруулга болон хэмжүүрийн нягтаршлыг сайжруулсан. Мөн туршилтын шугамаар ХБ-тэй нэг иргэн, ХБ-тэй арван ажилтанд асуулгыг явуулж бөглөх боломжтой байдлыг шалгасан. Үүний дараа ХБХХЕГ-ын удирдлага болон ажилтнуудын дэмжлэгтэйгээр асуумж болгон бэрхшээлийн төрөл бүрийн онцлогт нийцсэн эсэх, бөглөхөд хялбар эсэхээр нь ойлгомжтой байдлыг шалган, хариу саналд үндэслэн зарим асуултыг нарийвчилсан.

Асуулгын түгээлт болон хүчинтэй хариултууд: ХБ-тэй ажилтны асуулгыг судалгааны баг түгээж, шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллийн асуулгыг ТАЗ-өөр дамжуулан түгээсэн. Цаг хугацаа тулгуу, энэ төрлийн асуулгад оролцогчид танил эсэх нь тодорхойгүй зэрэг нөхцөл байдлыг харгалзан ТАЗ-ийн дэмжлэгийг авсан. Тухайлбал, судалгааны багийн удирдагч ТАЗ-ийн “7-4-10¹⁷ цахим уулзалтад оролцож, цахим судалгааны зорилго, ач холбогдол, хамрах хүрээ, асуулгыг бөглөх зөвлөмж зэргийг төрийн байгууллагын удирдлага болон хамт олны төлөөлөлд танилцуулсан. Асуулгын судалгааг тараах/цуглуулах үе байгууллагуудын санхүүгийн жилийн эцсийн тайлан гаргах зэрэг ажлын ид оргил үетэй давхцаж таарсан ч уг судалгаа нь анх удаа төрийн албан дахь ХБ-ийн хөдөлмөрийн асуудлыг хөндөж буйг онцлон хамтран ажиллахыг хүссэн.

Асуулгыг 2025 оны 12 дугаар сарын 4-нөөс 12 дугаар сарын 18-ны хооронд цахимаар түгээж авсан. Ингэхдээ ХБ-тэй ажилтанд зориулсан асуулгыг ТАЗ-ийн нэгдсэн мэдээллийн санд бүртгэлтэй нийт 5,978 ХБТАХ-дын 5,213 ажилтанд илгээсэн (Асуулга, түүний хариултын хүчинтэй байдлын талаар өмнө Хүснэгт 1-т дэлгэрэнгүй тайлбарласныг харна уу). Харин ХБТАХ-тай хамт ажилладаг шууд удирдлага болон хамт олны төлөөлөлд зориулсан асуулгыг ТАЗ болон ТАЗ-ийн 54 салбар зөвлөлөөр¹⁸ дамжуулсан бөгөөд ТАЗ-ийн нэгдсэн мэдээллийн санд бүртгэлтэй төрийн байгууллагуудын нийт удирдлагад мэдээлэл хүрсэн гэсэн үг

¹⁷ 7-4-10 гэдэг нь ТАЗ-өөс “төрийн албан хаагчдад ажлын байранд мэдээлэл өгөх зорилгоор 7 хоног бүрийн 4 дэх өдрийн 10 цагаас” зохион байгуулдаг сургалт, мэдээллийн цагийг товчилсон нэр (ТАЗ, 2025, хууд.50.). Судалгааны танилцуулгыг 2025 оны 11 дүгээр сарын 27-ны өдөр ТАЗ дээр зохион байгуулсан уулзалтаар олгосон.

¹⁸ Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрэмд зааснаар аймаг, нийслэл, яам, агентлагт ТАЗ-ийн орон тооны бус 54 салбар зөвлөл үйл ажиллагаа явуулж байна (ТАЗ, 2025, хууд.56.)

юм.

Асуулгыг түгээх явцад имэйл хаяг буруу (алдаатай бичигдсэн), тухайн хаягаар имэйл хүлээн авах боломжгүй зэрэг шалтгааны улмаас 455 асуулга буцаж ирсэн. Мөн асуулгыг түгээсэн эхний 3 хоногийн байдлаар 500 гаруй хариулт ирсэн нь хангалтгүй байсан тул хугацааг 12 дугаар сарын 18-ны өдөр хүртэл сунгаснаас гадна урьдчилан төлөвлөсний дагуу хариулж амжаагүй албан хаагчдад хандан судалгаанд оролцох хүсэлтийг дахин илгээх, харьяа нутаг дэвсгэрийн Засаг даргын тамгын газартай холбогдон дэмжлэг хүсэх зэргээр ТАЗ болон Удирдлагын академийн зүгээс оролцоог нэмэгдүүлэх зорилгоор хоёр удаа хандалт хийсэн.

3.2.3. Өгөгдлийн боловсруулалт

Боловсруулалтыг хийхдээ өмнөх 3.1-р дэд хэсэгт дурдсанчлан ирсэн бүх хариултыг цэвэрлэн шүүж, кодчилж, улмаар хүчингүй хариултыг хассанаар ХБ-тэй ажилтны 562 хариулт, шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллийн 867 хариултыг STATA программ ашиглан үндсэн мэдээллийн болон хамаарал, шугаман регрессийн анализ хийж шинжилсэн. Нөлөөллийн хүчин зүйлийг тодорхойлох хэсэгт ТАЗ-ийн нэгдсэн мэдээллийн санд хадгалагдаж буй “цалин”, “ажилласан жил” зэрэг тоон үзүүлэлтүүдийг ашигласан. Түүнчлэн 4-р бүлэгт харуулсанчлан ХБ-тэй ажилтны хариултын найдвартай байдлыг ТАЗ-ийн үндсэн мэдээлэлтэй тулгаж шалгасан. Үүнээс гадна, уг судалгааны үр дүнг төрийн албанд ажиллаж буй нийт ХБ-тэй ажилтан/эх олонлогтой харьцуулах замаар асуултын дагуух дүр зургийг бүхэлд нь тайлбарлах боломжтой болсон. Мөн ХБ-тэй ажилтан болон тэдний шууд удирдлага, хамт олны төлөөлөл ямар асуултад ижил төстэй эсвэл өөрөөр хариулж байгааг харьцуулахын тулд оролцогчдын байгууллагын регистрийн дугаарыг хооронд нь тулган, хоорондоо тулсан оролцогчдын хариултад анализ хийсэн.

А, Б, В бүлэг асуумжийн хариултыг ХБ-ийн төрөл болгоноор “маш санал нийлнэ”, “ерөнхийдөө санал нийлнэ” хариултыг 0-д хувиргасан эерэг хариултад, “огт санал нийлэхгүй”, “санал нийлэхгүй” хариултыг 1-т хувиргасан сөрөг хариулт болгон ангилж, хамаарал бий эсэхийг шалгасан.

3.3. Зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлэг буюу чанарын судалгаа

Зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлэг нь тодорхой сэдвийн хүрээнд ихэвчлэн хагас бэлтгэсэн асуултын дагуу чөлөөтэй бөгөөд харилцан ярилцдагаараа ганцаарчилсан ярилцлагатай төстэй боловч тодорхой тооны тэгэхдээ ижил

төстэй хүмүүс нэг дор цугларч ярилцдагаараа онцлог болно. Мөн зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлгийн үед эсрэг тэсрэг санал бодол хөндөгддөг ч эцсийн үр дүнд оролцогчид нэгдмэл ойлголтод хүрэх явдал чухал байдаг (Krueger, 2016).

Уг судалгааны зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлгээр ХБ-тэй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн орчин, сурч хөгжихтэй холбоотой асуудлыг тухайн хүний хувийн өнцөг, тухайн байгууллагын түвшинд ямар байгааг нээлттэй, чөлөөтэй харилцан ярилцах замаар тодорхойлох, тулгарч буй асуудал, эрэлт хэрэгцээг тодотгон нягтлах зорилготой байсан.

Зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлэгт өмнөх 3.1-р дэд хэсэгт дурдсанчлан асуулгын судалгааны нээлттэй асуултад тодорхой хариулт өгсөн оролцогчдыг урьсан. ХБ-тэй 26 албан хаагчаас 10 хүн, шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллийн 95 хүнээс 15 хүн, мэргэжлийн байгууллагын албан хаагчдаас 19 хүн тус тус оролцсон.

Зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлгийг оролцогчдын орон зайн байршил, судалгааны цаг хугацааны боломж, өдөр гарагийг ¹⁹ тооцон дараах байдлаар зохион байгуулсан.

а) Цахим буюу Зүүм хэлбэрээр:

- ХБ-тэй төрийн албан хаагч, ажилтнуудтай хийсэн хэлэлцүүлэг: 2026 оны 1 дүгээр сарын 26-ны өдөр (Даваа гараг), 15:30-17:30 цаг
- Шууд удирдлага, хамт олны төлөөллүүдтэй хийсэн хэлэлцүүлэг: 2026 оны 1 дүгээр сарын 30-ны өдөр (Баасан гараг), 14:00-16:00 цагт тус тус зохион байгуулсан

б) Танхимын хэлбэрээр:

- Мэргэжлийн эксперт зэрэг ХБ-ийн асуудал хариуцсан холбогдох талууд: 2026 оны 2 дугаар сарын 12-ны өдөр ХБХХЕГ-ын уулзалтын танхимд 14:00-17:00 цагт зохион байгуулсан.

Хэлэлцүүлгийн хөтөлбөрийг гаргахдаа ХБ-тэй албан хаагч, тэдний шууд удирдлага болон хамт олны төлөөлөл нь асуулгын судалгаанд оролцсон хүмүүс тул тэдэнд:

¹⁹ Орон нутгаас мөн цахимаар зохион байгуулахад оролцогчдын хувьд долоо хоногийн эхний өдрүүд ачаалалтай байж болохыг тооцож, ХБ-тэй албан хаагчдын хэлэлцүүлгийг 2026 оны 1 дүгээр сарын 23-ны (Баасан) өдөр, шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллийн хэлэлцүүлгийг 2026 оны 1 дүгээр сарын 28-ны (Лхагва) өдөр төлөвлөсөн байсан. Гэвч Төрийн албаны зөвлөлөөс төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас "чадамжийн оношилгоо" авах үйл ажиллагаа давхацсан тул дээрх хоёр бүлгийн хэлэлцүүлгийг хойшлуулж, 1 дүгээр сарын 26 болон 1 дүгээр сарын 30-ны өдрүүдэд тус тус зохион байгуулсан болно.

- Судалгааны урьдчилсан үр дүнг танилцуулах (Судалгааны баг)
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой хууль эрх зүйн мэдлэг, мэдээлэл хүргэх (Судалгааны багийн зөвлөхүүдийн төлөөлөл)
- Оролцогчдын хэлэлцүүлгийг өрнүүлэх (Идэвхжүүлэгч)

гэсэн дарааллыг баримталсан. Ингэснээр, нэг талаар, бие биеэ танихгүйн дээр зайнаас цахимаар оролцож буй хүмүүст шинэ мэдээллийг хүргэх, нөгөө талаар, ХБ-ийн талаарх хууль эрх зүйн зөв тайлбар, танилцуулга өгснөөр хэлэлцүүлэгт аажмаар орох урьдчилсан нөхцөлийг бүрдүүлэхийг зорьсон.

Аливаа зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлгийн дагуу идэвхжүүлэгчийн оролцоотой хэлэлцүүлгийг зохион байгуулсан. Эхний болон сүүлийн хэлэлцүүлгийг судалгааны багийн гишүүд, хоёр дахь хэлэлцүүлгийн үеэр ХБ-ийн чиглэлээр дадлагажуулагчаар ажилладаг хоёр хүн идэвхжүүлэгчийн үүргийг гүйцэтгэсэн.

- Эхний хэлэлцүүлэгт 10 хүн оролцож, “хөдөлмөрийн нөхцөл”, “удирдлага, хамт олны харилцаа”, “ХБ-ийн ойлголт” гэсэн сэдвийг хөндсөн.
- Хоёр дахь хэлэлцүүлэгт 15 хүн оролцож, хоёр жижиг бүлэгт хуваагдсан. Хоёр бүлэгт 12 болон 13 хүнээр санамсаргүй аргаар Зүүмийн “өрөөнүүдэд” хуваарилж, “тулгардаг бэрхшээл”, “ХБ-ийн ойлголт”, “хууль эрх зүйн дэмжлэг”, “сайн бөгөөд авууштай туршлага” зэрэг сэдвийн талаар ярилцсан.
- Гуравдахь хэлэлцүүлгээр судалгааны үр дүнгийн нэгтгэл болгож хөндсөн “ХБ-ийн талаарх ойлголт болон нэр томъёо”, “хууль хоорондын уялдаа холбоо”, “байгууллагын дотоод журмын зохицуулалт” гэсэн үндсэн гурван сэдвийн дагуу ярилцсан. Гуравдахь хэлэлцүүлгийг мэргэжлийн байгууллагын ажилтны төлөөлөл, ХБ чиглэлийн мэргэжлийн хүмүүсийн дунд зохион байгуулсан тул хөтөлбөрт хууль эрх зүйн мэдлэг, мэдээллийн хэсгийг оруулаагүй болно (Хавсралт 8-аас харна уу).

Бүлэг тус бүрийн хэлэлцүүлгийн үеэр идэвхжүүлэгчид зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлэг явуулах зарчмын дагуу өөрийгөө танилцуулах; хоорондоо товч танилцах; хэлэлцүүлгийн зорилгыг дахин сануулах; дөхүүлэх асуулт тавих; ярихад найрсаг уур амьсгалыг хадгалах, “сүүдэрт” буюу ярихгүй үлдэх хүнийг урин оролцуулах, ямар ч илэрхийллийг буруушаахгүй байх, тодруулах асуулт тавих; нэгтгэл хийж саналыг нь асуух зэрэг байдлаар удирдсан (Flick, 2005).

Бүх хэлэлцүүлгүүд товлосон цаг минутын хүрээнд үргэлжилсэн. Үүнд:

- Нэгдүгээр хэлэлцүүлэг 60 минут үргэлжилсэн.
- Хоёрдох хэлэлцүүлэг 50-55 минутын турш “хоёр өрөө”-нд хуваагдсан жижиг бүлгийн хэлбэрээр үргэлжилж, эцсийн нэгдсэн хэсэгт өрөө/бүлэг тус бүрт хөндсөн асуудлыг танилцуулсан.
- Гуравдах хэлэлцүүлэг 70 минут үргэлжилсэн.

Хэлэлцүүлгийн сэдвийг тогтоохдоо чөлөөт хариултын агуулгыг тусад нь шүүж, судалгааны дэд сэдэвтэй шууд хамааралтай болон бусад хэмээн ангилсан. Өөрөөр хэлбэл, А) хөдөлмөр эрхлэлт болон Б) сурч хөгжих эрэлт хэрэгцээ, хүсэл сонирхол, хүндрэл бэрхшээл, сайн туршлага, бодит байдал зэрэгтэй холбоогүй хариултыг В) бусад ангилал²⁰ болгосон (Зураг 1-ийг үзнэ үү).

Улмаар хариулт тус бүрт утгын ангиллыг гаргаж, хамгийн түгээмэл агуулга буюу сэдвийг тогтоосон. Энэ нь чөлөөт хариултын агуулгыг “хайгуулын арга”-аар²¹ кодчилж бүлэглэсэн гэсэн үг юм (Saldana, 2016). ХБ-тэй ажилтан болон тэдний шууд удирдлага, хамт олны төлөөллийн дунд давхардсан болон давхардаагүй сэдвүүдийг Хүснэгт 3-аар харуулсан болно.

Хүснэгт 3. Хэлэлцүүлгийн давхардсан болон давхардаагүй сэдвүүд

Сэдэв	ХБ-тэй ажилтан	Шууд удирдлага, хамт олон	Мэргэжлийн байгууллага
Хөдөлмөрийн биет орчин	◎		
Байгууллагын дотоод журам: ажил, амралтын цаг, чөлөө, зохион байгуулалт	◎	◎	◎
Цалин хөлс, урамшуулал	◎	◎	
Төсөв, санхүү	◎	◎	
Бусад дэмжлэг	◎	◎	◎
Сургалт	◎	◎	◎
ХБ-тэй ажилтны бодит байдал	◎	◎	
Удирдлага, хамт олны ХБ-тэй ажилтанд хандах хандлага	◎	◎	
ХБ-ийн талаарх ойлголт, мэдлэг	◎	◎	◎

Эх сурвалж: Чөлөөт хариултын боловсруулалтаас

Боловсруулалтыг хийхдээ судалгааны сэдвийн дагуу:

- хөндөж буй тухайн сэдвийн дагуу оролцогч ямар байр суурь илэрхийлж

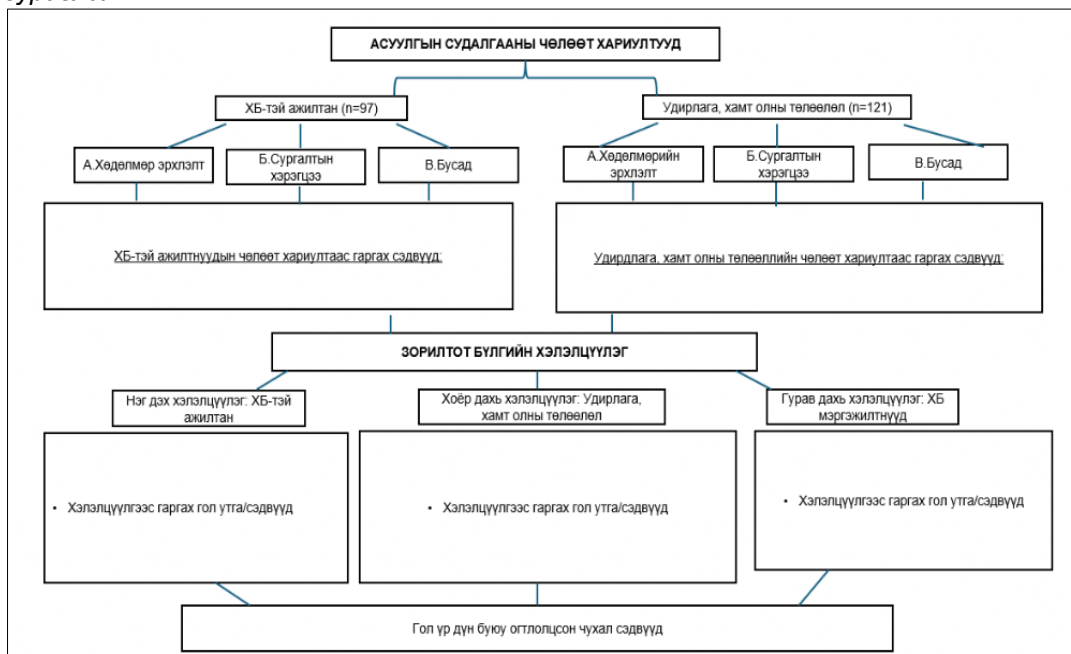
²⁰ Дараах агуулга бүхий хариулт үүнд багтсан болно: хөдөлмөр чадвар алдалтын хугацааг 3-5 жилээр сунгах; группийг хугацаагүй олгож байх; хөдөлмөрийн чадвар алдсаны мөнгийг нэмэх; хагалгааны үнэ төлбөрийг багасгах хүсэлтэй; групп сунгуулахад маш хүндрэлтэй байдаг; группээс хасдаг асуудлыг шийдэж өгмөөр байна; ипотекийн зээлийг хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр олгодог баймаар байна; жилд сувилал, эмнэлэгт хэвтүүлэх; протез хаана солиулж болох бол; татвар багасгаж өгвөл; тэтгэврийн насыг өөрчлөх/урагшлуулах; нийгмийн баталгааг хангах; орон сууцанд хамрагдах хүсэлтэй байна; эрүүл болохыг хүсэж байна зэрэг.

²¹ “Хайгуулын арга” буюу exploratory methods гэдэг нь өгөгдлийг илүү нарийн задалж ангилал үүсгэхийн өмнөх шатанд хийгддэг чанарын судалгаанд ашигладаг нээлттэй бөгөөд урьдчилсан шинжилгээ болно. Илүү дэлгэрэнгүйг Saldana (2016)-аас харна уу.

(ээрэг, сөрөг, төвийг сахисан),

- тэрхүү/эсвэл тэдгээр санааг бусад нь дэмжиж/эсвэл зөрөлдөж байгаа эсэх,
- харилцан ярианаас шинэ бодол/дүгнэлт урган гарч буй эсэх, нэгдсэн ойлголт үүссэн эсэхэд анхаарсан.

Зураг 1. Чөлөөт хариулт болон зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлгийн үр дүнг нэгтгэх зураглал



Эх сурвалж: Асуулгын чөлөөт хариулт болон Кресвелл (2024) нарын эх сурвалжид үндэслэн гаргав.

Асуулгын судалгааны нээлттэй хариултын үр дүнг зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлэгтэй хэрхэн уялдаж буйг Зураг 1-д тусгасан бөгөөд үр дүнг нэгтгэн дараагийн бүлэгт харуулав.

БҮЛЭГ ДӨРӨВ: СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

Тус бүлгийн 4.1-р дэд бүлэгт асуулгын судалгаанд оролцогчдын үндсэн мэдээлэлд тулгуурлан ХБ-тэй ажилтны дүр зургийг гаргана. Ингэхдээ манай улсын хэмжээнд бүртгэгдсэн нийт ХБ-тэй 110 мянга гаруй иргэд болон ТАЗ-ийн нэгдсэн мэдээллийн санд бүртгэгдсэн ХБ-тэй нийт 5,978 төрийн албан хаагчдын зарим мэдээллийг ашигласан. Оролцогчдын тархалт болон үндсэн мэдээллийг нэгтгэн хүснэгтээр харуулсан бөгөөд онцлох үр дүнг илүү дэлгэрэнгүй дурдсан (Хүснэгт 4-өөс Хүснэгт 6, Зураг 2-ыг харна уу). Улмаар, 4.2-р дэд бүлэгт ХБ-тэй хүний хөдөлмөрлөх эрхийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой үндсэн ойлголт; 4.3-р дэд бүлэгт хөдөлмөрийн орчин; 4.4-р дэд бүлэгт сургалтын хэрэгцээний талаар ямар үр дүн гарсныг нэгтгэсэн болно.

Дэд хэсгүүд болон бүлгийн төгсгөлд оруулсан “Нэгтгэл болон хэлэлцүүлэг”-т зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлэг болон тойм судалгааны үр дүнг тусгасан. Хэлэлцүүлгийн хэсэгт дараа дараагийн судалгааны түвшинд ашиглаж болох таамаглалын чанартай асуудлыг хөндсөн.

Дэмжих нотолгоо болгох зорилгоор уг 4-р бүлгийн төгсгөлд үр дүнг хүснэгт, зурган хэлбэрт нэгтгэн, “Дагалдах хавсралт” болгож оруулсан (Дагалдах хавсралтын Хүснэгт 4.2.А-аас 4.4.Г, Зураг 4-өөс 4.4.А-г харна уу).

4.1. ХБ-тэй ажилтны дүр зураг

Тус судалгаанд оролцсон ХБ-тэй төрийн албан хаагчдын хариултаас шаардлагад нийцсэн 562 хариултыг авч судалгааны боловсруулалтыг хийсэн. (Иймд цаашид судалгаанд оролцогч гэдгийн доор 562 оролцогчийг ойлгоно. Судалгаанд хамрагдсан ХБ-тэй ТАХ-ын тоо ба шаардлагад нийцэж боловсруулалтад оруулсан хариултыг зөрүүг арга зүйн бүлэгт тодорхой тайлбарласан.)

Энэ дэд хэсэгт ХБ-тэй ажилтны гэр болон ажил хооронд зарцуулдаг хугацаа, зай, тээврийн хэрэгсэл ашигладаг эсэх; ХБ-ийн төрөл, тэр дундаа ХБ-тэй ажилтны бэрхшээлийн талаар өгсөн ангилал; хөдөлмөрийн чадвар алдалт; ажилдаа сэтгэл ханамжтай байдаг эсэх; цаашид шат ахин дэвших сонирхол бий эсэх талаар онцлох үр дүн гарсан тул илүү дэлгэрэнгүй танилцуулна.

Судалгаанд оролцогчдын нас, хүйс, боловсрол, орон нутгийн байршил, алба хашдаг төрийн албаны ангилал, албан тушаалын ангилал, ажилладаг байгууллага, эрхэлдэг ажлын талаарх мэдээллийг дараах Хүснэгт 4-6-д нэгтгэн

харууллаа. Бүхэлдээ нас, хүйс, боловсрол, албан тушаал, төрийн албан тушаалын ангилал зэрэг үндсэн зарим мэдээллийн хувьд ХБ-тэй 562 ажилтны үзүүлэлт төрийн албанд ажиллаж буй нийт эх олонлогийн (5,978 хүний) үзүүлэлттэй ойролцоо байсан болно. Үүгээр оролцогчид нь эх олонлогоо төлөөлж байна гэж хэлж болно.

Хүснэгт 4. ХБ-тэй албан хаагч, ажилтны нас

Үзүүлэлт	Мин	Мах	Дундаж	Стандарт хазайлт
ХБ-тэй 562 ажилтан	23	62	44	8.5
Эх олонлог 5,978 ажилтан	19	73	45	7.8

Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүнгээс болон ТАЗ-ийн нэгдсэн мэдээллийн сангийн 2025 оны мэдээлэлд тулгуурлан гаргасан.

Хүснэгт 5. ХБ-тэй ажилтны хүйс

Үзүүлэлт	Эзлэх хувь	
	Эрэгтэй	Эмэгтэй
ХБ-тэй 562 ажилтан	35%	65%
Эх олонлог 5,978 ажилтан	38%	62%
Монгол Улсын хэмжээнд бүртгэлтэй нийт ХБ-тэй хүмүүс*	57%	43%

Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүн, ТАЗ-ийн нэгдсэн мэдээллийн сангийн 2025 оны мэдээлэл, ҮСХ-ны өгөгдлийн нээлттэй сангийн мэдээлэлд тулгуурлан гаргасан.

** ХБХХЕГ (2024)-ын 2023 оны үзүүлэлтийг ашиглав.*

Хүснэгт 6. ХБ-тэй ажилтан болон судалгаанд оролцсон шууд удирдлага, хамт олны төлөөллийн бусад мэдээллийн нэгтгэл /хувиар/

Үзүүлэлт		ХБА	ХБ-тэй нийт 5978	ШУ	ХО
Боловсрол	Бага	2.1	3.00%	0	0.7
	Сүүр	4.1	8.10%	0	1.5
	Бүрэн дунд	21	17.90%	0.9	8.5
	Техник мэргэжил	2	9.80%	0.3	2.8
	Мэргэжлийн тусгай дунд	7.5		0.6	3.7
	Дипломын дээд	6.6	2.10%	3.6	5
	Бакалавр	44	48.70%	46.9	57.3
	Магистр	12.6	9.90%	46.6	20.4
Доктор	0.2	0.40%	1.2	0.2	
Байршил	Архангай	4.1	2		
	Баян-Өлгий	0.9	3.2		
	Баянхонгор	0.5	2.8		
	Булган	0.5	2		
	Говь-Алтай	1.4	2.9		
	Говьсүмбэр	0.2	1		
	Дархан-Уул	7.3	2.8		
	Дорнод	0.2	4.5		
	Дорноговь	0	3.4		
	Дундговь	2.5	1.7		
	Завхан	3	3.3		
	Орхон	3.7	2.9		
	Сэлэнгэ	5.9	5.5		
	Сүхбаатар	12.3	3.3		
	Төв	0.4	2.6		
	Увс	0	4.7		
	Ховд	3.2	4		
	Хэнтий	1.1	3.7		
Хөвсгөл	2.3	3.7			
Өвөрхангай	7.7	4			
Өмнөговь	5.3	1.9			
Улаанбаатар	37.5	34.1			
Төрийн алба	Төрийн улс төр	1.3	1.6		
	Төрийн тусгай	1.1	1		
	Төрийн захиргаа	21.4	11.3		
	Төрийн үйлчилгээ	76.3	86.1		
Харъяа байгууллага	Бусад	23.8	17.6		
	Яам, агентлаг	1.4	3.3		
	Аймаг/нийслэлийн захиргаа	5.7	1.1		
	Сум/дүүргийн захиргаа	17.1	7.4		
	Боловсрол	26.7	49.9		
	Эрүүл мэнд	25.3	20.6		
Албан тушаал	Удирдах	7.8	6.3		
	Гүйцэтгэх	87.2	86.9		
	Туслах	5	6.8		
Эрхэлдэг ажил	Засаг дарга	1.2		3.6	2
	Байгууллага/нэгжийн дарга	6.4		65.5	6.3
	Мэргэжилтэн	16.9		8.4	28.4
	Байцаагч	3.7		1.5	3.9
	Багш	10.1		4.5	13.6
	Эмч	5.5		8.1	9.6
	Сувилагч	7.3		1.5	4.6
	Туслах ажилтан	6.6		0	3.9
	Үйлчлэгч	10.9		0.3	3.5
	Харуул, манаач	10.7		6.6	2.6
Бусад	20.6		0	21.7	
Байгууллагад ажилласан жил	1-2 жил	32.6		15.3	21.2
	3-5 жил	18.3		17.7	30.6
	6-8 жил	14.6		9.9	12.3
	9 дээш жил	34.5		57.1	35.9
Хамт ажилласан жил	1 жилээс бага			7.5	6.1
	1-2 жил			23.7	26.5
	3-5 жил			25.2	31.5
	6-8 жил			9.6	9.6
	9 дээш жил			24.6	16.9
Тодорхойгүй				9.3	9.4
НИЙТ/Хүн		562	5978	333	543

Тайлбар: ХБА- ХБ-тэй ажилтан, ШУ- шууд удирдлага, ХО- хамт олны төлөөлөл
Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүнгээс

ХБ-тэй төрийн албан хаагч **ажлын байрнаасаа хэр зайтай амьдардаг** болохыг

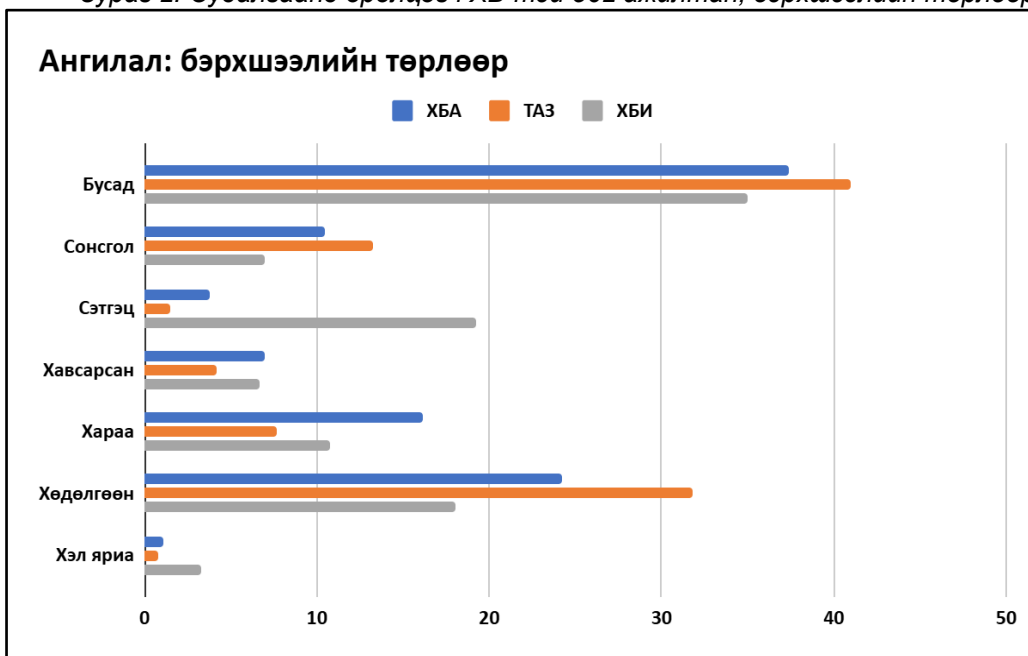
тодруулсан. Төрийн албанд ажиллаж байгаа ХБ-тэй ажилтан ажил албаа ямар орон зайд гүйцэтгэдгийг нь харвал нийт оролцогчдын 97 хувь нь 100 хувь ажлын байрандаа очиж ажилладаг бол зөвхөн 2 хувь нь заримдаа гэрээс, заримдаа зайнаас ажиллаж байна.

Гэрээсээ ажил хүртэл зарцуулдаг хугацааг харвал талаас илүү хувь (67%) нь 30 минут хүрэхгүй хугацаанд ажилдаа хүрдэг бол 60 минут болон түүнээс дээш хугацаа зарцуулдаг гэсэн хариулт цөөн (11%) байна.

Гэрээсээ ажил хүртлээ унаа ашигладаг эсэхийг харвал ХБ-тэй ажилтны 35 хувь нь алхдаг, 45 хувь нь хувийн унаагаар явдаг ажээ. Улмаар ажил хүртлээ бусдын дэмжлэг авдаг эсэхэд 91 хувь нь бие даан ганцаараа явдаг гэсэн бол хүндрэлтэй ч ганцаараа явдаг эсвэл бусдын дэмжлэг авдаг ажилтан цөөн, нийт хариултын 7 хувь болон 2 хувь тус тус эзэлж байна.

ХБ-ийн төрлийн хувьд: Судалгаанд оролцогчдын олонх буюу 37 хувийг “бусад” ангилал, удаахад нь 24 хувийг хөдөлгөөний бэрхшээлтэй төрийн албан хаагч эзэлж байна. Шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллөөс хамт ажилладаг ХБ-тэй ажилтны бэрхшээлийн төрлийг мэдэх эсэхийг асуусан бөгөөд хариултууд нь ХБ-тэй ажилтны өгсөн хариултын үр дүнтэй ойролцоо байсан болно (Зураг 2).

Зураг 2. Судалгаанд оролцогч ХБ-тэй 562 ажилтан, бэрхшээлийн төрлөөр



Тайлбар: ХБА- ХБ-тэй ажилтан, ШУ- шууд удирдлага, ХБИ- хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд
Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүнгээс

Өөрийгөө бэрхшээлийн “бусад” ангилалд багтаасан нийт 209 хариултыг дэлгэрэнгүй үзвэл: хавдрын бус дотор эрхтний эмгэг; хавдар; тархи болон захын мэдрэлийн системийн эмгэг; хөдөлгөөний эрхтний гэмтэл, эмгэг; арьс зэрэг

харшлын эмгэг зэрэг тайлбар байгаагаас дотор эрхтний хавдрын бус оноштой (25%) болон дотор эрхтний хавдартай (10%) гэсэн хариулт хамгийн олон байна. Эмгэг эсвэл оношоо тодорхойлоогүй гэсэн хариулт өгсөн нь 12 хувь байснаас гадна хамааралгүй хариулт өгсөн тохиолдлууд багагүй байсан.

“Хөдөлгөөний” бэрхшээлтэй гэсэн 136 хариултын задаргааг харвал: 88 ажилтан дэлгэрэнгүй хариулсан нь энэ төрлийн хариултын 65 хувийг эзэлж байна. Эдгээр дунд таяг ашигладаг ажилтан 40 хувь, протезтой 37 хувь, ортопед ашигладаг 19 хувь, тэргэнцэр ашигладаг 3 хувь байна. Эндээс төрийн албанд ажиллаж буй хөдөлгөөний бэрхшээлтэй хүмүүсийн дунд хөдөлмөрийн биет орчны тохируулгаас гадна “түгээмэл загвар” бүхий орчныг илүүтэй шаарддаг тэргэнцэртэй ажилтан тун цөөн, харин эрхтэн тогтолцооны хэсэгчилсэн тохируулга шаардлагатай ажилтан давамгайлсан байгааг харж болохоор байна.

Дээрх “бусад” болон хөдөлгөөний бэрхшээлтэй ажилтны эзлэх жин нь төрийн албанд ажиллаж буй энэ төрлийн бэрхшээлтэй нийт ХБ-тэй албан хаагчдын тооноос бага харагдах боловч бэрхшээлийн бусад төрлийн адил эх олонлог дотроо эхний хоёр байрыг эзэлж байгаагийн зэрэгцээ бүхэлдээ улсын хэмжээнд бүртгэлтэй нийт 110 мянга гаруй ХБ-тэй иргэдийн хангалттай төлөөлөл болж байгаа юм.

