



# ЖИЖИГ ДУНД БИЗНЕСИЙН АЖИЛ ЭРХЛЭЛТИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ



## АГУУЛГА

<b>ӨМНӨТГӨЛ .....</b>	<b>2</b>
<b>НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ: СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ .....</b>	<b>6</b>
1.1 СУДАЛГААНЫ ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ .....	6
1.1.1 Судалгааны зорилго.....	6
1.1.2 Судалгааны зорилт .....	6
1.2 АРГАЗҮЙ БА ТҮҮВЭРЛЭЛТ .....	6
1.2.1 Судалгааны арга .....	6
1.2.2 Судалгааны түүвэрлэлт .....	7
<b>ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ: ЖИЖИГ ДУНД БИЗНЕСИЙН АЖИЛ ЭРХЛЭЛТИЙН БАЙДАЛ.....</b>	<b>8</b>
2.1 СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧДЫН ЕРӨНХИЙ ШИНЖ .....	8
2.2 ЖДБ-ИЙН АЖИЛТНУУДЫН ХҮН АМ ЗҮЙН БҮТЭЦ .....	10
2.1.1 ЖДБ-ийн ажиллах хүчний тоо .....	10
2.1.2 Ажилтнуудын насны бүтэц.....	13
2.1.3 Ажилтнуудын боловсролын түвшин.....	14
2.3 ЖДБ-ИЙН АЖИЛТНУУДЫН АЖИЛ ЭРХЛЭЛТ .....	15
2.3.1 Хөдөлмөрийн гэрээ ба НДШ төлөлт.....	15
2.3.2 Ажилтнуудын ажлын байрны түвшин.....	17
2.3.3 Цалингийн тогтолцоо ба цалингийн түвшин.....	20
2.3.4 Ажилтнуудын ажилласан жил.....	23
2.4 АЖИЛЛАХ ХҮЧТЭЙ ХОЛБООТОЙ ТУЛГАРДАГ ХҮНДРЭЛ БЭРХШЭЭЛ... 24	
<b>ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ: АЖЛЫН БАЙРНЫ ШИЛЖИЛТ ХӨДӨЛГӨӨН .....</b>	<b>26</b>
3.1 ЖДБ-ИЙН АЖИЛ ЭРХЛЭЛТИЙН ТОГТВОРТОЙ БАЙДАЛ.....	26
3.2 ЖДБ-ИЙН АЖИЛ ЭРХЛЭЛТ ДЭХ УЛИРЛЫН НӨЛӨӨ .....	28
3.3 2019, 2020 ОНУУДЫН АЖЛЫН БАЙРНЫ ШИЛЖИЛТ ХӨДӨЛГӨӨН .....	30
3.4 СО-VID ЦАР ТАХЛЫН ЖДБ-Д ҮЗҮҮЛСЭН НӨЛӨӨ.....	33
3.4.1 ЖДБ-ийн борлуулалтын орлогын өөрчлөлт .....	33
3.4.2 Цар тахлаас шалтгаалсан цомхотгол .....	35
3.5 ЖДБ-ИЙН ШИНЭ АЖИЛТАН АВАХ ПРОЦЕСС БА ХҮНДРЭЛ БЭРХШЭЭЛ .....	37
<b>ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ: АЖЛЫН БАЙРНЫ НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ.....</b>	<b>39</b>
4.1 ЖДБ-ИЙН АЖЛЫН БАЙРНЫ НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ.....	39
4.2 ЖДБ-ИЙН АЖИЛТНУУДАА ЧАДАВХЖУУЛАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА БА СУРГАЛТ .....	40
<b>ДҮГНЭЛТ.....</b>	<b>42</b>
<b>САНАЛ .....</b>	<b>44</b>
<b>ХАВСРАЛТ .....</b>	<b>45</b>

## ӨМНӨТГӨЛ

Судалгаа, зөвлөх үйлчилгээний “Эс Ай Си Эй” ХХК-ын судалгааны баг нь Америкийн Нэгдсэн Улсын Олон Улсын Хөгжлийн Агентлаг (USAID)-ийн зүгээс Хөгжлийн Шийдэл ТББ-тай хамтран хэрэгжүүлж буй BEST хөтөлбөрийн дэмжлэгтэйгээр энэхүү судалгааны ажлыг гүйцэтгэлээ. Энэхүү судалгааны ажил нь ЖДБ-ын ажилтнуудын ажил эрхлэлтийн нөхцөл болон манай улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдалд ЖДБ салбар ямар үүрэгтэй байдгийг тодорхойлох чухал ач холбогдолтой судалгаа юм.

Сүүлийн жилүүдэд манай улсын төр засаг болон олон улсын хандивлагч байгууллагуудын зүгээс жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгчдийг дэмжих замаар эдийн засагт жижиг, дунд үйлдвэрийн эзлэх байр суурийг бэхжүүлэх, ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн хөтөлбөр төслийг хэрэгжүүлэн ажиллаж байна. Бидний энэхүү судалгааны үр дүн нь ЖДБ-ын хөдөлмөрийн нөөцтэй холбоотой асуудлыг шийдвэрлэхэд чухал мэдээллийн эх үүсвэр болно гэдэгт итгэж байна.

Судалгааны ажлыг гүйцэтгэхэд хамтран ажилласан Америкийн Нэгдсэн Улсын Олон Улсын Хөгжлийн Агентлаг (USAID), Хөгжлийн Шийдэл ТББ болон бидний судалгаанд үнэт мэдээлэл өгсөн ЖДБ эрхлэгч ААН, иргэдэд талархлаа илэрхийлье.

### **ХЭРЭГЖҮҮЛСЭН БАЙГУУЛЛАГА:**

Судалгаа, шинжилгээний “Эс Ай Си Эй” (SICA) ХХК

### **СУДАЛГААНЫ БАГ:**

#### ***Багийн ахлагч:***

Г.Эрдэнэ, “Эс Ай Си Эй” ХХК-ийн Судалгааны газрын захирал

#### ***Судлаачид:***

Б.Золзаяа, “Эс Ай Си Эй” ХХК-ийн Судалгааны газрын менежер

В.Ананд, “Эс Ай Си Эй” ХХК-ийн Хөгжлийн төслийн газрын менежер

Г.Нямдаваа, “Эс Ай Си Эй” ХХК-ийн Мэдээлэл цуглуулалтын газрын менежер

Ц.Энхбилэг, “Эс Ай Си Эй” ХХК-ийн Мэдээлэл цуглуулалтын газрын туслах менежер

## ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1. Ажилчдын тоо, бизнесийн төрлөөр, дунджаар .....	12
Хүснэгт 2. Насны бүтэц, хувиар, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр .....	14
Хүснэгт 3. Боловсролын түвшин, хувиар, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын төрлөөр .....	15
Хүснэгт 4. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг эсэх, хувиар, бизнесийн төрлөөр....	16
Хүснэгт 5. НДШ төлдөг ажилтны тоо, хувиар, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр.....	17
Хүснэгт 6. Ажлын байрны түвшин, хувиар, хүйсээр .....	19
Хүснэгт 7. Цалингийн тогтолцоо, хувиар .....	20
Хүснэгт 8 Салбаруудын дундаж цалин, хүйсээр, мянган төгрөгөөр .....	21
Хүснэгт 9. Ажилтнуудын цалингийн түвшин, хувиар, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр .....	22
Хүснэгт 10. Ажилласан жилийн дундаж хувь, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр.....	23
Хүснэгт 11. Улирлаас шалтгаалж ажилчдын тоо өөрчлөгддөг эсэх, хувиар, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр.....	28
Хүснэгт 12. 2019 болон 2020 оны ажилтнуудын тоо, тоогоор, хүйсээр .....	30
Хүснэгт 13. Ажилтнуудын тоонд гарсан өөрчлөлт, дунджаар, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр.....	30
Хүснэгт 14. 2019, 2020 онд ажлаас гарсан ажилтнуудын тоо, дунджаар, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр.....	32
Хүснэгт 15. Борлуулалтын орлого, тоогоор , хувиар.....	33
Хүснэгт 16. Сарын дундаж борлуулалтын орлогын өөрчлөлт, тоогоор, хувиар	34
Хүснэгт 17. 2019, 2020 оны сарын дундаж борлуулалтын орлого, сая төгрөгөөр, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр.....	34
Хүснэгт 18. 2020 оны эхний 9 сарын дотор ажилтнуудаа цомхотгосон эсэх, хувиар, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр.....	35
Хүснэгт 19. Ажилтнуудаа цомхотгосон шалтгаан, хувиар, бизнесийн төрлөөр .	36
Хүснэгт 20. Тохирох ур чадвартай ажилтныг олоход хүндрэл бэрхшээл тулгардаг эсэх, хувиар, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр .	38
Хүснэгт 21. Сургалтын тоо, цаг, сургалтын төрлөөр, тоогоор .....	41
Хүснэгт 22. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг эсэх, хувиар, салбар чиглэлээр ....	45
Хүснэгт 23. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг эсэх, хувиар, салбар чиглэлээр ....	45
Хүснэгт 24. 2019 онд ажлаас гарсан ажилтнуудын тоо, интервалаар, хувиар ..	46
Хүснэгт 25. 2020 онд ажлаас гарсан ажилтнуудын тоо, интервалаар, хувиар ..	46
Хүснэгт 26. Цомхотгосон шалтгаан, хувиар, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр.....	47
Хүснэгт 27. Ажилчдын цалин, ажлын ачаалал, хувиар.....	47
Хүснэгт 28. Ажилтнуудын карьер хөгжил, ажлын орчны тав тухтай байдал, хувиар .....	48
Хүснэгт 29. Байгууллагын соёл, хамт ажиллагсдын харьцаа, хувиар .....	48
Хүснэгт 30. Ажлын орчны эрүүл ахуй, ХАБЭА-н тэмдэг, ХАБЭА-н дүрмийн хэрэгжилт, хувиар.....	49

## ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Зураг 1. Судалгааны түүврийн тархалт .....	7
Зураг 2. Оролцогчдын шинж, салбар чиглэлээр .....	8
Зураг 3. Оролцогчдын шинж, хариуцлагын хэлбэрээр .....	8
Зураг 4. Оролцогчдын шинж, төрлөөр .....	8
Зураг 5. Оролцогчдын шинж, байгуулагдсан огноогоор .....	9
Зураг 6. Оролцогчдын шинж, албан тушаалаар.....	9
Зураг 7. Хүний нөөцийг хариуцдаг ажилтан, албан тушаалаар .....	9
Зураг 8. Хүний нөөцийг хариуцдаг ажилтан, бизнесийн төрлөөр.....	10
Зураг 9. Ажилтнуудын тоо(2020 он), хүйсээр, хувиар, ажилтнуудын төрлөөр ..	10
Зураг 10. Нийт ажилчдын тоо, хувиар.....	11
Зураг 11. Нийт ажилтны тоо, бизнесийн төрлөөр .....	11
Зураг 12. Нийт эмэгтэй ажилтнуудын тоо, хувиар.....	12
Зураг 13. Эмэгтэй ажилтнуудын нийт ажилтны тоонд эзлэх хувь, салбар чиглэлээр .....	13
Зураг 14. Насны бүтэц, хувиар, хүйсээр .....	13
Зураг 15. Боловсролын түвшин, хувиар, дунджаар, хүйсээр .....	14
Зураг 16. Хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтнуудын тоо, хувиар, дунджаар, ажилтны төрлөөр .....	15
Зураг 17. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг эсэх, хувиар, дунджаар, ажилтны төрлөөр .....	16
Зураг 18. НДШ төлдөг ажилтны тоо, хувиар, хүйсээр.....	17
Зураг 19. Ажлын байрны түвшин, хувиар .....	18
Зураг 20. Ажлын байрны түвшин, хувиар, хүйсээр .....	18
Зураг 21. Ажлын байрны түвшин, тоогоор, дунджаар, бизнесийн төрлөөр.....	19
Зураг 22. Цалингийн тогтолцоо, хувиар .....	20
Зураг 23. Ажилтнуудын цалингийн түвшин, хувиар, дунджаар, ажилтны төрлөөр .....	21
Зураг 24. Ажилтнуудын цалингийн түвшин, хувиар, бизнесийн төрлөөр .....	22
Зураг 25. Ажилтнуудын ажилласан жил, хувиар, дунджаар, хүйсээр.....	23
Зураг 26. Ажиллах хүчтэй холбоотой асуудлууд, хувиар .....	24
Зураг 27. Ажиллах хүчтэй холбоотой хүндрэл бэрхшээл гардаг эсэх, хувиар ...	24
Зураг 28. Ажиллах хүчтэй холбоотой хүндрэл бэрхшээл .....	25
Зураг 29. Ажилтнуудаа тогтвортой ажиллуулахын тулд ямар нэгэн арга хэмжээ авах шаардлага тулгардаг эсэх, хувиар .....	26
Зураг 30. Ажилтнуудаа тогтвортой ажиллуулахын тулд ямар нэгэн арга хэмжээ авах шаардлага тулгардаг эсэх, хувиар, бизнесийн төрлөөр .....	27
Зураг 31. Ажилтнуудаа тогтвортой ажиллуулахын тулд ямар нэгэн арга хэмжээ авах шаардлага тулгардаг эсэх, хувиар, салбар чиглэлээр.....	27
Зураг 32. Ажилтнуудаа тогтвортой ажиллуулахын тулд ямар нэгэн арга хэмжээ авах шаардлага тулгардаг эсэх, хувиар, хариуцлагын хэлбэрээр.....	27
Зураг 33. Улирлаас шалтгаалж ажилчдын тоо өөрчлөгддөг эсэх, хувиар.....	28
Зураг 34. Ажилтнуудын тооны өөрчлөлт, улирлаар, дунджаар, хувиар .....	29
Зураг 35. Ажилтнуудын тооны өөрчлөлтийг зохицуулахаар авдаг арга хэмжээнүүд .....	29
Зураг 36. Ажлаас гарсан ажилтнуудын тоо, хувиар, 2019, 2020 оноор .....	31
Зураг 37. Ажлаас гардаг түгээмэл шалтгаанууд, хувиар .....	32
Зураг 38. 2019 болон 2020 оны сарын дундаж орлого өөрчлөгдсөн эсэх, хувиар .....	34

Зураг 39. Ажилтнуудаа цомхотгосон шалтгаан, хувиар.....	36
Зураг 40. Шинэ ажилтан ажилд авдаг сувгууд, хувиар .....	37
Зураг 41 Тохирох ур чадвартай ажилтныг олоход хүндрэл бэрхшээл тулгардаг эсэх, хувиар .....	37
Зураг 42. Тохирох ур чадвартай ажилтныг олоход тулгардаг хүндрэл бэрхшээлүүд .....	38
Зураг 43. Ажлын байрны нөхцөл байдал, хувиар.....	39
Зураг 44 Чадавхжуулах үйл ажиллагаа, хувиар, олон сонголттой.....	40
Зураг 45. Сургалтын төрлүүд, хувиар .....	40
Зураг 46. Сургалттай холбоотой тохиолддог хүндрэл бэрхшээлүүд, хувиар.....	41

# НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ: СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

## 1.1 СУДАЛГААНЫ ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ

### 1.1.1 Судалгааны зорилго

ЖДБ-д ажилладаг ажилтнуудын ажил эрхлэлтийг судлах, ажилгүйдэл бууруулахад ЖДБ салбар ямар үүрэгтэй байдгийг тодорхойлох, ажилтнуудын онцлог (боловсролын түвшин, ажилласан жил, тогтвортой ажиллах боломж, нийгмийн даатгал төлдөг эсэх гэх мэт) зэргийг судлахад энэхүү судалгааны зорилго оршино.

### 1.1.2 Судалгааны зорилт

- ЖДБ-ийн ажилтнуудын ажил эрхлэлтийг тодорхойлох, аль салбар, ямар шинж чанар бүхий ЖДБ эрхлэгчид хэдий хэмжээний ажлын байрыг бий болгодог талаар тодорхойлох
- Ажилтнуудын нас, хүйсийн бүтэц, боловсролын түвшин, цалингийн түвшин, ажлын байрны статусыг судлах
- Жижиг дунд бизнес эрхлэгчид ажилтнуудтайгаа хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг эсэх, нийгмийн даатгал хамрагддаг эсэхийг тодорхойлох
- Жижиг дунд бизнес эрхлэгчид ажилтнуудаа тогтвор суурьшилтай ажиллуулах тал дээр анхаарал хандуулдаг эсэх, ажил эрхлэлт нь улирлаас хэр зэрэг шалтгаалдгийг судлах
- Цар тахлын жижиг дунд бизнесийн ажил эрхлэлтэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөллийг тодорхойлох
- Тохирох ур чадвартай ажилтнуудыг олоход хүндрэл бэрхшээл тулгардаг эсэх, ямар сувгаар дамжуулж ажилчдыг ажилд авдаг талаар судлах
- Ажлын байрны нөхцөл байдал, ажилтнуудаа мэргэшүүлж, чадавхжуулах тал дээр анхаарал хандуулдаг эсэхийг тодруулах

## 1.2 АРГАЗҮЙ БА ТҮҮВЭРЛЭЛТ

### 1.2.1 Судалгааны арга

Судалгааны цар хүрээний дагуу нийтдээ 39 асуултаас бүрдэх анкетын аргаар тус судалгааны мэдээлэл цуглуулалтыг 2020 оны 10 сарын 16-аас 11 сарын 24-ны хооронд нийт 32 хоногт зохион байгуулсан.