ХБ-тэй 562 ажилтны дунд хараа (16%), сонсгол (11%), хавсарсан (7%) бэрхшээлтэй оролцогч цөөн байсан. Энэ нь эдгээр ангилалд багтах хүмүүс төрийн албанд ажиллаж буй нийт эх олонлог дотор мөн адил цөөн байгаатай холбон тайлбарлаж болохоор байна (Зураг 2). Онцлох зүйл гэвэл, улсын хэмжээнд бүртгэлтэй нийт хараа, сонсгол, хавсарсан бэрхшээлтэй хүмүүсийн эзлэх жинтэй харьцуулбал төрийн албанд энэ төрлийн бэрхшээлтэй хүний эзлэх хувийн жин харьцангуй илүү байгаа нь харагдана.

Нөгөө талаас, төрийн албанд ажиллаж байгаа ХБ-тэй ажилтны дунд хэл яриа (1%) болон сэтгэцийн (4%) бэрхшээлтэй албан хаагч, ажилтан хамгийн бага хувийг эзэлж байна (Зураг 2). Улсын хэмжээнд бүртгэгдсэн ХБ-тэй 110 мянга гаруй хүний энэ төрлийн бэрхшээлийн эзлэх хувьтай харьцуулбал бага байгаа юм.

Бүхэлдээ, хэл яриа, сэтгэц, хөдөлгөөн, хараа, сонсголын бэрхшээлд багтах ХБ-тэй ажилтнууд тухайн ангиллынхаа хүнд хэлбэр гэхээсээ илүү хөнгөн хэлбэрийн ангилалд багтаж байна. Харааны бэрхшээлийн тухайд оролцогчдын дунд “бүрэн хараагүй” хүн 1 хувь эзэлж байгаа бол нэг нүд нь хардаггүй хүн 70 хувь, үлдсэн

29 хувийг сул хараатай хүн эзэлсэн байна. Сонсголын бэрхшээлтэй ажилтны хувьд ч “бүрэн сонсголгүй” хүн цөөхөн (8%), “сул сонсголтой” хүн дийлэнх (92%) нь байгаа юм. Хэл ярианы бэрхшээлтэй 6 оролцогч байгаагаас дөрвөн хүн “бүрэн биш ч бага зэрэг илэрхийлж чаддаг” гэсэн бол нэг хүн л “дуу авиа, үг хэллэгээр өөрийгөө илэрхийлэх боломжгүй” гэж үзсэн байна. Мөн сэтгэцийн бэрхшээлийн тухайд, “оюуны санаа”-ны бэрхшээлтэй гэсэн хариултыг 3 ажилтан өгсөн бол “сэтгэл мэдрэл”-ийн бэрхшээлтэй гэж өөрийгөө үнэлсэн хариулт дийлэнх хувийг (75%) эзэлж байна.

Судалгааны хүрээнд оролцогчдын **хөдөлмөрийн чадвар алдалтын** талаар асуусан болно. Нийт хариулагчдын дийлэнх олонх (71%) нь 50-69 хувь, цөөн хувь нь (29%) хөдөлмөрийн чадвараа 70-100 хувь алдсан хэмээн хариулсан байна.

Нийгмийн халамжийн хуулийн дагуу хөдөлмөрийн чадвараа 50 хувь ба түүнээс дээш хувиар алдсан насанд хүрсэн хүн нийгмийн халамжийн тэтгэвэр авах эрхтэй (Нийгмийн халамжийн тухай хууль, 2023) бөгөөд ингэснээр ХБ-тэй албан хаагч ч нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд хамрагдах боломжтой байна (Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, 2016). Үүний зэрэгцээ, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу, нийгмийн халамжийн тэтгэвэр авах нь ажил олгогчийн зүгээс цалин хөлсийг бууруулах үндэслэл болохгүйг зааж өгсөн байна (Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2022). Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөрийн чадвар алдалтын үнэлгээ нь ХБ-тэй хүнд нийгмийн халамж үйлчилгээ авах эрхийг тодорхойлсон гол шалгуур болохын зэрэгцээ тухайн хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг хориглоогүй чухал үзүүлэлт гэж хэлж болохоор байна.

Гэвч комиссын үнэлгээний²² дагуу хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсан эсвэл эдгэх, эмчлэгдэх гэсэн оноштой хүн болгоныг ХБ-тэй гэж үзэх эсэх нь зөв үү гэсэн асуулт урган гарч байгаа юм. Асуулгын нээлттэй хариулт болон хэлэлцүүлгээр өвчин эмгэгтэй, түүнээсээ болж шөнийн цагаар эсвэл орон нутагт томилолтоор ажиллахад хүндрэлтэй байдаг хэдий ч өөрийгөө ХБ-тэй гэж үздэггүй эсвэл ийм

²² ХБХЭТ хуулийн 37 дугаар зүйлийн 37.2.2 болон 37.2.3-ын заалтад хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хэмжээ, хугацааг нийгмийн даатгалын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын дэргэд ажилладаг эрүүл мэндийн магадлалын зөвлөл буюу комисс тооцно хэмээн заасан байна (Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, 2016). Сүүлийн үед хөдөлмөрийн чадвар нь 70-100 хувь алдагдсан иргэдийн эзлэх хувь өсөх хандлагатай (Сүүдэр илтгэл, 2023, хуудсд.18-21) бөгөөд үүний цаана НҮБ-ын конвенцыг даган мөрдөж буй олон улс, тэр дундаа хөгжилтэй орнуудад ашигладаг үнэлгээ, дахин үнэлгээний шинэ тогтолцоо нэвтрүүлж эхэлсэнтэй холбоотойгоор өмнө нь бүртгэгдээгүй тохиолдлууд ил болсон (Конвенцын зөвлөмж, 2025, хуудсд.13-16) гэж үзсэн байна.

ангилалд хамааруулах эсэхэд эргэлзэж байсан; судалгаанд хамрагдах болсноор өөрийгөө ХБ-тэй гэж “тооцогдох” болсонд гайхсан зэрэг байдал илэрсэн болно. Энэ нь тухайн ажилтан “эрүүл саруул хүнтэй ижилхэн ачаалал” үүрч чадахгүй байгаа нь өөрийнх нь өвчин эмгэгтэй холбоотой, тиймээс групп тогтоолгосон; хөдөлмөрийн чадварын хувьд “хуучин хэвэндээ буцаж орохгүй” тул “группийн хугацааг сунгах”, “группийн мөнгийг нэмэх” зэрэг хэрэгцээ, сонирхол байгаа хэдий ч ХБ гэсэн ангилал өөрт нь “эвгүй”, бусдад тайлбарлахад “амаргүй, шалтаг тоочиж, ажлаас зугтсан мэт” гэсэн сөрөг утгаар тусдаг, тиймээс “хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн гэдэг нэр томъёог зөөллөх” зэрэг саналыг удирдлага, хамт олны зүгээс илэрхийлсэн байгаа болно.

Нөгөө талаар, хувь зааж тогтоосон “чадвар алдалт” гэсэн ерөнхий нэршил нь ДЭМБ-ын ICD-10 аргачлал буюу хүний эрүүл мэнд, эрхтэн тогтолцоонд гарсан өөрчлөлт, өвчин, эмгэгийн жагсаалтын дагуу тогтоож байгаагаас “тэдэнд тохирсон үйлчилгээ, бодлого, арга хэмжээг оновчтой хүргэж чадахгүй байна” (ГБХНХЯ, 2024 оны 9 дүгээр сарын 11 өдрийн мэдээ: <https://mlsp.gov.mn/content/detail/3415-ээс>). Хүний эрхийн талаарх олон улсын жишиг, “хүн төвт” бодлогын үүднээс бол олон улсад тухайн хүнд халамжийн, үйлчилгээний, нийгмийн оролцооны, хөдөлмөр эрхлэлтийн ямар дэмжлэг чухал бөгөөд хэрэгцээтэй байна түүнийг нь дэмжсэн бодлого, стратеги, аргачлалыг нэвтрүүлж байна (АРО, 2025). Тухайлбал, ХБ-ийг “ICF” аргачлалаар үйлдлийн чадварыг²³ тогтоож байгаа улс орнууд тухайн хүнийг өдөр тутмын нийгмийн харилцаанд оролцоход яг ямар үйлдэл нь хязгаарлагдаж байгааг тодорхой түвшинд хуваан тогтоож байна. Ингэснээр ХБ-тэй иргэнд чиглэсэн бодлого, үйл ажиллагаанууд нь халамжийн бодлогоос гадна сурч боловсрох, мэргэшил эзэмших, хөдөлмөр эрхлэх замаар нийгмийн харилцаанд оролцох талыг баримтлахтай холбогдож байна.

Манай орны хувьд ICF, Вашингтоны бүлгийн багц²⁴ зэрэг ХБ-ийг илүү өргөн

²³ ICF гэдэг нь International Classification of Functioning, Disability and Health гэсэн үгийн товчлол бөгөөд монгол хэлэнд биеийн үйлдэл, үйл ажиллагааны олон улсын ангилал гэж орчуулсан байна. Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллагаас 2001 онд танилцуулсан энэ ангиллын дагуу ХБ-тэй иргэний эрүүл мэндийн байдал, үйлдлийн чадамж, эдгээрт нөлөөлж буй орчны хүчин зүйлсийг үндсэн 6 ангиллаар цогцод нь үнэлдгээрээ эрүүл мэндийн уламжлалт загвараас ялгаатай ажээ (Bickenbach, 2020). Манай улсад энэхүү аргачлалыг нэвтрүүлэх ажил эхэлсэн бөгөөд тухайн хүний талаар цуглуулсан их хэмжээний мэдээлэлд үндэслэн оновчтой, зөв бодлого боловсруулах зэрэг боломжийг бий болгож байгаа ч бодит байдалд нэг хүнийг үнэлэхэд цаг хугацаа их ордог, мэргэшсэн мэргэжилтэн дутмаг зэрэг бэрхшээл тулгарч байгаа ажээ (“Хөгжлийн бэрхшээл ба хөдөлмөр эрхлэлт-2021” Эрдэм шинжилгээний онол практикийн IX хурлын эмхэтгэл, 2021)

²⁴ Вашингтоны бүлэг гэдэг нь хүн амын тооллого болон үндэсний судалгаанд ашиглах ХБ-ийн хэмжигдэхүүний олон улсын түвшинд харьцуулагдахуйц байдлыг дээшлүүлэх зорилгоор 2001 онд

хүрээнд үйлдэл болон эргэн тойрны саадтай хамтад нь авч үздэг арга аргачлалыг туршиж эхэлсэн хэдий ч хүний эрхтэн тогтолцооны бүтцийн алдагдлыг оношилж, улмаар эдгэх/эс эмчлэгдэх зэрэг хугацаагаар тооцож ирсэн “хөдөлмөр алдалт”-ыг тогтоох ангилал нь бодит амьдралд ХБ-тэй хүмүүсийн нийгмийн амьдралд оролцох боломжийг нь хязгаарлах төдийгүй бүхэлдээ ХБ-тэй хүмүүсийг хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй гэсэн хэвшмэл ойлголтыг түгээхэд нөлөөлдөг хүчин зүйлийн нэг байж болох юм.

ТАЗ-ийн бүртгэлийн хувьд хөдөлмөрийн чадвар алдалтын түвшинг харуулсан мэдээлэл байхгүй байгаа нь хувь хүний нууцлалтай холбоотой байж болох ч уг асуудлыг ХБ-ийн ангиллын хамт, эдгээрийг уялдаа холбоонд нь авч үзэх нь зүйтэй байна.

Судалгааны үр дүн болгож онцлох зүйлд оролцогчид ажилдаа сэтгэл ханамжтай байдаг эсэх, албан тушаалын хувьд ер нь цаашид өсөн дэвших сонирхолтой эсэх талаарх үр дүн орж байна.

ХБ-тэй ажилтны дунд албан тушаалын хувьд **ахиж дэвшиж байсан** эсэхийг асуухад нийт хариулагчдын 44 хувь нь “тийм” гэж хариулсан бол үлдсэн 56 хувь нь “үгүй” гэж хариулсан байна. Өөрөөр хэлбэл, ХБ-тэй ажилтны дунд тушаал дэвшиж байсан хүн тал хүрэхгүй хувьтай байсан ба харааны, сонсголын, сэтгэцийн бэрхшээлтэй ажилтны дунд “үгүй” гэсэн хариулт давамгайлж, харин бусад болон хөдөлгөөний бэрхшээлтэй ажилтны дунд “тийм” гэж хариулсан хүн олон байна.

байгуулсан олон улсын хамтын хүчин чармайлт ажээ (ADB, 2019, хууд.50) Уг зорилгын хүрээнд манай уламжлалт эрүүл мэндийн оношилгоонд суурилсан хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хэмжүүрээс илүү өргөн, үйлдлийн чадварын хүндрэлийг тодорхойлох асуултыг богино болон өргөтгөсөн багц асуулт болгон боловсруулж, “өрхөд суурилсан түүвэр судалгаа, хүн амын тооллогын асуулгад ашиглаж, мэдээлэл цуглуулахыг зөвлөмж болгосон байдаг”. Богино багц асуулгаар харах, сонсох, алхах/авирах, тогтоох/эсвэл анхаарал төвлөрөх, өөртөө халамж тавих, харилцах гэсэн 6 багц үйлдлийн чадвар алдагдсан эсэхийг “бэрхшээлгүй”, бага зэрэг бэрхшээлтэй”, “маш их бэрхшээлтэй”, “огт чадахгүй” гэсэн ангиллаар тодорхойлдог байна. “Вашингтон бүлгийн стандартын дагуу дээрх 6 үйлдлийн дор хаяж нэг үйлдлийн хувьд “маш их бэрхшээлтэй” эсвэл “огт чадахгүй” гэж хариулсан хүнийг үйлдлийн чадвар алдалттай гэж тодорхойлж авч үзэхийг зөвлөмж болгосон байдаг” байна (ХНХЯ ба ЖАЙКА, 2020, хуудсд.14-15). Харин манай улсад хүний ХБ-тэй эсэхийг тогтоохдоо Эрүүл мэндийн сайд болон Хөдөлмөр Нийгмийн хамгааллын сайдын хамтарсан тушаалаар батлагдсан “Хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь, хугацааг тогтоох тухай журам”-д тусгасан өвчний төрөл бүрийн оношийг үндэслэж, үйлдлийн чадвар алдалт болон оролцоонд нь учирч буй саад бэрхшээлийг харгалзан үзэж чадахгүй байна гэж үзжээ (Сүүдэр илтгэл, 2023). Угтаа эрүүл мэндэд суурилсан загвар нь ХБ-д хандах түүхэн хандлагын нэг хэлбэр бөгөөд ХБ-ийг бурхны гэсгээл гэж үздэг байснаа сэргэн мандалтын үеэс хойш өрнийн анагаах ухаан хөгжихийн хэрээр ХБ нь бие, сэтгэц эмгэг согог гэсэн ойлголтоор солигдож, улмаар ХБ-тэй хүнийг “эмчилж, сайжруулж, [...] хэвийн болгох нь эн тэргүүний хэрэгцээ” хэмээн эмнэлэг, сувиллын үйлчилгээгээр хангах эрүүл мэндийн загвар болж хөгжсөн ажээ (Хөгжлийн бэрхшээл ба хүний эрх, 2020, хууд.20, хууд.23.).

Мөн оролцогчдын **цаашид ахиж дэвших сонирхол** бий эсэх хариултыг харвал “тийм” гэсэн хариулт 47 хувийг эзэлж, цаашид ахиж дэвших сонирхолгүй ажилтан багагүй (53%) байна.

Тушаал дэвшихэд нөлөөлж буй хүчин зүйлийг энгийн шугаман регрессээр судлахад статистикийн ач холбогдол бүхий үр дүн гарсан (Хүснэгт 7). Үүнд:

- Боловсролын түвшин нэмэгдэхэд албан тушаал дэвших магадлал нэмэгдэх магадлалтай байна.
- Ажил дэвших боломжтой гэж үзэх нь цаашид албан тушаал ахих сонирхолд эергээр нөлөөлж байна. Эдгээр нь 1 хувь дээр статистикийн ач холбогдолтой байна.
- Бусад төрлийн бэрхшээлтэй харьцуулахад сонсголын болон сэтгэцийн бэрхшээлтэй хүмүүс ажилд дэвших нь бага байна.

Хүснэгт 7. ХБТАХ албан тушаал ахисан эсэх

Үзүүлэлт	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.	Interval]
Нас	0.0024292	0.002544	0.95	0.34	-0.0025676	0.007426
Эмэгтэй	0.0256449	0.043599	0.59	0.557	-0.0599995	0.111289
Дээд боловсрол	0.1711283	0.04437	3.86	0	0.0839702	0.258287
Боловсролын байгууллага	0.0559441	0.048252	1.16	0.247	-0.0388406	0.150729
Хөдөлмөрийн чадвар 50%-69%	-0.0017453	0.045521	-0.04	0.969	-0.0911648	0.087674
Хувийн машин	0.0820875	0.042546	1.93	0.054	-0.0014879	0.165663
Гэртэй ойр	0.0082492	0.045002	0.18	0.855	-0.0801501	0.096649
Харааны	-0.1069462	0.061542	-1.74	0.083	-0.2278358	0.013943
Сонсголын	-0.2118923	0.072229	-2.93	0.003	-0.3537752	-0.07001
Хөдөлгөөний	-0.0997555	0.054321	-1.84	0.067	-0.2064604	0.006949
Хэл ярианы	-0.1057551	0.202921	-0.52	0.602	-0.5043632	0.292853
Сэтгэцийн	-0.272861	0.112113	-2.43	0.015	-0.4930897	-0.05263
Хавсарсан	-0.1034228	0.085243	-1.21	0.226	-0.2708701	0.064024
Байгууллагын дүрэм журам_“үгүй”	-0.0725343	0.052393	-1.38	0.167	-0.1754528	0.030384
Нийгэм-соёл_“үгүй”	-0.0061718	0.064943	-0.1	0.924	-0.1337421	0.121399
Хамт олзы харилцаа_“үгүй”	-0.0811162	0.082959	-0.98	0.329	-0.2440767	0.081844
Ахиж дэвших боломж_“тийм”	0.2062852	0.083482	2.47	0.014	0.0422968	0.370274
_cons	0.1175372	0.16964	0.69	0.489	-0.215696	0.45077

Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүнгээс

Асуулгад оролцогчдын 92 хувь нь **ажилдаа ямар нэгэн байдлаар сэтгэл хангалуун** байгаагаас 58 хувь нь маш сэтгэл хангалуун байдаг хэмээн гэж үзсэн байна. Энгийн шугаман регресс тооцож ХБ-тэй ажилтны **ажилд хандах сэтгэл ханамжид ямар хүчин зүйл нөлөөлж буйг** судалсан бөгөөд статистикийн ач холбогдол бүхий хариултыг нэгтгэвэл дараах дүр зураг ажиглагдана (Хүснэгт 8). Үүнд:

- Боловсролын байгууллагад ажилладаг албан хаагчид бэрхшээлгүй ажилтны нэгэн адил дэвших боломжтой байгаа нь тэдний сэтгэл

ханамжийн байдалд эергээр нөлөөлж байна.

- Бусад төрлийн бэрхшээлтэй харьцуулахад сонсголын бэрхшээлтэй ажилтан сэтгэл ханамжгүй байх нь илүү байна.
- Ажлын биет орчинтой харьцуулахад байгууллагын нийгэм-соёлын болон хамт олны харилцааны орчин сөрөг байхад ажлын сэтгэл ханамжид сөргөөр нөлөөлдөг байна.

Хүснэгт 8. ХБТАХ хийж буй ажилдаа сэтгэл ханамжтай эсэх

Үзүүлэлт	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.	Interval]
Нас	0.0049627	0.00137	3.62	0	0.0022707	0.007655
Эмэгтэй	0.0098912	0.023455	0.42	0.673	-0.0361818	0.055964
Дээд боловсрол	-0.0267373	0.024189	-1.11	0.27	-0.0742538	0.020779
Боловсролын байгууллага	0.0596371	0.025993	2.29	0.022	0.0085779	0.110696
Ахиж дэвших	0.0188562	0.023123	0.82	0.415	-0.0265655	0.064278
Хувийн машин	0.0315075	0.022964	1.37	0.171	-0.013601	0.076616
Гэртэйгээ ойр	-0.0194608	0.024226	-0.8	0.422	-0.0670497	0.028128
Харааны	-0.0115587	0.033084	-0.35	0.727	-0.0765474	0.05343
Сонсголын	-0.1197045	0.039043	-3.07	0.002	-0.1963986	-0.04301
Хөдөлгөөний	-0.0241135	0.029286	-0.82	0.411	-0.0816411	0.033414
Хэл ярианы	-0.0740301	0.109211	-0.68	0.498	-0.2885593	0.140499
Сэтгэцийн	-0.0462388	0.060532	-0.76	0.445	-0.1651454	0.072668
Хавсарсан	0.0124169	0.045677	0.27	0.786	-0.0773095	0.102143
Байгууллагын журам дүрэм "үгүй"	-0.0549092	0.028253	-1.94	0.052	-0.1104074	0.000589
Нийгэм-соёл "үгүй"	-0.0243928	0.034941	-0.7	0.485	-0.0930297	0.044244
Хамт олны харилцааны орчин "үгүй"	-0.133796	0.044691	-2.99	0.003	-0.2215845	-0.04601
Ахиж дэвших боломж "тийм"	0.1655201	0.045113	3.67	0	0.0769026	0.254138
_cons	0.6073034	0.090384	6.72	0	0.4297569	0.78485

Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүнгээс

Нэгтгэл болон хэлэлцүүлэг:

Судалгааны үр дүнгээс харахад цахим асуулгад оролцогчид төрийн албанд ажиллаж буй нийт 5,978 ХБ-тэй албан хаагч, ажилтныг төлөөлж чадсан байна. Тэдний дийлэнх нь ажилтайгаа харьцангуй ойр амьдардаг, ажлаа голчлон ажлын байрандаа гүйцэтгэдэг, ажил хүртлээ бусдын дэмжлэггүйгээр явдаг, хувийн унаа ашигладаг нь явган явдаг ажилтнаас их байгааг илтгэж байна. Энэхүү дүр зураг нь нэг талаас ХБ-тэй хүний онцлогтой (хөдөлгөөнд учрах аливаа саад ХБ-тэй хүнд бэрхшээл болдог) шууд холбоотой байдаг гэдгээр тайлбарлаж болох юм. Нөгөө талаар, нийслэлийн зам түгжрэлийн бодит бэрхшээл ХБ-тэй хүний хувьд гэртэйгээ ойрхон ажилтай байх нь зайлшгүй нөхцөлийн нэг байж болзошгүй. Түүнчлэн орон нутагт амьдардаг төрийн албан хаагч, ажилтнуудын хувьд энэ нь чухал асуудал биш байх талтай.

Асуулгад оролцогчдын тал хүрэхгүй хувь нь тушаал ахиж дэвшиж байсан, цаашид

ч дэвших сонирхолтой байгаагийн зэрэгцээ дийлэнх нь ажилдаа сэтгэл хангалуун байгаа нь төрийн албанд ажиллаж буй ХБ-тэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой эерэг үзүүлэлт гэж хэлж болохоор байна.

Оролцогчдын хамгийн их хувийг “бусад” болон хөдөлгөөний бэрхшээлтэй ажилтан эзэлж байна. Түүнчлэн төрийн албанд ажиллаж буй ХБ-тэй ажилтны дийлэнх нь 50-69 хувь хөдөлмөрийн чадвар алдалттай хүмүүс байна.

Оролцогчдын бүрэн бус хариултаас дээрх төрлийн эмгэг эсвэл оноштой ажилтан өөрсдийгөө бэрхшээлийн “бусад” төрөлд багтаасан нь олон улсад нийтлэг мөрдөгддөг ангиллаас хол зөрөөгүй гэж хэлж болохоор байна. Учир нь хэрэв олон улсад нийтлэг мөрдөгдөх ангиллыг баримтлах аваас манай “бусад” ангилалд чихрийн шижин, зүрх, элэгний архаг өвчин, хавдар зэрэг архаг өвчин; булчингийн тогтолцоо, тулгуур хөдөлгөөний өвчин; паркинсон зэрэг төв мэдрэлийн системийн өвчин эмгэгээс гадна нэн ховор өвчин; чичрэх, татах зэрэг тухайн мөч, тухайн хэсэгт илэрдэг өвчин, эмгэг багтаж байж болох юм.

Нөгөө талаар, чөлөөт хариултаар оролцогч өөрийгөө ХБ-тэй гэж үзэх эсэх талаар эргэлзэж байсан бол хэлэлцүүлэгт оролцогчдын дунд ерөөс “бусад” ангиллыг ХБ-ийн ангилалд оруулах нь зохисгүй гэж үзсэн тохиолдол гарсан. Учир нь бусад ангилалд багтаж буй дотор эрхтний өвчин эмгэгийг, тухайлбал, харааны эсвэл хөдөлгөөний бэрхшээлтэй харьцуулахад ямар нэгэн тусдаа тохируулга шаардах нь бага, эсрэгээрээ сонсголын болон хөдөлгөөний бэрхшээлд орчны саад тотгорын нөлөө их, ХБ-ийн утга учир ч саад тотгорыг бууруулахад чиглэх атал “бусад” бэрхшээл илүү жин дарж буй нь хэр зохистой вэ гэсэн асуудлыг хөндсөн болно.

Олон улсын түвшинд “бусад” ангиллыг “өөрийгөө тодорхойлох ангилал” гэдэгт хамааруулж, ялангуяа архаг өвчнийг хөгжлийн бэрхшээлд заавал ч үгүй хамаарахгүй бөгөөд архаг өвчтэй хүнийг ХБ-тэй болохоос нь урьдчилан сэргийлэх, ХБ-тэй ангилалд оруулахгүйн тулд байгууллагын харилцаа, ялангуяа сэтгэл зүйн зэрэг орчны байдалд анхаарах тухай асуудлыг илэрхий дурдсан байна²⁵.

“Бусад” ангилал төдийгүй бүхэлдээ ХБ-ийн ангиллыг үзвэл манай улсад нэгдсэн ангилал хараахан тогтоогүй, нэр томъёоны ард орших утга учрын хувьд ч нэгэн

²⁵ EU (2024) A Manual for managing chronic diseases and preventing the risk of acquiring disabilities.

жигдээр тусахгүй байгаа нь уг судалгаанаас харагдаж байна.

Төрийн албанд ажиллаж буй хэл яриа болон сэтгэцийн бэрхшээлтэй албан хаагч, ажилтан улсын хэмжээнд бүртгэгдсэн ижил төрлийн бэрхшээлтэй хүн амаас цөөн байгаа нь анхаарал татсан. Энэ нь төрийн алба, ялангуяа төрийн жинхэнэ албанд тавигдах шаардлагатай шууд холбоотой байж болох юм. Учир нь Төрийн албаны тухай хуулийн төрийн албанд тавих тусгай шаардлагын (3.1.2, 22.1.4, 22.1.5-р заалтууд) дагуу төрийн захиргаа, төрийн тусгай албан хаагч нь монгол хэлний ярианы болон бичгийн чадвартай байх; сэтгэцийн өвчин, эмгэггүй байх шаардлагыг хангасан байх учиртай (Төрийн албаны тухай хууль, 2017).

Анхаарал татаж буй хоёр төрлийн бэрхшээлийн ангилал мөн тодорхойгүй байгаа юм. Эдгээр нь “хавсарсан” болон “сэтгэц”-ийн бэрхшээл болно. Улсын хэмжээний нэгдсэн мэдээллийн сан болох ҮСХ-ны ангилалд эдгээр ангилал багтаж байгаа хэдий ч тодорхой задаргаа бүрхэг байна. Хэдий хуулийн дагуу “хавсарсан” бэрхшээл гэдэгт нэг хүнд нэгээс дээш төрлийн ХБ-ийн хэлбэр, согог тохиолдохыг хэлж байгаа ч захиргааны статистикт энэ нь юу болох нь тодорхойгүй байна гэсэн үг юм.

Өөрөөр хэлбэл, хөдөлгөөний болон харааны ХБ-тэй хүнийг харааны болон хөдөлгөөний бэрхшээлтэй хүн амд хамруулахгүйгээр хавсарсан бэрхшээлтэй хүн амд хамруулж байгаа бол (ХНХЯ, 2020) тухайн хүнд ямар эмгэг хавсарсан байгааг бүртгэсэн мэдээлэл дутмаг байна. Энэ нь нэгжийн түвшинд захиргааны статистик мэдээ мэдээлэл цуглуулахдаа ойлгомжтой заавар зааварчилгаа бий эсэх зэрэг зохион байгуулалт, хэрэгжилтийн механизмын асуудалтай холбоотой байж болох юм. Эсрэгээрээ, захиргааны анхан шатны мэдээлэл тодорхой удирдамж зааврын дагуу зөв бүртгэгдвэл улсын хэмжээний өгөгдөл илүү бодитой болохын зэрэгцээ олон улсын түвшинд хэмжээсжүүлэн үнэлэх боломж бүрдэх магадлалтай юм.

Мөн адил санааг “сэтгэц”-ийн бэрхшээлийн ангилалд хамааруулж болохоор байна. Нэр томъёоны хувьд сэтгэцийн эмгэгт “өвчний олон улсын ангиллын “сэтгэц, зан үйлийн эмгэгүүд” бүлэгт заасан оношилгооны хэмжүүрээр оношилж болох бүх өвчин” гэсэн тодорхойлолт орсон байна (Сэтгэцийн эрүүл мэндийн тухай хууль, 2013). Харин статистик бүртгэл буюу захиргааны өгөгдлийн санд энэхүү ангилалд “оюуны” бэрхшээл багтсан байгаа нь анхаарал татаж байгаа юм. Учир нь, оюуны бэрхшээлийн хувьд гарал үүсэл, үйлдлийн чадамж, илрэх байдал, орчны нөлөөлөлд цочрог эсэх, тэр тусмаа хөдөлмөрийн харилцаа болон

“нийгмийн загвар”-ын хэрэглээ, үр дүн талаасаа “сэтгэц”-ийн бэрхшээлтэй хамт ордоггүй, өөр ангилал ажээ.

ДЭМБ оюуны бэрхшээлийг танин мэдэхүйн үйл ажиллагааны мэдэгдэхүйц согогтой, суралцах болон дасан зохицох зан үйлдлийн чадвар нь хязгаарлагдмал хөгжлийн онцлогтой хүмүүс хэмээн тодорхойлсон бөгөөд олон улсын түвшинд оюуны бэрхшээлд тархины хөгжил, мэдрэлийн системийн үйл ажиллагаа нь төрөлхөөс өвөрмөц онцлогтой байсныг илэрхийлж буй эмгэг, өөрчлөлтүүдийг багтаасан байна²⁶. Харин, хуулийн дагуу бол сэтгэцийн өвчин, эмгэгтэй хүн төрийн жинхэнэ албанд ажиллах эрхгүй (Төрийн албаны тухай хууль, 2017). Гэхдээ бодит байдалд, төрийн үйлчилгээний алба, ялангуяа туслах албан тушаалд сэтгэцийн бэрхшээлтэй хүмүүс ажиллаж байгаа нь судалгааны хариултаас нотлогдсон.

Эндээс харахад, нэг талаас төрийн албанд сэтгэцийн бэрхшээлтэй хүнийг ажилд ажиллуулах/ажиллуулахгүйг, нөгөө талаас оюуны бэрхшээлийг хамтад нь оруулахад болох эсэх талаарх зааг ялгааг хэрхэн ойлгож, яаж тайлбарласан тухай эрх зүйн акт, хэм хэмжээ одоогоор байхгүй байгаагаас байгууллагын түвшинд, магадгүй хувь хүний эрүүл мэндийн эмгэг болон бэрхшээлийн ангилал нь авцалдахгүй байж болохыг судалгааны үр дүн харуулж байна.

Үүнээс гадна, ТАЗ-ийн нэгдсэн мэдээллийн санд хэдий цөөхөн (нийт ХБ-тэй албан хаагчдын 0.2%) ч ХБ-ийн ангилал дунд “аутизм”-ыг тусдаа ангилал болгосон байна. Олон улсын түвшинд аутизм гэсэн тусдаа том ангилал байхгүй бөгөөд Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага (цаашид ДЭМБ гэнэ) болон ЭЗХАХБ-ын судалгаанд аутизм нь тархи-мэдрэлийн хөгжлийн бэрхшээл (neurodevelopmental conditions/disability) гэсэн ангилалд хамаардаг ажээ. Сүүлийн

²⁶ ДЭМБ бэрхшээл/disability гэдэг үгийг ашиглахгүй, “оюуны хоцрогдол/mental retardation” гэсэн нэр томъёог 6A00 кодтойгоор 1994 оноос хойш ашиглаж ирсэн байна. ДЭМБ-ын гаргасан ангиллыг олон улсад ICD-10 хэмээх өвчний олон улсын ангиллаар нь мэддэг байна. 2019 онд ДЭМБ ICD-11 ангиллыг баталж, оюуны бэрхшээлийг “оюуны хөгжлийн эмгэг/disorders of intellectual development” гэсэн нэр томъёог ашиглахыг зөвлөжээ. ДЭМБ-ын дээрхээс арай өөр тодорхойлолтыг Америкийн оюун ухаан болон тархи-мэдрэлийн хөгжлийн бэрхшээлийн холбооны (AAIDD, American Association of Intellectual and Developmental Disabilities) өгсөн байна. AAIDD нь оюуны бэрхшээл гэдэг үгийг ашиглах бөгөөд хүний 22 наснаас өмнө эхэлдэг энэхүү бэрхшээл нь оюуны хөгжил болон дасан зохицох үйлдлийн мэдэгдэхүйц хязгаарлалтыг дагуулдаг гэж үзсэн байна. Хүний өдөр тутмын амьдралд олон янзаар илэрдэг ч “бэрхшээл” тул хүрээлэн буй орчны (тухайлбал, ойрын хүрээлэл, соёл ахуй) нөлөөлөл их, тиймээс тухайн хүнд тохирсон зохих бөгөөд урт хугацааны дэмжлэгтэйгээр оюуны бэрхшээлтэй хүний амьдралын чадварыг дээшлүүлэх боломжтой гэж үздэг байна. Илүү дэлгэрэнгүй мэдээллийг энэ чиглэлийн олон төрлийн гадаад эх сурвалжаас харж болно. Тухайлбал: AAIDD-гийн <https://aaid.org/intellectual-disability/definition>, ДЭМБ-ын <https://icdcdn.who.int/icd11/referenceguide/en/html/index.html#disorders-of-intellectual-development>, 山内/Ямаүчи (2020)-г дурдаж болно.

жилүүдэд эрс нэмэгдэж, анхаарал татаж буй боловч энэхүү ангилалд аутизмаас гадна анхаарлын дутмагшил, хэт хөдөлгөөнтэй байх (attention deficit, hyperactivity disorder, ADHD), суралцахуйн бэрхшээл (dyslexia, dyscalculia), хүртэхүйн ялгаа (sensory processing differences) зэрэг эмгэг багтсан байна. Өөрөөр хэлбэл, эдгээр нь сэтгэцийн ч бус, мөн оюун санааны ч бус, тусдаа ангилалд багтаж байна. Дислекс юмуу дисграфи нь манайд оюуны бэрхшээлд тооцогддог байж болзошгүй ч эдгээр нь уншиж бичих, эсвэл тоо бодох зэрэг тухайн үйлдлийн согог болохоос оюун санааны хувьд хоцорсон гэсэн үг биш ажээ²⁷ (山内, 2020).

Нэгтгэвэл, аутизм нь нарийндаа оюун санааны бэрхшээл бус тархи-мэдрэлийн хөгжлийн бэрхшээлийн нэг хэлбэр бөгөөд аутизмтай хүн орчны гэнэтийн өөрчлөлтөд эмзэг байдгаас харилцааны тодорхой хэлбэрийг шаарддаг хэдий ч гэрэл, өнгө, дуу чимээ, авиа шуугиан зэрэг ердийнхөөс илүү өөр орчин бүрдсэн нөхцөлд онцгой чадвартай ажилладаг байна²⁸.