- Түүвэр судалгааны арга: Статистик арга аргачлалын дагуу түүвэрлэн авсан оролцогчдоос урьдчилан боловсруулсан асуулгын дагуу бэлтгэгдсэн мэдээлэл цуглуулагч судалгааг авах арга юм. Судалгаанд



хамрагдсан оролцогчийг сонгохдоо олон шатлалт, бүлэглэсэн түүврийн арга ашиглан судалгааг явуулсан.

- Мэдээлэл цуглуулалтын арга: “Жижиг дунд бизнесийн ажил эрхлэлтийн өнөөгийн байдал” судалгааны мэдээлэл цуглуулалтын 49.3 хувь буюу 394 байгууллагын мэдээллийг судлаач тухайн судалгаанд оролцогчоос батлагдсан асуулгын хуудасны асуултуудыг нэг бүрчлэн асууж, таблет дээрх асуултыг бөглөх зарчмаар (CAPI) цуглуулав. Үлдсэн 50.7 хувь буюу 406 нь цар тахалтай холбоотой хоригоос шалтгаалан судлаач утсаар тухайн байгууллагын холбогдох ажилтантай холбоо тогтоож судалгаа авах зарчмаар (CATI) авсан юм.

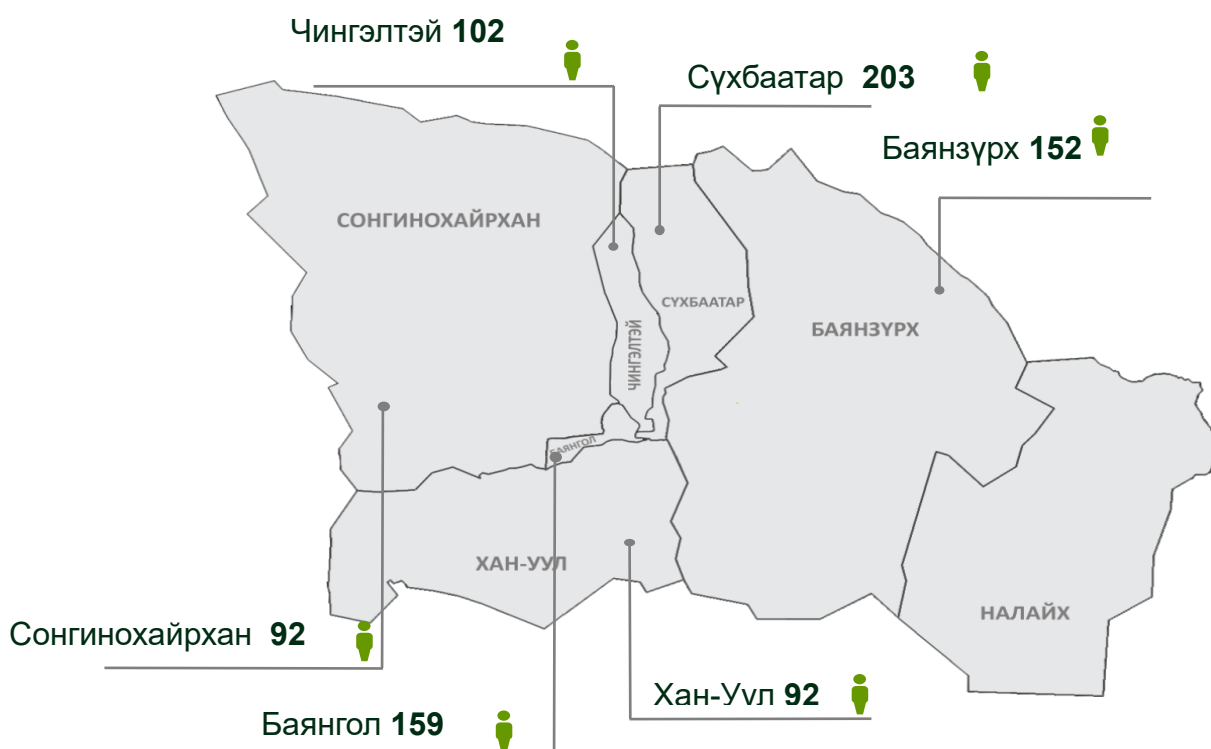
### 1.2.2 Судалгааны түүвэрлэлт

Захиалагчийн зүгээс судалгааны түүвэрт дараах шалгуурыг тавьсан:

- Үйл ажиллагааны 5 өөр салбар чиглэлийн төлөөллийг хамруулах бөгөөд нэг салбарын түүвэрт эзлэх хувь 30 хувиас ихгүй байх
- Нийт түүврийн 20 хувь нь хувиараа бизнес эрхлэгч байх боломжтой, үлдсэн 80 хувь нь хариуцлагын бусад хэлбэрүүд байх

“Жижиг дунд бизнесийн ажил эрхлэлтийн өнөөгийн байдал” судалгааг гүйцэтгэхдээ Улаанбаатар хотод үйл ажиллагаа явуулдаг 8 өөр салбар чиглэлийн 712 аж ахуй нэгж, 88 хувиараа бизнес эрхлэгчдийг хамруулсан ба түүврийн тархалтыг Зураг 1-д харуулав.

Зураг 1. Судалгааны түүврийн тархалт



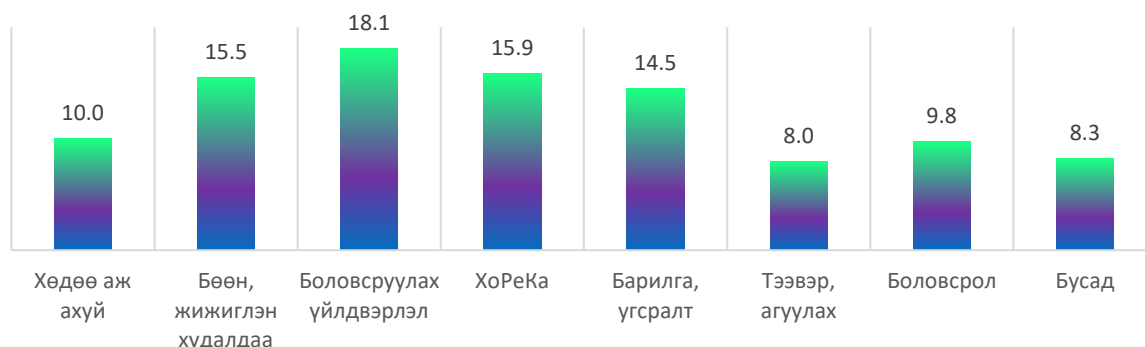


# ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ: ЖИЖИГ ДУНД БИЗНЕСИЙН АЖИЛ ЭРХЛЭЛТИЙН БАЙДАЛ

## 2.1 СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧДЫН ЕРӨНХИЙ ШИНЖ

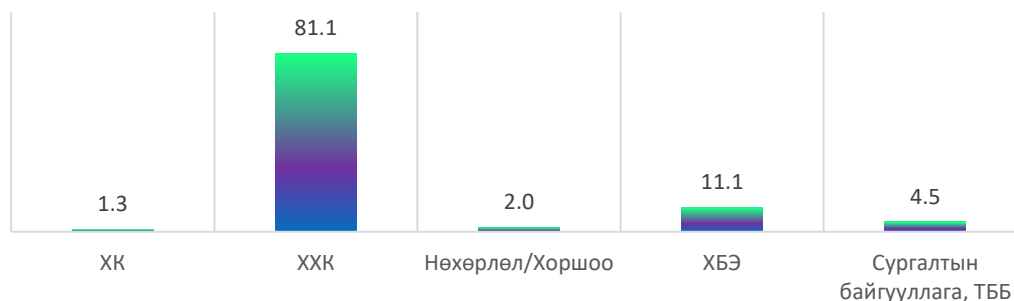
“Жижиг дунд бизнесийн ажил эрхлэлтийн өнөөгийн байдал” судалгаа нь 8 салбар чиглэлийг хамруулсан.

Зураг 2. Оролцогчдын шинж, салбар чиглэлээр



Боловсруулах салбар чиглэлийн жижиг дунд бизнес хамгийн их хамрагдсан бол тээвэр агуулахын үйл ажиллагаа эрхэлдэг жижиг дунд бизнес эрхлэгчид хамгийн цөөн хамрагдсан байв.

Зураг 3. Оролцогчдын шинж, хариуцлагын хэлбэрээр



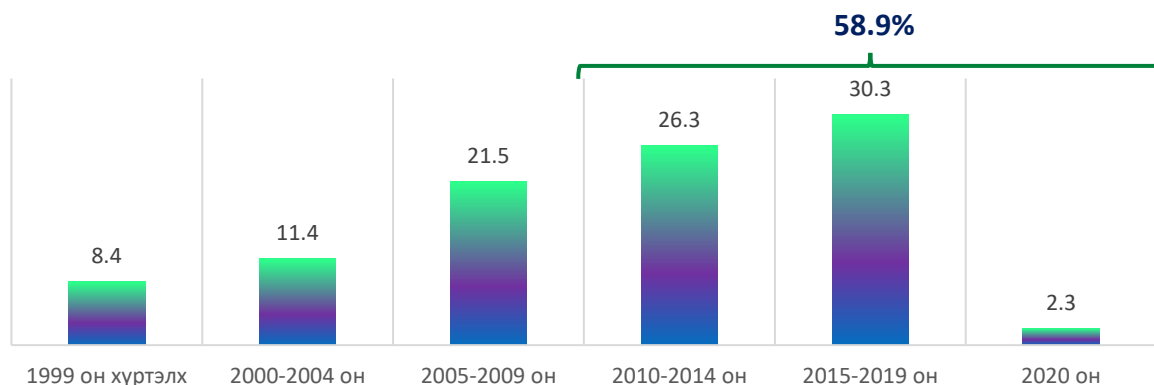
Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудыг хариуцлагын хэлбэрээр нь харуулбал 81.1 хувь ХХК, 11.1 хувь нь хувиараа бизнес эрхлэгч, 4.5 хувь нь сургалтын байгууллага, ТББ, 2.0 хувь нь нөхөрлөл хоршоо, 1.3 хувь нь ХК байв.

Зураг 4. Оролцогчдын шинж, төрлөөр



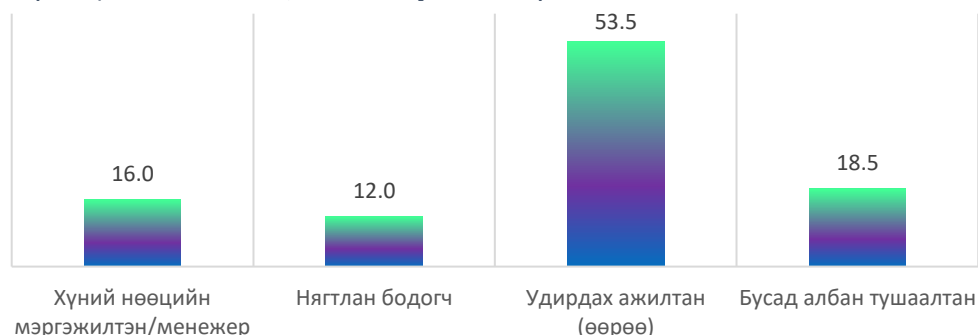
Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудыг бичил, жижиг, дунд гэсэн төрлөөр авч үзвэл 57.1 хувь нь бичил үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгч, 37.1 хувь нь жижиг үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгч, 5.8 хувь нь дунд үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгч байлаа.

Зураг 5. Оролцогчдын шинж, байгуулагдсан огноогоор



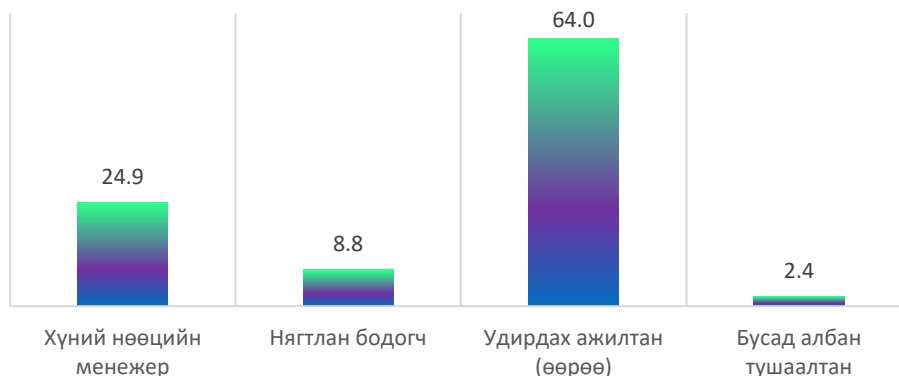
Байгуулагдсан хугацааны хувьд нийт судалгаанд оролцогчдын 58.9 хувь нь 2010 оноос хойш байгуулагдсан байснаас 2.3 хувь буюу 18 жижиг дунд бизнес 2020 онд шинээр үүсгэн байгуулагдсан байв.

Зураг 6. Оролцогчдын шинж, албан тушаалаар



Судалгаанд оролцсон хүмүүсийг албан тушаалаар нь харуулбал удирдах ажилтан 53.5 хувь, хүний нөөцийн менежер 16.0 хувь, нягтлан бодогч 12.0 хувь, бусад албан тушаалтан 18.5 хувь байв.

Зураг 7. Хүний нөөцийг хариуцдаг ажилтан, албан тушаалаар



Судалгаанд хамрагдсан жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийн 24.9 хувь буюу 199 нь хүний нөөцийн мэргэжилтэнтэй байсан бол үлдсэн 601 жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийн 64.0 хувьд нь удирдах ажилтан, 8.8 хувьд нь нягтлан бодогч, 2.4 хувьд нь бусад албан тушаалтан хүний нөөцийг хариуцаж байна.

Зураг 8. Хүний нөөцийг хариуцдаг ажилтан, бизнесийн төрлөөр



Бизнесийн цар хүрээ бага байх тусам удирдах ажилтан нь өөрөө хүний нөөцийн асуудлыг хариуцдаг бөгөөд харин эсрэгээрээ бизнесийн цар хүрээ их байх тусам хүний нөөц хариуцсан мэргэжилтэнтэй байсан.

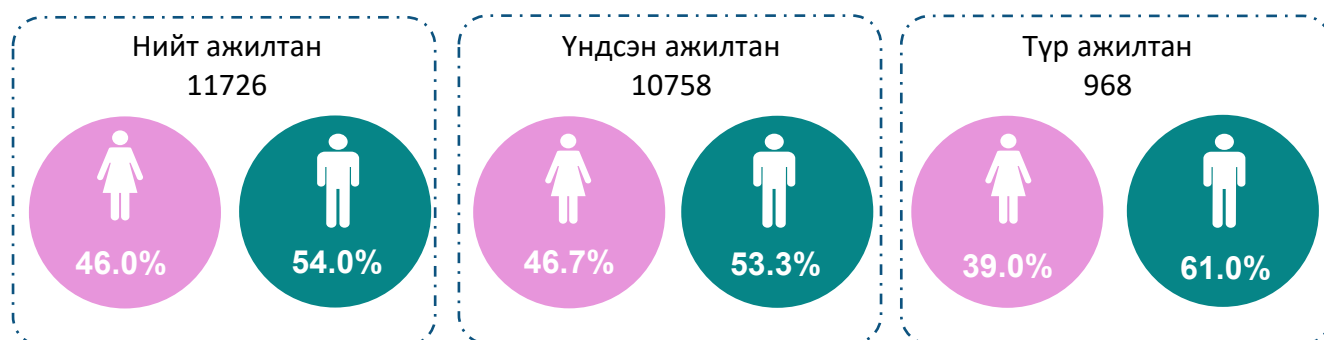
## 2.2 ЖДБ-ИЙН АЖИЛТНУУДЫН ХҮН АМ ЗҮЙН БҮТЭЦ

Энэхүү хэсэгт жижиг дунд бизнесийн байгууллагад ажилладаг ажилтнуудын тоо, хүйсийн харьцаа, насны бүтэц, боловсролын түвшин зэргийг авч үзсэн. Аль салбарт ямар хүйсийн хэдэн настай хүмүүс голчлон ажиллаж байгааг харах боломжтой юм.