Өөр нэг анхаарал татаж буй ангилал бол төрийн албанд ажиллаж буй ХБ-тэй иргэдийн бүртгэлд “өвчин” гэсэн тусдаа ангилал байгаа явдал болно. Энэ ангилалд нийт ХБ-тэй ажилтны 1.5 хувь нь багтаж байна. Аутизмын нэгэн адил “өвчин” гэсэн энэ ангилалд ямар төрлийн эмгэг багтаж, “бусад” ангиллаас юугаараа ялгаатай, яагаад тусад нь ангилсан зэрэг нь судалгааны явцад тодорхой болоогүй тул ангиллын асуудлыг бүхэлд нь хөндөх хэрэгцээ байна гэж үзэж байна.

Ийнхүү, өмнөх 4.1-р дэд бүлэгт дурдсанчлан ҮСХ-ны өгөгдлийн дагуу манай улсад ХБ-ийг 6 ангилсан байхад ТАЗ-ийн өгөгдлийн санд 2025 оны байдлаар аутизм, бусад, өвчин, сэтгэц, хавсарсан, харааны, хөдөлгөөний, ярианы хэмээн 8 ангилсан байгаа юм.

Ангилал болон нэр томъёоны талаарх иймэрхүү бүрхэг байдал нь улсын хэмжээний тоон мэдээллийн чанарт нөлөөлж, чанарын хувьд учир дутагдалтай статистик мэдээ бодлогын чанар хийгээд бодлогын хэрэгжилт буюу тогтолцоо болон механизмын удирдлага, зохион байгуулалтад сөргөөр нөлөөлдөг тухай гадаад, дотоодын судалгаануудад дурдсан байна (ХНХЯ, 2020; М.Нарантуяа, 2021; Монголын Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагууд, 2023).

²⁷ Энэ талаар мөн Berger & Wilberg (2020) -д тодорхой өгүүлсэнтэй танилцаж болно.

²⁸ Тухайлбал, Япон улсад аутизмтай хүний онцгой чадвар тустай байдгийг ашиглан ийм хүнийг төрийн албандаа (хил гаалийн шалган нэвтрэх хуурамч бараа эсэхийг шалгах ажилд) ажиллуулж байгаа жишээ байна.

Иймээс бэрхшээлийн ангиллыг эргэж харах, түүнчлэн ангиллын асуудлыг хөдөлмөрийн чадвар алдалттай хэрхэн уялдаж буйг судлах шаардлага байна хэмээн үзэж байна. Мөн захиргааны түвшинд цуглуулах статистик мэдээлэлд илүү задгай/дэлгэрэнгүй мэдээлэл авах, ингэхдээ хувь хүний мэдээллийн нууцлалыг хангах асуудал байгааг анхаарах зэрэг эрх зүйн зохицуулалт хийгээд төрийн байгууллагуудын түвшинд нэгдсэн ойлголттой болох, бодит амьдралд ашиглах заавар, зөвлөмж бий эсэхтэй холбоотой асуудлууд оршиж байгааг судалгааны үр дүн харууллаа.

4.2. ХБ-тэй хүний хөдөлмөрлөх эрхийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой үндсэн ойлголт

Судалгаанд оролцогчдоос ХБ-тэй хүний хөдөлмөрлөх эрхийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой чухал ойлголтын нэг болох “тохирох хэрэглэгдэхүүн” болон “ажлын байрны орчны тохируулга”-ын талаар хэр зэрэг ойлгож байгааг асуусан. Эдгээр нь манайд НҮБ-ын конвенцыг баталснаас хойш шинээр нэвтрүүлсэн ойлголт бөгөөд уламжлалт эрүүл мэндийн загварыг голчлох бус, харин ХБХЭТ хуульд тодорхойлсон ХБ-тэй хүний талаарх зарчмыг бодит практикт нэвтрүүлэх нийгмийн загварын үзэл санаанд тулгуурласан ойлголт юм.

ХБ-тэй хүмүүсийн ажиллах орчинд эдгээр чухал нэр томъёо бодитоор хэр зэрэг нэвтэрснийг тандах нэг арга нь судалгаанд оролцогчид, тухайн ХБ-тэй ажилтан өөрөө, түүний шууд удирдлага болон хамт олон хэр зэрэг зөв/буруу ойлголттой байгааг нь 5 төрлийн хариулт бүхий тодорхойлолтоос сонгох байдлаар асуусан. Дашрамд, дээрх хоёр нэр томъёог янз бүрээр ойлгох тохиолдол байдаг (ILO, 2002; European Commission, 2024) гэдгийг харгалзан оролцогчдын “ойлголтыг сэргээх” зорилгоор холбогдох тодорхойлолтуудыг асуулгын толгой хэсэгт шигтгэж өгсөн болно (Хавсралт 1-ийг харна уу).

Хариултын үр дүнгээс харвал “тохирох хэрэглэгдэхүүн”-ий талаар өгсөн зөв хоёр тодорхойлолтоос нэгэнд нь буюу “Тохирох хэрэглэгдэхүүн гэдэг нь ХБ-тэй хүн бусдын адил ажиллах тэгш боломжтой байхын тулд ажил олгогч шаардлагатай тохируулгыг хэрэгжүүлэх явдал” мөн гэсэн хариултыг ХБ-тэй ажилтан, шууд удирдлага, хамт олны төлөөллийн 57-63 хувь нь сонгосон байна. Харин нөгөө зөв тодорхойлолт буюу “Тохирох хэрэглэгдэхүүн гэдэг нь хувь хүний хүсэлтэд тулгуурлан ажил олгогч боломжийн хүрээнд дэмжлэг үзүүлэх явдал” гэсэн ойлголттой хүн нийт оролцогчдын дунд цөөхөн, дөнгөж 4-8 хувь орчим байна. (Дагалдах хавсралтын Хүснэгт 4.2.А-г харна уу).

“Ажлын байрны тохируулга”-ын талаарх ойлголтын хувьд мөн адил харилцан адилгүй үзүүлэлт бүхий үр дүн гарсан. “Ажлын байрны орчныг ХБ-тэй ажилтанд тохиромжтой байх үүднээс сайжруулна” гэсэн зөв хариултыг нийт ХБ-тэй ажилтны 34 хувь, шууд удирдлагын 46 хувь, хамт олны төлөөллийн 40 хувь нь сонгосон байна. Гэвч адилхан зөв тодорхойлолт болох “ХБ-тэй ажилтны хүсэлтэд үндэслэн тухайн хүнд тохирсон байдлаар ажлын байрны орчныг бүрдүүлнэ” гэсэн ойлголттой хүн цөөхөн байна. Зөв хариулт өгсөн нь нийт оролцогчдын 9-13 хувийг эзэлж байна (Дагалдах хавсралтын Хүснэгт 4.2.Б-г харна уу).

Асуулгын чөлөөт хариултаас дүгнэхэд ХБ-тэй ажилтан ажил хөдөлмөр эрхлэхэд нь учирч буй саадыг арилгахад тохирох хэрэглэгдэхүүн хэрэгтэй бөгөөд хуулиар “ажил олгогч тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангах” үүрэгтэй гэдгийг ойлгоогүй байдал ажиглагдсан. Тухайлбал, асуулгын чөлөөт хариултаар ХБ-тэй хоёр хүүхэдтэй, өөрөө бас ХБ-тэй боловч “цайны цаг, хөнгөлөлттэй цагаа мэддэггүй” хэмээн орон нутагт туслах албан тушаалын ажил эрхэлдэг ажилтан дурдсан байна. Түүнчлэн, протез бол ажлын байрны тохируулгад багтах зүйл бус, харин нийгмийн халамжтай холбоотой “тусгай хэрэгсэл”-ийн нэг учир удирдлагаар шийдүүлэх асуудал биш хэмээн үзэж байна.

Дээрхийн адил, зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлгээр ХБ-тэй иргэдийн дунд ажиглагддаг нэг гол зүйл бол “өөрсдөө хэдийгээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн боловч хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний эрхийг хамгаалах тухай хуулиа бүрэн гүйцэд сайн ойлгодоггүй, мэддэггүй, тэр талын мэдээ мэдээлэл бага” байдгаас асуудлаа танилцуулж, шийдвэрлүүлж чадахгүй байгааг дурдсан (ХБ-тэй төрийн албан хаагчийн Зүүм хэлэлцүүлэгт орон нутгаас оролцсон, хууль эрх зүйн чиглэлээр 15 жил ажиллаж буй ХБ-тэй ажилтны үгээс).

Гэтэл “Хөдөлмөрийн тухай хууль”-ийн шинэчилсэн найруулгын 144.1 дахь заалтад бүхэлдээ тохирох хэрэглэгдэхүүний тухай дурдсан байна. Зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлгийн үеэр ХБ-тэй хүний хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой энэ чухал ойлголтын талаарх мэдлэг харилцан адилгүй байгаа нь зөвхөн ХБ-тэй ажилтны дунд бус, байгууллага, хамт олны дунд нийтлэг байж болохыг дурдсан. Үүний цаана, нэг талаас ХБ-тэй холбоотой эдгээр болон зарим бусад нэр томъёонууд нь өөр өөрөөр нэрлэгддэгтэй холбоотой гэсэн тайлбар гарсан болно. Тухайлбал, “тохирох хэрэглэгдэхүүн”-ийг “боломжит тохируулга”, “хэрэгтэй тохируулга” зэргээр нэрлэж байгаа нь ойлголтын ялгаа үүсгэдэг ажээ.

Энэ нь, нөгөө талаар, нэр томъёоны бүрхэг эсвэл зөрүүтэй орчуулгатай

холбоотой байж болох юм. Тойм судалгааны хүрээнд бидний илрүүлснээр ХБ-ийн асуудал нь агуулга/контекстийн олон янзын утгатай судлагдахуун бөгөөд ХБ судлал манай улсад эхлээд удаагүй ажээ (М.Нарантуяа, 2021). Ийм нөхцөлд нэр томьёо “эвлээгүй чигээрээ” ХБХЭТ хууль болон Хөдөлмөрийн тухай хуульд орсныг холбогдох эх сурвалжид орчуулгын алдаа хэмээн үзсэн байгаа юм (Зураг 3-аас харна уу).

Зураг 3. Тохирох хэрэглэгдэхүүний орчуулгын талаар

Конвенцын монгол орчуулга:	Зохиогчдын орчуулснаар
Боломжит хэрэглэгдэхүүн гэж шаардлагатай тодорхой тохиолдолд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн бусдын нэгэн адил хүний бүх эрх, эрх чөлөөг эдлэх явдлыг хангах үүднээс зохицоогүй, эсвэл үндэслэлгүй саад тотгорыг арилгах, багасгахад чиглэгдсэн нэн хэрэгцээтэй бөгөөд шаардлагатай тохируулга хийх болон өөрчилж засварлахыг хэлнэ.	Боломжит тохируулга бол тодорхой тохиолдолд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн бусдын адил бүх эрх, үндсэн эрх чөлөөг эдлэх явдлыг хангахад зайлшгүй шаардлагатай бөгөөд зохистой, гэхдээ хэт их юм уу, эсвэл хэрээс хэтэрсэн ачаалал үүсгэхгүйгээр хэрэгжүүлж болох өөрчлөлт, зохицуулалтыг хэлнэ.

Эх сурвалж: Нээлттэй нийгэмлэг форум, 2020, хууд.57.

Мэргэжлийн байгууллагын экспертүүдийн хэлэлцүүлгийн үеэр ч ижил санааг илэрхийлснийг Шигтгээ 1-д харуулав.

Шигтгээ 1. Нэр томьёоны талаарх санал

“Нэр томьёоноосоо орчуулж монгол хэл рүү буулгаснаасаа авхуулаад л ойлголтын зөрөө яваад байгаа л даа. Тохирох хэрэглэгдэхүүний англи нэр нь ‘reasonable accommodation’ мөн ч “тохирох хэрэглэгдэхүүн гэгчихээр илүү [...] хэрэгсэл талдаа ойлгодог. Бид нар тохируулга гэж яриад байгаа [...]. Тэгэхээр цаашдаа ер нь яг энэ ойлголтыг нэг мөр болгох шаардлага бол байгаа.”

(ХБ-ийн мэргэжилтнүүдтэй хийсэн гурав дахь хэлэлцүүлгийн оролцогчийн саналаас)

Нэгтгэл болон хэлэлцүүлэг:

Дээрхийг нэгтгэвэл, НҮБ-ын конвенц болон манай холбогдох хууль эрх зүйн хүрээнд ХБ-тэй хүний хөдөлмөрийн оролцоо, хүртээмжийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн шинэ үзэл санаа, нэр томьёо нэвтрүүлсэн байгаа ч ХБ-тэй хүнд шаардагддаг “тохирох хэрэглэгдэхүүн” болон “ажлын байрны орчны тохируулга” зэрэг чухал ойлголтын талаар нэгэн жигд ойлголт хараахан бүрэлдээгүй, иймээс нэвтрээгүй байна гэж хэлж болох юм. Оролцогчид тохирох хэрэглэгдэхүүнийг зөвхөн ХБ-тэй хүнд биш, бүх хүн адилхан саадгүй ашиглахад чиглэсэн гэж

ойлгосон нь, түүнчлэн ажил олгогчид хэт ачаалалтай байсан ч тохируулгыг хийх нь зөв гэж ойлгосон нь, улмаар хууль эрх зүйн үндэслэлгүй байсан ч тохируулгыг хийж болно гэж ойлгосон нь буруу ташаа ойлголтууд болно.

Чөлөөт хариулт болон бүх хэлэлцүүлгээр дээрх дүр зураг ажиглагдсан болно. Олон улсын түвшинд хувь хүн болон байгууллага, хамт олны түвшинд ойлголтыг жигдрүүлэх асуудал хэрэгжилт, бодит амьдралд чухал болохыг хөндсөн байдаг. Нэгдсэн бөгөөд нийтлэг үг хэллэг ашиглахгүйгээс судалгаа хийх, сайн туршлагыг харьцуулахад төвөгтэй, хүлээж авахад хоосон хөндий гэж үзсэн байна. Улмаар ийм байдал нь эргээд тухайн ойлголт нийтэд түгэн тархахдаа муу, нэр томьёог өөрийн болгоход хүндрэлтэй тул улс хоорондын дунд нийтлэг нэр томьёотой болохыг ХБ-тэй иргэдийн насан туршийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын чиглэлээр Европын холбооны зөвлөл, түүний гишүүн орнуудад бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх, түгээх чиг үүрэг бүхий үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагаас зөвлөсөн байна (CEDEFOP, 2023).

Иймээс зөрүүтэй орчуулга хийгээд тайлбарыг засахаас гадна ХБ-ийн ойлголтыг сайжруулах чиглэлээр юу хийж болохыг анхаарах шаардлага байна гэж үзэж байна.

4.3. ХБ-тэй ажилтны хөдөлмөрийн орчин

4.3.1. Биет орчны талаар

ХБ-тэй ажилтны 49 хувь, шууд удирдлагын 38 хувь, хамт олны төлөөллийн 43 хувь нь байгууллагын биет орчныг ХБ-тэй хүнд тохиромжтой хэмээн үзэхгүй байна гэсэн үр дүн гарсан (Дагалдах хавсралтын Зураг 4.3.А-аас нийт оролцогчдын хариултыг асуулт тус бүрээр нэгтгэснийг харна уу).

Дагалдах хавсралтын хүснэгт 4.3.А-д ХБ-тэй ажилтны ажиллах биет орчны талаарх хариултын үр дүнг ХБ-ийн ангилал тус бүрээр нэгтгэн харуулсан бөгөөд онцлох үр дүнг бэрхшээлийн төрлөөр нь үзвэл:

- Хавсарсан, сонсгол, сэтгэц, хөдөлгөөний бэрхшээлтэй ажилтны тал орчим хувь байгууллагад нь чиглэл заасан ойлгомжтой тэмдэглэгээ байдаг эсэх талаар сөрөг үнэлгээ өгсөн. Тэдгээр тэмдэг тэмдэглэгээг “ихэвчлэн” болон “байнга” ашигладаг нь зөвхөн сэтгэцийн (100%), харааны (62%) бэрхшээлтэй ажилтнууд байна.
- Харааны бэрхшээлтэй иргэдийн 43 хувь нь байгууллагын лифтийг, 50 хувь нь байгууллагын вэбсайт болон бусад мэдээлэл дамжуулах

платформ зэргийг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ашиглахад тохиромжгүй гэж үзсэн. Мөн харааны бэрхшээлтэй ажилтнууд бусад бэрхшээлийн төрөл дунд хамгийн ихээр (17%) байгууллагынхаа ариун цэврийн өрөөг саадгүй ашиглах боломжгүй гэж үнэлсэн.

- Хөдөлгөөний (33%) болон бусад (32%) бэрхшээлтэй хүмүүс бэрхшээлийн бусад төрөл дунд хамгийн ихээр байгууллагын нүүр таних төхөөрөмжийг ХБ-тэй хүнд тохирсон шийдэлтэйгээр байрлуулаагүй гэж үзсэн.
- Өөрийн гэсэн туслах хэрэгсэл, технологи зэргийг тогтмол ашигладаг эсэх талаар бүх ангиллын бэрхшээлтэй ажилтан дунд “огт”, “бараг үгүй” гэж хариулсан хариулт давамгайлсан. Хамгийн их хувийг бусад (55%), хөдөлгөөний (51%), сэтгэцийн (50%) бэрхшээлтэй ажилтнууд өгсөн байв.

Нөгөө талаар, бүх ангиллын ХБ-тэй ажилтнууд ажлын байранд нь гамшиг ослын үеийн аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа, хэрэгсэл (гал унтраах хэрэгсэл, гарцын мэдээлэл гэх мэт) бүрэн байдаг (80%-97%), ажлын байр нь эрүүл ахуйн шаардлагыг бүрэн хангасан (83%-92%), байгууллагынх нь нэг давхарт иргэдийг хүлээн авах өрөө байрласан (80%-88%), байгууллага нь ХБ-тэй хүнд зориулсан машины зогсоолтой (63%-78%), байгууллагын орц, гарцаар ХБ-тэй хүн саадгүй гарах боломжтой (81%-97%) хэмээн эергээр хариулсан байна.

Түүнчлэн байгууллагад нь лифт байдаггүй (68%), байгууллагад нь нүүр таних төхөөрөмж байдаггүй (42%), өөрт нь туслах хэрэгсэл хамааралгүй (35%) тул тогтмол ашигладаггүй (35%), ариун цэврийн тусдаа өрөө, тусгай тэмдэглэгээ, зогсоол, вэбсайт зэрэг өөрт нь хамааралгүй гэсэн хариулт нийт хариултын 19-29 хувийг эзэлж байна.

4.3.2. Байгууллагын дүрэм, журам болон удирдлага, зохион байгуулалтын орчны талаар

Байгууллагын дүрэм журам, удирдлага, зохион байгуулалтын талаарх бүлэг асуултад оролцогчдын талаас илүү хувь нь дүрэм журам, удирдлага зохион байгуулалт, ерөнхий зохицуулалт нь ХБ-тэй ажилтанд ээлтэй гэдэгтэй төдийлөн санал нийлэхгүй гэж дүгнэжээ. ХБ-тэй ажилтны 70 хувь, шууд удирдлагын 78 хувь, хамт олны төлөөллийн 69 хувь нь “огт” болон “бараг” санал нийлэхгүй гэж үнэлсэн (Дагалдах хавсралтын Зураг 4.3.Б-ээс нийт оролцогчдоос өгсөн үнэлгээг нэгтгэн харуулсныг үзнэ үү).

Бэрхшээлийн төрлөөр нь үзвэл: (Дагалдах хавсралтын Хүснэгт 4.3.Б-г үзнэ үү).

- Хэл ярианы бэрхшээлээс бусад бэрхшээлтэй ажилтнууд сөрөг хариулт өгсөн бөгөөд сэтгэцийн (86%), сонсголын (80%), хөдөлгөөний (70%), сонсголын (66%) бэрхшээлтэй ажилтнуудын хариулт хамгийн өндөр хувьтай байна.
- Хэл яриа болон хавсарсан бэрхшээлээс бусад төрлийн бэрхшээлтэй албан хаагчдын тал орчим болон талаас их хувь нь байгууллагад нь ХБ-тэй ажилтанд дэмжлэг үзүүлэх ажилтан, алба/нэгж байдаггүй гэж үзсэн.
- Хэл ярианы бэрхшээлээс бусад төрлийн бэрхшээлтэй ажилтнуудын дийлэнх (60%-76%) нь байгууллагад нь онлайнаар дохионы хэлмэрчээр дамжуулж үйлчилгээ үзүүлэх боломжгүй гэж үнэлсэн.
- Хэл яриа, хавсарсан, харааны бэрхшээлээс бусад төрлийн бэрхшээлтэй ажилтны талаас дээш хувь (54%-75%) нь байгууллагын дотоод журамд нь туслах хэрэгслээр хангах зэрэг тухайлсан зохицуулалтыг тусгасан заалт байдаггүй гэж үзсэн.

Нөгөө талаар, бүх ангиллын ХБ-тэй ажилтнуудын дийлэнх нь ажилтай холбоотой дотоод мэдээллээс өөрсдийгөө хоцордоггүй (90%-100%), байгууллага нь ялгаварлан гадуурхлаас ангид орчныг бүрдүүлсэн (80%-95%), өөрт шаардлагатай тохирох хэрэглэгдэхүүн болон туслах хэрэгслийн талаар санал хүсэлт гаргах боломжтой (74%-92%), өөрийгөө тушаал дэвших боломжтой (76%-89%) хэмээн эергээр үнэлсэн байна.

4.3.3. Байгууллагын нийгэм-соёлын орчны талаар

Байгууллагын нийгэм-соёлын орчны талаарх бүлэг асуултад оролцогчдын дийлэнх нь эерэг үнэлгээ өгсөн байна. ХБ-тэй ажилтны 77 хувь, шууд удирдлагын 89 хувь, хамт олны төлөөллийн 84 хувь нь санал нэг гэж үзсэн (Дагалдах хавсралтын Зураг 4.3.В-ээс нийт оролцогчдоос өгсөн үнэлгээг нэгтгэн харуулсныг үзнэ үү).

ХБ-ийн төрлөөр нь харвал (Дагалдах хавсралтын Хүснэгт 4.3.В-г үзнэ үү):

- Сэтгэцийн бэрхшээлтэй ажилтны 71 хувь нь хамгийн бага хувийг эзэлсэн бол харааны бэрхшээлтэй ажилтны 94 хувь нь “бүрэн” болон “ерөнхийдөө” санал нийлнэ гэсэн байна.
- Бэрхшээлийн төрлөөр нь авч үзвэл харааны (99%), хавсарсан (97%), бусад (96%), сонсгол (95%) болон сэтгэцийн (95%) бэрхшээлийн ангилалд багтах албан хаагчид хамгийн ихээр өөрсдийн ажиллаж буй байгууллага нь ХБ-тэй ажилтныг тэгш хамруулах нь хүний эрх гэдэгтэй

санал нэг байдаг гэж үнэлсэн байна.

- Сонсголын (90%) бэрхшээлтэй албан хаагчид хамт олонд нь өөрийг нь бусдаас дорд үзэх хандлага байхгүйгээс гадна өөрийг нь өвчтэй хүн гэж үздэггүй гэж үнэлсэн байна.
- Хөдөлгөөний (100%) бэрхшээлтэй албан хаагчид хамт олон нь өөрийг нь өвчтэй хүн гэж үздэггүй гэж хариулсан байна.
- Хэл ярианы (100%) бэрхшээлтэй ажилтан хамт олонд нь өөрийг нь бусдаас дорд үзэх хандлага байхгүй гэж үзсэн байна.
- Сэтгэцийн (88%) бэрхшээлтэй ажилтан хамт олон нь өөрийг нь өвчтэй хүн гэж үздэггүй гэж үнэлсэн байна.

4.3.4. Байгууллагын хамт олны харилцааны орчны талаар

Хамт олны харилцааны талаарх бүлэг асуултад оролцогчдын дийлэнх олонх нь эерэг үнэлгээ өгсөн. ХБ-тэй ажилтны 92 хувь, шууд удирдлагын 95 хувь, хамт олны төлөөллийн 92 хувь нь хамт олны харилцааны орчин нь ХБ-тэй ажилтанд ээлтэй гэж үзсэн (Дагалдах хавсралтын Зураг 4.3.Г-ээс нийт оролцогчдоос өгсөн үнэлгээг нэгтгэн харуулсныг үзнэ үү).

ХБ-ийн төрлөөр нь авч үзвэл (Дагалдах хавсралтын Хүснэгт 4.3.Г-г үзнэ үү):

- Хамгийн бага үзүүлэлттэй нь хэл ярианы (83%), хамгийн өндөр үзүүлэлттэй нь хавсарсан (97%) бэрхшээлтэй албан хаагч эзэлж, “бүрэн” болон “ерөнхийдөө санал нийлнэ” гэсэн байна.
- Хөгжлийн бэрхшээлийн төрлөөр нь авч үзвэл сонсголын (100%), сэтгэцийн (100%), харааны (98%) бэрхшээлтэй албан хаагчид өөрийгөө хурал, уулзалт, сайн дурын ажилд төвөггүй оролцдог гэж үзсэн байна.
- Хөдөлгөөний (98%) бэрхшээлтэй албан хаагчид өөрийгөө удирдлага, хамт олондоо мэдээллээ төвөггүй дамжуулдаг гэж үзсэн байна.
- Хэл ярианы (100%) бэрхшээлтэй ажилтан хамт олон нь хэрэгтэй үед өөрт нь дэмжлэг үзүүлдэг гэснээс гадна хурал, уулзалт, сайн дурын ажилд төвөггүй оролцож, удирдлага, хамт олондоо мэдээллээ төвөггүй дамжуулдаг гэж үнэлсэн байна.
- Хавсарсан (100%) бэрхшээлтэй ажилтан удирдлага нь өөртэй нь ойлгомжтой бөгөөд тохиромжтой байдлаар харьцдагаас гадна, өөрөө хамт олондоо мэдээллээ төвөггүй дамжуулж, хурал, уулзалт, сайн дурын ажилд төвөггүй оролцдог гэж үнэлсэн байна.

- Бусад (99%) бэрхшээлтэй ажилтан өөрийгөө хурал, уулзалт, сайн дурын ажилд төвөггүй оролцдог гэж үнэлсэн байна.

Байгууллагын нийгэм-соёлын орчны талаарх хариултын нэгтгэлээс харахад байгууллагын хүрээнд ХБ-тэй ажилтныг алагчлах, ялгаварлан гадуурхах хэвшмэл ойлголт, хандлага бага байна.

Байгууллага, хамт олны харилцааны орчны талаар асуусан 4 асуултад оролцогчдын ихэнх нь хамт олны харилцааны талаар эерэг үнэлгээ өгсөн байгаа бөгөөд ямар нэгэн байдлаар санал нийлэхгүй хувь цөөн буюу 8 хувийг эзэлж байна.

Нэгтгэл болон хэлэлцүүлэг:

Нэгтгэвэл, оролцогчдын хариултын үр дүнгээс харахад хөдөлмөрийн орчны талаар ХБ-тэй ажилтан ч, шууд удирдлага ч, хамт олны төлөөлөл ч эерэг болон сөргөөр үнэлсэн орчны төрлүүдийн ангилал ч ойролцоо байлаа.

Нийт оролцогчид байгууллагын биет орчны талаарх саналын нэгэн адил байгууллага буюу институцийн түвшинд дүрэм журам, удирдлага, зохион байгуулалтын орчныг ХБ-тэй ажилтанд ээлтэй биш гэж үзсэн санал давамгайлж байна.

Биет орчныг бүрдүүлэх шаардлагатай боловч бүрдэж чадахгүй байгааг байгууллагын түвшинд төсөв хүрэлцдэггүй эсвэл байдаггүйтэй холбоотой хэмээн чөлөөт хариултад дурдсан болно (Дагалдах хавсралтын Зураг 4-ийг харна уу). Төсөв шаардлагатай гэсэн хариулт цөөнгүй бөгөөд ийм саналын дунд туслах хэрэгсэл, тохируулга, орчныг бүхэлд нь сайжруулах асуудлууд багтсан. Түүнээс гадна, хэлэлцүүлгийн үеэр байгууллагын дотоод журамд тохируулгын талаар заалт байдаггүй нь хуульд ерөнхий утгаар тусгагдсан байгааг онцолж, улмаар ажлын байрны тохируулгын талаар нэгэнт дурдаж байгаа бол ажлын байрны тодорхойлолтод мөн утга санааг нь тусгавал чухал гэсэн санал гарсан. Түүнчлэн ХБ-тэй хүний хувьд ажлын байрны орчин тохиромжтой эсэх нь чухал боловч орчны тохируулгыг шууд утгаар нь төсөв хөрөнгөтэй холбож бодох явдал түгээмэл байгаа нь судалгааны нээлттэй хариултаудаас мөн харагдсан. Цаашилбал, тохируулга хийгдэхгүй байгаа нь үг хэллэгийн талаарх ойлголт бүрхэг, орчуулгын хувьд оновчгүй байгаагаар холбоотой байж болохыг хэлэлцүүлгийн оролцогчид санал нэгтэй дурдсан болно.

Эндээс харахад, байгууллагын түвшинд ажлын байрны биет болон биет бус

тохируулга, тохирох хэрэглэгдэхүүний дэмжлэг шаардсан орчин нь бодлогын түвшинд дэвшүүлсэн үзэл санаа, хуулийн заалт, дүрэм стандартад тусгасан боловч хэрэгжиж чадаагүй байна.

Харин байгууллагын нийгэм-соёл хийгээд хамт олны харилцааны орчны талаар ХБТАХ-дын ихэнх эергээр дүгнэснээс үзвэл төрийн албанд ажиллаж буй ХБ-тэй хүний хувьд илүү таатай орчин бүрдсэн байж болох юм.

Нээлттэй хариултаар, нөгөө талаар, эерэг хандлагын зэрэгцээ сөрөг хандлага оршиж байгаа нь харагдсан. Энэхүү хоёрдмол дүр зураг нь ХБ-тэй ажилтны хариултад ч, шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллийн хариултад ч илэрсэн бөгөөд хариултаудыг дараах Шигтгээнүүдээс харж болно.

Шигтгээ 2. ХБ-тэй албан хаагч, ажилтнаас өгсөн эерэг болон сөргөөр үнэлсэн хариулт

Эерэг хариулт (n=5): “ажлын байр таалагддаг”, “хамт олны маань харилцаа сайхан”, “ажиллаж байгаа байгууллагадаа сэтгэл хангалуун байдаг”, “хамт олон маань ойлгож дэмждэг”, “хүндэлдэг”.

Сөрөг хариулт (n=5): “хөнгөлөлт, дэмжлэг үзүүлдэггүй, эрүүл хүнд тавьдаг шаардлага тавьдаг”, “албан тушаал ахих болон үр дүнгийн үзүүлэлт, мэргэжлээ ахиулах сургалт гэдэг дээр дандаа даруулдаг нь урамгүй”, “чанга ярилаа, сонсох юмаа сонсчоод сонсоогүй юм шиг царайллаа гэх нь үнэхээр хэцүү байдаг”, “ялгаварлан гадуурхалт их”.

Шигтгээ 3. Шууд удирдлага, хамт олны төлөөллөөс хамт ажилладаг ХБ-тэй ажилтнаа эерэг болон сөргөөр үнэлсэн хариулт

Эерэг хариулт (n=5): “хөдөлгөөний бэрхшээлтэй ч ажилдаа маш сайн, хариуцлагатай”, “заримдаа ХБ эсэхээс үл хамаарч ажил хуваарилалт хийчих гээд байдаг, учир нь манай ХБ-тэй ажилтан маань мундаг гүйцэтгэлтэй байдаг”, “хамт ажиллаж байгаадаа бахархдаг”, “ослоор 2 гараа тайруулсан ч нягтлан санхүүгийн ажлаа өөрөө гүйцэтгэдэг, бүх техник хэрэгсэл дээрээ өөрийн биеэр хариуцан хийж гүйцэтгэдэг”.

Сөрөг хариулт (n=5): “давамгай байдал гаргах, [...] түрий барих, [...] хааяа үе хүлээж авах буруугаа хүлээн зөвшөөрөхгүй өөрийгөө хэт өмөөрч өөрийгөө дөвийлгөдөг зантай нь хамтарч ажиллахад үе үе саад болдог”, “ажил хийх сэтгэл дутдаг. [...] ажил цалгардуулдаг, хүнд өрөвдүүлэх тактиктэй”, “ажлаа хийж чадахгүй гардаг”.

Шигтгээ 4. Хамт олон нь ХБ-тэй албан хаагч, ажилтанд шууд удирдлага, хамт олон нь сөргөөр ханддагийг илэрхийлсэн хариулт: “ажлаа өг, өргөдлөө өг гэж дарамталдаг”, “өвчний түүхээр нь доромжлох, даргын авсан хүн мэтээр сэтгэл зүйн дарамт үзүүлэх нь зарим үед хүндрэлтэй байгаа учраас ёс зүйн алдаа дутагдал их гардаг”.

ХБ-тэй ажилтнуудын хариулт дунд ХБ-ийн асуудал олон талтай бөгөөд тулгарсан

асуудалд нэг ижил жор байхгүйг харуулах жишээг Шигтгээ 5 болон Шигтгээ 6-аар харуулав.

Шигтгээ 5. ХБ-тэй ажилтан хамт олны хандлагын талаар

“Хамт олны хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг хүлээж авах өнцгийг өөрчлөх хэрэгтэй санагддаг. Мөн байгууллага дотор болж байгаа хамт олны зохион байгуулалттай үйл ажиллагааны зар мэдээлэл өгөхгүй үйл ажиллагаанаас гадуур үлдээх, гадуурхах хандлага их байдаг. Ажлын байранд 7 хоногт 1-3 удаа гадуурхах мэдрэмж авдаг. Хүмүүсийн харилцаа дорд үзсэн байдалтай харьцдаг. Энэ бүх байдал нь ажил хийх урам зориг мохоодог. Тиймээс 2025 он дуусгаад ажлаасаа гарах бодолтой байгаа. Манай даргын хувьд огт тийм зүйл байхгүй сайн хүн байдаг, дотор ажиллаж байгаа хөгшчүүд л хэцүү байна.”

(Орон нутагт, үйлчилгээний байгууллагад 11 жил ажиллаж буй хөдөлгөөний бэрхшээлтэй, гүйцэтгэх албан тушаалын эмэгтэй)

Шигтгээ 6. ХБ-тэй ажилтан өөрт тулгардаг бэрхшээл болон хамт олны хандлагын талаар

Би тархины саажилттай тул ачаалалтай ажиллахаар толгой маш их өвдөж, гар хөл маань саажиж янгинаад өвдөөд байдаг. Маш тайван ачаалал багатай байх юм бол зовуурь бага мэдрэгддэг. Манай байгууллагад хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилчдыг анхаарах тал дээр сул гэж боддог. Эсвэл намайг тархины саажилттай гэдгийг мэддэггүй болохоор тэр үү, өөрийн үндсэн ажлаас гадна хавсарсан ажил хийдэг. Энэ нь надад маш хүндрэлтэй байдаг. Гэхдээ энэ нь удирдлагын буруу гэж байгаа юм биш. Учир нь би хэн нэгэнд ажилтай холбоотой тайлбар хэлэх дургүй, өөрийн хөгжлийн бэрхшээлийн байдлыг урьдаа барихыг бүр ч хүсдэггүй, өөрийгөө илэрхийлэх тал дээр муу нэгэн билээ. Өгсөн ажлыг чимээгүй хийгээд байдаг болохоор удирдлага маань мэдэхгүй байгаа байх. Нэг талаар хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн үйлчилгээ манай улсад хүртээмж муу байгаатай холбоотой байх. Иймд миний хүсэлт: Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх, нөхцөл бололцоо, нийгмийн үйлчилгээний хүртээмжийг ханган ажиллаасай гэж хүсэж байна. Мөн бид өөрөө би хөгжлийн бэрхшээлтэй гээд гүйгээд байх биш, нийгмээс биднийг хамгаалах, ойлгох, хүлээн зөвшөөрөх, нийгэм, сэтгэл зүйн хувьд дэмжлэг үзүүлэн ажиллаасай. Өвчинтэй тохирсон хөдөлмөр эрхлэлтийг ямар ч санаа зоволт үүсгэхгүйгээр зохицуулж өгөөсэй гэж хүсэж байна. Мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй биднийг чадавхжуулах, олон улсын сургалт, семинаруудад оролцох, мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэх тал дээр түлхэц гаргаж ажиллаасай. Мөн түүнчлэн бидэнд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдтэй ажиллах байгууллагууд бидний эрх, үүргийн талаар мэдлэг олгоосой гэж хүсэж байна. Та бүхний асуултанд баярлалаа. Бидний нууцыг хадгалан дэмжин ажиллана гэдэгт итгэлтэй байна. Надад холбогдож асууж, тодруулах зүйл гарвал [...] холбогдоно уу. Баярлалаа

(Орон нутагт ажиллаж буй “бусад” бэрхшээлтэй нийгмийн ажилтан)

Нэгтгэн хэлбэл, эерэг хариултын зэрэгцээ сөрөг хариулт мөн хэмжээнд байгаа нь судалгааны үр дүн харуулж байна. Эерэг үнэлгээнд байгууллагын удирдлага болон тухайн ажилтантай хэр удаан ажилласан болон тэдний боловсролын

түвшин зэрэг хүчин зүйлс нөлөөлж байж болох юм. ХБ-тэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтэд хамт олны хандлага хэрхэн нөлөөлдөг болон хөдөлмөр эрхлэлтийн эерэг үр дүнд ямар хүчин зүйлс үйлчилж буйг судалсан судалгаануудад дээрх хүчин зүйлсийг дурдсан байгаа юм (Santilli, Ginevra & Nota, 2023; Aksnes & Ulstein, 2024). Тус судалгаагаар шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллийн талаас илүү хувь нь ХБ-тэй албан хаагчидтай 3-аас дээш жил ажилласан байгаагаас гадна боловсролын түвшний хувьд ч магистр болон докторын зэргийн боловсролтой хүний тоо ХБ-тэй ажилтнуудын мөн ижил төрлийн үзүүлэлтээс өндөр байгаа юм (Хүснэгт 6-г харна уу).