### 2.1.1 ЖДБ-ийн ажиллах хүчний тоо

“Жижиг дунд бизнесийн ажил эрхлэлтийн өнөөгийн байдал” судалгаанд ажилчдын тоог нийт ажилчдын тоо, үндсэн ажилчдын тоо, түр ажилчдын тоо гэсэн гурван төрлөөр тодруулсныг доорх зурагт харууллаа.

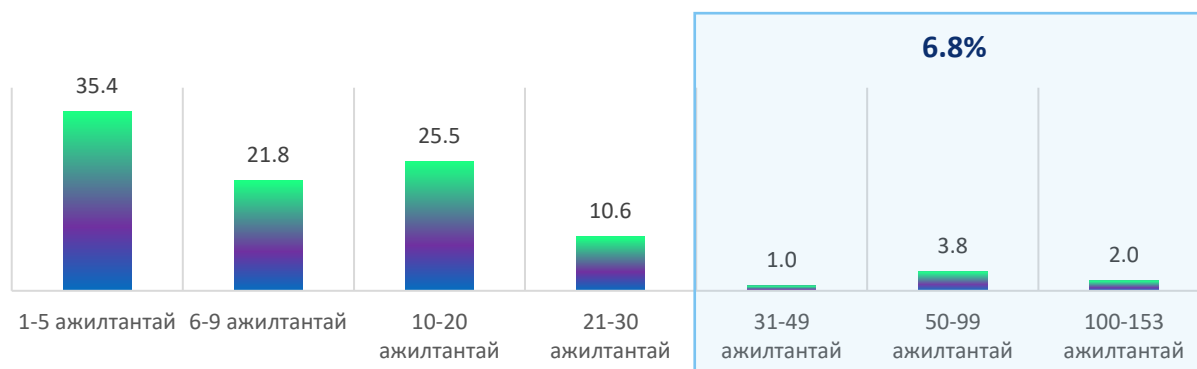
Зураг 9. Ажилтнуудын тоо(2020 он), хүйсээр, хувиар, ажилтнуудын төрлөөр



Судалгаанд оролцсон 800 жижиг дунд бизнесүүдэд нийтдээ 11,726 ажилтантай байснаас 46.0 хувь нь эмэгтэй ажилтнууд ажиллаж байсан. Харин 10,758 үндсэн ажилтнууд байгаагаас 46.7 хувь нь эмэгтэй үндсэн ажилтнууд байна. Судалгаанд оролцсон 169 жижиг дунд бизнесүүд түр ажилтантай хэмээн хариулсан нийтдээ 968 туслах ажилтан ажиллаж байв.

Дараах зурагт жижиг дунд бизнесүүдийн ажилтны тоог хувиар харууллаа.

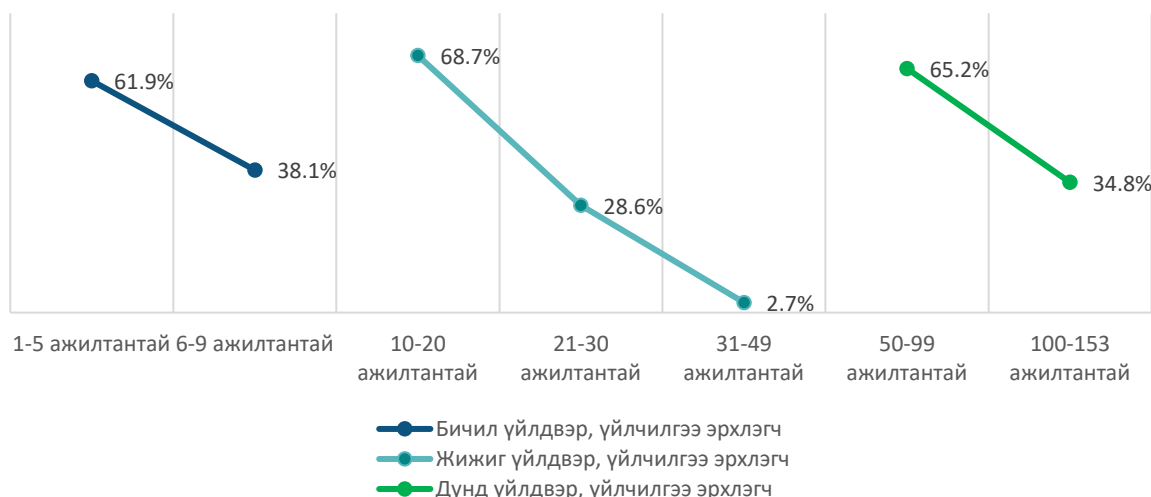
Зураг 10. Нийт ажилчдын тоо, хувиар



Нийт судалгаанд хамрагдсан ААН-ын 6.8 хувь нь 31-ээс дээш ажилтантай байсан ба 93.2 хувь нь 30 болон түүнээс доош ажилтантай ААН-үүд байлаа.

Бичил, жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгчдийн нийт ажилчдын тоог Зураг 11-д харуулав.

Зураг 11. Нийт ажилтны тоо, бизнесийн төрлөөр



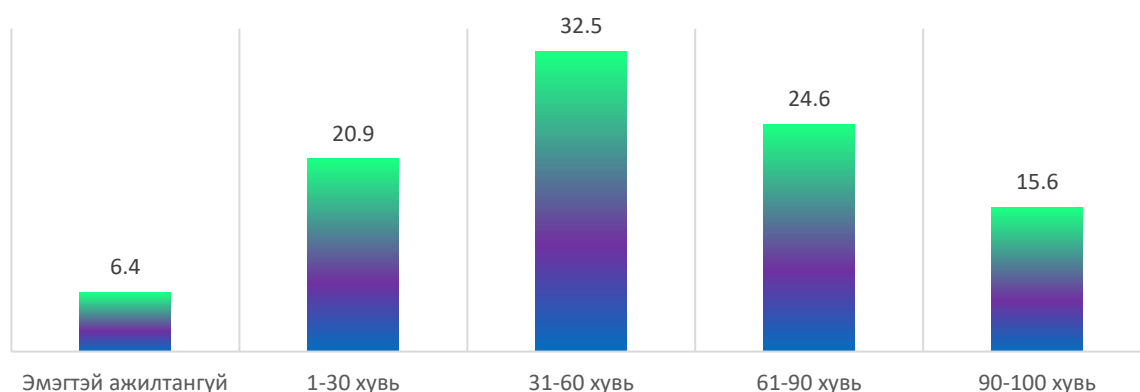
Бичил бизнес эрхлэгчдийн 61.9 хувь нь 1-5 ажилтантай, жижиг бизнес эрхлэгчдийн 68.7 хувь нь 10-20 ажилтантай, дунд бизнес эрхлэгчдийн 65.2 хувь нь 50-99 ажилтантай байв. Мөн дараах хүснэгтэд жижиг дунд бизнесийн байгууллагад ажиллаж буй ажилтнуудын дундаж тоог бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр харууллаа.

Хүснэгт 1. Ажилчдын тоо, бизнесийн төрлөөр, дунджаар

		Нийт ажилтан	Нийт эмэгтэй ажилтан	Үндсэн ажилтан	Эмэгтэй үндсэн ажилтан	Түр ажилтан	Эмэгтэй түр ажилтан
<b>Бизнесийн төрөл</b>	Бичил бизнес	5	3	5	3	0	0
	Жижиг бизнес	19	9	17	8	2	1
	Дунд бизнес	84	30	79	29	5	1
<b>Салбар чиглэл</b>	Хөдөө аж ахуй	10	4	9	4	1	0
	Бөөн, жижиглэн худалдаа	13	7	12	6	1	0
	Боловсруулах үйлдвэрлэл	14	8	12	7	2	1
	ХоРеКа	10	6	9	6	1	0
	Барилга, угсралт	22	6	20	6	2	0
	Тээвэр, агуулах	24	5	23	5	1	0
	Боловсрол	13	10	12	10	0	0
	Бусад	14	8	13	7	1	1
<b>Хариуцлагын хэлбэр</b>	ХК	8	4	7	4	0	0
	ХХК	16	7	15	7	1	0
	Нөхөрлөл/Хоршоо	7	4	6	3	1	1
	Хувиараа бизнес эрхлэгч	6	4	5	4	1	0
	Сургалтын байгууллага, ТББ	10	9	10	8	1	1

Ерөнхийдөө бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхэлдэг байгууллага дунджаар 5 ажилтантай, жижиг үйлдвэрлэл, үйлчилгээний байгууллага дунджаар 19 ажилтантай, дунд хэмжээний үйлдвэрлэл, үйлчилгээний байгууллага нь 84 ажилтантай байв. Харин салбарын хувьд тээвэр, агуулахын үйлчилгээ эрхэлдэг байгууллага нь дунджаар хамгийн олон ажилтантай байдаг боловч үйл ажиллагааны онцлогоос шалтгаалан эмэгтэй ажилчид цөөн байдаг байна. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын нийт ажилтнуудын хэдэн хувь нь эмэгтэй ажилтан байдгийг доорх зургуудад харуулав.

Зураг 12. Нийт эмэгтэй ажилтнуудын тоо, хувиар



Судалгаанд хамрагдсан 800 байгууллагын 51 нь буюу 6.4 хувь нь эмэгтэй ажилтангүй байсан бол 15.6 хувь буюу 125 жижиг дунд бизнесийн нийт ажилтнуудын 90-100 хувь нь эмэгтэй ажилтантай байв.

Зураг 13. Эмэгтэй ажилтнуудын нийт ажилтны тоонд эзлэх хувь, салбар чиглэлээр

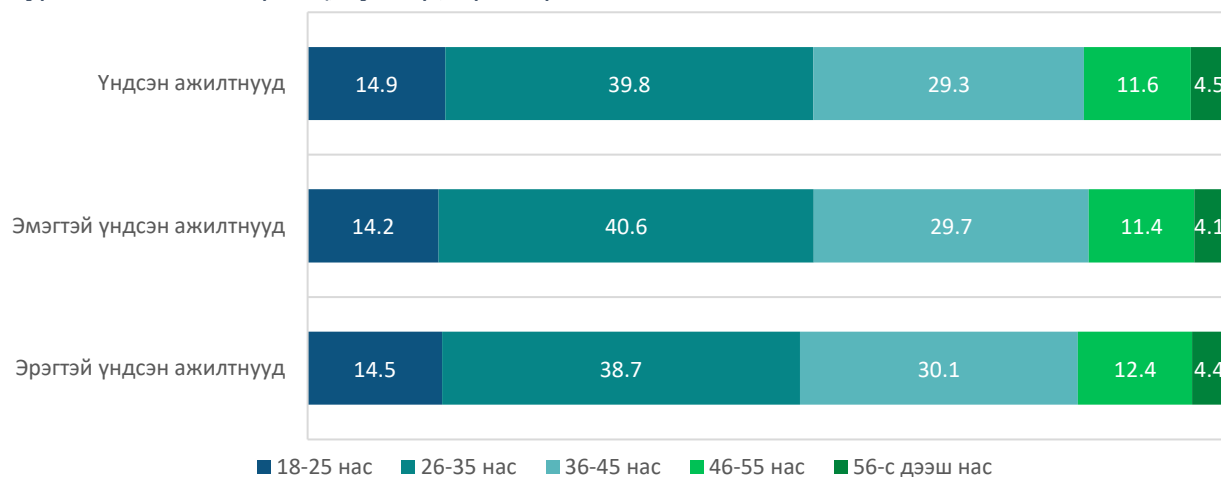


ХоРеКа болон боловсролын салбаруудад эмэгтэй ажилтнуудын эзлэх хувь харьцангуй өндөр бол барилга угсралт болон тээвэр агуулахын салбар нь эрэгтэй ажилтнууд давамгайлж байна.

### 2.1.2 Ажилтнуудын насны бүтэц

Ажиллах хүчний насны бүтэц нь хүн ам зүйн нэгэн чухал үзүүлэлт бөгөөд судалгаанд оролцсон 800 бизнес эрхлэгчдийн ажилтнуудын насны бүтцийг доорх зурагт харуулав.

Зураг 14. Насны бүтэц, хувиар, хүйсээр



Ерөнхийдөө жижиг дунд бизнесийн ажиллах хүчний 70 орчим хувийг 26-45 насныхан бүрдүүлдэг бөгөөд үүнээс 26-35 насныхан 40 орчим, 35-45 насныхан 30 орчим хувь тус тус байна.

Ажиллах хүчний насны бүтцийг бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр доорх хүснэгтэд харуулав.

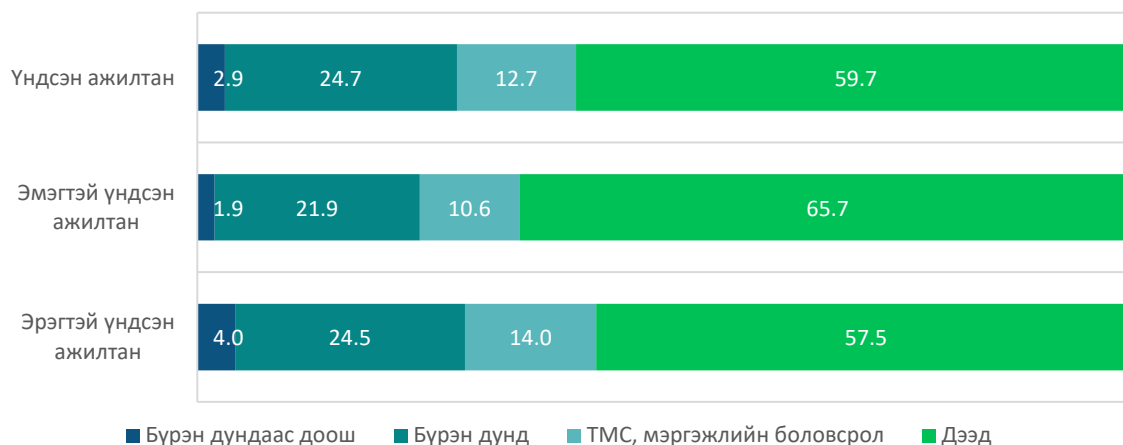
Хүснэгт 2. Насны бүтэц, хувиар, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр

		18-25 настай	26-35 настай	36-45 настай	46-55 настай	55 дээш настай
<b>Бизнесийн төрөл</b>	Бичил бизнес	13.5	37.1	31.1	12.5	5.8
	Жижиг бизнес	16.2	43.4	27.4	9.9	3.1
	Дунд бизнес	20.4	43.4	22.5	12.5	1.2
<b>Салбар чиглэл</b>	Хөдөө аж ахуй	9.0	34.4	36.6	12.4	7.7
	Бөөн, жижиглэн худалдаа	16.5	40.1	30.3	10.1	2.9
	Боловсруулах үйлдвэрлэл	12.2	37.0	28.9	17.2	4.7
	ХоРеКа	22.7	44.1	21.7	8.5	3.0
	Барилга, угсралт	15.0	42.1	31.1	8.2	3.6
	Тээвэр, агуулах	5.4	40.8	34.3	14.4	5.2
	Боловсрол	18.8	39.0	28.6	7.5	6.0
	Бусад	14.4	39.6	26.2	14.7	5.1
<b>Хариуцлагын хэлбэр</b>	ХК	25.4	33.4	26.0	13.8	1.4
	ХХК	14.6	40.2	29.7	11.2	4.3
	Нөхөрлөл/Хоршоо	7.8	49.4	29.2	8.6	5.0
	Хувиараа бизнес эрхлэгч	17.1	40.4	25.1	14.4	3.0
	Сургалтын байгууллага, ТББ	15.1	28.5	32.7	10.8	12.8

### 2.1.3 Ажилтнуудын боловсролын түвшин

Судалгаанд оролцсон 800 бизнес эрхлэгчдийн ажилтнуудын боловсролын түвшнийг хувиар харуулсныг дараах зургаас үзнэ үү.

Зураг 15. Боловсролын түвшин, хувиар, дунджаар, хүйсээр



Боловсролын хувьд үндсэн ажилтнуудын бараг 60 хувь нь дээд боловсролтой бол эмэгтэй ажилтнуудын 65.7 хувь нь дээд боловсролтой байсан нь дээд боловсролтой эрэгтэй ажилтнуудын хувьтай харьцуулбал 8.1 хувиар илүү байв. Мөн ажилтнуудын боловсролын түвшнийг бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр дараах хүснэгтэд үзүүлээ.