Гэвч сөрөг хариултууд нь байгууллагын нийгэм-соёлын болон хамт олны харилцааны хүрээнд таатай бус хандлага оршиж буйг илэрхийлж, хамт олны түвшинд ажлын бүтээмж, улмаар байгууллагын нэр хүндэд ихээхэн нөлөөлдөг тул ялангуяа удирдлагын зүгээс байгууллагын дунд зөв ойлголт, уур амьсгал, хандлага төрүүлэхэд манлайлал чухал болохыг судалгааны эх сурвалжид онцлон анхааруулсан байгаа юм.

4.4. ХБ-тэй ажилтны сургалтын хэрэгцээний талаар

ХБ-тэй төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох зорилгоор: ХБ-тэй ажилтан ажлынхаа шугамаар өмнө нь сургалтад хамрагдаж байсан эсэх, сургалтын үед шаардлагатай тохируулга хийгдэж байсан эсэх, сургалтын хөтөлбөр ойлгомжтой байсан эсэх, бусад ажилтнуудын нэгэн адил албан тушаал дэвшихэд шаардлагатай сургалт бий эсэх, хамт олонд нь ХБ-ийн талаарх сургалт хэрэгтэй эсэх, төрийн албан хаагчийн хувьд хэрэгтэй сургалт юу болох, тэдгээрээс хамгийн чухал 3 сэдэв аль нь болох зэрэг 7 асуултыг бүх оролцогчдоос асуусан. Дагалдах хавсралтаар (Хүснэгт 4.4.А болон Зураг 4.4.А-аас 4.4.Г) оролцогчдын өгсөн үнэлгээг нэгтгэн харуулсан.

Асуулгын үр дүнг нэгтгэвэл дараах дүр зураг ажиглагдаж байна. Үүнд:

- ХБ-тэй ажилтны дунд ХБ-ээс үл хамааран сургалтад огт хамрагдаж байгаагүй (21%) ажилтантай харьцуулахад ажилтай холбоотой сургалтад ямар нэгэн байдлаар хамрагдаж байсан хүн олон (69%-94%) байна. Үүний дотор 5-аас дээш болон 2-3 удаа сургалтад хамрагдаж байсан ажилтан хамгийн их байгаа бөгөөд нийт хариултын 31 хувь болон 30 хувийг тус тус эзэлж байна. Хамгийн цөөн буюу зөвхөн нэг удаа хамрагдсан ажилтан нийт оролцогчдын 12 хувийг эзэлж байна.
- Шууд удирдлага болон хамт олны төлөөлөл төстэй хариулт өгсөн. Хамт

ажилладаг ХБ-тэй ажилтан нь сургалтад 5-аас дээш удаа хэмээн шууд удирдлагын 31 хувь, хамт олны төлөөллийн 29 хувь, харин зөвхөн нэг удаа гэж шууд удирдлагын 10 хувь, хамт олны төлөөллийн 9 хувь нь хариулсан байна.

- Шууд удирдлагын 9 хувь, хамт олны төлөөллийн 18 хувь нь хамт ажилладаг ХБ-тэй ажилтан нь сургалтад хамрагдаж байсан эсэхийг “мэдэхгүй” гэсэн байна.
- Сургалтад огт хамрагдаж байгаагүй гэсэн хариултын хувьд ХБ-тэй ажилтнуудын 21 хувь орчим нь тийм гэсэн хариулт өгсөн. Үүнтэй харьцуулахад шууд удирдлага (12%) болон хамт олны төлөөллийн (9%) үгүйсгэсэн хариулт бага хувь эзэлж байна.
 - Сургалтад огт хамрагдаагүй ХБ-тэй ажилтны дунд хөдөлгөөний (31%) болон бусад (27%) бэрхшээлтэй ажилтан хүндийн жинг эзэлж байна.
- Сургалтын үед шаардлагатай тохируулга хийгдэж байсан эсэх талаар ХБ-тэй ажилтны тал гаруй хувь нь тийм гэсэн бол шууд удирдлага (76%), хамт олны төлөөллийн (77%) дийлэнх нь тийм гэж хариулсан байна.
 - Зарим талаар санал нийлж буй хариултын хувьд ч ХБ-тэй ажилтных 28 хувьтай байхад шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллийнх 10 пунктээр бага буюу тус тус 18 хувь байна.
 - Тохируулга хийгдээгүй гэж үзсэн ХБ-тэй ажилтны хариултын дунд хамгийн их хувийг бусад бэрхшээл (34%), удаахад нь хөдөлгөөний (26%), сонсголын (16%), улмаар харааны (12%) бэрхшээлтэй ажилтнуудын хариулт эзэлж байна.
- Сургалтын хөтөлбөр ХБ-тэй ажилтанд ойлгомжтой байдаг эсэх талаар дийлэнх оролцогчид эерэг үнэлсэн. ХБ-тэй ажилтны 82 хувь, шууд удирдлагын 76 хувь, хамт олны төлөөллийн 77 хувь нь тийм гэж хариулсан байна.
- Сургалтаар ХБ-тэй ажилтан бусад ажилтнуудын нэгэн адил албан тушаал ахихад шаардлагатай мэргэжлийн үр чадвараа нэмэгдүүлж, ажлын түршлага хуримтлуулах боломж олгодог эсэх талаар ХБ-тэй ажилтнуудтай харьцуулахад шууд удирдлага, хамт олны төлөөлөл илүү эергээр үнэлсэн байна. ХБ-тэй ажилтны 69 хувь нь тийм гэсэн бол шууд удирдлагын 85 хувь, хамт олны төлөөллийн 81 хувь нь тийм хариулт өгсөн байна.
- Хэрэгтэй сургалтын талаарх асуултад ХБ-тэй ажилтан, шууд удирдлага, хамт

олны төлөөллийн сонгосон хамгийн олон хариултууд давхцаж байв. Үүнд, сэтгэл зүйгээ удирдах чиглэлийн сургалт; хууль дүрэм, захиргааны үйл явцын таниулах сургалт; албан бичиг хөтлөлт - тайлан боловсруулах, монгол хэл бичгийн мэдлэг, ур чадвараа сайжруулах сургалт эдгээр гурван чиглэл хамгийн их давтамжтай байна. Мөн онцлох зүйл бол “Албан бичиг хөтлөлт, тайлан боловсруулах” сургалтын хувьд хэл яриа, сэтгэц, хавсарсан бэрхшээлтэй иргэдийн ихэнх нь дэмжээгүй байна. Энэ нь эдгээр бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхэлдэг ажилтай холбоотой байж болох юм.

- Сонирхож байгаа сургалтын сэдвүүдээс хамгийн чухал гурван сэдвийг асуухад эхний гуравт “хууль, дүрэм, захиргааны үйл явцыг таниулах”, “компьютер, интернэт, программ ашиглах”, “сэтгэл зүйгээ удирдах” сэдэв багтаж байна. Нийт ХБ-тэй ажилтны 30 хувь орчим нь дээрх сонголтыг хийсэн байна.
- ХБ-тэй хүний эрх, тохируулгатай холбоотой сургалт шаардлагатай эсэх талаар ХБ-тэй ажилтан, шууд удирдлага, хамт олны төлөөллийн хариулт мөн ойролцоо үзүүлэлттэй байв. ХБ-тэй ажилтны 46 хувь, шууд удирдлагын 54 хувь, хамт олны төлөөллийн 51 хувь нь “бүрэн” болон “ер нь санал нийлнэ” гэж үзсэн байна. Эсрэгээр нь санал нийлэхгүй буюу ийм төрлийн сургалт хэрэггүй гэж үзсэн ажилтан ХБ-тэй албан хаагчийн дунд 21 хувь, шууд удирдлагын дунд 13 хувь, хамт олны төлөөллийн дунд 15 хувь эзэлж байна.

Асуулгын нээлттэй хариулт өгөх асуултад хариулсан оролцогчдын дунд сургалттай шууд холбоотой санал олон (Дагалдах хавсралтын Зураг 4-ийг харна уу) байсан. Тухайлбал, “сургалт хэрэгтэй байна”, ХБ-тэй хүн ажиллаж байгаа байгууллагын ажилтнуудад “сургалтыг олон талаас өгч байх” гэсэн ерөнхий саналаас эхлэн ХБ-тэй ажилтныг төрийн албан хаагчийн эрх үүргийг таниулах сургалтад хамруулах, байгууллагын удирдлага, хамт олонд “хүний эрхийн” хийгээд “сэтгэл санаагаар дэмжих сургалтыг түгээмэл зохион байгуулах”, “ХБ-тэй хүний орчин нөхцөлийг хэрхэн бүрдүүлэх”, “байгууллагад ямар асуудлыг анхаарах ёстойг”, “ХБ-тэй ажилтантай хэрхэн ажиллах талаар” зэрэг тодорхой сэдвийг санал болгож байна.

Сургалт ийнхүү хэнд чиглэгдэхийг зааснаас гадна хэнээр эсвэл хэн хариуцахыг мөн хөндсөн байгаа юм. Асуулгын оролцогчид, жишээ нь, Удирдлагын академийн хүрээнд явагддаг сургалт, ТАЗ-ийн салбар зөвлөлөөс явуулах “сургалт-таниулах ажил”, эсвэл “мэргэжлийн багшаас үр дүнтэй сургалт зохион байгуулах”-ыг хүссэн

байна. Үүний цаана, бодит амьдралд ХБ-ийн талаарх мэдлэг мэдээлэл хомс, ойлголт бага, хууль эрх зүйн тайлбар эсвэл зохицуулалт байгууллагын түвшинд учир дутагдалтай байгаа зэрэг асуудал оршиж буйг чөлөөт хариултад ч, хэлэлцүүлгийн үеэр ч онцолсон.

Дээрхээс гадна, сургалтыг “байгууллага бүрт” болон “сум сумдаар нь сургалт орж өгнө үү” гэсэн хүсэлт хэлбэрээр тэмдэглэсэн байгаа нь ХБ-ийн ойлголт, мэдлэгийг зөвөөр өгөх, ялангуяа мэдээлэл орон нутагт хэрэгцээтэй байна гэсэн саналуудтай уялдаатай байгаа юм.

Хэлэлцүүлгийн үеэр ХБ-тэй албан хаагч төдийгүй байгууллагын удирдлага, хамт олонд ХБ-ийн талаарх хууль эрх зүйн талын мэдлэг мэдээлэл хангалтгүй байгааг онцолсон. Шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллийн хэлэлцүүлгээр ХБ-тэй ажилтны тэтгэвэр тогтоолгох хугацаа, тэтгэмжийн төрөл, тавигдах шаардлага зэргийн талаар мэдэхгүй, орон нутагт мэдээлэл хомс байдаг гэдэг өнцгөөс сургалт, танин мэдүүлэх хэрэгцээ байгаа нь харагдсан болно. Ялангуяа, ХБ-ийн чиглэлээр ажилладаг мэргэжилтнүүдийн гуравдах хэлэлцүүлгийн үеэр сургалтыг хариуцах эзэн, салбарын уялдаа холбоо, бодлогын түвшинд хөндөх асуудлыг дэвшүүлж байсан болно. Тухайлбал, ХБ-тэй төрийн албан хаагчдыг сургах асуудлыг тогтолцооны түвшинд ТАЗ-ийн чиг үүрэгтэй уях, ХБ-тэй албан хаагчийн сургалтын тухай асуудлыг байгууллагын дотоод журамд тусгаж байхаар зохицуулалт хийх зэрэг саналаас гадна их дээд сургуульд оршиж буй бодит асуудлыг хөндсөнийг доор жишээ болгон оруулж байна.

Шигтгээ 7. ХБ-ийн талаарх ойлголт, мэдлэгийн талаар

“Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэх сургалтыг орох шаардлагатай гэдэг боловч их, дээд сургуулийн сургалтын зарчим нь тухайн хичээлийг сонгосон оюутны тоонд үндэслэн зохион байгуулдаг зохицуулалттай. Бодит амьдрал дээр ХБ хүний асуудлыг судлах сонирхолтой оюутны тоо цөөн, үүнээс хамаарч энэ хичээл тэр бүр заагддаггүй, энэ нь нийгэмд энэ талын ойлголт сул байх нөхцлийг бүрдүүлж байна. Тиймээс цаашид бодлогоор их, дээд сургуулиудын сургалтын хөтөлбөрт заавал судлах агуулгаар оруулж өгснөөр нийт иргэдийн дундах ойлголт нэмэгдэх боломжтой. Тухайлбал нь, барилгын чиглэлээр суралцаж байгаа оюутнуудын агуулгад энэ хичээл орсноор баригдаж буй барилга нь хүн бүрт хүртээмжтэй байх ёстой гэдэг ойлголттой болох ба ингэж чадаагүй тул барьчихсан барилгад нэмэлт засвар хийх талаар яриа гарч байна.”

(ХБ-ийн мэргэжилтнүүдтэй хийсэн гурав дахь хэлэлцүүлгийн оролцогчийн саналаас)

Нэгтгэвэл, ХБ-тэй төрийн албан хаагчдын дийлэнх нь ажилтай холбоотой ямар нэгэн сургалтад хамрагдаж, хөтөлбөр болон сургалтын тохируулгын талаар ихэнх нь эерэг үнэлгээ өгсөн бөгөөд шууд удирдлага болон хамт олны төлөөлөл

ч ойролцоо үнэлгээ өгснийг харуулж байна.

Цаашдын сургалтын чиглэлийг харвал, төрийн албан хаагчдад тавигддаг түгээмэл шаардлага бүхий сэдэв (албан бичиг хөтлөлт, тайлан боловсруулах; хууль, дүрэм, захиргааны үйл явцыг таниулах; компьютер, интернэт, программ ашиглах)²⁹ байгаагаас гадна “сэтгэл зүйгээ удирдах” чиглэлийн сургалт эрэлт хэрэгцээний эхэнд орсон байна. Судалгаанд оролцогчид хэдий байгууллагын хамт олны харилцааны орчин хийгээд нийгэм-соёлын орчныг бүхэлдээ эергээр үнэлсэн байгаа ч бодит байдалд ХБ-ийг таниулах, ойлгуулах, сэтгэл санаагаар дэмжих зэрэгтэй холбоотой сургалт шаардлагатай байгааг чөлөөт хариултын боловсруулалт болон хэлэлцүүлгийн үр дүн харууллаа.

Мөн хөдөө, орон нутагт ажиллаж буй албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээ харьцангуй өндөр, сургалтад хамрагдсан байдал төвийн бүсэд ажиллаж буй албан хаагчдаас бага байна. Хэдий квотын зарчмаар сургалтад хамрагдах боломжоор тэгш хангаж байгаа боловч, квот хүрэхгүй, ажил үүргийн хувьд нийцэхгүй зэрэг шалтгааны улмаас сургалтад хамрагдаж чадахгүй байх тохиолдол цөөнгүй байж болох юм.

ХБ-тэй холбоотой дотоод болон гадаадын эх сурвалжид зориудын сургалтаас гадна ажлын байрандаа сурч, хөгжих, үр бүтээлтэй ажиллахад нь ажил олгогч (удирдлага, хүний нөөц) болон хамт олны мэдлэг, ойлголт, өдөр тутмын харилцаа чухал болохыг онцолсон байгаа тухай тойм судалгааны хэсэгт дурдсан. Дотоодод ХБ-тэй хүмүүсийн сургалт, сурч хөгжихтэй холбоотой туршлага болон судалгаанууд хийгдэж байгаа ч, тухайлбал, “[...] хамааралтай салбар бүрд зориулагдсан нарийвчилсан мэдээлэл бүхий сургалтууд хэрэгцээтэй” хэмээн үзсэн байна (Монголын Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагууд, 2023, хууд.12).

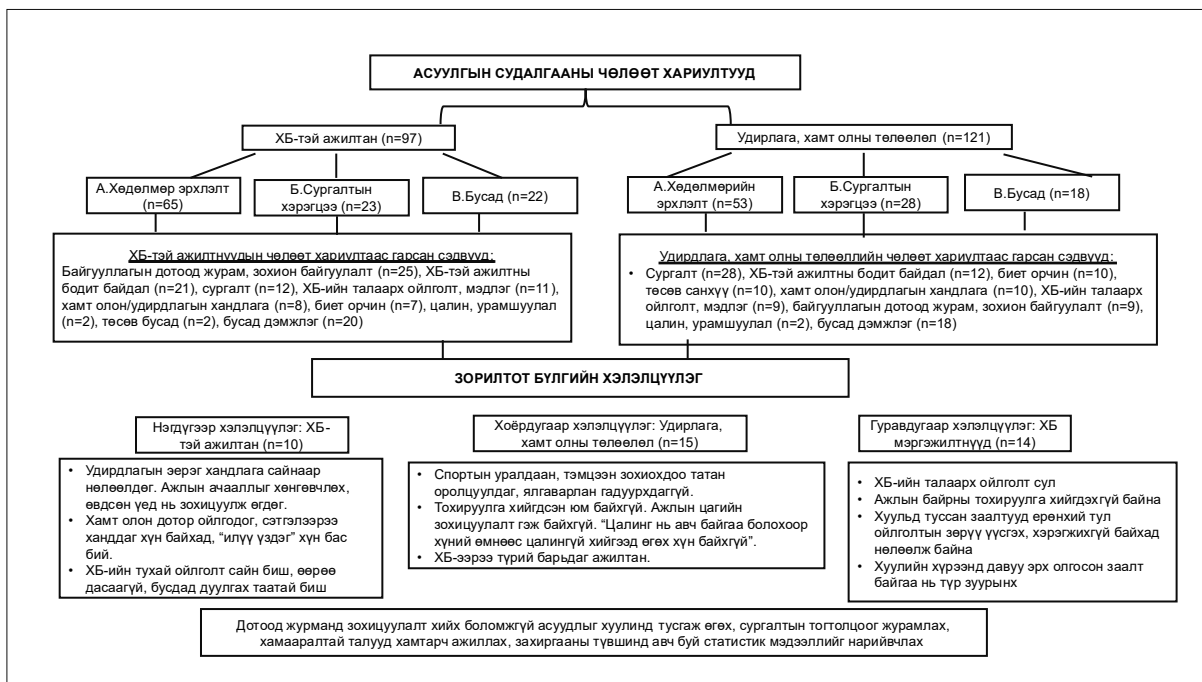
Тиймээс ХБХХЕГ, Удирдлагын академи, ТАЗ зэрэг сургалтын үйл ажиллагаа явуулдаг тухайлсан чиг үүргийн байгууллагуудын хамтын ажиллагаа, уялдаа холбоог сайжруулах замаар нийт төрийн албан хаагчдад хөгжлийн бэрхшээлийн талаар мэдлэг, ойлголтыг таниулах сургалт, төрийн үйлчилгээний албан хаагчдад зориулсан нийтлэг сургалт зэргийг зохион байгуулах, түүнчлэн өмчийн хэлбэр үл харгалзан нэгэнт бий болсон сайн туршлагаас суралцах, түгээн

²⁹ ТАЗ-ийн 2024 онд зохион байгуулсан сургалтуудад хууль тогтоомжийн хэрэглээ, харилцаа, хандлага, стресс менежмент зэрэг сэдвүүд мөн орсон байна (ТАЗ, 2025, хууд.50).

дэлгэрүүлэхийн тулд ТББ болон ААН зэрэгтэй хамтран ажиллах механизмыг сайжруулах нь зүйтэй байна.

ДАГАЛДАХ ХАВСРАЛТ

Зураг 4. Чөлөөт хариулт болон зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлгийн үр дүн /оролцогчдын ангилал болон түлхүүр сэдвийн нэгтгэлээр/



Эх сурвалж: Асуулгын чөлөөт хариулт болон хэлэлцүүлгийн үр дүнгээс

Хүснэгт 4.2.А Оролцогчдын "тохирох хэрэглэгдэхүүн"-ий талаарх ойлголт

Тохирох хэрэглэгдэхүүн гэдэг нь	Зөв хариулт (тоо/хувь)			Хариултын зөв, буруу	Хариултын зөв, буруугийн тайлбар
	ХБА	ШУ	ХО		
А. ХБ-тэй хүн бусдын адил ажиллах тэгш боломжтой байхын тулд ажил олгогч шаардлагатай тохируулгыг хэрэгжүүлэх явдал	317/56	211/63	307/56	Зөв хариулт	Үндсэн тодорхойлолт
Б. Зөвхөн ХБ-тэй биш, бүх хүнд адилхан саадгүй ашиглахуйц байдлаар орчныг бий болгох тухай үзэл	111/20	50/15	102/19	Буруу хариулт	Бүх хүнд хамааралтай гэсэн универсал загвартай андуурсан хариулт
В. Хувь хүний хүсэлтэд тулгуурлан ажил олгогч боломжийн хүрээнд дэмжлэг үзүүлэх явдал	41/7	14/4	42/8	Зөв хариулт	Хувь хүний хүсэлт, хэрэгцээнд тулгуурладаг
Г. Ажил олгогчид хэт их ачаалал/зардалтай байсан ч нэн хэрэгцээтэй тоног төхөөрөмж, материал, хэрэгсэл, программ хангамж, орчин нөхцөл, үйлчилгээг заавал хийх ёстой үйлдэл	62/11	47/14	68/12	Буруу хариулт	Хэт ачааллыг үгүйсгэсэн нь буруу
Д. Хууль эрх зүйн хүрээнд заавал мөрдөх албагүй ч ёс суртахуун, хүн ёсны хувьд үзүүлэх тусламж	31/5	11/3	24/4	Буруу хариулт	Хууль эрх зүйн үндэслэлгүй шийдэж болно гэсэн нь буруу
НИЙТ	562/100	333/100	543/100		

Тайлбар: ХБА- ХБ-тэй ажилтан, ШУ- шууд удирдлага, ХО- хамт олны төлөөлөл

Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүнгээс

Хүснэгт 4.2.Б. Оролцогчдын “ажлын байр/орчны тохируулга”-ын талаарх ойлголт

Ажлын байр/орчны тохируулга гэдэг нь	Зөв хариулт (тоо/хувь)			Хариултын зөв, буруу	Хариултын зөв, буруугийн тайлбар
	ХБА	ШУ	ХО		
А. ХБ-тэй албан хаагчид тохиромжтой байх үүднээс ширээ, сандал, гэрэлтүүлэг, хөдөлгөөний зам зэргийг сайжруулах	193/34	155/46	218/409	Зөв хариулт	Орчны тохируулгад хамааралтай
Б. Бүх ажилтанд ээлтэй орчин бүрдүүлэх зорилгоор байгууллагын ажлын орчныг бүхэлд нь сайжруулах	196/35	115/342	195/36	Хэсэгчлэн зөв	Тухайн байгууллага ингэж үзэж байвал асуудалгүй ч бүх байгууллага ийм байх ёстой гэж үзэх нь буруу
В. ХБ-тэй албан хаагчийн хүсэлтэд үндэслэн хувь хүнд чиглэсэн тохируулга хийх	69/13	30/9	58/11	Зөв хариулт	Хувь хүний хүсэлт, хэрэгцээнд тулгуурладаг
Г. ХБ-тэй эсэхээс үл хамааран ажлын байрны ижил нөхцөлөөр хангах нь тэгш байдал	96/17	30/9	71/13	Буруу хариулт	Тэгш байдлын талаарх ташаа ойлголт
Д. Тусгай хэрэглэгдэхүүн, дэмжлэг хэрэггүй	8/ 11	3/ 1	10/ 0.1	Буруу хариулт	Үгүйсгэсэн буруу ойлголт

Тайлбар: ХБА- ХБ-тэй ажилтан, ШУ- шууд удирдлага, ХО- хамт олны төлөөлөл

Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүнгээс

Хүснэгт 4.3.А. ХБ-тэй ажилтны хөдөлмөрийн биет орчны талаарх үнэлгээ /хариултын тоо, ХБ-ийн төрлөөр/

1. Манай байгууллагын ОРЦ, ГАРЦААР (тухайлбал, налуу замтай, тактил замтай, хаалганы өргөн орж гарахад саадгүй, босго довжоо саадгүй, хана дагасан бариултай, бариулын өндөр таарсан зэрэг) хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн саадгүй нэвтрэх боломжтой

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	68	3	71
Б. Сонсгол	40	5	45
В. Хөдөлгөөн	97	9	106
Г. Хэл яриа	5	0	5
Д. Сэтгэц	13	3	16
Е. Хавсарсан	28	4	32
Ё. Бусад	138	20	158
Нийт	389	44	433

Pearson chi2(6) = 6.2381 Pr = 0.397

3. Манай байгууллагын "Иргэд хүлээн авах" өрөө НЭГ ДАВХАРТ байрладаг

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	56	7	63
Б. Сонсгол	34	5	39
В. Хөдөлгөөн	85	11	96
Г. Хэл яриа	5	0	5
Д. Сэтгэц	12	3	15
Е. Хавсарсан	25	4	29
Ё. Бусад	123	22	145
Нийт	340	52	392

Pearson chi2(6) = 2.3546 Pr = 0.884

4.2. БИ тэдгээр чиглэл заасан тэмдэг тэмдэглэгээ ТОГТМОЛ ашигладаг

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	33	20	53
Б. Сонсгол	14	21	35
В. Хөдөлгөөн	34	32	66
Г. Хэл яриа	4	0	4
Д. Сэтгэц	4	11	15
Е. Хавсарсан	11	6	17
Ё. Бусад	68	45	113
Нийт	168	135	303

Pearson chi2(6) = 14.6476 Pr = 0.023

2. Манай байгууллага хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд зориулсан авто машины ЗОГСООЛТОЙ

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	50	14	64
Б. Сонсгол	21	13	34
В. Хөдөлгөөн	55	27	82
Г. Хэл яриа	5	0	5
Д. Сэтгэц	9	4	13
Е. Хавсарсан	19	11	30
Ё. Бусад	93	39	132
Нийт	252	108	360

Pearson chi2(6) = 6.2389 Pr = 0.397

4.1. Манай байгууллагад хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд ОЙЛГОМЖТОЙ ЧИГЛЭЛ ЗААСАН чиглэл заасан тэмдэг тэмдэглэгээ, өрөөний хаяжилт, байршлын заалт хангалттай бий

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	55	12	67
Б. Сонсгол	26	12	38
В. Хөдөлгөөн	67	31	98
Г. Хэл яриа	5	1	6
Д. Сэтгэц	6	8	14
Е. Хавсарсан	18	7	25
Ё. Бусад	110	48	158
Нийт	287	119	406

Pearson chi2(6) = 10.3570 Pr = 0.110

4.3. БИ тэдгээр чиглэл заасан тэмдэг тэмдэглэгээнд СЭТГЭЛ ХАНАМЖТАЙ байдаг

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	50	6	56
Б. Сонсгол	23	8	31
В. Хөдөлгөөн	54	11	65
Г. Хэл яриа	5	0	5
Д. Сэтгэц	8	4	12
Е. Хавсарсан	15	5	20
Ё. Бусад	95	15	110
Нийт	250	49	299

Pearson chi2(6) = 8.5212 Pr = 0.202

5. Манай байгууллагын НҮҮР ТАНИХ ТӨХӨӨРӨМЖИЙГ хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд тохирсон шийдэлтэйгээр байрлуулсан

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	35	8	43
Б. Сонсгол	19	10	29
В. Хөдөлгөөн	44	13	57
Г. Хэл яриа	5	0	5
Д. Сэтгэц	11	2	13
Е. Хавсарсан	13	7	20
Ё. Бусад	66	32	98
Нийт	193	72	265

Pearson chi2(6) = 7.8127 Pr = 0.252

6. Манай байгууллагын ЛИФТИЙГ хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн саадгүй ашиглах боломжтой (Жишээ нь: Брайль тэмдэглэгээтэй, ярьдаг гэх мэт)

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	12	9	21
Б. Сонсгол	8	6	14
В. Хөдөлгөөн	24	5	29
Г. Хэл яриа	4	0	4
Д. Сэтгэц	4	2	6
Е. Хавсарсан	6	5	11
Ё. Бусад	38	19	57
Нийт	96	46	142

Pearson chi2(6) = 7.5887 Pr = 0.270

7. Манай байгууллагын ариун цэврийн өрөөг ХБ-тэй хүн саадгүй ашигладаг

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	49	10	59
Б. Сонсгол	22	4	26
В. Хөдөлгөөн	66	5	71
Г. Хэл яриа	4	0	4
Д. Сэтгэц	14	1	15
Е. Хавсарсан	16	4	20
Ё. Бусад	101	16	117
Нийт	272	40	312

Pearson chi2(6) = 5.2690 Pr = 0.510

8. Манай байгууллагын ВЭБ САЙТ ХБ-тэй хүнд тохиромжтой

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	40	20	60
Б. Сонсгол	25	8	33
В. Хөдөлгөөн	53	20	73
Г. Хэл яриа	5	0	5
Д. Сэтгэц	9	2	11
Е. Хавсарсан	14	9	23
Ё. Бусад	87	39	126
Нийт	233	98	331

Pearson chi2(6) = 4.9287 Pr = 0.553

9.1. БИ ТУСЛАХ ХЭРЭГСЭЛ, ТЕХНОЛОГИ ашиглан ажлаа саадгүй гүйцэтгэж чаддаг

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	48	7	55
Б. Сонсгол	26	3	29
В. Хөдөлгөөн	63	8	71
Г. Хэл яриа	5	0	5
Д. Сэтгэц	8	2	10
Е. Хавсарсан	17	4	21
Ё. Бусад	95	3	98
Нийт	262	27	289

Pearson chi2(6) = 9.8458 Pr = 0.131

9.2. Би тэдгээр туслах хэрэгслийг тогтмол ашигладаг

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	49	32	81
Б. Сонсгол	29	18	47
В. Хөдөлгөөн	58	61	119
Г. Хэл яриа	5	1	6
Д. Сэтгэц	9	9	18
Е. Хавсарсан	20	13	33
Ё. Бусад	87	105	192
Нийт	257	239	496

Pearson chi2(6) = 11.4188 Pr = 0.076

9.3. БИ ӨӨРИЙН туслах хэрэгсэл, технологид СЭТГЭЛ ХАНАМЖТАЙ байдаг

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	47	4	51
Б. Сонсгол	25	4	29
В. Хөдөлгөөн	45	9	54
Г. Хэл яриа	5	0	5
Д. Сэтгэц	8	2	10
Е. Хавсарсан	14	5	19
Ё. Бусад	83	8	91
Нийт	227	32	259

Pearson chi2(6) = 7.6728 Pr = 0.263

10. Миний ажлын байранд ГАМШИГ ОСЛЫН үеийн АЮУЛГҮЙ АЖИЛЛАГААНЫ ЗААВАРЧИЛГАА, ХЭРЭГСЭЛ (гал унтраах хэрэгсэл, гарцын мэдээлэл гэх мэт) бүрэн байдаг

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	74	2	76
Б. Сонсгол	44	3	47
В. Хөдөлгөөн	100	7	107
Г. Хэл яриа	4	1	5
Д. Сэтгэц	15	3	18
Е. Хавсарсан	29	1	30
Ё. Бусад	158	12	170
Нийт	424	29	453

Pearson chi2(6) = 7.1086 Pr = 0.311

11. Миний ажлын байр ЭРҮҮЛ АХУЙН ШААРДЛАГЫГ БҮРЭН хангасан

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	68	6	74
Б. Сонсгол	38	4	42
В. Хөдөлгөөн	102	9	111
Г. Хэл яриа	6	0	6
Д. Сэтгэц	15	3	18
Е. Хавсарсан	25	4	29
Ё. Бусад	154	17	171
Нийт	408	43	451

Pearson chi2(6) = 2.7729 Pr = 0.837

Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүнгээс

Хүснэгт 4.3.Б ХБ-тэй ажилтны байгууллагын дүрэм журам, удирдлага зохион байгуулалтын орчны талаар өгсөн үнэлгээ /хариултын тоо, ХБ-ийн төрлөөр/

1. Манай байгууллагад хөгжлийн бэрхшээлтэй албан хаагчид дэмжлэг үзүүлэх АЖИЛТАН, АЛБА/НЭГЖ байдаг

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	34	25	59
Б. Сонсгол	13	23	36
В. Хөдөлгөөн	47	45	92
Г. Хэл яриа	4	0	4
Д. Сэтгэц	7	8	15
Е. Хавсарсан	18	6	24
Ё. Бусад	69	72	141
Нийт	192	179	371

Pearson chi2(6) = 13.8862 Pr = 0.031

2. Манай байгууллага ОНЛАЙНААР ДОХИОНЫ ХЭЛМЭРЧЭЭР дамжуулж үйлчилгээ үзүүлэх боломжтой

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	27	41	68
Б. Сонсгол	10	32	42
В. Хөдөлгөөн	35	70	105
Г. Хэл яриа	5	1	6
Д. Сэтгэц	5	13	18
Е. Хавсарсан	9	21	30
Ё. Бусад	45	121	166
Нийт	136	299	435

Pearson chi2(6) = 12.5782 Pr = 0.050

3. БИ өөрийн ХУУЛЬ ЁСНЫ ЭРХИЙН талаар хангалттай мэдлэгтэй

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	59	6	65
Б. Сонсгол	26	5	31
В. Хөдөлгөөн	80	11	91
Г. Хэл яриа	4	1	5
Д. Сэтгэц	10	4	14
Е. Хавсарсан	27	2	29
Ё. Бусад	126	19	145
Нийт	332	48	380

Pearson chi2(6) = 5.4119 Pr = 0.492

4. ДОТООД ЖУРАМД хөгжлийн бэрхшээлтэй албан хаагчийг ТОХИРОХ ХЭРЭГЛЭГДЭХҮҮН, ТУСЛАХ ХЭРЭГСЛЭЭР хангах зэрэг тухайлсан зохицуулалтыг тусгасан заалт байдаг

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	29	22	51
Б. Сонсгол	13	21	34
В. Хөдөлгөөн	33	47	80
Г. Хэл яриа	5	1	6
Д. Сэтгэц	2	6	8
Е. Хавсарсан	14	7	21
Ё. Бусад	52	60	112
Нийт	148	164	312

Pearson chi2(6) = 12.0758 Pr = 0.060

5. ХБ-тэй ажилтан ӨӨРТ шаардлагатай тохирох хэрэглэгдэхүүн, туслах хэрэгслийн талаар САНАЛ ХҮСЭЛТ ГАРГАХ боломжтой

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	53	6	59
Б. Сонсгол	26	9	35
В. Хөдөлгөөн	74	12	86
Г. Хэл яриа	4	1	5
Д. Сэтгэц	7	1	8
Е. Хавсарсан	19	5	24
Ё. Бусад	114	10	124
Нийт	297	44	341