Хүснэгт 3. Боловсролын түвшин, хувиар, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын төрлөөр

		Бүрэн дундаас доош	Бүрэн дунд	ТМС, мэргэжлийн боловсрол	Дээд
<b>Бизнесийн төрөл</b>	Бичил бизнес	2.5	26.8	9.7	61.0
	Жижиг бизнес	3.6	21.4	15.4	59.7
	Дунд бизнес	2.8	25.8	25.1	46.3
<b>Салбар чиглэл</b>	Хөдөө аж ахуй	5.2	32.4	10.5	52.0
	Бөөн, жижиглэн худалдаа	2.0	26.9	12.8	58.4
	Боловсруулах үйлдвэрлэл	4.2	35.5	13.6	46.7
	ХоРеКа	2.9	29.4	13.0	54.7
	Барилга, угсралт	3.4	17.1	18.7	60.8
	Тээвэр, агуулах	4.1	28.7	12.6	54.6
	Боловсрол	.4	4.5	7.8	87.3
	Бусад	.4	12.0	8.0	79.6
<b>Хариуцлагын хэлбэр</b>	ХК	4.0	35.3	9.8	50.9
	ХХК	3.0	21.4	12.4	63.2
	Нөхөрлөл/Хоршоо	.0	66.4	21.7	11.9
	Хувиараа бизнес эрхлэгч	3.8	47.1	14.2	34.8
	Сургалтын байгууллага, ТББ	.0	7.4	10.7	81.9

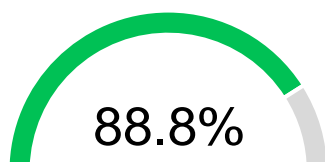
Хариуцлагын хэлбэрийн хувьд нөхөрлөл, хоршооны ажилтнуудын 66.41 хувь нь бүрэн дунд, сургалтын байгууллага, төрийн бус байгууллагуудын ажилтнуудын 81.86 хувь нь дээд боловсролтой байлаа.

## 2.3 ЖДБ-ИЙН АЖИЛТНУУДЫН АЖИЛ ЭРХЛЭЛТ

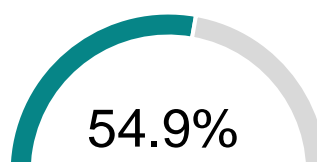
### 2.3.1 Хөдөлмөрийн гэрээ ба НДШ төлөлт

Манай улсад зарим жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийн хувьд ажилтнуудтайгаа хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүй, ажилтнуудын НДШ-ийг төлдөггүй байдал харагддаг. Иймээс “Жижиг дунд бизнесийн ажил эрхлэлтийн өнөөгийн байдал” судалгаанд энэ талаар тусгайлан тодруулсан юм. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг эсэхтэй холбоотой судалгааны үр дүн болон ажилтнуудын НДШ төлдөг эсэхтэй холбоотой үр дүнг дараах хэсэгт орууллаа.

Зураг 16. Хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтнуудын тоо, хувиар, ажилтны төрлөөр



Судалгаанд оролцсон байгууллагууд үндсэн ажилтнуудын 88.8 хувьтай нь хөдөлмөрийн гэрээ байгуулжээ.



Судалгаанд оролцсон байгууллагууд түр ажилтнуудын 54.9 хувьтай нь хөдөлмөрийн гэрээ байгуулжээ.

Зураг 17. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг эсэх, хувиар, ажилтны төрлөөр

Үндсэн ажилтан			Түр ажилтан		
100 хувь	689	(86.1%)	Түр ажилтангүй	631	(78.9%)
81-99 хувь	7	(0.9%)	100 хувь	88	(52.1%)*
61-80 хувь	14	(1.8%)	81-99 хувь	0	(0.0%)*
31-60 хувь	8	(1.0%)	61-80 хувь	2	(1.2%)*
1-30 хувь	7	(0.9%)	31-60 хувь	4	(2.5%)*
Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаггүй	75	(9.4%)	1-30 хувь	8	(4.9%)*
			Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаггүй	67	(39.3%)*

Судалгаанд оролцсон 800 бизнес эрхлэгчдийн 689 нь буюу 86.1 хувь нь бүх үндсэн ажилтнуудтайгаа хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг бол 75 бизнес эрхлэгч үндсэн ажилтнуудтайгаа хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаггүй байна. Харин 631 бизнес эрхлэгч түр ажилтангүй байсан ба түр ажилтантай 169 бизнес эрхлэгчдийн 88 нь буюу 52.1 хувь нь бүх түр ажилтнуудтайгаа хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг бол 39.3 хувь буюу 67 бизнес эрхлэгчид түр ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаггүй ажээ.

Дараах хүснэгтэд судалгаанд хамрагдсан жижиг дунд бизнес эрхлэгчид үндсэн болон түр ажилтнуудынхаа хэдэн хувьтай нь хөдөлмөрийн гэрээг байгуулдаг талаар дэлгэрэнгүй орууллаа.

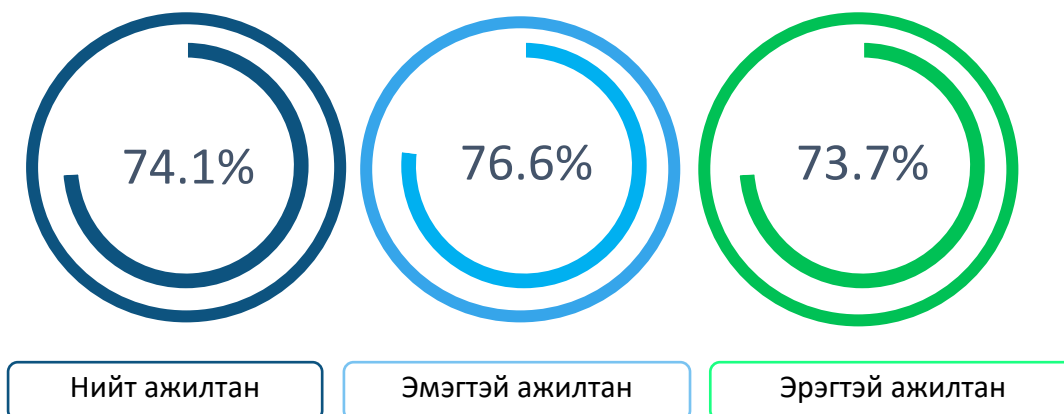
Хүснэгт 4. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг эсэх, хувиар, бизнесийн төрлөөр

	Үндсэн ажилтан				
	1-30 хувь	31-60 хувь	61-99 хувь	100 хувь	Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаггүй
Бичил бизнес эрхлэгч	0.7	1.3	1.1	82.9	14.0
Жижиг бизнес эрхлэгч	1.3	0.7	5.1	89.2	3.7
Дунд бизнес эрхлэгч	0.0	0.0	2.2	97.8	0.0
	Түр ажилтан				
Бичил бизнес эрхлэгч	0.0	3.7	1.2	54.3	40.7
Жижиг бизнес эрхлэгч	9.9	1.2	1.2	46.9	40.7
Дунд бизнес эрхлэгч	0.0	0.0	0.0	85.7	14.3

Бичил болон жижиг бизнес эрхлэгчдийн дийлэнх нь үндсэн ажилтнуудтайгаа бүрэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг боловч дөнгөж тал хувь нь бүх түр ажилчидтайгаа хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг байна. Хөдөлмөрийн

гэрээ байгуулдаг эсэхийг салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр харуулсныг хавсралтаас үзнэ үү.

Зураг 18. НДШ төлдөг ажилтны тоо, хувиар, хүйсээр



Судалгаанд хамрагдсан 800 байгууллагын нийт ажилтнуудын 74.1 хувь НДШ төлдөг бөгөөд үүнээс нийт эмэгтэй ажилтнуудын 76.6 хувь, нийт эрэгтэй ажилтнууд 73.7 хувь тус тус НДШ-д хамрагддаг байна. Бизнесийн байгууллагууд бизнесийн төрөл, салбар чиглэл, хариуцлагын хэлбэрийн хувьд дунджаар хэдэн хувьтай НДШ-д ажилтнуудаа хамруулдаг талаар доорх хүснэгтэд дэлгэрэнгүй харууллаа.