Pearson chi2(6) = 9.7397 Pr = 0.136

6. ХБ-тэй ажилтан ТУШААЛ ДЭВШИХ БОЛОМЖООР тэгш хангагдсан

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	56	14	70
Б. Сонсгол	29	9	38
В. Хөдөлгөөн	83	15	98
Г. Хэл яриа	5	1	6
Д. Сэтгэц	10	2	12
Е. Хавсарсан	19	4	23
Ё. Бусад	123	15	138
Нийт	325	60	385

Pearson chi2(6) = 5.3432 Pr = 0.501

7. ХБ-тэй ажилтан ажилтай холбоотой ДОТООД МЭДЭЭЛЛЭЭС хоцордоггүй

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	82	1	83
Б. Сонсгол	45	4	49
В. Хөдөлгөөн	117	7	124
Г. Хэл яриа	5	0	5
Д. Сэтгэц	18	2	20
Е. Хавсарсан	33	1	34
Ё. Бусад	188	4	192
Нийт	488	19	507
Pearson chi2(6) = 9.2721 Pr = 0.159			

8. Манай байгууллага ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХЛААС АНГИД ОРЧНЫГ бүрдүүлсэн

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	78	4	82
Б. Сонсгол	36	7	43
В. Хөдөлгөөн	101	14	115
Г. Хэл яриа	4	1	5
Д. Сэтгэц	17	4	21
Е. Хавсарсан	28	3	31
Ё. Бусад	171	14	185
Нийт	435	47	482
Pearson chi2(6) = 8.7237 Pr = 0.190			

Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүнгээс

Хүснэгт 4.3.В ХБ-тэй ажилтны байгууллагын нийгэм-соёлын орчны талаар өгсөн үнэлгээ /хариултын тоо, ХБ-ийн төрлөөр/

1. Манай хамт олон НАМАЙГ ӨРӨВДӨЛТЭЙ ХҮН гэж хардаггүй

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	85	3	88
Б. Сонсгол	45	5	50
В. Хөдөлгөөн	104	14	118
Г. Хэл яриа	4	1	5
Д. Сэтгэц	13	4	17
Е. Хавсарсан	31	4	35
Ё. Бусад	189	8	197
Нийт	471	39	510
Pearson chi2(6) = 17.0501 Pr = 0.009			

2. Манай хамт олонд НАМАЙГ БУСДААС ДОРД ҮЗЭХ хандлага байдаггүй

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	85	2	87
Б. Сонсгол	47	5	52
В. Хөдөлгөөн	110	16	126
Г. Хэл яриа	5	0	5
Д. Сэтгэц	14	4	18
Е. Хавсарсан	32	3	35
Ё. Бусад	190	13	203
Нийт	483	43	526
Pearson chi2(6) = 13.6124 Pr = 0.034			

3. Манай хамт олон НАМАЙГ ӨВЧТЭЙ ХҮН гэж үздэггүй

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	84	2	86
Б. Сонсгол	49	3	52
В. Хөдөлгөөн	104	11	115
Г. Хэл яриа	4	0	4
Д. Сэтгэц	16	3	19
Е. Хавсарсан	30	4	34
Ё. Бусад	175	14	189
Нийт	462	37	499
Pearson chi2(6) = 7.4229 Pr = 0.283			

4. Манай байгууллага хөгжлийн бэрхшээлтэй албан хаагчийг ТЭГШ ХАМРУУЛАХ нь ХҮНИЙ ЭРХ гэдэгтэй санал нэг байдаг

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	82	1	83
Б. Сонсгол	45	2	47
В. Хөдөлгөөн	109	10	119
Г. Хэл яриа	4	1	5
Д. Сэтгэц	20	1	21
Е. Хавсарсан	33	1	34
Ё. Бусад	187	7	194
Нийт	480	23	503
Pearson chi2(6) = 9.5201 Pr = 0.146			

Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүнгээс

Хүснэгт 4.3.Г ХБ-тэй ажилтны хамт олны харилцааны орчны талаар өгсөн үнэлгээ /ХБ-ийн төрлөөр/

1. Шууд удирдлага маань НАДАД ОЙЛГОМЖТОЙ бөгөөд ТОХИРОМЖТОЙ БАЙДЛААР харилцдаг

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	81	3	84
Б. Сонсгол	49	1	50
В. Хөдөлгөөн	118	7	125
Г. Хэл яриа	5	1	6
Д. Сэтгэц	18	1	19
Е. Хавсарсан	35	0	35
Ё. Бусад	187	5	192
Нийт	493	18	511
Pearson chi2(6) = 6.9032 Pr = 0.330			

2. Хамт олон маань ХЭРЭГТЭЙ ҮЕД НАДАД дэмжлэг үзүүлдэг

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	81	3	84
Б. Сонсгол	46	1	47
В. Хөдөлгөөн	113	7	120
Г. Хэл яриа	4	0	4
Д. Сэтгэц	17	1	18
Е. Хавсарсан	36	1	37
Ё. Бусад	189	5	194
Нийт	486	18	504
Pearson chi2(6) = 3.0589 Pr = 0.801			

3. БИ удирдлага, хамт олондоо МЭДЭЭЛЛЭЭ ТӨВӨГҮЙ дамжуулдаг

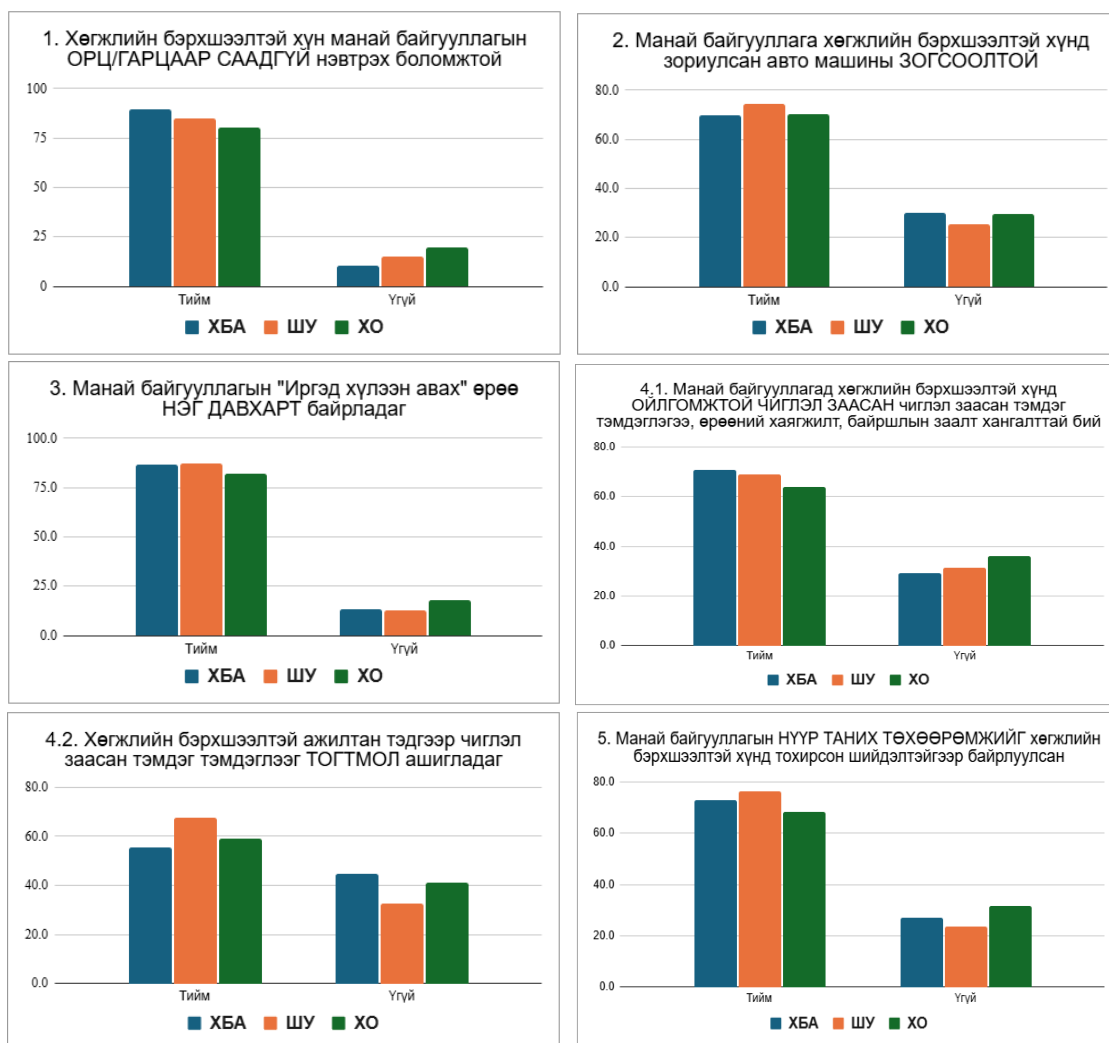
ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	83	3	86
Б. Сонсгол	46	2	48
В. Хөдөлгөөн	121	2	123
Г. Хэл яриа	6	0	6
Д. Сэтгэц	19	1	20
Е. Хавсарсан	35	0	35
Ё. Бусад	191	3	194
Нийт	501	11	512
Pearson chi2(6) = 3.8324 Pr = 0.699			

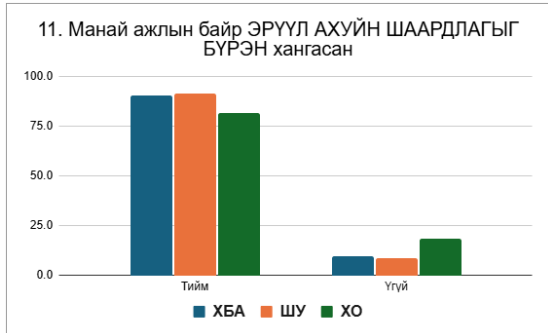
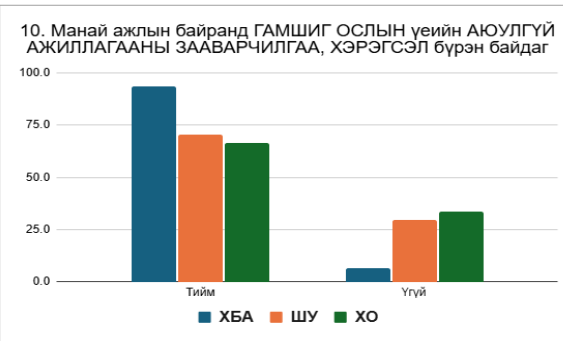
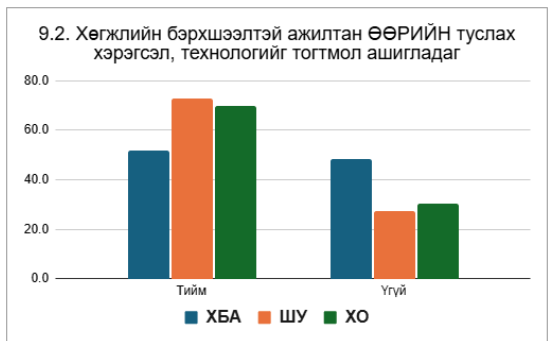
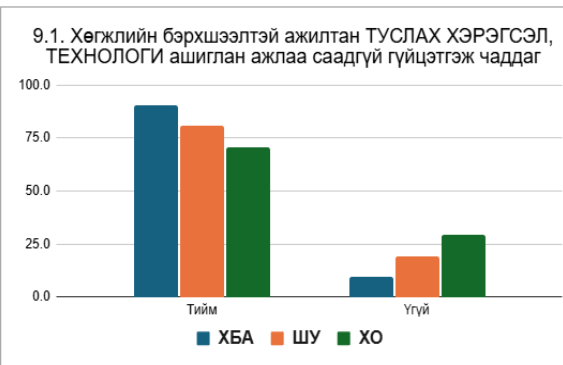
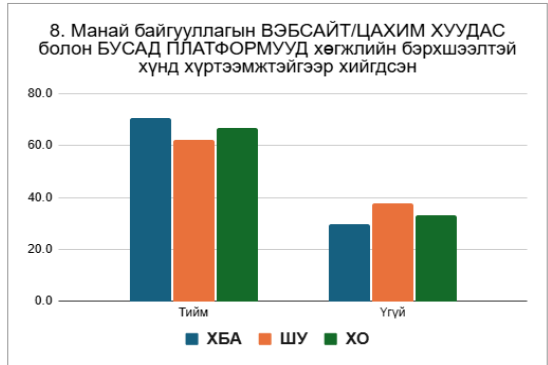
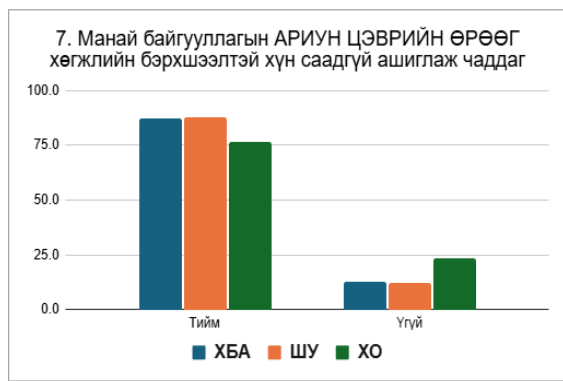
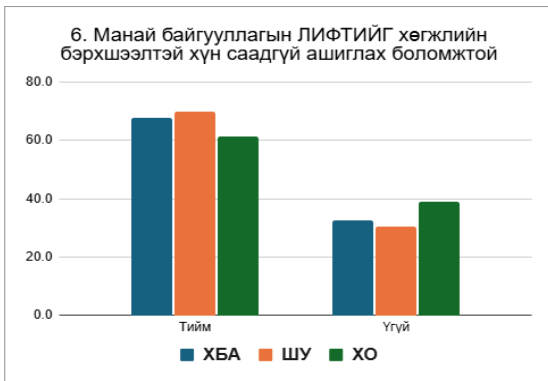
4. БИ хурал, уулзалт, сайн дурын АЖИЛД ТӨВӨГҮЙ оролцдог

ХБ төрөл	Тийм	Үгүй	Нийт
А. Хараа	87	2	89
Б. Сонсгол	50	0	50
В. Хөдөлгөөн	114	4	118
Г. Хэл яриа	4	0	4
Д. Сэтгэц	16	0	16
Е. Хавсарсан	36	0	36
Ё. Бусад	197	2	199
Нийт	504	8	512
Pearson chi2(6) = 4.9176 Pr = 0.554			

Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүнгээс

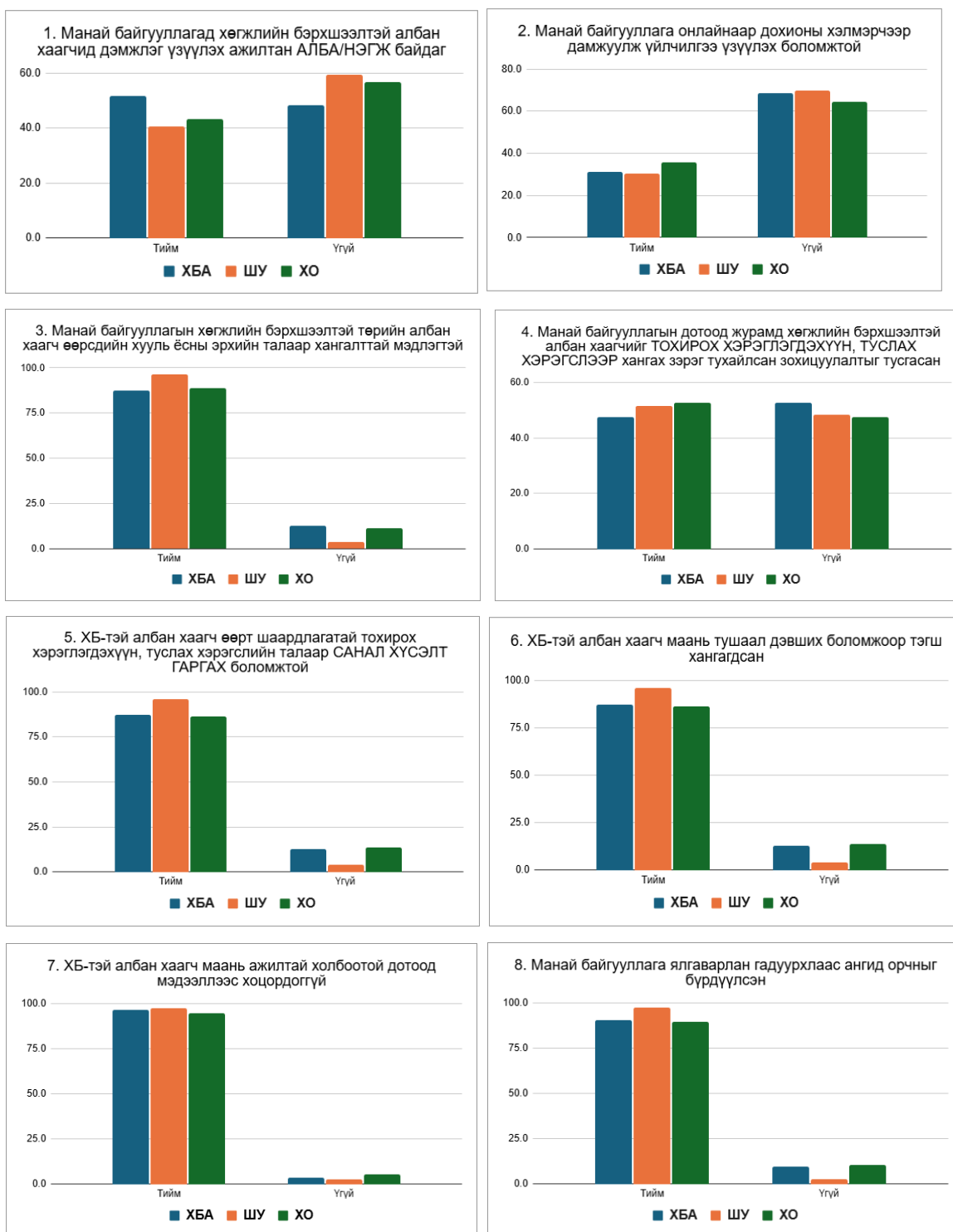
Зураг 4.3.А Оролцогчдоос ХБ-тэй ажилтны хөдөлмөрийн биет орчны талаар өгсөн үнэлгээ /нийт оролцогчид, хувиар/





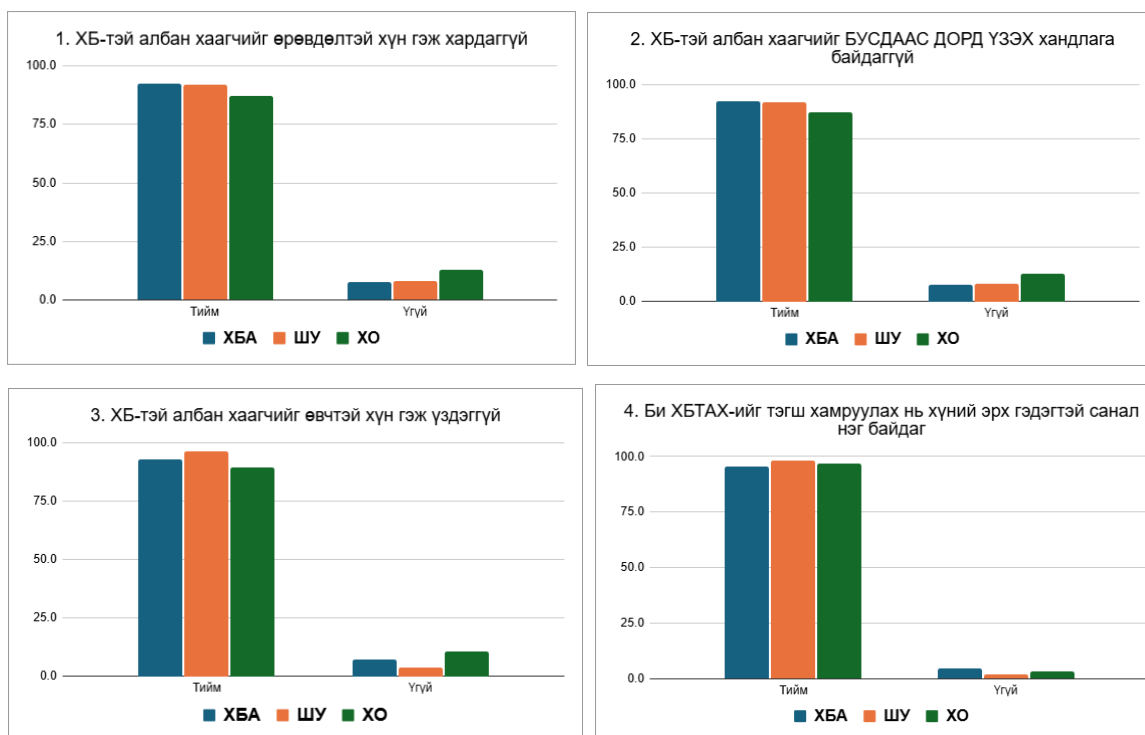
Тайлбар: ХБА- ХБ-тэй ажилтан, ШУ- шууд удирдлага, ХО- хамт олны төлөөлөл

Зураг 4.3.Б Оролцогчдоос ХБ-тэй ажилтны байгууллагын дүрэм журам, удирдлага зохион байгуулалтын орчны талаар өгсөн үнэлгээ /нийт оролцогчид, хувиар/



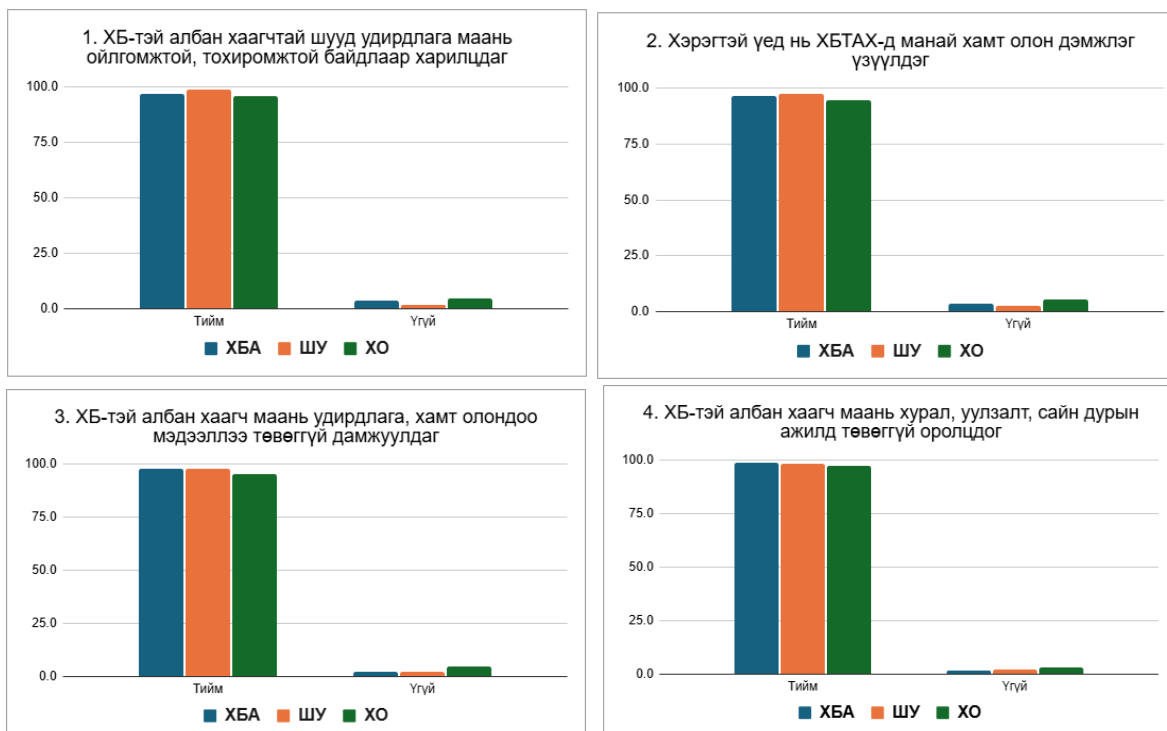
Тайлбар: ХБА- ХБ-тэй ажилтан, ШУ- шууд удирдлага, ХО- хамт олны төлөөлөл

Зураг 4.3.В Оролцогчдоос ХБ-тэй ажилтны байгууллагын нийгэм-соёлын орчны талаар өгсөн үнэлгээ /нийт оролцогчид, хувиар/



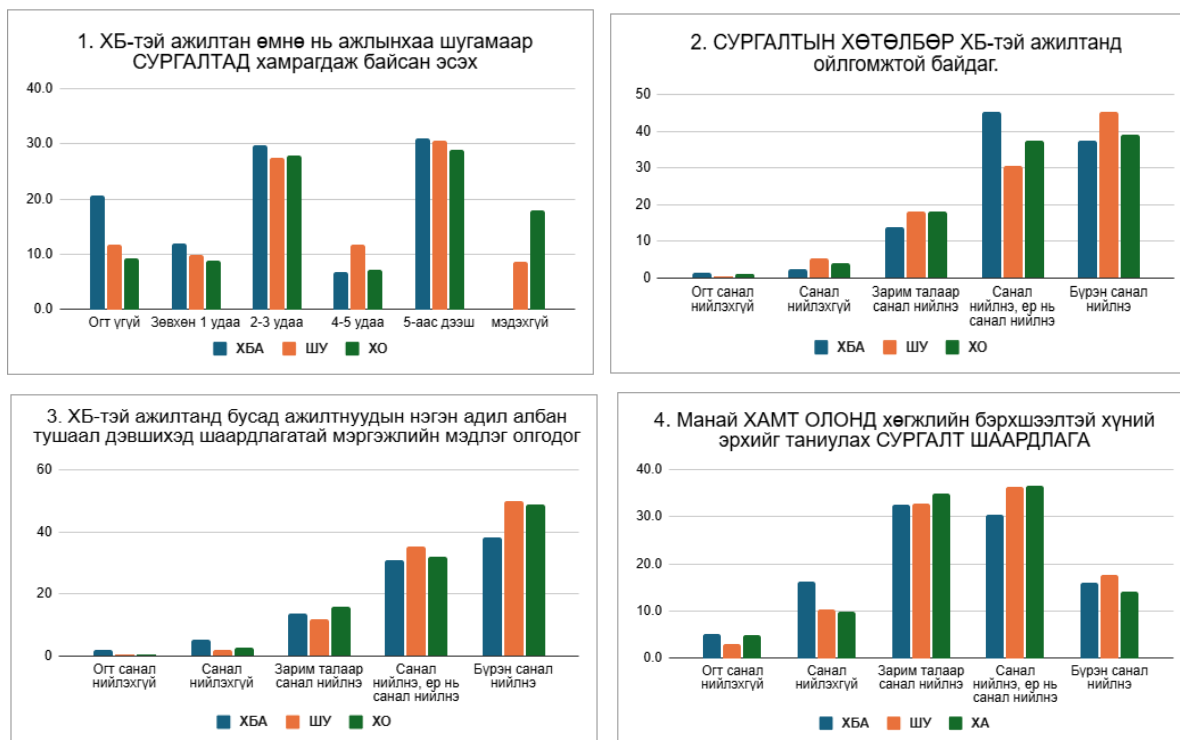
Тайлбар: ХБА- ХБ-тэй ажилтан, ШУ- шууд удирдлага, ХО- хамт олны төлөөлөл
Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүнгээс

Зураг 4.3.Г Оролцогчдоос ХБ-тэй ажилтны хамт олны харилцааны орчны талаар өгсөн үнэлгээ /нийт оролцогчид, хувиар/



Тайлбар: ХБА- ХБ-тэй ажилтан, ШУ- шууд удирдлага, ХО- хамт олны төлөөлөл
Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүнгээс

Зураг 4.4.А Оролцогчдоос сургалтын хэрэгцээний талаар өгсөн үнэлгээ /нийт оролцогчид, хувиар/



Тайлбар: ХБА- ХБ-тэй ажилтан, ШУ- шууд удирдлага, ХО- хамт олны төлөөлөл
Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүнгээс

Хүснэгт 4.4.А Оролцогчдоос хэрэгтэй сургалт бий эсэх талаар өгсөн үнэлгээ

Танд ХЭРЭГТЭЙ СУРГАЛТЫГ сонгоно уу? ОЛОН ХАРИУЛТ байж болно

Сургалтын сэдэв/чиглэл	ХБА	ШУ	ХА
1. Албан бичиг хөтлөлт • тайлан боловсруулах	190	149	91
2. Хууль • дүрэм • захиргааны үйл явцыг таниулах сургалт	202	139	88
3. Компьютер • Word • Excel програм, интернет гэх мэт програм ашиглах сургалт	180	123	64
4. Харилцаа • багаар ажиллах ур чадвараа сайжруулах сургалт	156	127	76
5. Туслах хэрэгсэл (дэлгэц уншигч, яриаг бичвэрт хөрвүүлэгч) ашиглах сургалт	80	63	39
6. Цаг хугацаа, хувийн зохион байгуулалтыг сайжруулах сургалт	98	68	41
7. Шинийг санаачлах, шүүн тунгаах чадвараа сайжруулах сургалт	112	95	43
8. Ёс суртахуун	104	94	45
9. Манлайлах	181	99	52
10. Сэтгэл зүйгээ удирдах	208	146	87
11. Бусад (чөлөөт бичвэр)	100	39	26

Тайлбар: ХБА- ХБ-тэй ажилтан, ШУ- шууд удирдлага, ХО- хамт олны төлөөлөл
Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүнгээс

Хүснэгт 4.4.Б ХБ-тэй ажилтан сургалтад хамрагдаж байсан эсэх /ХБ-ийн төрөл, хувиар/

БИ ажлынхаа шугамаар СУРГАЛТАД хамрагдаж байсан

ХБ-ийн төрлөөр	Тийм	Судалгааны оролцогч ХБА
Бусад	26.7	37.4
Хараа	14.7	16.2
Сонсгол	14.7	10.5
Хөдөлгөөн	31.0	24.2
Хэл яриа	2.6	1.1
Сэтгэц	3.5	3.7
Хавсарсан	6.9	6.9
Нийт	100	100

Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүнгээс

Хүснэгт 4.4.В Сургалтад шаардлагатай тохируулга хийгдэж байсан эсэх /ХБ-ийн төрөл, хувиар/

Сургалтын үед ШААРДЛАГАТАЙ ТОХИРУУЛГА хийгдэж байсан (Жишээ нь: дохионы хэл, брайль бичиг)

ХБ-ийн төрлөөр	Тийм	Судалгааны оролцогч ХБА
Бусад	33.9	37.4
Хараа	12.4	16.2
Сонсгол	16.5	10.5
Хөдөлгөөн	26.5	24.2
Хэл яриа	0.8	1.1
Сэтгэц	3.3	3.7
Хавсарсан	6.6	6.9
Нийт	100	100

Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүнгээс

Хүснэгт 4.4.Г ХБ-тэй ажилтны хувьд хамгийн чухал сургалт /гурван сонголт/

1. Албан бичиг хөтлөлт • тайлан боловсруулах	166
2. Хууль • дүрэм • захиргааны үйл явцыг таниулах сургалт	188
3. Компьютер • Word • Excel програм, интернет гэх мэт програм ашиглах сургалт	185
4. Харилцаа • багаар ажиллах ур чадвараа сайжруулах сургалт	141
5. Туслах хэрэгсэл (дэлгэц уншигч, яриаг бичвэрт хөрвүүлэгч) ашиглах сургалт	67
6. Цаг хугацаа, хувийн зохион байгуулалтыг сайжруулах сургалт	77
7. Шинийг санаачлах, шүүн тунгаах чадвараа сайжруулах сургалт	114
8. Ёс суртахуун	105
9. Манлайлах	135
10. Сэтгэл зүйгээ удирдах	171
11. Бусад (чөлөөт бичвэр)	75

Эх сурвалж: Асуулгын судалгааны үр дүнгээс

БҮЛЭГ ТАВ: НЭГДСЭН ҮР ДҮН

Тус бүлэгт судалгааны үр дүнг нэгдсэн хэлэлцүүлэг болон дүгнэлт байдлаар гаргаж, бодлогод чиглэсэн зөвлөмжийг макро-мезо-микро гэсэн гурван түвшинд дурдсан. Улмаар сэдвийн хүрээний судалгаанд анхаарч, сургамж болгох үүднээс судалгааны хязгаарлагдмал тал болон дараа дараагийн судалгаанд чиглэсэн санал, зөвлөмжийг хөндсөн болно.

5.1. Нэгдсэн хэлэлцүүлэг болон дүгнэлт

Уг судалгаагаар төрийн албанд ажиллаж буй ХБ-тэй хүмүүсийн хөдөлмөрийн орчин хийгээд сургалтын хэрэгцээтэй холбоотой асуудлыг судаллаа. Судалгаанд нийт 5,978 хүнээс 9.4 хувь оролцсон бөгөөд тархалтын болон үндсэн гол үзүүлэлттэй харьцуулбал эх олонлогоо төлөөлөх шалгуурыг хангасан.

Монгол Улсын урт, дунд хугацааны хөгжлийн бодлого, Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр зэрэгт “Иргэндээ үйлчилдэг, мэргэшсэн, чадварлаг, ил тод, үр нөлөөтэй, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлэх” зорилтуудыг тавин холбогдох үйл ажиллагаануудыг хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд нийт төрийн албан хаагчдын 2.6 хувийг (2024 оны байдлаар) ХБ-тэй албан хаагч, ажилтан эзэлж байна. Энэхүү үзүүлэлтийг олон улс, тухайлбал өндөр хөгжилтэй зарим улсын үзүүлэлттэй харьцуулбал ойролцоо түвшинд байна³⁰.

Манай улсын хэмжээнд мөрдөгдөж буй суурь эрх зүйн баримт бичгүүдэд төрийн албанд ХБ-тэй хүн ажиллахад аливаа хэлбэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байж, төрийн бусад албан хаагчийн адил зохих сургалтад хамрагдах талаар НҮБ-ын конвенцын үзэл санааг тусгасан байна. Тогтолцооны түвшинд ч бодлогыг бодит амьдралд хэрэгжүүлэх механизмыг бий болгосон байна.

Олон улсад ХБ-тэй хүмүүсийн хөдөлмөрийн зах зээлд тэгш оролцохыг дэмжсэн төрөл бүрийн санаачилга өрнөж буйн адил манай улсад ч НҮБ-ын Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай конвенцыг баталсан 2009 оноос хойш 16 жил, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль батлагдсан 2016 оноос хойш 10 гаруй жилийн хугацаанд макро болон мезо түвшинд бодлого, хууль эрх зүйн үндсийг тавьж, бодлогын хэрэгжилтийг хариуцах тогтолцоо ийнхүү харьцангуй богино хугацаанд бий болсон байгаа нь чамлахааргүй ахиц гэж хэлж болно. Хавсралт 8-д үзүүлсэнчлэн дэлхийн улс орнуудад ХБ-тэй хүний хөдөлмөр

³⁰ Япон улсад 2013 онд 2.3 хувь, 2018 онд 2.5 хувь, 2021 онд 2.6 хувь, улмаар 2024 оны байдлаар 2.7 хувь болж өссөн байна (Зөвлөх Чиба Хисаогийн 2026/01/20 өдөр имэйлээр ирүүлсэн санал, зөвлөмжөөс).

эрхлэлтийг дэмжсэн 16 төрлийн үйл ажиллагаа хэрэгжиж байгаа бөгөөд тэдгээрээс 6 төрлийн ижил төстэй үйл ажиллагаа манай улсад хэрэгжиж байна гэж хэлж болох юм³¹ (Хавсралт 8-г үзнэ үү).

Гэвч, бодлогыг бодит амьдралд хэрэгжүүлж буй туршлага гүехэн, ойлголт мэдээлэл сул байна. Европын холбоо, ЭЗХАХБ-ын орнуудад нэгдсэн стратеги мөрдөж, тэдгээрийг баримтжуулж ирснийг онцолсон³² байгаагаас гадна ХБ-тэй хүний хөдөлмөрийн тэгш оролцоог хангахад чиглэсэн арга аргачлалыг чухалчилж, энэ чиглэлээр бодит жишээ, гарын авлагыг түгээн дэлгэрүүлэх ажлуудыг чухалчилсан байна.

Манай улсад энэ чиглэлийн ажлууд эхлэлийн шинжтэй бөгөөд ХБ-тэй албан хаагчид, мөн тэдэнтэй хамтран ажиллаж буй баг, хамт олонд чиглэсэн нарийн тохируулга бүхий ажлуудыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай байгаа нь судалгаагаар нотлогдсон. Хөдөлмөрийн орчны хувьд ХБ-тэй албан хаагч, ажилтнууд байгууллагын дотоод соёл, хамт ажиллагчдынхаа харилцааны талаар бүхэлдээ эерэг хандлагатай байгаагийн зэрэгцээ ажилдаа хандах сэтгэл ханамж ч эерэг байна. Харин биет орчин болон тохирох хэрэглэгдэхүүний зохицуулалт, дэмжлэгийн асуудал байгууллагын дотоод журамд дутагдаж буй үр дүн гарлаа.

Онцолбол, ХБ-тэй ажилтан төдийгүй шууд удирдлага болон хамт олны төлөөллийн хөдөлмөрийн орчны талаарх ойлголт сул байна. Ялангуяа, боломжит тохируулгыг ХБ-тэй ажилтны хувийн хүсэлтэд тулгуурлан байгууллага/удирдлагын зүгээс хийнэ гэдгийг хуулиар баталсныг ХБ-тэй ажилтан өөрөө сайн ойлгоогүй байгаа нь нэр томьёоны хувьд ХБ-ийн зарим ойлголтууд жигдрээгүй, нэр томьёонд багтсан утга агуулга хийсвэр бөгөөд бодит амьдралд буулгасан туршлагатай холбоотойг харуулж байна.

Байгууллагын дотоод дүрэм журамд ХБ-тэй албан хаагчийн талаар тухайлан

³¹ Дэлгэрэнгүйг Нэгдсэн Үндэстний эдийн засаг, нийгмийн асуудлын газраас гаргасан “Disability and Development Report 2024” [Хөгжлийн бэрхшээл ба хөгжлийн тайлан 2024]-аас харна уу (United Nations, 2024).

³² ЭЗХАХБ зэрэг гишүүн орнуудын ХБ-тэй хүнийг хөдөлмөрийн харилцаанд нээлттэй, тогтвортой, тэгш зарчмын дагуу татан оролцуулах бодлого, үйл ажиллагааны цаана тухайн бүс нутаг/эсвэл улсын хүн амын төрөлт багасаж, хөгшрөлт өссөний зэрэгцээ ХБ-тэй иргэн (тэр дундаа сэтгэцийн эмгэг) нэмэгдэх хандлага, ирээдүйн ажлын байрыг хиймэл оюун ухаан орлох зэрэг манай улсын нөхцөлөөс ялгаатай асуудал оршиж байна. Тиймээс хэрэгжүүлж буй бодлого, үйл ажиллагаа нь хөдөлмөрлөх хүчний дутагдлыг нөхөх, нийгмийн халамж болон эрүүл мэндийн зардлыг багасгах, орлого ашгийг нэмэгдүүлэх гэсэн эдийн засгийн макро түвшний асуудалд чиглэснийг дурдаж байна (Morris, 2020; OECD, 2010). Нөгөө талаар, ХБ-тэй хүний хөгжлийн асуудлыг хүний эрхийн талаас чухалчлах зарчмын дагуу нэг ч хүнийг нийгмээс гадуур орхихгүй гэсэн үзэл санаа зэрэгцэн оршиж, үүний цаана эдийн засгийн үр ашигтай гүйцэтгэлээс илүүтэй нийгмийн харилцааг чухалчилсан “ажил” буйг ХБ-ийн судлаачид онцолсон байна (Berger & Wilberg, 2021).

дурдсан заалт, зохицуулалт дутмаг байна. ЭЗХАХБ болон Европын зөвлөл зэрэг ХБ-тэй хүний хөдөлмөрийн орчныг хөндсөн ихэнх эх сурвалжид байгууллагын дотоод журмын ойлгомжтой байдлыг онцолж, удирдлагын манлайллын үүргийг чухалчилсан байгаа юм. Удирдлагын зөв бөгөөд эерэг ойлголт нь байгууллагын дотоод уур амьсгалд төдийгүй гадна орчинд байгууллагын нэр хүндэд эергээр нөлөөлдгийг судалгаагаар нотолсон байна (Ford Foundation, 2020; Teborg, Hünefeld, & Gerdes, 2024, Aksnes & Ulstein, 2024).

Дотоодын холбогдох тайлангуудад удаа дараа дурдсан төсвийн хүрэлцээгүй байдал нь байгууллагын түвшинд ХБ-тэй ажилтан, албан хаагчдадаа таатай орчин бүрдүүлэхэд сөргөөр нөлөөлсөөр байна. Захиран зарцуулах эрх мэдлийнхээ хүрээнд ХБ-тэй ажилтны ажлын байрны тохируулга зэрэгт ашиглах төсөвтэй байх нь давуу тал гэдгийг ЭЗХАХБ-ын орнуудын жишээнд ч дурдсаны зэрэгцээ тохируулга болгон заавал ч үгүй өндөр өртөг, зардлаар шийдэгддэггүй гэдгийг мөн онцолсон байгаа юм³³ (ILO, 2002; Ford Foundation, 2020; European Commission, 2024).

Бүхэлдээ, хувь хүмүүсээс авсан судалгаа болон тойм судалгааны үр дүнг нэгтгэн харвал манайд удирдлагын манлайлал, байгууллагын дотоод журам, зохион байгуулалтыг сайжруулах эерэг хөрс суурь байна гэж үзэж болох юм. Нөгөө талаар, манай улсад НҮБ-ын конвенцын хэрэгжилтийн байдал, олон улсын дэмжлэгтэй хөтөлбөр, төслийн үр дүнгийн тайлан зэргийг эс тооцвол ХБ-тэй хүний хөдөлмөрийн оролцоо, сурч хөгжих нөхцөл байдлын талаар судалсан бие даасан судалгаа хомс, ХБ-ийн бодлого, үйл ажиллагаатай холбоотой нэр томьёо зөрчилтэй байгаа нь анхаарал татна. Сүүлийн 10 гаруй жилд ХБ-ийн асуудлаар эрдэм шинжилгээний хурал зохион байгуулж, ХБ-тэй хүний боловсрол, эрүүл мэнд, хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг сэдвээр бодит байдлыг танилцуулсан судалгаанууд хийгдсэн нь дэмжүүштэй санаачилга мөн боловч агуулга, аргачлалын хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийн болон хөдөлмөр эрхлэх орчин,

³³ Ажлын байрны боломжит тохируулгын хүсэлт олон янз, ХБ-ийн төрлүүд өөр өөр онцлогтой байхаас гадна нэг төрлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хооронд ялгаатай тохируулга хэрэг болдог тул байгууллагын дотоод журамд нарийвчилсан зохицуулалт тусгах бус, харин тухайн ХБ-тэй ажилтан таслалт/өвчлөл бага, илүү үр бүтээлтэй ажиллахад нь юу саад болж байгааг уг хүн илүүтэй мэднэ гэдэг байр сууринаас удирдлага илүү мэдрэмжтэй, эерэг, хариу үйлдэл бүхий манлайллаар итгэлцэл үүсгэх нь чухал гэсэн санааг дэвшүүлсэн байна. ХБ-тэй ажилтны хүсэлт саналыг ажил хариуцсан ахлагч/дарга нь зөв ойлгож, асуудлыг амаар сонсохоос гадна бичгээр протокол болгон үйлдэж, харилцан зөвшилцлөөр шийдэж болдог. Шаардлагатай тохиолдолд дотоод журамд тусгасан маягтыг бөглүүлж, шат шатны холбогдох арга хэмжээг авах замаар шийдвэрлэх боломж байдаг тухай дурдсан байна (Ford Foundation, 2020; European Commission, 2024) ,

тохируулгын талаарх нарийвчилсан судалгаанууд хомс байна.

Олон улсын түвшинд өгөгдөл цуглуулах, нэгдсэн нэр томъёог ашиглах, ХБ-ийн сургалт, дэмжих үйлчилгээ, ажлын байран дахь асуудлын талаарх судалгааг хөгжүүлэх, ХБ-тэй иргэн/байгууллагын өөрийн үнэлгээ, эргэх холбоо, тасралтгүй мониторинг болон үнэлгээг сайжруулах асуудлыг чухалчилж байна (ILO, 2016; CEDEFOP, 2023; APO, 2025).

Дээрх асуудлыг дотоодын эх сурвалжид хөндсөний дотор нэр томъёог эргэж харахыг (Нээлттэй нийгэм форум, 2020), статистикийн ойлголт, нэр томъёоны хамрах хүрээг сайжруулж тоон мэдээллийн нэгдмэл байдлыг хангахыг (ХНХЯ ба ЖАЙКА, 2020), илүү нарийвчилсан тоон болон чанарын судалгааг шинжилгээний ажлыг өргөжүүлэхийг (Богд судалгааны хүрээлэн НҮТББ, 2025) онцлон дурдсан байна. Бидний судалгааны үр дүн ч үүнийг нотолж байгаа бөгөөд ХБ-тэй төрийн албан хаагчдын бүртгэл, статистикийг төрийн албаны бүх түвшинд нэг загварт оруулах, нэр томъёо, ойлголтыг жигдлэх, төрийн байгууллагуудын дотоодод мөрдөх дүрэм, журамд тэдний хөдөлмөрлөх, сурах хэрэгцээг, харилцааг нарийвчлан зохицуулсан заалтуудыг тусгах зэрэг хэрэгцээ өндөр байна.

Дээрх нэгтгэл болон дүгнэлтэд тулгуурлан дараах зөвлөмж, саналыг гаргаж байна.

5.2. Бодлогод чиглэсэн зөвлөмж

Макро түвшинд:

- Макро түвшинд нэгэнт бий болсон тогтолцоонд тулгуурлан ХБ-тэй төрийн албан хаагчийн талаар гаргасан бодлогын чанар, хэрэгжилтийн үр дүнг системтэй үнэлэх (салбар дундын болон салбар бүрт баримталж буй бодлого, тэдгээрийн хэрэгжилтийг яам, хэрэгжүүлэгч агентлаг, нэгж байгууллага гэсэн уялдаа холбоо бүхий босоо тэнхлэгийн тогтолцооны хүрээнд авч үзэх).
- ХБ ба ХБ-тэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх нэгдсэн нэр томъёо, ойлголтыг жигдлэх захиргааны статистик өгөгдлийг бүх талууд (ҮСХ, ХНХЯ, ТАЗ зэрэг талууд) нэг агуулга, стандартаар авдаг байх. Холбогдох хуулиудын зөрчилтэй заалтыг ХБ-ийн нэр томъёо, утга агуулгынх нь мөн чанартай тулган эргэж харах, тодорхойлолтуудыг жигдлэх замаар хууль хоорондын нийцлийг хангах (УИХ, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийг хангах зөвлөл).

- Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого, НҮБ-ын конвенц зэрэгтэй уялдсан ХБ-ийн бодлогын үндсэн чиглэл, стратегитай болох³⁴ (Засгийн Газар).
- Макро, мезо, микро түвшинд ХБ судлалыг хөхүүлэн дэмжих, бодит асуудлыг тодорхойлох, шалтгааныг тогтоох, үнэлэх, турших зэрэг хэрэглээний судалгаа, шинжилгээний ажлыг дэмжих (Засгийн газар).
- ТАЗ болон Удирдлагын академитай хамтран дэд зөвлөл, салбар зөвлөл, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төв, орон нутаг дахь ХБ-тэй хүний хөгжлийн төв зэрэг нэгэнт бий болсон тогтолцоо болон үр дүнтэй ажиллаж буй механизмыг ашиглах замаар ХБ-ийн талаарх мэдлэг, ойлголтыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн санаачлага, сайн туршлага, сургамжтай жишээг судлан түгээх, төрийн албан хаагчдад чиглэсэн чадавхжуулах хөтөлбөр хэрэгжүүлэх (ХБХХЕГ).
- ХБ-тэй албан хаагчдын хөдөлмөрийн орчин, сургалт, тэдэнд шаардлагатай дэмжлэг, тохируулгад байгууллага, удирдлагын үүрэг, оролцооны талаарх агуулгыг төрийн албан хаагчид түүний дотор удирдах ажилтнуудын сургалтын агуулгад тусгах.
- ХБ-ийн материаллаг бус тохируулгын аргачлал, мэдээлэл, зөвлөгөө, дэмжлэгийн хэлбэр, сувгийн талаарх мэдээллийн чанарыг сайжруулж, зохион байгуулалтыг дэмжих, ойлгомжтой бөгөөд бодит амьдралд хэрэгжүүлэхэд санаа өгөхүйц олон улсын сайн эх сурвалжийг (зөвлөмж, гарын авлага зэрэг) манай нөхцөлд хөрвүүлэн буулгаж, туршин нэвтрүүлэх (ТАЗ, ХБХХЕГ, УА).
- Бүх шатны боловсролын байгууллагын сургалтын хөтөлбөрт ХБ-ийн талаар зөв ойлголт өгөх агуулгыг тусгах, салбарын удирдлагыг энэ чиглэлээр үүрэгжүүлэх.

Мезо/инститүц болон байгууллагын түвшинд:

- Орон нутаг болон нэгж байгууллагын мезо түвшинд тодорхой жишээ,

³⁴ Засгийн газрын нэгдсэн стратеги эсвэл хөтөлбөрт тухайлбал, төрийн байгууллага, ААН, ТББ болон бусад байгууллагын хамтын ажиллагааг дэмжих; орон нутаг болон байгууллагын түвшинд ашиглаж болохуйц загвар, зөвлөмжийг боловсруулах; ХБ-тэй иргэн болон ажил олгогчдыг хооронд нь холбосон дундын платформыг үүсгэх; ХБ-тэй хүний сургалт, ажил мэргэжлийн болон бусад чиглэлээр дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааг урамшуулах/идэвхжүүлэх; ХБ чиглэлээр бэлтгэгдсэн дадлагажуулагч, мэргэжилтнүүдийг үр дүнтэй татан оролцуулах; ХБ судлалыг дэмжих; ХБ-ийн талаарх ойлголт, мэдлэгийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн цаг/агуулгыг боловсролын бүх түвшний сургалтын хөтөлбөрт тусган оруулах; нийгмийн ажилтан, багш, эмч зэрэг хүмүүнлэг, нийгмийн салбарын байгууллагуудад ХБ-ийн талаарх агуулгыг сургалтын хөтөлбөрт зайлшгүй оруулах зэрэг асуудлыг багтаасан байх.

туршлагыг танилцуулж таниулах, харилцан түгээх, нэгтгэн дүгнэх ажлыг системтэй бөгөөд тасралтгүй сайжруулах (ХБХХЕГ, ТАЗ).

- Байгууллагын дотоодод мөрдөгдөх эрх зүйн актуудад ажлын байрны тохируулгыг хийх тухай заалт тусгах, ингэхдээ хэт давуу байдал олгохоос зайлсхийх, тохируулга нь гарааны тэгш байдлыг бий болгоход чиглэх ёстойг анхаарах зөвлөмжийг бүх төрийн байгууллагуудад өгөх.
- Нэгэнт бий болсон эрх зүйн зохицуулалт, тогтолцоо, механизмыг өмчлөлийн хэв шинжээс үл хамааран харилцан ашиглах механизмыг бий болгох. Тухайлбал, ХБ-тэй хүн ажилд авахдаа зарласан ажлын байрандаа үнэлгээ хийлгэх, ажлын байрны тохируулга бий болгох, засан сайжруулах зэргийг ХБ-тэй иргэн хийгээд ажил олгогчтой шууд харьцах чадвар бүхий үндэсний сургагч багш, ажлын дадлагажуулагчаар гүйцэтгүүлэх нь ХБ-тэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих суурь нөхцөл болохыг бүх төрийн байгууллагын удирдлагуудад анхааруулж зөвлөх.
- Түүнчлэн, ХБ-тэй ажилтан ажлын байрны тохируулга хүссэн тохиолдолд албажсан загвар/маягтыг ашиглах, тохируулга хүссэн ажилтны хувийн нууцыг хадгалах, хариуцах эзэнтэй байх, үр дүн багатай ажлын байрны тохируулга, хэрэгцээнд нийцээгүй тохируулгаас зайлсхийх зохицуулалтыг төрийн байгууллагуудад мөрдөх эрх зүйн актуудад тусгаж үүрэгжүүлэх.
- Төрийн байгууллагуудад алагчлах эсвэл гадуурхсан хандлагыг арилгахад чиглэсэн сургалт, сурталчилгааг идэвхжүүлж, удирдах ажилтнууд энэ чиглэлд манлайлал, үлгэрлэл үзүүлэх, өөрийн болон хөндлөнгийн мониторинг болон үнэлгээний загвартай болох.
- Төрийн байгууллагаас зохион байгуулах сургалт, үйл ажиллагаанд ХБ-ийн гуравдагч байгууллага/мэргэжилтний оролцоог нээлттэй болгох, тэдний хүч нөөцийг ашиглах.
- Төрийн албаны хуулийн дагуу зохион байгуулах төрийн албан хаагчдын мэргэшүүлэх ба давтан сургалтын хөтөлбөр агуулгад ХБ-ийн талаар ойлгох, ХБ-тэй иргэнд үйлчлэх, ХБ-тэй төрийн албан хаагчдын хөдөлмөрлөх, сурах орчин нөхцөлийг бүрдүүлэхэд байгууллага, удирдлагын үүргийн талаарх агуулгыг заавал тусгах.

Хувь хүний түвшинд:

- Ажлын байрандаа үнэлгээ хийлгэх, ажлын байрны тохируулга хүсэх, тохируулга хийхэд шаардагдах төсөв батлуулах зэрэг өөрийн хөдөлмөрлөх

орчны шаардлагын талаар хувийн нууцыг хүндэтгэн үзэх сонголттой байхын сацуу удирдлага, хамт олондоо мэдээлэл өгч, тусламж авах, ажлаа үнэлүүлж ахиж дэвших.

- Сургалтын хэрэгцээ, харилцаа болон мэргэжлийн чадвараа дээшлүүлэх чиглэлээр санаачилга гаргаж, бусад талуудын дэмжлэгийг авч байх.
- Хөдөлмөрийн харилцаанд өөрийнхөө ХБ-ийг сул болон давуу талаа болгохоос сэргийлж, тэгш байдлыг бий болгох. Жишээ нь, ХБ нь эрүүл мэндийн асуудал үүсэхгүй бол хоргодуулсан цагаар ажиллах хүсэлт гаргахгүй байх нь хамт олны дундах харилцааг хэвийн түвшинд байлгадгийг анхаарах.

5.3. Судалгааны хязгаарлалт болон сургамж

Тус судалгаа нь богино хугацаанд нэгэн зэрэг хамруулах боломж олгодог “цахим асуулга” болон “зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлэг” гэсэн тоо болон чанарын аргын тусламжтай хэрэгжсэн гэдгээрээ давуу талтай ч судалгааны чанарыг сорьсон дараах сургамжийг авсан болно. Үүнд:

- Зорилтот бүлэг: Судалгаанд төрийн улс төрийн, тусгай, захиргааны, үйлчилгээний зэрэг томилгооны зарчим, ажлын байрны тогтвортой байдал, мэргэжлийн түвшин, хүлээх хариуцлагаараа эрс ялгаатай ангилалд ажиллаж байгаа ХБ-тэй төрийн албан хаагчдыг нийтэд нь хамруулсан. Төлөөллийн тоон харьцаа харилцан адилгүй байсан тул бүлэг хоорондын ялгаа тодорхой харагдаагүй.
- Зорилтот бүлэг: Бэрхшээлийн бүх ангиллын ажилтныг нэгэн зэрэг хамруулсан. Тулгарах саад тотгор, шалтгаан нөхцөл, хэрэгцээ шаардлагын хувьд ялгаатай тул бэрхшээлийн төрөл хоорондын ялгааг нарийвчлан тодорхойлоход хүндрэлтэй байсан.
- Судалгааны сэдэв: “Хөдөлмөрийн орчин”, “сургалтын хэрэгцээ” гэх онол, арга зүйн хувьд тусад нь судлах шаардлагатай хоёр өөр судлагдахууныг нэг судалгаанд нэгтгэн багтаасан. Ингэснээр тодорхой нэг сэдэвт төвлөрөн, асуудлыг илүү нягт үзэх боломж хязгаарлагдсан.
- Хугацаа: Энэ төрлийн судалгаанд олон улсад нийтлэг туршлагаар аргачлал боловсруулахад 1 сар, өгөгдөл цуглуулахад 1 сар, боловсруулалт шинжилгээ хийхэд 1 сар, тайлан боловсруулахад 1 сар буюу хамгийн багадаа 4 сарын хугацааг зарцуулдаг. Харин энэ судалгааг богино хугацаанд гүйцэтгэсэн нь судалгааны багт ажлын төлөвлөлт болон оролцогчдыг бүрэн хамруулахад сорилтыг үүсгэсэн.

- Оролцогчдын судалгаанд бэлтгэгдсэн байдал: Судалгаанд оролцогчдын хувийн цахим хаяг буруу байх, бүртгэлтэй хаягаас өөр хаяг ашиглах, үндсэн мэдээлэл (нас, хүйс)-ийг буруу бөглөх, асуултын утга агуулгыг, ялангуяа бэрхшээлийн төрөлтэй холбоотой асуултыг буруу ойлгох зэрэг хүндрэл илэрсэн нь өгөгдлийн тоог цөөлөх, боловсруулалтын механик үйлдлийг нэмэгдүүлж илүү цаг зарцуулах зэргээр нөлөөлсөн.

5.4. Цаашдын судалгаанд чиглэсэн зөвлөмж:

Судалгааг цаашид үргэлжлүүлэх:

- “Төрийн захиргааны (эсвэл төрийн үйлчилгээний) албанд ажиллаж байгаа харааны бэрхшээлтэй төрийн албан хаагч” зэргээр зорилтот бүлгийг тодорхой болгон хумих. Ингэснээр нэг ангилалд багтах асуудлыг илүү гүнзгий судлахаас гадна мезо болон макро түвшинд харьцуулагдахуйц тоон үр дүнг гаргах, бодлогын түвшинд ашиглаж болох хэмжээсжүүлсэн чанартай өгөгдөлтэй болох боломж нэмэгдэнэ. Улмаар улсын хэмжээний өгөгдлийн санг олон улсын нийтлэг хэмжүүр, ангилалтай харьцуулах боломжтойгоор жигдрүүлэх, судалгааны өгөгдөл, статистик мэдээлэл цуглуулах маягыг нарийвчлах замаар бэрхшээлийн төрөл, шалтгаан зэрэг өгөгдлийн чанарыг сайжруулах нь зүйтэй.
- Монгол Улсын хувьд ХБ-тэй иргэн, албан хаагчийн талаарх судлагдахуун нь харьцангуй шинэ боловч ХБ-ийн асуудал нь олон талт шинжтэй, салбар дамнасан судлагдахуун тул нэг сэдвийг дангаар нь авч үзэж, хувь хүн эсвэл нэгжийн түвшинд тулгарч буй бэрхшээл, саад, тэдгээрийн шалтгаан, хэрэгцээ, шаардлагыг цогцоор нь судлах нь зүйтэй. Энэ нь илүү гүнзгий, бодитой үр дүн гаргахад ач холбогдолтойгоос гадна микро түвшинд тохирсон, оновчтой арга хэмжээг тодорхойлоход дөхөм үзүүлж, улмаар бодлого, хөтөлбөр боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд чухал эх сурвалж болох юм. Ингэвэл нотолгоо, баримтад суурилсан судалгаа нэмэгдэхийн хэрээр дотоодын судалгааны чанарт эерэг нөлөөтэй болно.
- ХБ-ийн судлах асуудал олон, гүнзгийрүүлэх хэрэгцээ их байгаа тул судалгааны үргэлжлэх хугацааг 3 сараас доошгүй байлгах нь зүйтэй. Ингэснээр судалгааны арга, аргачлалыг үр дүнтэй ашиглах боломж бүрдэнэ.

- Цаашид ХБ-ийн талаарх судалгааг хийхдээ ХБ-ийн тархалт, онцлог, судлагдсан байдал, салбар дамнасан шинж чанар зэрэг онцлогийг харгалзан судалгааны аргачлалыг боловсруулах шаардлагатай.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992). Татаж үзсэн холбоос: <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=367>
2. Нийгмийн халамжийн тухай (шинэчилсэн найруулга) Монгол Улсын хууль (2012). Татаж үзсэн холбоос: <https://legalinfo.mn/mn/detail/393>
3. Сэтгэцийн эрүүл мэндийн тухай (шинэчилсэн найруулга) Монгол Улсын хууль (2013). Татаж үзсэн холбоос: <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=8907>
4. Төрийн албаны тухай (шинэчилсэн найруулга) Монгол Улсын хууль. (2017). Татаж үзсэн холбоос: <https://www.legalinfo.mn/mn/detail/13025>
5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай Монгол Улсын хууль (2016). Татаж үзсэн холбоос: <https://legalinfo.mn/mn/detail/11711>
6. Хөдөлмөрийн тухай (шинэчилсэн найруулга) Монгол Улсын хууль (2021). Татаж үзсэн холбоос: <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16230709635751>
7. Богд судалгааны хүрээлэн НҮТББ (2025 оны 04 дүгээр сарын 24). *НҮБ-ын хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай конвенцын хэрэгжилтийн үнэлгээний тайлан*. Улаанбаатар: Парламентын судалгаа, сургалтын хүрээлэн.
8. ГБХНХЯ-1 /Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам (2024). *Та үүнийг мэдэх үү? Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрх зүйн мэдлэгт*. Хэвлэлийн газар тодорхойгүй.
9. ГБХНХЯ-2 /Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам (2024). *Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн хорооноос Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай конвенцын хэрэгжилтийг сайжруулах чиглэлээр Монгол Улсын Засгийн газарт 2015, 2023 онуудад ирүүлсэн Зөвлөмжийн гарын авлага*. Хэвлэлийн газар тодорхойгүй.
10. ГБХНХЯ ба ХБХХЕГ/Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар (2025). *“Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн зөрчил, тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам”* Эрдэм шинжилгээний XIII хурлын эмхэтгэл 2025. “Нэмэх-Оргил” хэвлэх үйлдвэр.
11. ХЭҮК/Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комисс (2023). *Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 23 дахь илтгэл*. Татаж үзсэн холбоос: https://nhrcm.gov.mn/pdf/23_%D0%B4%D0%B0%D1%85%D1%8C_%D0%B8%

12. Монголын Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагууд (2023 оны 7 дугаар сар). *Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хэрэгжилт Монгол Улсад. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн хороонд Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагуудаас илгээж буй Сүүдэр илтгэл.*
13. НҮБ-ХБХЭХ/Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн хороо (2023 оны 10 дугаар сарын 05). *Монгол Улсын хоёр болон гуравдугаар нэгтгэсэн тайланд хийсэн ажиглалт, дүгнэлт.* Татаж үзсэн холбоос: <https://mlsp.gov.mn/content/detail/3389>
14. Нээлттэй нийгэм форум (2020). *Хөгжлийн бэрхшээл ба хүний эрх.* Татаж үзсэн холбоос: 2025.12 сард, <https://forum.mn/product/152587?page=36>
15. ТАЗ/Төрийн албаны зөвлөл (2025). *Монгол Улсын төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан. Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэлийн тайлан 2024.* Төрийн албаны зөвлөл.
16. ТАЗ/Төрийн албаны зөвлөл (2022). *Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн тайлан 2021.* Татаж үзсэн холбоос: <https://web.csc.gov.mn/content/63e0d00987fcd1bb4003fc9c>
17. Удирдлагын академи (2023). *Төрийн албан хаагчийн сургалтын тогтолцооны хэрэгжилтийн судалгаа (Төрийн албаны тухай хуулийн дагуу).* Адмон принт ХХК.
18. Удирдлагын академи (2025). *Төрийн захиргааны албан хаагчийн сургалтын үр дүнгийн шинжилгээ.* Арилдал ХХК.
19. УИХ/Улсын их хурал. “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого. УИХ-ын 2020 оны 52 дугаар тогтоол. Татаж үзсэн холбоос: <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=211057&showType=1>
20. УИХ/Улсын их хурал. “Монгол Улсын Засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”. УИХ-ын 2024 оны 21 дүгээр тогтоол. Татаж үзсэн холбоос: <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=17141368141311>
21. УИХ-ын Нийгмийн бодлогын байнгын хороо. “Хуулийн хэрэгжилтийг хангах арга хэмжээний тухай” Монгол Улсын Их Хурлын Байнгын хорооны 2025 оны 05 дугаар сарын 13-ны өдрийн 06 дугаар тогтоол. Татаж үзсэн холбоос: <https://www.parliament.mn/nn/75276/>
22. ҮСХ/Үндэсний Статистикийн Хороо (2025). “Ажилгүйдлийн түвшин (хувиар), хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд” статистик мэдээлэл. Татаж үзсэн холбоос:

- 2025.12 сард, https://www.nso.mn/mn/statcate/table-view/Labour%2C%20business/Decent%20work/DT_NSO_0400_049V1.px
23. ХБХХЕГ/Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар (2024). *Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар 2018-2024 он*. Татаж үзсэн холбоос: <http://www.gadpwd.gov.mn/uploads/files/20241030.pdf>
24. ХБХХЕГ/Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар (2025). *Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний статистик үзүүлэлт 2020-2024 он*. Татаж үзсэн холбоос: <http://www.gadpwd.gov.mn/uploads/files/statistik%202025.10.20/tsahim%20emhetgel%20%D0%A5%D0%91%D0%98%202025.pdf>
25. ХНХЯ ба ЖАЙКА/Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам, Жайка олон улсын ажиллагааны байгууллага (2020). Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асуудал: бодлого, үйл ажиллагаа 2020. Мэдээллийн лавлах. Татаж үзсэн холбоос: https://mlsp.gov.mn/uploads/files/hbi_nom2020.pdf
26. “Хөгжлийн бэрхшээл ба тэгш хүртээмж-2022”. Эрдэм шинжилгээний онол практикийн X хурлын эмхэтгэл. Татаж үзсэн холбоос: <http://www.gadpwd.gov.mn/images/tts/46d5b-berhsheel-ba-tegsh-erh-eshh-2022.pdf>
27. “Хөгжлийн бэрхшээл ба тэгш хүртээмж-2024”. Эрдэм шинжилгээний хурал хураангуй эмхэтгэл-2024. Татаж үзсэн холбоос: <https://cdnc.heyzone.com/files/uploaded/c362ed96545621fbd1ed7d5f85552b7dc2b3b5a2.pdf>
28. “Хөгжлийн бэрхшээл ба хөдөлмөр эрхлэлт-2021”. Эрдэм шинжилгээний онол практикийн IX хурлын эмхэтгэл. Татаж үзсэн холбоос: <http://www.gadpwd.gov.mn/uploads/files/combinepdf.pdf>
29. “Хөгжлийн бэрхшээл судлал ба инноваци-2020”. Эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл-VII. Татаж үзсэн холбоос: <http://www.gadpwd.gov.mn/uploads/files/combinepdf.pdf>
30. “Хөгжлийн бэрхшээл судлал ба тэгш хүртээмж-2023”. Эрдэм шинжилгээний онол практикийн XI хурлын эмхэтгэл. Татаж үзсэн холбоос: <http://www.gadpwd.gov.mn/images/tts/1d2d5-khugjliin-berhsheel-ba-tegsh-hurteemj-2023.pdf>
31. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай конвенц (2008). *Төрийн мэдээлэл хууль тогтоомжийн эмхэтгэл*. 2017 оны 04 дүгээр сарын 14, 14(971). хуудсд. 575-612.

Гадаад хэл дээрх эх сурвалж

1. Aksnes, S. Y., & Ulstein, J. (2024). Sustainable Employment for People with Disabilities: A Scoping Review on Workplace Practices and Positive Employment Outcomes, *Scandinavian Journal of Disability Research*, 26(1), 189-210.
2. ADB/Asian Development Bank (2019). *Living with Disability in Mongolia Progress toward Inclusion*. <https://www.adb.org/publications/living-disability-mongolia-progress-toward-inclusion>
3. APO/Asian Productivity Organization (2025). *Enhancing Disability-Inclusive Employment Policies in Asia: Challenges, Good Practices, and Policy Recommendations*. https://www.apo-tokyo.org/wp-content/uploads/2025/05/Enhancing-Disability-Inclusive-Employment-Policies-in-Asia_PUB.pdf
4. Berger, R.J. & Wilber, L.E. (2021). *Introducing Disability Studies*. Lynne Rienner Publishers, Inc.
5. Business Disability Forum (2023). *The Great Big Workplace Adjustments Survey 2023*. <https://businessdisabilityforum.org.uk/policy-and-research/the-great-big-workplace-adjustments-survey-2023/>
6. CEDEFOP (2023, July). *Lifelong Guidance for Persons with Disabilities, Briefing Note*.
7. European Commission (2024). *Reasonable Accommodation at Work. Guidelines and good practices*. Luxembourg Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f3f79e30-23c7-11ef-a195-01aa75ed71a1/language-en>
8. EU/European Union (2024) A Manual for managing chronic diseases and preventing the risk of acquiring disabilities.
9. Flick, U.(2005). *An Introduction to Qualitative Research*. Sage Publications.
10. Ford Foundation (2020). *Disability Inclusion Toolkit*. <https://www.fordfoundation.org/wp-content/uploads/2020/10/ford-disability-inclusion-toolkit-1.pdf>
11. ILO/International Labour Organization (2016). *Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: A practical guide*. International Labour Office. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/publication/wcms_536630.pdf
12. ILO/International Labour Organization (2002). *Managing disability in the*

workplace. ILO code of practice. International Labour Office.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_103324.pdf

13. Katsui, H. (2025). Executive Summary. In: Asian Productivity Organization (2025). *Enhancing Disability-Inclusive Employment Policies in Asia: Challenges, Good Practices, and Policy Recommendations*.
14. Krueger, R. A. (2002). *Designing and Conducting Focus Group Interviews*. University of Minnesota
15. Morris, R.(2020). Disabled people and employment: A UK perspective. In: Watson, N., Roulstone, A., & Thomas, C. (Eds.). *Routledge Handbook of Disability Studies*, Taylor & Francis books.
16. OECD/Organisation for Economic Co-operation and Development (2010). *Sickness, Disability and Work breaking the barriers, A Synthesis of Findings Across OECD countries*.
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2010/11/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_g1g10adb/9789264088856-en.pdf
17. Omboosuren, B. (2025). A case study of Mongolia. In: Asian Productivity Organization (2025). *Enhancing Disability-Inclusive Employment Policies in Asia: Challenges, Good Practices, and Policy Recommendations*.
18. Saldana, J.(2016). *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781036235611>
19. Santilli, S., Ginevra, M.C., & Nota,L.(2023). *Colleagues' Work Attitudes towards Employees with Disability*. *European Journal of Investing in Health, Psychology and Education*. 2023, 13, 130-140.
20. Sodnomdorj, A., & Chuluunbaatar, D. (2020). Surveillance of the current situation of self-employed people with disabilities (On the example of Mongolia). *International Journal of Humanities and Social Science*, 10(9), 98-109.
Doi:10.30845/ijhss.v10n9p11
21. Teborg, S., Hünefeld, L., & Gerdes, T.S. (2024). Exploring the working conditions of disabled employees: a scoping review. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 19(2), 1-18.
22. United Nations (2024). *Disability and Development Report 2024. Accelerating the realization of the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities. Advance Unedited Version*. United Nations. Retrieved from:
<https://shop.un.org/books/disability-development-rpt-2024-25390>

23. Watson, N., Roulstone, A., & Thomas, C. (Eds.). (2020). *Routledge Handbook of Disability Studies*, Taylor & Francis books.
24. World Bank (2024). *Navigating Labor Market Challenges with a Focus on Youth and Women's Employment: Labor Supply Analysis for Mongolia*.
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/099659406282431478/pdf/IDU-7d197b49-706a-436f-8dbc-4781676630c4.pdf>
25. JICA (2024). 「モンゴル国 障害者就労支援制度構築プロジェクト」. 事業完了報告書 [Монгол Улс: Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тогтолцоог бэхжүүлэх төсөл. Төслийн үйл ажиллагааны үр дүнгийн тайлан]
26. 山内登紀夫 (2020). 「現在の知的障害に関する国際的な診断基準と、最近の知的障害概念の検討」厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）分担研究報告書 [Ямаүчи. Т. Оюуны хөгжлийн бэрхшээлийн олон улсын оношлогооны одоогийн шалгуур үзүүлэлтүүд болон оюуны хөгжлийн бэрхшээлийн талаарх сүүлийн үеийн ойлголтын судалгаа].

ХАВСРАЛТУУД

Хавсралт 1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчид зориулсан асуулга

“Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн (ХБТАХ) хөдөлмөрийн орчин, сургалтын хэрэгцээг тандах” судалгааны асуулга

Сайн байна уу? Та асуултуудад хариулахын өмнө доорх зөвлөмжтэй сайтар танилцана уу. Энэхүү асуулга нь таны хөдөлмөрийн орчин, сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох зорилготой тул зөв эсвэл буруу хариулт гэж байхгүй. Та зөвхөн өөрийн бодит нөхцөл байдалд үндэслэн хариулаарай. Хэрвээ таны нөхцөл байдал, бэрхшээлийн төрөлтэй холбоогүй асуулт байвал та "АЛГАСАХ" гэсэн хариултыг сонгон дараагийн асуулт руу ороорой. Асуулгын үр дүнг зөвхөн судалгаа болон бодлогын хэрэгжилтийг сайжруулах зорилгоор ашиглана. Таны оролцоо төрийн албыг хүн бүрд тэгш хүртээмжтэй болгоход үнэтэй хувь нэмэр болох юм. Судалгаанд хамрагдаж байгаа танд талархал илэрхийлье.

Та байгууллагынхаа регистрийн дугаарыг бичнэ үү. Хэрвээ та цээжээр мэдэхгүй бол байгууллагынхаа удирдлага эсвэл хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагчаас авна уу. Жич: Асуулгыг судалгаанд оролцогч бүр бөглөх ба регистрийн дугаар нь зөвхөн нэг байгууллагын албан хаагчдыг таних зорилготой болно.

Та өөрийн имэйл хаягийг оруулна уу.

ЗӨВЛӨМЖ

Уг асуулгад "Хүртээмж", "Ажлын байрны тохируулга", "Тохирох хэрэглэгдэхүүн" гэсэн нэр томъёотой холбогдох асуултууд орсон. Эдгээр нэр томъёо нь Монгол Улсын хууль эрх зүй, бодлого, үйл ажиллагааны хүрээнд ашиглагддаг. Гэсэн хэдий ч нийгэмд олон янзаар хэрэглэдэг тул асуултад хариулахад нь дэмжлэг болгох үүднээс дараах тайлбарыг оруулж байна.

- **Хүртээмж** гэдэг нь нийтийн үйлчилгээ, барилга байгууламж, зам талбай, нийтийн тээвэр, мэдээлэл, харилцаа холбоо болон дижитал орчинд хүн бүр саадгүй хүрч, ашиглах боломжтой байдлыг хэлнэ. Жишээ нь: налуу замтай орц, ойлгомжтой тэмдэглэгээ, хадмал орчуулга, дохионы хэл, томруулсан харагдац гэх мэт. Хүртээмж нь бүх хүнд нийцүүлэх зарчим тул хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд зориулсан ажлын байрны тохируулгаас үүрэг, хүрээний хувьд ялгаатай.

- **Ажлын байр/орчны тохируулга:** Ажилтны өөрийн ажлын байр болон нөхцөлд нийцүүлэн ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь хялбар болгох тодорхой практик өөрчлөлтүүдийг хэлнэ. Жишээ нь: ширээ, сандал, гэрэлтүүлгийг тухайн хүнд ажлаа саадгүй хийхэд нь зохицуулж тохируулсан байх; ажил үүргийн дарааллыг харгалзан зохицуулсан байх, зайнаас ажиллах боломжтой болсон байх; дэмжих тоног төхөөрөмж, программ, баримт бичгийн том үсэг, томруулдаг шил, сонсголын тайлбар, дохионы хэл ашиглах боломжтой болсон байх гэх мэт.

- **Тохирох хэрэглэгдэхүүн** гэж хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн бусдын адил хүний үндсэн эрх, эрх чөлөөг тэгш эдлэхэд зориулсан нэн хэрэгцээтэй тоног төхөөрөмж, материал, хэрэгсэл, программ хангамж зэргийг хэлнэ.

Таны ойлголтыг асууя. Таны бодлоор тохиромжтой гэсэн бүх хариултыг сонгоно уу.

1) "Тохирох хэрэглэгдэхүүн" гэдэг нь

- А) ХБ хүн бусдын адил ажиллах тэгш боломжтой байхын тулд ажил олгогч шаардлагатай тохируулгыг хэрэгжүүлэх явдал
- Б) Зөвхөн ХБ-тэй биш, бүх хүнд адилхан саадгүй ашиглахуйц байдлаар орчныг бий болгох тухай үзэл
- В) Хувь хүний хүсэлтэд тулгуурлан ажил олгогч боломжийн хүрээнд дэмжлэг үзүүлэх явдал
- Г) Ажил олгогчид хэт их ачаалал/зардалтай байсан ч нэн хэрэгцээтэй тоног төхөөрөмж, материал, хэрэгсэл, программ хангамж, орчин нөхцөл, үйлчилгээг заавал хийх ёстой үйлдэл
- Д) Хууль эрх зүйн хүрээнд заавал мөрдөх албагүй ч ёс суртахуун, хүн ёсны хувьд үзүүлэх тусламж

2) "Ажлын байр/орчны тохируулга" гэдэг нь

- А) Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчид тохиромжтой байх үүднээс ширээ, сандал, гэрэлтүүлэг, хөдөлгөөний зам зэргийг сайжруулах

- Б) Бүх албан хаагчдад ээлтэй орчин бүрдүүлэх зорилгоор байгууллагын ажлын орчныг бүхэлд нь сайжруулах
- В) Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн хүсэлтэд үндэслэн хувь хүнд чиглэсэн тохируулга хийх
- Г) Хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэхээс үл хамааран ажлын байрны ижил нөхцөлөөр хангах нь тэгш байдал
- Д) Тусгай хэрэглэгдэхүүн, дэмжлэг хэрэггүй

Хөдөлмөрийн орчны талаар таны санал бодлыг асууя. Үүнд:

【А】 Биет орчны тухай дараах асуулттай танилцаж, хамгийн тохиромжтой гэсэн НЭГ Л ХАРИУЛТЫГ сонгоно уу.

- 1) **Манай байгууллагын ОРЦ, ГАРЦ (налуу зам, хаалганы өргөн, босго, бариул зэрэг)-ААР хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн саадгүй нэвтрэх боломжтой.** Манай байгууллагын орц, гарц (налуу зам, хаалганы өргөн, босго, бариул зэрэг)-аар хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн саадгүй нэвтрэх боломжтой.
 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
- 2) **Манай байгууллага хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд зориулсан авто машины ЗОГСООЛТОЙ.**
 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
 - Е) Зогсоол байдаггүй тул алгасах
- 3) **Манай байгууллагын "Иргэд хүлээн авах" өрөө НЭГ ДАВХАРТ байрладаг.**
 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
 - Е) Өрөө байдаггүй тул алгасах
- 4.1) **Манай байгууллагад хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд ОЙЛГОМЖТОЙ ЧИГЛЭЛ ЗААСАН чиглэл заасан тэмдэг тэмдэглэгээ, өрөөний хаяжилт, байршлын заалт хангалттай бий.**
 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
- 4.2) **БИ тэдгээр чиглэл заасан тэмдэг тэмдэглэгээг ТОГТМОЛ** ашигладаг.
 - А) Байнга ашигладаг
 - Б) Ихэвчлэн ашигладаг
 - В) Хааяа ашигладаг
 - Г) Бараг ашигладаггүй
 - Д) Огт ашигладаггүй
 - Е) Алгасах
- 4.3) **БИ тэдгээр чиглэл заасан тэмдэг тэмдэглэгээнд СЭТГЭЛ ХАНАМЖТАЙ** байдаг.
 - А) Маш сэтгэл хангалуун
 - Б) Сэтгэл хангалуун
 - В) Зарим талаар сэтгэл хангалуун
 - Г) Сэтгэл хангалуун биш
 - Д) Огт сэтгэл хангалуун биш
 - Е) Алгасах
- 5) **Манай байгууллагын НҮҮР ТАНИХ ТӨХӨӨРӨМЖИЙГ хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд тохирсон шийдэлтэйгээр** байрлуулсан.
 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй

- Д) Огт санал нийлэхгүй
Е) Тийм төхөөрөмж байдаггүй тул алгасах
- 6) Манай байгууллагын ЛИФТИЙГ хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн саадгүй ашиглах боломжтой. (Жишээлбэл: Брайль тэмдэглэгээтэй, ярьдаг гэх мэт.)
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ
В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй
Е) Лифт байдаггүй тул алгасах
- 7) Манай байгууллагын АРИУН ЦЭВРИЙН ӨРӨӨГ хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн саадгүй ашиглаж чаддаг.
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ
В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй
Е) Тусдаа өрөө байдаггүй тул алгасах
- 8) Манай байгууллагын ВЭБСАЙТ/ЦАХИМ ХУУДАС болон БУСАД ПЛАТФОРМУУД хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд хүртээмжтэйгээр хийгдсэн.
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ
В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй
Е) Вэбсайт зэрэг байдаггүй тул алгасах
- 9.1) БИ ТУСЛАХ ХЭРЭГСЭЛ, ТЕХНОЛОГИ ашиглан ажлаа саадгүй гүйцэтгэж чаддаг.
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ
В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй
Е) Ашигладаггүй тул алгасах
- 9.2) БИ ӨӨРИЙН туслах хэрэгсэл, технологийг тогтмол ашигладаг.
А) Тийм, байнга ашигладаг
Б) Ерөнхийдөө ашигладаг
В) Хааяа ашигладаг
Г) Бараг ашигладаггүй
Д) Огт ашигладаггүй
- 9.3) БИ ӨӨРИЙН туслах хэрэгсэл, технологид СЭТГЭЛ ХАНАМЖТАЙ байдаг.
А) Маш сэтгэл хангалуун
Б) Сэтгэл хангалуун
В) Зарим талаар сэтгэл хангалуун
Г) Сэтгэл хангалуун биш
Д) Огт сэтгэл хангалуун биш
Е) Туслах хэрэгсэл ашигладаггүй тул алгасах
- 10) Миний ажлын байранд ГАМШИГ ОСЛЫН үеийн АЮУЛГҮЙ АЖИЛЛАГААНЫ ЗААВАРЧИЛГАА, ХЭРЭГСЭЛ (гал унтраах хэрэгсэл, гарцын мэдээлэл гэх мэт) бүрэн байдаг.
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ
В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй
- 11) Миний ажлын байр ЭРҮҮЛ АХУЙН ШААРДЛАГЫГ БҮРЭН хангасан.
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ
В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй

[Б] Байгууллагын дүрэм, журам удирдлага, зохион байгуулалтын талаар асууя. Хамгийн тохиромжтой гэсэн НЭГ Л ХАРИУЛТЫГ сонгоно уу.

- 1) Манай байгууллагад хөгжлийн бэрхшээлтэй албан хаагчид дэмжлэг үзүүлэх АЖИЛТАН, АЛБА/НЭГЖ байдаг.
А) Тийм, байнгын орон тооны ажилтан байдаг
Б) Тийм, ажил хавсарсан хүн байдаг
В) Үгүй
Г) Мэдэхгүй
Д) Хариулах боломжгүй
- 2) Манай байгууллага ОНЛАЙНААР ДОХИОНЫ ХЭЛМЭРЧЭЭР дамжуулж үйлчилгээ үзүүлэх боломжтой.
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ
В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй
- 3) БИ өөрийн ХУУЛЬ ЁСНЫ ЭРХИЙН талаар хангалттай мэдлэгтэй.
А) Маш сайн мэддэг
Б) Ер нь мэддэг
В) Бага зэрэг мэддэг
Г) Бараг мэдэхгүй
Д) Хариулах боломжгүй
- 4) Манай байгууллагын ДОТООД ЖУРАМД хөгжлийн бэрхшээлтэй албан хаагчийг ТОХИРОХ ХЭРЭГЛЭГДЭХҮҮН, ТУСЛАХ ХЭРЭГСЛЭЭР хангах зэрэг тухайлсан зохицуулалтыг тусгасан заалт байдаг.
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ
В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй
Е) Хариулах боломжгүй
- 5) БИ ӨӨРТ шаардлагатай тохирох хэрэглэгдэхүүн, туслах хэрэгслийн талаар САНАЛ ХҮСЭЛТ ГАРГАХ боломжтой.
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ
В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй
Е) Хариулах боломжгүй
- 6) БИ ТУШААЛ ДЭВШИХ БОЛОМЖООР тэгш хангагдсан.
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ
В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй
Е) Хариулах боломжгүй
- 7) БИ ажилтай холбоотой ДОТООД МЭДЭЭЛЛЭЭС хоцордоггүй.
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ
В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй
Е) Хариулах боломжгүй
- 8) Манай байгууллага ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХЛААС АНГИД ОРЧНЫГ бүрдүүлсэн.
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ
В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй

[В] Нийгэм соёлын орчны талаар асууя. Хамгийн тохиромжтой гэсэн НЭГ Л ХАРИУЛТЫГ сонгоно уу.

- 1) Манай хамт олон НАМАЙГ ӨРӨВДӨЛТЭЙ ХҮН гэж хардаггүй
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ

- В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй
- 2) Манай хамт олонд НАМАЙГ БУСДААС ДОРД ҮЗЭХ хандлага байдаггүй.
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ
В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй
- 3) Манай хамт олон НАМАЙГ ӨВЧТЭЙ ХҮН гэж үздэггүй.
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ
В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй
- 4) Манай байгууллага хөгжлийн бэрхшээлтэй албан хаагчийг ТЭГШ ХАМРУУЛАХ нь ХҮНИЙ ЭРХ гэдэгтэй санал нэг байдаг.
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ
В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй

【Г】 Таныг хүрээлж буй харилцааны орчны талаар асууя. Хамгийн тохиромжтой гэсэн НЭГ Л ХАРИУЛТЫГ сонгоно уу.

- 1) Шууд удирдлага маань НАДАД ОЙЛГОМЖТОЙ бөгөөд ТОХИРОМЖТОЙ БАЙДЛААР харилцдаг.
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ
В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй
- 2) Хамт олон маань ХЭРЭГТЭЙ ҮЕД НАДАД дэмжлэг үзүүлдэг.
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ
В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй
- 3) БИ удирдлага, хамт олондоо МЭДЭЭЛЛЭЭ ТӨВӨГГҮЙ дамжуулдаг.
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ
В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй
- 4) БИ хурал, уулзалт, сайн дурын АЖИЛД ТӨВӨГГҮЙ оролцдог.
А) Бүрэн санал нийлнэ
Б) Санал нийлнэ
В) Зарим талаар санал нийлнэ
Г) Санал нийлэхгүй
Д) Огт санал нийлэхгүй

【Д】 ТАНЫ сургалтын хэрэгцээний талаар асууя. Хамгийн тохиромжтой гэсэн НЭГ Л ХАРИУЛТЫГ сонгоно уу.

- 1) БИ ажлынхаа шугамаар СУРГАЛТАД хамрагдаж байсан.
А) Огт хамрагдаж байгаагүй
Б) Зөвхөн 1 удаа хамрагдаж байсан
В) 2-3 удаа хамрагдаж байсан
Г) 4-5 удаа хамрагдаж байсан
Д) 5-аас дээш удаа хамрагдаж байсан
- 2) Сургалтын үед ШААРДЛАГАТАЙ ТОХИРУУЛГА хийгдэж байсан (Жишээ нь: дохионы хэлний орчуулга хийгдсэн, брайль бичиг бэлдсэн, саадгүй орц/гарц/танхим/ариун цэврийн өрөө/орон зайг гаргасан, тохиромжтой гэрэлтүүлэгтэй, дуу чимээг хязгаарласан, завсарлах хугацаа тохиромжтой байсан г.м. таны бэрхшээлийн онцлогийг тооцсон байсан)
А) Бүрэн санал нийлнэ

- Б) Санал нийлнэ
 В) Зарим талаар санал нийлнэ
 Г) Санал нийлэхгүй
 Д) Огт санал нийлэхгүй
- 3) **Байгууллагын СУРГАЛТЫН ХӨТӨЛБӨР надад ойлгомжтой байдаг.**
 А) Бүрэн санал нийлнэ
 Б) Санал нийлнэ
 В) Зарим талаар санал нийлнэ
 Г) Санал нийлэхгүй
 Д) Огт санал нийлэхгүй
- 4) **НАДАД бусад ажилтнуудын нэгэн адил АЛБАН ТУШААЛ ДЭВШИХЭД шаардлагатай мэргэжлийн үр чадвараа нэмэгдүүлж, ажлын туршлага хуримтлуулах БОЛОМЖ ОЛГОДОГ.**
 А) Бүрэн санал нийлнэ
 Б) Санал нийлнэ
 В) Зарим талаар санал нийлнэ
 Г) Санал нийлэхгүй
 Д) Огт санал нийлэхгүй
- 5) **Танд ХЭРЭГТЭЙ СУРГАЛТЫГ сонгоно уу? ОЛОН ХАРИУЛТ байж болно.**
 1) Албан бичиг хөтлөлт· тайлан боловсруулах, монгол хэл бичгийн мэдлэг, ур чадвараа сайжруулах сургалт
 2) Хууль· дүрэм· захиргааны үйл явцыг таниулах сургалт
 3) Компьютер· Word· Excel программ, интернэт гэх мэт программ ашиглах сургалт
 4) Харилцаа· багаар ажиллах ур чадвараа сайжруулах сургалт
 5) Туслах хэрэгсэл (дэлгэц уншигч, яриаг бичвэрт хөрвүүлэгч) ашиглах сургалт
 6) Цаг хугацаа, хувийн зохион байгуулалтыг сайжруулах сургалт
 7) Шинийг санаачлах, шүүн тунгаах чадвараа сайжруулах сургалт
 8) Ёс суртахуун, үнэт зүйлсийг хадгалж, уламжлах сургалт
 9) Манлайлах, шийдвэр гаргах, удирдан зохион байгуулах
 10) Сэтгэл зүйгээ удирдах, өөрчлөлтөд дасан зохицох
 11) Бусад _____
- 6) **ТАНД ХАМГИЙН ЧУХАЛ сургалт аль вэ? Гурав хүртэлх хариулт сонгоно уу.**
 1) Албан бичиг хөтлөлт· тайлан боловсруулах, монгол хэл бичгийн мэдлэг, ур чадвараа сайжруулах сургалт
 2) Хууль· дүрэм· захиргааны үйл явцыг таниулах сургалт
 3) Компьютер· Word· Excel программ, интернэт гэх мэт программ ашиглах сургалт
 4) Харилцаа· багаар ажиллах ур чадвараа сайжруулах сургалт
 5) Туслах хэрэгсэл (дэлгэц уншигч, яриаг бичвэрт хөрвүүлэгч) ашиглах сургалт
 6) Цаг хугацаа, хувийн зохион байгуулалтыг сайжруулах сургалт
 7) Шинийг санаачлах, шүүн тунгаах чадвараа сайжруулах сургалт
 8) Ёс суртахуун, үнэт зүйлсийг хадгалж, уламжлах сургалт
 9) Манлайлах, шийдвэр гаргах, удирдан зохион байгуулах
 10) Сэтгэл зүйгээ удирдах, өөрчлөлтөд дасан зохицох
 11) Бусад _____
- 7) **Манай ХАМТ ОЛОНД хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийг таниулах СУРГАЛТ ШААРДЛАГАТАЙ.**
 А) Бүрэн санал нийлнэ
 Б) Санал нийлнэ
 В) Зарим талаар санал нийлнэ
 Г) Санал нийлэхгүй
 Д) Огт санал нийлэхгүй

【Е】 Үндсэн мэдээллийн талаар асууя. Хоосон зайд хариултыг бичих эсвэл НЭГ Л ХАРИУЛТЫГ сонгоно уу.

- 1) **Миний нас (бичнэ үү)** _____
 2) **Миний хүйс**
 А) Эрэгтэй
 Б) Эмэгтэй

- В) Хариулах боломжгүй
- 3) **Миний боловсрол**
 А) Бага боловсрол
 Б) Суурь боловсрол
 В) Бүрэн дунд боловсрол
 Г) Техник мэргэжлийн
 Д) Мэргэжлийн тусгай дунд
 Е) Дипломын дээд
 Ё) Бакалавр
 Ж) Магистр
 З) Доктор
- 4) **Миний ажилладаг байгууллага**
 А) Яам, агентлаг
 Б) Аймаг/нийслэлийн захиргааны байгууллага
 В) Сум/дүүргийн захиргааны байгууллага
 Г) Боловсролын байгууллага
 Д) Эрүүл мэндийн байгууллага
 Е) Төрийн өмчит үйлдвэрийн газар
 Ё) Бусад_____
- 5) **Миний эрхэлдэг ажил (Сувилагч, манаач, үйлчлэгч, бичээч, багш гэх мэтээр өөрийн эрхэлдэг ажлыг хамгийн сайн тодорхойлох албан тушаалыг бичнэ үү.)**
 А) Аймаг, сум, баг/Нийслэл, дүүрэг, хорооны засаг дарга
 Б) Байгууллага, газар, алба, хэлтэс/нэгжийн дарга
 В) Мэргэжилтэн
 Г) Байцаагч – татварын, нийгмийн даатгалын, гаалийн гэх мэт
 Е) Багш
 Ё) Эмч
 Ж) Сувилагч
 З) Үйлчлэгч, туслах ажилтан
 И) Харуул
 Й) Бусад_____
- 6) **Би ажилдаа сэтгэл хангалуун байдаг.**
 А) Маш сэтгэл хангалуун
 Б) Сэтгэл хангалуун
 В) Зарим талаар сэтгэл хангалуун
 Г) Сэтгэл хангалуун биш
 Д) Огт сэтгэл хангалуун биш
- 7) **Би ажлаа хийхдээ**
 А) 100% ажлын байранд очиж ажилладаг
 Б) 100% зайнаас ажилладаг
 В) Заримдаа гэрээс, заримдаа зайнаас
 Г) Бусад_____
- 8) **Ажилдаа очихдоо зарцуулдаг хугацаа**
 А) 30 минут дотор
 Б) 30-60 минут
 В) 60 минутаас дээш
 Г) Хугацаа зарцуулдаггүй
- 9) **Би гэрээсээ ажил хүртлээ**
 А) Явган явдаг
 Б) Автобусаар явдаг
 В) Хувийн унаагаар явдаг
 Г) Таксигаар явдаг
- 10) **Би ажилдаа ирж очихдоо**
 А) Бие даагаад ганцаараа саадгүй явдаг
 Б) Хүндрэлтэй ч гэсэн ганцаараа явдаг
 В) Бусдын тусламжтай явдаг
- 11) **Би албан тушаалын хувьд ахиж дэвшиж байсан**
 А) Тийм
 Б) Үгүй
- 12) **Танд албан тушаалаа ахиулах сонирхолл байна уу?**
 А) Тийм
 Б) Үгүй

- 13) Та аль ангилалд хамаарах хөгжлийн бэрхшээл/эрүүл мэндийн онцлогтой вэ? (олон сонголт байж болно)
- А) Хараа
 - Б) Сонсгол
 - В) Хөдөлгөөн
 - Г) Хэл яриа
 - Д) Сэтгэц
 - Е) Хавсарсан
 - Ё) Бусад
- 14) Дэлгэрэнгүй аль нь тохирох вэ?
- 14.1) Харааны бэрхшээл
- А) Бүрэн хараагүй
 - Б) Сул хараатай
 - В) Нэг нүд хардаггүй
 - Г) Алгасах
- 14.2) Сонсголын бэрхшээл
- А) Сонсголгүй
 - Б) Сул сонсголтой
 - В) Энэ төрлийн бэрхшээлгүй тул алгасах
- 14.3) Хөдөлгөөний бэрхшээл
- А) Тэргэнцэр ашигладаг
 - Б) Таяг ашигладаг
 - В) Протез ашигладаг
 - Г) Ортопед ашигладаг
 - Д) Энэ төрлийн бэрхшээлгүй тул алгасах
- 14.4) Хэл ярианы бэрхшээл
- А) Дуу авиа, үг хэллэгээр өөрийгөө илэрхийлэх боломжгүй
 - Б) Бүрэн биш ч бага зэрэг илэрхийлж чаддаг
 - В) Энэ төрлийн бэрхшээлгүй тул алгасах
- 14.5) Сэтгэцийн бэрхшээл
- А) Оюуны
 - Б) Даун
 - В) Аутизм
 - Г) Сэтгэц
 - Д) Энэ төрлийн бэрхшээлгүй тул алгасах
- 14.6) Та бусад гэсэн хариултыг сонгосон бол энд ямар бэрхшээлтэй гэдгээ бичнэ үү

14.7) Та хавсарсан бэрхшээлтэй бол энд бичнэ үү.

15) Таны хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэд вэ?

50-69 хувь

70-100 хувь

16) Энэ асуулгын хүрээнд танд онцолж хэлэх санал бодол байна уу? Чөлөөтэй бичнэ үү.

ТАЛАРХЛЫН ХЭСЭГ

Судалгаанд цаг зав гарган оролцсон танд баярлалаа. Таны хариулт нь төрийн албанд ажиллаж буй ХБТАХ-ийн ажиллах орчныг бодитой үнэлэх, тулгарч буй болон дэмжигдэж буй нөхцөл байдлыг тодорхойлох чухал эх сурвалж болно.

Хавсралт 2. Шууд удирдлага, хамт олны төлөөлөлд зориулсан асуулга “Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн (ХБТАХ) хөдөлмөрийн орчин, сургалтын хэрэгцээг тандах” судалгааны асуулга

Сайн байна уу? Та асуултуудад хариулахын өмнө доорх зөвлөмжтэй сайтар танилцана уу. Энэхүү асуулга нь хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн (цаашид ХБТАХ эсвэл ХБ-тэй албан хаагч гэнэ) шууд удирдлага болон хамт ажилладаг албан хаагчдад зориулсан асуумж юм. Танаас нэг байгууллага/алба/нэгжид ажилладаг ХБТАХ-ийн хөдөлмөрийн орчин, сургалтын хэрэгцээний талаар асуух зорилготой тул зөв эсвэл буруу хариулт гэж байхгүй. Та зөвхөн өөрийн бодит нөхцөл байдалд үндэслэн хариулаарай. Холбоогүй асуулт таарвал та "АЛГАСАХ" гэсэн хариултыг сонгон дараагийн асуулт руу ороорой. Асуулгын үр дүнг зөвхөн судалгаа болон бодлогын хэрэгжилтийг сайжруулах зорилгоор ашиглана. Таны оролцоо төрийн албыг хүн бүрд тэгш хүртээмжтэй болгоход үнэтэй хувь нэмэр болох юм. Судалгаанд хамрагдаж байгаа танд талархал илэрхийлье.

Та байгууллагынхаа регистрийн дугаарыг бичнэ үү. Хэрвээ та цээжээр мэдэхгүй бол байгууллагынхаа удирдлага эсвэл хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагчаас авна уу. Жич: Асуулгыг судалгаанд оролцогч бүр бөглөх ба регистрийн дугаар нь зөвхөн нэг байгууллагын албан хаагчдыг таних зорилготой болно.

Та өөрийн имэйл хаягийг оруулна уу.

ЗӨВЛӨМЖ

Уг асуулгад "Хүртээмж", "Ажлын байрны тохируулга", "Тохирох хэрэглэгдэхүүн" гэсэн нэр томъёотой холбогдох асуултууд орсон. Эдгээр нэр томъёо нь Монгол Улсын хууль эрх зүй, бодлого, үйл ажиллагааны хүрээнд ашиглагддаг. Гэсэн хэдий ч нийгэмд олон янзаар хэрэглэдэг тул асуултад хариулахад нь дэмжлэг болгох үүднээс дараах тайлбарыг оруулж байна.

● **Хүртээмж** гэдэг нь нийтийн үйлчилгээ, барилга байгууламж, зам талбай, нийтийн тээвэр, мэдээлэл, харилцаа холбоо болон дижитал орчинд хүн бүр саадгүй хүрч, ашиглах боломжтой байдлыг хэлнэ. Жишээ нь: налуу замтай орц, ойлгомжтой тэмдэглэгээ, хадмал орчуулга, дохионы хэл, томруулсан харагдац гэх мэт. Хүртээмж нь бүх хүнд нийцүүлэх зарчим тул хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд зориулсан ажлын байрны тохируулгаас үүрэг, хүрээний хувьд ялгаатай.

● **Ажлын байр/орчны тохируулга:** Ажилтны өөрийн ажлын байр болон нөхцөлд нийцүүлэн ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь хялбар болгох тодорхой практик өөрчлөлтүүдийг хэлнэ. Жишээ нь: ширээ, сандал, гэрэлтүүлгийг тухайн хүнд ажлаа саадгүй хийхэд нь зохицуулж тохируулсан байх; ажил үүргийн дарааллыг харгалзан зохицуулсан байх, зайнаас ажиллах боломжтой болсон байх; дэмжих тоног төхөөрөмж, программ, баримт бичгийн том үсэг, томруулдаг шил, сонсголын тайлбар, дохионы хэл ашиглах боломжтой болсон байх гэх мэт.

● **Тохирох хэрэглэгдэхүүн** гэж хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн бусдын адил хүний үндсэн эрх, эрх чөлөөг тэгш эдлэхэд зориулсан нэн хэрэгцээтэй тоног төхөөрөмж, материал, хэрэгсэл, программ хангамж зэргийг хэлнэ.

Таны ойлголтыг асууя. Таны бодлоор тохиромжтой гэсэн бүх хариултыг сонгоно уу.

1) **"Тохирох хэрэглэгдэхүүн" гэдэг нь**

- А) ХБ хүн бусдын адил ажиллах тэгш боломжтой байхын тулд ажил олгогч шаардлагатай тохируулгыг хэрэгжүүлэх явдал
- Б) Зөвхөн ХБ-тэй биш, бүх хүнд адилхан саадгүй ашиглахуйц байдлаар орчныг бий болгох тухай үзэл
- В) Хувь хүний хүсэлтэд тулгуурлан ажил олгогч боломжийн хүрээнд дэмжлэг үзүүлэх явдал
- Г) Ажил олгогчид хэт их ачаалал/зардалтай байсан ч нэн хэрэгцээтэй тоног төхөөрөмж, материал, хэрэгсэл, программ хангамж, орчин нөхцөл, үйлчилгээг заавал хийх ёстой үйлдэл
- Д) Хууль эрх зүйн хүрээнд заавал мөрдөх албагүй ч ёс суртахуун, хүн ёсны хувьд үзүүлэх тусламж

2) **"Ажлын байр/орчны тохируулга" гэдэг нь**

- А) Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчид тохиромжтой байх үүднээс ширээ, сандал, гэрэлтүүлэг, хөдөлгөөний зам зэргийг сайжруулах
- Б) Бүх албан хаагчдад ээлтэй орчин бүрдүүлэх зорилгоор байгууллагын ажлын орчныг бүхэлд нь сайжруулах

- В) Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн хүсэлтэд үндэслэн хувь хүнд чиглэсэн тохируулга хийх
- Г) Хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэхээс үл хамааран ажлын байрны ижил нөхцөлөөр хангах нь тэгш байдал
- Д) Тусгай хэрэглэгдэхүүн, дэмжлэг хэрэггүй

Хөдөлмөрийн орчны талаар таны санал бодлыг асууя. Үүнд:

【А】 Биет орчны тухай дараах асуулттай танилцаж, хамгийн тохиромжтой гэсэн НЭГ Л ХАРИУЛТЫГ сонгоно уу.

- 1) **Манай байгууллагын орц/гарц, өрөө хооронд болон коридороор хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн саадгүй нэвтрэх боломжтой. (Налуу зам, тактил зам, хаалганы өргөн, босго довжоо, хана дагасан бариул зэрэгтэй)**
 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
- 2) **Манай байгууллага хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд зориулсан авто машины зогсоолтой.**
 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
 - Е) Зогсоол байхгүй тул алгасах
- 3) **Манай байгууллагын "Иргэд хүлээн авах" өрөө нэг давхарт байрладаг.**
 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
 - Е) Өрөө байдаггүй тул алгасах
- 4.1) **Манай байгууллагад хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд ойлгомжтой чиглэл заасан тэмдэг тэмдэглэгээ, өрөөний хаягжилт, байршлын заалт хангалттай бий.**
 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
 - Е) Хамт хөгжлийн бэрхшээлтэй хаагчид хамааралгүй тул алгасах
- 4.2) **Тэдгээр мэдээллийн тэмдэглэгээг хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагч тогтмол ашигладаг.**
 - А) Байнга ашигладаг
 - Б) Ихэвчлэн ашигладаг
 - В) Хааяа ашигладаг
 - Г) Бараг ашигладаггүй
 - Д) Огт ашигладаггүй
- 5) **Манай байгууллагын нүүр таних төхөөрөмжийг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд тохирсон шийдэлтэйгээр байрлуулсан.**
 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
 - Е) Тийм төхөөрөмж байдаггүй тул алгасах
- 6) **Манай байгууллагын лифтийг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн саадгүй ашиглаж чаддаг.**
 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
 - Е) Лифт байдаггүй тул алгасах

- 7) **Манай байгууллагын ариун цэврийн өрөөг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн саадгүй ашиглаж чаддаг.**
- А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
 - Е) Тусдаа өрөө байдаггүй тул алгасах
- 8) **Манай байгууллагын вэбсайт/цахим хуудас болон бусад платформууд ХБ-тэй хүнд хүртээмжтэйгээр хийгдсэн.**
- А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
 - Е) Вэбсайт зэрэг байдаггүй тул алгасах
- 9.1) **Манай байгууллагын хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагч ажлаа саадгүй гүйцэтгэхэд нь туслах хэрэгсэл, технологи байдаг.**
- А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
 - Е) Ашигладаггүй тул алгасах
- 9.2) **Манай байгууллагын хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагч тэдгээр туслах хэрэгсэл, технологийг тогтмол ашигладаг.**
- А) Тийм, байнга ашигладаг
 - Б) Ерөнхийдөө ашигладаг
 - В) Хааяа ашигладаг
 - Г) Бараг ашигладаггүй
 - Д) Огт ашигладаггүй
 - Е) Туслах хэрэгсэл ашигладаггүй тул алгасах
- 10) **ХБТАХ-ийн ажлын байранд гамшиг ослын үеийн аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа, хэрэгсэл бүрэн байдаг.**
- А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
- 11) **ХБ-тэй албан хаагчийн ажлын байр эрүүл ахуйн шаардлагыг бүрэн хангасан.**
- А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
- [Б] Байгууллагын дүрэм, журам удирдлага, зохион байгуулалтын талаар асууя. Хамгийн тохиромжтой гэсэн НЭГ Л ХАРИУЛТЫГ сонгоно уу.**
- 1) **Манай байгууллагад хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчид дэмжлэг үзүүлэх ажилтан, алба нэгж байдаг.**
- А) Тийм, байнгын орон тооны ажилтан байдаг
 - Б) Тийм, ажил хавсарсан хүн байдаг
 - В) Үгүй
 - Г) Мэдэхгүй
 - Д) Хариулах боломжгүй
- 2) **Манай байгууллага онлайнаар дохионы хэлмэрчээр дамжуулж үйлчилгээ үзүүлэх боломжтой.**
- А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
- 3) **Манай байгууллагын хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагч өөрсдийн хууль ёсны эрхийн талаар хангалттай мэдлэгтэй.**

- А) Маш сайн мэддэг
 - Б) Ер нь мэддэг
 - В) Бага зэрэг мэддэг
 - Г) Бараг мэдэхгүй
 - Д) Хариулах боломжгүй
- 4) **Манай байгууллагын дотоод журамд ХБ ажилтныг тохирох хэрэглэгдэхүүн, туслах хэрэгслээр хангах зэрэг тухайлсан зохицуулалтыг тусгасан заалт байдаг.**
- А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
- 5) **ХБ-тэй албан хаагч өөрт шаардлагатай тохирох хэрэглэгдэхүүн, туслах хэрэгслийн талаар санал хүсэлт гаргах боломжтой.**
- А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
- 6) **ХБ-тэй албан хаагч тушаал дэвших боломжоор тэгш хангагдсан.**
- А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
- 7) **ХБ-тэй албан хаагч ажилтай холбоотой дотоод мэдээллээс хоцордоггүй.**
- А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
- 8) **Манай байгууллага ялгаварлан гадуурхлаас ангид орчныг бүрдүүлсэн.**
- А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй

【В】 Нийгэм соёлын орчны талаар асууя. Хамгийн тохиромжтой гэсэн НЭГ Л ХАРИУЛТЫГ сонгоно уу.

- 1) **Би ХБ-тэй албан хаагчийг өрөвдөлтэй хүн гэж хардаггүй.**

 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй

- 2) **Надад ХБ-тэй албан хаагчийг бусдаас дорд үзэх хандлага байдаггүй.**

 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй

- 3) **Би ХБ-тэй албан хаагчийг өвчтэй хүн гэж үздэггүй.**

 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй

- 4) **Би ХБТАХ-ийг тэгш хамруулах нь хүний эрх гэдэгтэй санал нэг байдаг.**

 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй

【Г】 Таныг хүрээлж буй харилцааны орчны талаар асууя. Хамгийн тохиромжтой гэсэн НЭГ Л ХАРИУЛТЫГ сонгоно уу.

- 1) **ХБ-тэй албан хаагчтай шууд удирдлага маань ойлгомжтой, тохиромжтой байдлаар харилцдаг.**
 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
- 2) **Хэрэгтэй үед нь ХБТАХ-д манай хамт олон дэмжлэг үзүүлдэг.**
 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
- 3) **ХБ-тэй албан хаагч маань удирдлага, хамт олондоо мэдээллээ төвөггүй дамжуулдаг.**
 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
- 4) **ХБ-тэй албан хаагч маань хурал, уулзалт, сайн дурын ажилд төвөггүй оролцдог.**
 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй

【Д】 ТАНЫ сургалтын хэрэгцээний талаар асууя. Хамгийн тохиромжтой гэсэн НЭГ Л ХАРИУЛТЫГ сонгоно уу.

- 1) **ХБ-тэй албан хаагч маань ажлынхаа шугамаар сургалтад хамрагдаж байсан.**
 - А) Огт хамрагдаж байгаагүй
 - Б) Зөвхөн 1 удаа хамрагдаж байсан
 - В) 2-3 удаа хамрагдаж байсан
 - Г) 4-5 удаа хамрагдаж байсан
 - Д) 5-аас дээш удаа хамрагдаж байсан
 - Е) Мэдэхгүй байна
- 2) **Манай байгууллагын сургалтын хөтөлбөр ХБТАХ-д ойлгомжтой байдаг.**
 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
- 3) **ХБТАХ-чид бусад ажилтнуудын нэгэн адил албан тушаал дэвшихэд шаардлагатай мэргэжлийн ур чадвар, ажлын туршлага хуримтлуулах боломж олгодог.**
 - А) Бүрэн санал нийлнэ
 - Б) Санал нийлнэ
 - В) Зарим талаар санал нийлнэ
 - Г) Санал нийлэхгүй
 - Д) Огт санал нийлэхгүй
- 4) **Таны бодлоор ХБ-тэй албан хаагчид хэрэгтэй сургалтыг сонгоно уу? Олон хариулт байж болно.**
 - 1) Албан бичиг хөтлөлт· тайлан боловсруулах, монгол хэл бичгийн мэдлэг, ур чадвараа сайжруулах сургалт
 - 2) Хууль· дүрэм· захиргааны үйл явцыг таниулах сургалт
 - 3) Компьютер· Word· Excel программ, интернэт гэх мэт программ ашиглах сургалт
 - 4) Харилцаа· багаар ажиллах ур чадвараа сайжруулах сургалт
 - 5) Туслах хэрэгсэл (дэлгэц уншигч, яриаг бичвэрт хөрвүүлэгч) ашиглах сургалт
 - 6) Цаг хугацаа, хувийн зохион байгуулалтыг сайжруулах сургалт
 - 7) Шинийг санаачлах, шүүн тунгаах чадвараа сайжруулах сургалт

- 8) Ёс суртахуун, үнэт зүйлсийг хадгалж, уламжлах сургалт
- 9) Манлайлах, шийдвэр гаргах, удирдан зохион байгуулах
- 10) Сэтгэл зүйгээ удирдах, өөрчлөлтөд дасан зохицох
- 11) Бусад_____

5) **Манай хамт олонд ХБ хүний эрхийг таниулах сургалт шаардлагатай.**

- А) Бүрэн санал нийлнэ
- Б) Санал нийлнэ
- В) Зарим талаар санал нийлнэ
- Г) Санал нийлэхгүй
- Д) Огт санал нийлэхгүй

【Е】 Үндсэн мэдээллийн талаар асууя. Хоосон зайд хариултыг бичих эсвэл НЭГ Л ХАРИУЛТЫГ сонгоно уу.

1) **Уг асуулгад хариулж буй ажилтан нь:**

- А) ХБТАХ-ийн шууд удирдлага
- Б) Хамт ажилладаг албан хаагч

2) **Таны нас (Хариултаа бичнэ үү)**

3) **Таны хүйс**

- А) Эрэгтэй
- Б) Эмэгтэй
- В) Хариулах боломжгүй

4) **Таны боловсрол**

- А) Бага боловсрол
- Б) Суурь боловсрол
- В) Бүрэн дунд боловсрол
- Г) Техник мэргэжлийн
- Д) Мэргэжлийн тусгай дунд
- Е) Дипломын дээд
- Ё) Бакалавр
- Ж) Магистр
- З) Доктор

5) **Таны ажилладаг байгууллага**

- А) Яам, агентлаг
- Б) Аймаг/нийслэлийн захиргааны байгууллага
- В) Сум/дүүргийн захиргааны байгууллага
- Г) Боловсролын байгууллага
- Д) Эрүүл мэндийн байгууллага
- Е) Төрийн өмчит үйлдвэрийн газар
- Ё) Бусад_____

6) **Таны эрхэлдэг ажил (Сувилагч, манаач, үйлчлэгч, бичээч, багш гэх мэтээр өөрийн эрхэлдэг ажлыг хамгийн сайн тодорхойлох албан тушаалыг бичнэ үү.)**

- А) Бүх нэгжийн засаг дарга
- Б) Газар, нэгж, алба, хэлтсийн дарга
- В) Мэргэжилтэн
- Г) Байцаагч – татварын, нийгмийн даатгалын, гаалийн гэх мэт
- Д) Багш
- Е) Эмч
- Ё) Сувилагч
- Ж) Үйлчлэгч, туслах ажилтан
- З) Харуул
- И) Бусад_____

7) **Та энэ байгууллагад хэдэн жил ажиллаж байна вэ?**

- А) 1-2 жил
- Б) 3-5 жил
- В) 6-8 жил
- Г) 9-өөс дээш

8) **Та хамт ажилладаг ХБТАХ-тай хэр удаан ажиллаж байна вэ? Хариултаа бичнэ үү.**

9) **Та хамт ажилладаг ХБТАХ-ийн хөгжлийн бэрхшээлийн төрлийг мэддэг бол хариулна уу?**

- А) Хараа
- Б) Сонсгол

- В) Хөдөлгөөн
- Г) Хэл яриа
- Д) Сэтгэл мэдрэл, танин мэдэхүй
- Е) Хавсарсан
- Ё) Бусад

10) Энэ асуулгын хүрээнд танд онцолж хэлэх санал бодол байна уу?

ТАЛАРХЛЫН ХЭСЭГ

Судалгаанд цаг зав гарган оролцсон танд баярлалаа. Таны хариулт нь төрийн албанд ажиллаж буй ХБТАХ-ийн ажиллах орчныг бодитой үнэлэх, тулгарч буй болон дэмжигдэж буй нөхцөл байдлыг тодорхойлох чухал эх сурвалж болно.

Хавсралт 3. Удирлагын академиас Төрийн албаны зөвлөлийн дарга Л.Цэдэвсүрэнд “Судалгаанд дэмжлэг хүсэх тухай” хүргүүлсэн албан бичиг, хавсралтын хамт



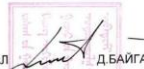
Төрийн албаны зөвлөлтэй байгуулсан гэрээний дагуу Удирлагын академи “Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн орчин, сургалтын хэрэгцээг тандах нь” судалгааны ажлыг хуваарийн дагуу гүйцэтгэж байна.

Судалгааны хүрээнд төрийн албаны Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо цахим системийн мэдээллийн сангийн 2024 оны тайлант үеийн тоо мэдээг үндэслэж төрийн (улс төрийн, тусгай, захиргаа болон үйлчилгээний) албанд ажиллаж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийг (цаашид “албан хаагч” гэнэ) асуулгын судалгаанд хамруулахаар бэлтгэл ажлыг хангаад байна. Батлагдсан судалгааны дизайны дагуу цахимгаар авах асуулгын судалгаанд хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагч, түүний шууд удирдлага, хамтран ажиллаж буй албан хаагч тус бүр нэг хүнийг хамруулах юм.

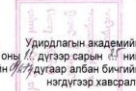
Аливаа судалгааны ёс зүйн шаардлагын дагуу асуулга судалгаанд оролцогч нь сайн дураар оролцох хэдий ч энэ удаагийн судалгааны онцлогоос хамаарч тохирох туслалцаа, дэмжлэгийг тухайн байгууллага/албанхэргийн удирдлага болон хамт олноос үзүүлэх хэрэгцээ гарч болзошгүй. Үүнээс шалтгаалж бид хоёр төрлийн асуулгыг зөвөлмөжийн хамт хүргүүлэх юм. Уг зөвөлмөжд хэрэв туслалцаа шаардлагатай бол судалгаанд оролцогч албан хаагчид хэрхэн туслах, түүнчлэн шууд удирдлага болон хамт ажилладаг ажилтан өөрөө асуултад хариулахын тулд юунд анхаарахыг алхамчлан тайлбарласан болно.

6000 хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагч болон хамтран ажиллаж байгаа 12000 төрийн албан хаагчаас авах хоёр төрлийн асуулгыг төрийн байгууллагуудад танай шугамаар түгээж, асуулгыг үнэн зөв бөглөх нөхцөлийг ханган, тогтоосон хугацаанд багтаан ирүүлэх ажилд дэмжлэг туслалцаа үзүүлэхийг хүсье.

Хавсралт 3-хуудас

ЗАХИРАЛ  Д.БАЙГАЛ

Архив, бичиг хэрэг 2025/Ум/асуул/01/1 сар/25
17012267



Удирдлагын академийн
2025 оны 04 дүгээр сарын 25-ний
өдрийн 09:47 дугаар албан бичгийн
нэгдүгээр хавсралт

“ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ОРЧИН, СУРГАЛТЫН ХЭРЭГЦЭЭГ ТАНДАХ НЬ” СУДАЛГАА
ЯВУУЛАХ ХАМТАРСАН ЗӨВЛӨМЖ

Та бүхэнд энэ өдрийн мэнд хүргэе.

Төрийн албаны зөвлөлийн захиалгаар Удирдлагын академиас хэрэгжүүлж буй “Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн орчин, сургалтын хэрэгцээг тандах нь” судалгааны цахим асуулгын судалгааг авч байна.

Асуулгаар хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн нөхцөл болон сургалтын эрэлт, хэрэгцээг харьцуулан судлах зорилготой бөгөөд асуулт болгон нь тухайн албан хаагчийн хувийн туршлагыг асуухад чиглэж, тэдгээрт буруу эсвэл зөв гэдэг өнгөөс шүүн тунгаах, улмаар хариу尔гыг ажиллаж буй байгууллагад нь мэдээлэх зорилготой болно. Судалгаанд тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагч оролцох сонирхолгүй байвал саналыг нь хүндэтгэн үзэхийг анхаараарай.

Судалгаанд оролцогчдын овог нэр, байгууллагын нэр, хаяг зэрэг хувийн мэдээллийг асуухгүй бөгөөд хариу尔гыг Удирдлагын академийн судалгааны баг шууд хүлээн авах юм.

Энэхүү зөвлөмж нь судалгааны асуулгыг бөглөхөд шаардлагатай чиглүүлийг өгөх тул та бүхэн сайтар танилцана уу.

Асуулгад хэн оролцох вэ? Төрийн байгууллагад ажиллаж буй:


- А. хөгжлийн бэрхшээлтэй 1 албан хаагч
- Б. тухайн ажилтны шууд удирдлага 1 албан хаагч
- В. тухайн албан хаагчтай хамт ажилладаг 1 албан хаагч

Асуулгад хэрхэн хариулах?

Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн хувьд:
Асуулгаг суурин компьютер болон гар утаснаас орж бөглөх боломжтой.

А. Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагч Гүүгл (Google Forms)-р бэлтгэсэн асуулгыг доорх линкээр орж бөглөнө.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн асуулгын холбоос:
<https://forms.gle/1QcTY1UJch5ImyKa9>

Асуулгын QR code бүхий холбоос: 

Б. Хэрэв дээрх Гүүгл (Google Forms) асуулгыг хөгжлийн бэрхшээлтэй тухайн албан хаагч бие даан бөглөх боломжгүй байвал асуулт болон хариу尔гын сонголтыг уншин өгч, улмаар хариулаачийн сонгосон хариу尔гыг “бөглөж” өгөхөд нь туслах өөр нэг ажилтныг

тухайн байгууллага албанхэгжээс татан оролцуулна. Энэхүү туслах албан хаагч нь тухайн албан хаагчийн шууд удирдлага байж болохгүй. Тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн нэр заасан албан хаагч байж болно. Нэн шаардлагатай (доххионы хэлээр ярих) тохиолдолд гэр бүлийн хүн нь байж болно.

В. Хариу尔гыг өгөх дээр дурдсан хувилбарын аль нь ч тохиромжгүй байвал байгууллагаараа дамжуулан дараах холбоос руу хандаарай.
Имэйл хаяг: khongorzul@naoq.gov.mn Утас: 7013-2135

Г. Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн хариу尔гтад байгууллагын регистрийн дугаарыг бичих шаардлагатай бөгөөд регистрийн дугаарыг хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагч өөрөө эсвэл түүнд туслах албан хаагч бичиж оруулна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн шууд удирдлага болон хамт ажилладаг албан хаагчийн хувьд: дараах Гүүгл (Google Forms) холбоосоор орж асуулгад шууд хариулна. <https://forms.gle/k9i62E6Fz3FZucal7>

Асуулгын QR code бүхий холбоос: 

Судалгааны үр дүн нь цаашид эрх зүйн зохицуулалт, бодлого, шийдвэр, сургалт, хөгжлийн үйл ажиллагаанд ашиглахад ач холбогдолтой тул ТА3-өөс өгсөн заавар зөвөлмөжийн дагуу танай байгууллага судалгаанд оролцогчидоо зөвөөр тайлбарлан, хөгжлийн бэрхшээлтэй албан хаагчдаа шаардлагатай тохиолдолд дэмжлэг туслалцаа үзүүлэхэд анхаарлаа хандуулж, уг судалгааны ажилд дэмжлэг үзүүлнэ үү.

Төрийн албаны зөвлөлийн
Сургалт, судалгаа,
мэдээллийн нэгдсэн
сангийн нэгж

Удирдлагын академийн
судалгааны баг

Хавсралт 4: Цахим асуулгын судалгааны зөвлөмж

2. Асуулгыг бөглөх зааврыг анхааралтай уншина уу.
3. Асуулт бүрийн тохирсон хариултыг сонгоно уу.
4. Зөв, буруу гэсэн хариулт байхгүй.
5. Ойлгохгүй бол байгууллага/алба/нэгжийнхээ удирдлагаас тусламж хүснэ үү.
6. Хүсвэл асуултыг орхиж, алгасаж болно.



Сонсголын тусгай хэрэгцээт төрийн албан хаагч: Гүүгл асуулгад өөрөө хариулна. Хэрэв асуулгад хариулахад хүндрэлтэй байвал асуулгыг дохионы хэлмэрчээр хөрвүүлж бэлтгэсэн холбоосыг ашиглана. Байгууллагаас өрөө тасалгаа, компьютер, дэлгэцээр хангах зэргээр асуулгын хариултыг бөглөхөд нь дэмжиж тусална. (Шаардлагатай тохиолдолд дохионы хэл мэдэх гэр бүлийн хүн эсвэл байгууллага/алба/нэгжээс томилсон ажилтнаар туслуулж болно.)



Харааны тусгай хэрэгцээт төрийн албан хаагч: Гүүгл асуулгад хариулахад хүндрэлтэй байвал байгууллага/алба/нэгжээс нэг ажилтан танд туслах боломжтой. Тэрхүү ажилтан танд асуулт бүрийг уншиж өгч, та өөрт хамгийн тохиромжтой хариултыг сонгоно уу. Шаардлагатай бол тэрхүү ажилтнаар сонгосон хариултаа бөглүүлнэ үү.



Оюуны, танин мэдэхүйн тусгай хэрэгцээт төрийн албан хаагч: Гүүгл асуулгад хариулна. Өөрөө хариулахад хүндрэлтэй байвал байгууллага/алба/нэгжээс нэг ажилтан танд туслах болно. Тэрхүү ажилтан танд асуулт бүрийг уншиж өгч, та өөрт хамгийн тохиромжтой хариултаа сонгоно. Шаардлагатай бол тэрхүү ажилтнаар сонгосон хариултаа бөглүүлнэ. Байгууллагаас бусад дэмжлэгээр хангана.



Бусад тусгай хэрэгцээт төрийн албан хаагч: Гүүгл (Google Forms) асуулгад өөрөө хариулна. Шаардлагатай тохиолдолд байгууллагаас бусад дэмжлэгээр хангана.

ХЭРВЭЭ ТАНД ТУСЛАМЖ ХЭРЭГТЭЙ БОЛ

Танд дараах тусламж хэрэгтэй бол санаа зоволгүй бусдаас тусламж авна уу.

- Асуулт ойлгомжгүй байвал тайлбарлуулах
- Хариултыг сонгохдоо эргэлзэж байвал тайлбарлуулах
- Орчин, нөхцөл тохиромжгүй байвал зөвлөлдөх
- Тусалж, дэмжих албан хаагч олдохгүй байвал

Бид зөвлөн туслахад бэлэн.

АСУУЛГЫН НУУЦЛАЛ

Таны болон байгууллагын нэрийг асуухгүй. Таны хариултыг нууцална. Мэдээллийг зөвхөн нэгтгэсэн байдлаар ашиглана.

ЦАГ ЗАРЦУУЛАЛТ

Хавсралт 5. Удирдлагын академиас Төрийн байгууллагуудын удирдлагад “Судалгааны асуулгын хугацаа сунгасан тухай” хүргүүлсэн албан бичиг



УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИ

Удирдлагын академийн гудамж 100, Стадион Оргил 3,
Хан-Уул дүүрэг, Улаанбаатар хот, 17012
Утас/Факс: (976) 7013 3043,
Цахим шуудан: naoginfo@naog.gov.mn,
Цахим хуудас: www.naog.gov.mn

2025.12.10 № 081/708
танай _____-ны № _____-т

ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН
УДИРДЛАГАД

Судалгааны асуулгын хугацаа
сунгасан тухай

Төрийн албаны зөвлөлийн захиалгаар гүйцэтгэж буй “Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн орчин, сургалтын хэрэгцээг тандах нь” сэдэвт судалгаанд хамрагдах шаардлагатай албан хаагчийн цахим шуудангийн хаягаар 2025 оны 12 дугаар 02-ны өдөр судалгааны асуулгыг илгээж уг ажилтнуудын удирдлага, хамтран ажилладаг албан хаагчдыг мөн судалгаанд хамруулах талаар Та бүхэнд өмнө хандаж судалгааны асуулга, зааврыг Төрийн албаны зөвлөлөөр дамжуулан түгээсэн.

Судалгааны асуулгад хамрагдсан байдал хангалтгүй байгаа тул 2025 оны 12 дугаар сарын 18-ны өдөр хүртэл асуулга бөглөх хугацааг сунгаж байна.

Иймд төрийн байгууллагын удирдлага, албан хаагч та бүхнийг судалгаанд идэвхтэй хамрагдахыг уриалж сануулж байна. Энэхүү судалгааны үр дүн нь цаашид ХБТАХ-ын талаар төрөөс баримтлах бодлогын үр дүнг сайжруулахад чухал нөлөөтэй учир Та бүхэн онцгойлон анхаарахыг хүсье.

Хүндэтгэсэн,

УДИРДАХУЙН УХААНЫ СУРГУУЛИЙН
ЗАХИРАЛ



Б.БАЯСГАЛАН

1701220756

Хавсралт 6. Судалгааны багаас Зүүм хэлэлцүүлгийн оролцогчдод илгээсэн цахим урилга (мэдээлэл)

Судалгааны Зүүм хэлэлцүүлэгт урих нь External ХБТАХ мэдээлэл

Khongorzul Bekhbat <khongorzul@naog.gov.mn>
to Ariuntuya, Bayasgalan, Choyuerdene, Enkhmanlai, bcc: suvdaa8507, bcc: alpenstepen, bcc: d_енкhee0709, bcc: shijiree1010, bcc: margaa2019, bcc: tmunkh2020, bcc: sengeenhzaya9, bcc: undak.dagva, bcc: denkhunglag, bcc: purewsun

Fri, Jan 9, 5:24 PM

Энэ өдрийн амар амгаланг айлтгая.

Юуны өмнө, Танд Төрийн албаны зөвлөлийн захиалгаар Удирдлагын академис хэрэгжүүлж буй "Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн орчин, сургалтын хэрэгцээг тандах нь" цахим судалгаанд оролцож, бидэнтэй санал бодлоо хуваалцсанд нь талархал илэрхийлье.

Удаахид нь, энэхүү цахим асуулгын судалгаанд оролцогчдын төлөөллийг Зүүмээр зохион байгуулах зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлэгт урьж байна.

Зүүм хэлэлцүүлгээр ХБТАХ-ийн хөдөлмөрийн орчин болон сургалтын хэрэгцээтэй холбоотой тодорхой асуудлыг оролцогчдын дунд хэлэлцэж, хувь хүн-байгууллага-бодлогын түвшний илүү нарийн ойлголт, санал бодлоо нээлттэй, бүтээлчээр хөндөн ярилцах юм.

Хэлэлцүүлгийн талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг жич хүргэх бөгөөд таны зүгээс онлайнээр зохион байгуулдаг Зүүмд оролцож байсан туршлага байхгүй бол бидэнтэй холбогдохыг хүсье.

Танд сайн сайхныг хүсэн ерөөе.
Судалгааны баг
Б.Хонгорзул

Khongorzul Bekhbat <khongorzul@naog.gov.mn>
to Ariuntuya, Bayasgalan, Choyuerdene, Enkhmanlai, bcc: suvdaa8507, bcc: alpenstepen, bcc: d_енкhee0709, bcc: shijiree1010, bcc: margaa2019, bcc: tmunkh2020, bcc: sengeenhzaya9, bcc: undak.dagva, bcc: denkhunglag, bcc: purewsun

Jan 20, 2026, 2:34 PM

Энэ өдрийн амар амгаланг айлтгая.

Өмнөх имэйлээр Танд Зүүмээр зохион байгуулах зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлгийн тухай урилга явуулж, товыг жич хүргэнэ гэж мэдээлсэн билээ.

Зүүм хэлэлцүүлэг дараах хуваарийн дагуу явагдахаар боллоо.

Огноо: 2026 оны 01 сарын 23-ны өдөр, 15:30-17:30 цагт

Зохион байгуулах хэлбэр: Зүүм холбоос (Дээрх өдөр, цагт дараах линк холбоосоор орно уу)

<https://us06web.zoom.us/j/9628877268?pwd=aGtsUW5Pc3NYQVd2aH2NG1YSzY4Zz09&omn=86334034521#success>

Meeting ID: 962 887 7268
Passcode: 0244

Оролцогчид: Асуулгын судалгааны чөлөөт асуултад саналаа хуваалцсан албан хаагчид

Хөтөлбөр:
- Судалгааны үр дүнг танилцуулах (Судалгааны баг)
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой хууль эрх зүйн мэдлэг, мэдээлэл хүргэх (Төслийн зөвлөх Б.Болороо)
- Оролцогчдын хэлэлцүүлэг

Жич: Зүүм хэлэлцүүлэгт оролцож байгаагүй бол урьдчилан мэдэгдэнэ үү. Баярлалаа.

Танд сайн сайхныг хүсэн ерөөе.
Судалгааны баг
Б.Хонгорзул
Утас: +976 70132135

Судалгааны Зүүм хэлэлцүүлэгт урих нь External ХБТАХ мэдээлэл

Khongorzul Bekhbat <khongorzul@naog.gov.mn>
to Ariuntuya, bcc: nangants, bcc: Ooobdgm, bcc: Bolorb003, bcc: Ts.enkhtul_99, bcc: d_енкhee0709, bcc: tsarendolgor623, bcc: Myadag753, bcc: naagildalai, bcc: d.ganzorig0608, bcc: Tserenadmid0407, bcc: hairaa2015, bcc: baatarqanchimeg1982, bcc: hurelbaatar684, bcc: ...

Tue, Jan 27, 8:22 PM

Энэ өдрийн амар амгаланг айлтгая.

Юуны өмнө, Танд Төрийн албаны зөвлөлийн захиалгаар Удирдлагын академис хэрэгжүүлж буй "Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн орчин, сургалтын хэрэгцээг тандах нь" цахим асуулгын судалгаанд оролцож, бидэнтэй санал бодлоо хуваалцсанд нь талархал илэрхийлье.

Цахим асуулгын судалгаанд оролцогчдын төлөөллийг Зүүмээр зохион байгуулах хэлэлцүүлэгт оролцохыг урьж байна.

Зүүм хэлэлцүүлгээр ХБТАХ-ийн хөдөлмөрийн орчин болон сургалтын хэрэгцээтэй холбоотой тодорхой асуудлыг оролцогчдын дунд хэлэлцэж, хувь хүн-байгууллага-бодлогын түвшний илүү нарийн ойлголт, санал бодлоо нээлттэй, бүтээлчээр хөндөн ярилцах юм.

Та бүхэн Зүүм хэлэлцүүлгийг ажлын төлөвлөгөөндөө тусган оролцохыг хүсье.

Огноо: 2026 оны 01 сарын 30-ны өдөр, 14:00-16:00 цагт

Зохион байгуулах хэлбэр: Зүүм холбоос (Дээрх өдөр, цагт дараах линк холбоосоор орно уу)

<https://us06web.zoom.us/j/9628877268?pwd=aGtsUW5Pc3NYQVd2aH2NG1YSzY4Zz09&omn=86334034521#success>


Meeting ID: 962 887 7268
Passcode: 0244

Оролцогчид: ХБТАХ-чдын удирдлага болон хамт олны төлөөлөл

Хөтөлбөр:
- Судалгааны үр дүнг танилцуулах (Судалгааны баг)
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой хууль эрх зүйн мэдлэг, мэдээлэл хүргэх (Судалгааны багийн зөвлөх Б.Болороо)
- Оролцогчдын хэлэлцүүлэг

Хүндэтгэсэн,
Судалгааны баг
Утас: +976 70132135

Хавсралт 7. Удирдлагын академиас Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд чиглэсэн үйл ажиллагааны хэрэгжилт болон зохицуулалт хариуцсан төрийн байгууллагуудын төлөөлөлд “Судалгааны уулзалт-хэлэлцүүлэгт урих тухай” хүргүүлсэн албан бичиг



УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИ
Удирдлагын академийн гудамж 100, Сүхбаатар дүүрэг 3,
Хан Уул дунд, Улаанбаатар хот, 17012
Утасны нөмөр: 070 1793 3043
Цахим хуудас: www.mpa.gov.mn
Цахим хуудас: info@mpa.gov.mn

ГЭР БҮЛ ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН ЯАМНЫ ТӨРИЙН НАРИЙН
БИЧГИЙН ДАРГА Л.МӨНХЗУЛ ТАНАА

№ 05/11
төрийн үйлчилгээний № _____

Судалгааны уулзалт-хэлэлцүүлэгт урих тухай

Төрийн албаны зөвлөлийн захиалгаар “Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн орчин, сургалтын хэрэгцээг тандах нь” сэдэвт судалгааны ажлыг Удирдлагын академийн судалгааны баг 2025 оны 11 дүгээр сараас эхлэн гүйцэтгэж байна. Уг судалгааны зорилго нь Монгол Улсын хэмжээнд мөрдөж буй бодлого нь хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн орчин, тэдний сурч хөгжих эрэлт хэрэгцээ, боломжтой уялдаж буй тодорхойлоход чиглэсэн болно.

Судалгааны эхний шатанд хөгжлийн бэрхшээлтэй 562 төрийн албан хаагч, тэдний шууд удирдлага болон хамт олны төлөөлөл бүхий 876 төрийн албан хаагчаас асуултын судалгаа авсан ба хоёрдугаар шатанд судалгаанд оролцогчдын төлөөллийг хамруулан 2 удаагийн цахим хэлэлцүүлгийг хийгээд байна.


Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд чиглэсэн үйл ажиллагааны хэрэгжүүлэлт болон зохицуулалт хариуцсан төрийн байгууллагуудын төлөөллийг оролцуулан судалгааны явцын үр дүнт танилцуулж, оролцогчдын санал, зөвлөмжийг хэрэглэх зорилгоор уулзалт-хэлэлцүүлгийг зохион байгуулах гэж байна. Иймд танай байгууллагын дүгээс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн асуудал хариуцсан албан хаагчид, судлаачдыг уг хэлэлцүүлэгт оролцуулахыг хүсэж байна.

Хэлэлцүүлгийн зохион байгуулалттай холбоотой асуудлаар Удирдлагын академийн судалгааны багийн зохицуулагч Б.Хонгорзул (86700798)-тай холбогдоно уу.

Хэлэлцүүлгийн хөтөлбөр, оролцох байгууллагуудын жагсаалтыг хавсаргав.
Хавсралт хуудастай.

Хүндэтгэсэн
ЗАХИРЛАЛ
Л.МӨНХЗУЛ
Д.БАЙГАЛ

Ардчилсан засаглалын үндэсний зарчмыг баримтлуулах
172603018



Удирдлагын академийн захирлын
044 оны 05 дугаар сарын 07-ны
өдрийн 05/11 дугаар албан
бичгийн хавсралт

“Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн орчин, сургалтын хэрэгцээг тандах нь” судалгааны уулзалт-хэлэлцүүлгийн хөтөлбөр

Хэлэлцүүлгийн зорилго: Хөгжлийн бэрхшээлтэй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн орчин, сургалтын хэрэгцээг тандах нь судалгааны үр дүнт салбарын бодлого тодорхойлогч, судлаачдад танилцуулж, хэлэлцүүлэн санал зөвлөмжийг авах

Огноо: 2026/02/12 (Пүрэв) 14.00-17.00

Байршил: Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар, 8 давхар, Хурлын танхим

Хэлэлцүүлгийн хөтөлбөр

Хугацаа	Хөтөлбөр	Илтгэгч
14:00-14:10	Мандчилгээ, хэлэлцүүлэгт оролцогчдын танилцуулга	УА, СЭША-ны ахлах судлаач М.Ариунтуяа
14:10-15:10	Судалгааны зорилго, аргачлал, үр дүнгийн танилцуулга	Судалгааны баг
15:10-15:20	Асуулт, хариулт	Нийт оролцогчид
15:20-15:30	Цайны завсарлага	—
15:30-17:00	Судалгааны үр дүнгийн хэлэлцүүлэг	Нийт оролцогчид

Хэлэлцүүлэгт оролцох байгууллагууд:

- Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төв
- Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, судалгааны хүрээлэн
- Хараагүй хүмүүсийн хөдөлмөр сургалт хөгжлийн төв
- Сэргээн засалт, сургалт, үйлдвэрлэлийн төв
- Удирдлагын академи
- Их, дээд сургуулиуд

—00—

Хавсралт 8. Хүртээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр дэлхийн улс орнуудад хэрэгжиж буй санаачлагын жишээ (2016-2022 он)

Initiatives taken by countries to promote employment of persons with disabilities	Examples of countries where the initiative has been implemented
Matchmaking services that connect persons with disabilities and employers	Austria ³²⁹ ; Cambodia ³³⁰ ; Canada ³³¹ ; Chile ³³² ; Denmark ³³³ ; Egypt ³³⁴ ; Israel ³³⁵ ; Malaysia ³³⁶ ; Mexico ³³⁷ ; Peru ³³⁸ ; South Africa ³³⁹ ; Tanzania ³⁴⁰
Inclusive and accessible job search platforms for persons with disabilities	Australia ³⁴¹ ; Bulgaria ³⁴² ; Finland ³⁴³ ; China, Hong Kong S.A.R. ³⁴⁴ ; India ³⁴⁵
Providing job coaches to persons with disabilities looking for a job to support them with job applications	Austria ³⁴⁶ ; Cambodia ³⁴⁷ ; Chile ³⁴⁸ ; Finland ³⁴⁹ ; Ireland ³⁵⁰ ; Israel ³⁵¹ ; Paraguay ³⁵²
Transforming sheltered workshops into gainful employment of persons with disabilities	Austria ³⁵³ and United States of America ³⁵⁴
Promoting employment of persons with disabilities in the public sector	Canada; ³⁵⁵ Spain ³⁵⁶
Work placement programs for persons with intellectual disabilities	Brazil ³⁵⁷ ; Chile ³⁵⁸ ; Egypt ³⁵⁹ ; Romania ³⁶⁰
Individualized support for persons with autism in the labour market, including in recruitment, job coaching and career development	Belgium ³⁶¹ ; Israel ³⁶² ; United States ³⁶³
Creating workplace simulations for persons with disabilities	Italy ³⁶⁴
Supporting employment for persons with psychosocial disabilities, through internships and training programs	Israel ³⁶⁵ and Spain ³⁶⁶
Vocational training programs for persons with and without disabilities together, using Universal Design principles in curriculum and online platforms	Philippines ³⁶⁷
Providing training and financial support for persons with disabilities to establish their own micro-enterprises or self-employment	Afghanistan ³⁶⁸ ; Bangladesh ^{369,370} ; Ecuador ³⁷¹
Creation of accessible online tool, open to all, for national dialogues on employment and disability issues and policies	United States ³⁷²
Disability awareness training to remove barriers to inclusive employment	Turkey ³⁷³ ; Uganda ³⁷⁴
Creating self-assessment tools for companies to assess their readiness to hire persons with disabilities	India ³⁷⁵
Incentive employment programs for the private sector, including subsidies and technical support to identify candidates with disabilities that meet the job description	Colombia ³⁷⁶ ; Egypt ³⁷⁷ ; India ³⁷⁸ ; Saudi Arabia ³⁷⁹ ; Spain ³⁸⁰
Businesses investing in training and creating job positions for persons with disabilities, including in hospitality, information technology and pharmacy industries	Austria ³⁸¹ ; Germany ³⁸² ; Hungary ³⁸³ ; India ³⁸⁴ ; Jamaica ³⁸⁵ ; Kazakhstan ³⁸⁶ ; Moldova ³⁸⁷ ; South Africa ³⁸⁸

Тайлбар: Улс орны нэрийн баруун дээд талын тоо нь эх сурвалжийг заасан бөгөөд дэлгэрэнгүйг дараах холбоосоор орж харна уу. <https://shop.un.org/books/disability-development-rpt-2024-25390>

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1. Цахим асуулгад оролцогчид болон хариултын байдал.....	26
Хүснэгт 2. Зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлэгт хамрагдсан оролцогчид	28
Хүснэгт 3. Хэлэлцүүлгийн давхардсан болон давхардаагүй сэдвүүд.....	36
Хүснэгт 4. ХБ-тэй албан хаагч, ажилтны нас.....	39
Хүснэгт 5. ХБ-тэй ажилтны хүйс	39
Хүснэгт 6. ХБ-тэй ажилтан болон судалгаанд оролцсон шууд удирдлага, хамт олны төлөөллийн бусад мэдээллийн нэгтгэл /хувиар/.....	40
Хүснэгт 7. ХБТАХ албан тушаал ахисан эсэх.....	46
Хүснэгт 8. ХБТАХ хийж буй ажилдаа сэтгэл ханамжтай эсэх.....	47

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Зураг 1. Чөлөөт хариулт болон зорилтот бүлгийн хэлэлцүүлгийн үр дүнг нэгтгэх зураглал	37
Зураг 2. Судалгаанд оролцогч ХБ-тэй 562 ажилтан, бэрхшээлийн төрлөөр.....	41
Зураг 3. Тохирох хэрэглэгдэхүүний орчуулгын талаар	54