Хүснэгт 5. НДШ төлдөг ажилтны тоо, хувиар, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр

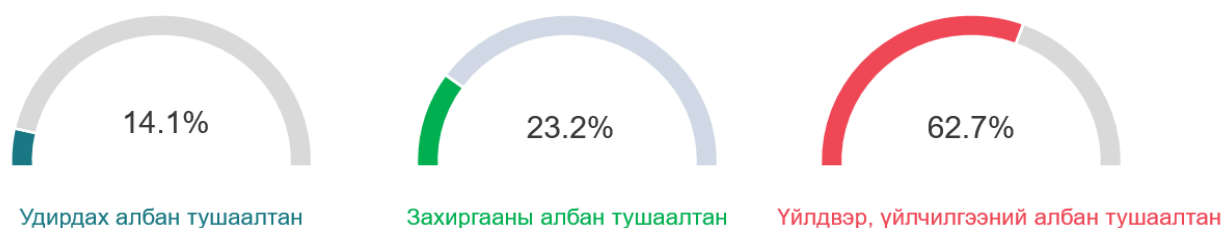
		Нийт ажилтан	Эмэгтэй ажилтан	Эрэгтэй ажилтан
<b>Бизнесийн төрөл</b>	Бичил бизнес эрхлэгч	68.0	70.0	66.4
	Жижиг бизнес эрхлэгч	81.1	83.4	80.4
	Дунд бизнес эрхлэгч	90.0	93.3	88.5
<b>Салбар чиглэл</b>	Хөдөө аж ахуй	65.8	69.4	64.9
	Бөөн, жижиглэн худалдаа	71.3	71.6	73.7
	Боловсруулах үйлдвэрлэл	63.9	65.7	64.5
	ХоРеКа	66.9	69.6	63.7
	Барилга, угсралт	88.2	91.6	86.8
	Тээвэр, агуулах	86.1	93.5	86.0
	Боловсрол	79.3	80.6	74.6
	Бусад	83.2	85.4	82.8
	<b>Хариуцлагын хэлбэр</b>	ХК	66.0	70.0
ХХК		78.6	81.3	77.7
Нөхөрлөл/Хоршоо		57.7	70.0	47.4
Хувиараа бизнес эрхлэгч		42.8	44.0	39.6
Сургалтын байгууллага, ТББ		79.8	77.0	79.5

### 2.3.2 Ажилтнуудын ажлын байрны түвшин

Энэхүү судалгаанд жижиг дунд бизнест ажилладаг ажилтнуудын ажлын байрыг судлахдаа ажилтнуудын ажлын байрыг удирдах албан тушаалтан,

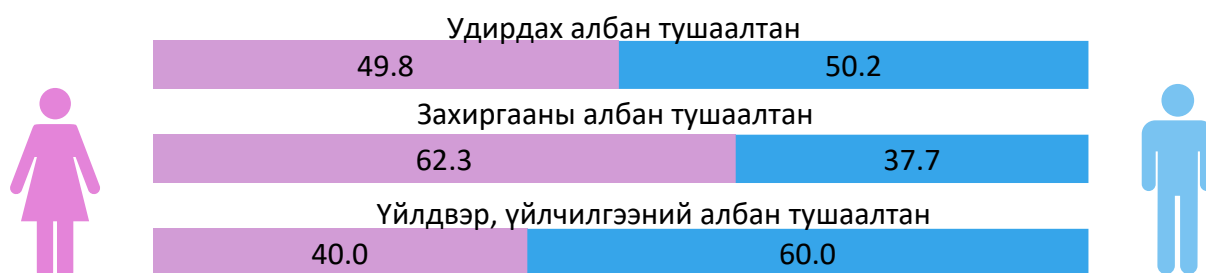
захиргааны албан тушаалтан, үйлдвэр, үйлчилгээний албан тушаалтан гэсэн гурван түвшинд ангилж мөн хүйсийн ялгаатай байдлыг доорх зурагт харууллаа. Удирдах албан тушаалтанд дарга, захирал, ТУЗ гэх мэт удирдах албан тушаалтнуудыг, захиргааны албан тушаалтанд менежер, нягтлан, санхүүгийн болон бусад мэргэжилтнүүдийг, үйлдвэр, үйлчилгээний албан тушаалтанд үйлчилгээний ажилтнууд, үйлдвэрийн ажилтнуудыг авч үзсэн.

Зураг 19 Ажлын байрны түвшин, хувиар



Судалгаанд хамрагдсан жижиг дунд бизнесийн байгууллагуудад ажиллаж буй үндсэн ажилтнуудын 1517 буюу 14.1 хувь нь удирдах түвшний ажилтан бол 2496 буюу 23.2 хувь нь захиргааны албан тушаалтан байв. Харин ажилтнуудын дийлэнх хувийг 62.7 хувийг үйлдвэр, үйлчилгээний албан тушаалтай ажилтнууд байлаа.

Зураг 20. Ажлын байрны түвшин, хувиар, хүйсээр



Судалгаанд оролцсон 800 жижиг дунд бизнес эрхлэгчдээс 12 нь удирдах албан тушаалтангүй хэмээн хариулсан бол үлдсэн 788 бизнест нийтдээ 1517 удирдах албан тушаалтан байсан ба эдгээрийн 756 нь эмэгтэй байсан. Энэ нь нийт удирдах ажилтнуудын 49.8 хувь бөгөөд харин 50.2 хувь нь эрэгтэй байлаа. Судалгаанд хамрагдсан 542 жижиг дунд бизнесүүдэд нийтдээ 2496 захиргааны албан тушаалтан байснаас 1556 нь буюу 62.3 хувь нь эмэгтэйчүүд байв. Харин 172 судалгаанд оролцогч жижиг дунд бизнес нь үйлдвэр, үйлчилгээний албан тушаалтангүй хэмээсэн бол 288 нь эмэгтэй үйлдвэр, үйлчилгээний албан тушаалтангүй байна. Судалгаанд хамрагдсан 628 жижиг дунд бизнест 6769 үйлдвэр үйлчилгээний албан тушаалтан байснаас 2710 буюу 40.0 хувь эмэгтэй байлаа.

Доорх зурагт бичил, жижиг, дунд бизнесүүд нь дунджаар хэдэн удирдах албан тушаалтан, захиргааны албан тушаалтан, үйлдвэр үйлчилгээний албан тушаалтантай байгааг харуулав.

Зураг 21 Ажлын байрны түвшин, тоогоор, дунджаар, бизнесийн төрлөөр



Дунджаар бичил бизнест нэг удирдах албан тушаалтан, 2 захиргааны албан тушаалтан, 3 үйлдвэр, үйлчилгээний албан тушаалтан байгаа бол жижиг бизнест дунджаар 2 удирдах албан тушаалтан, 5 захиргааны албан тушаалтан, 12 үйлдвэр, үйлчилгээний тушаалтантай байлаа. Дунд үйлдвэр, үйлчилгээний бизнест дунджаар 6 удирдах албан тушаалтан, 16 захиргааны албан тушаалтан, 64 үйлдвэр, үйлчилгээний албан тушаалтан ажилладаг байна. Удирдах албан тушаалтан, захиргааны албан тушаалтан, үйлдвэр үйлчилгээний албан тушаалтнуудын хүйсийн харьцааны үр дүнг дараах хүснэгтэд харууллаа.

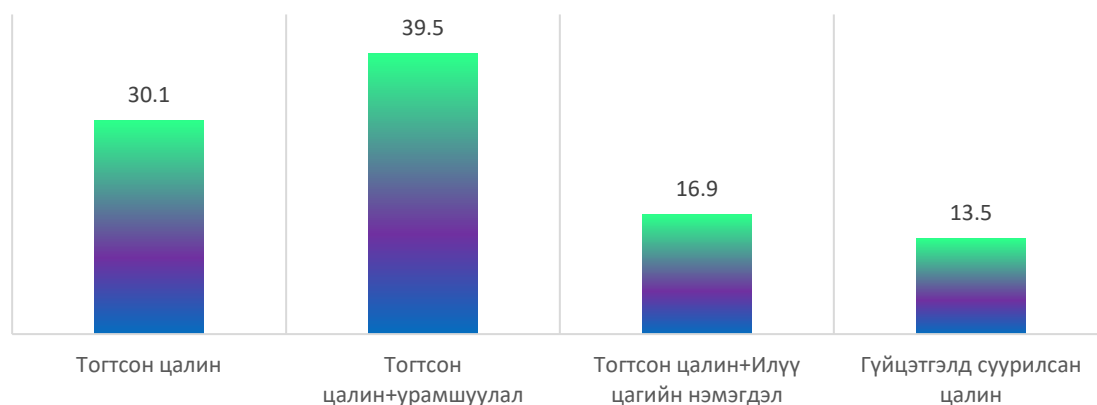
Хүснэгт 6. Ажлын байрны түвшин, хувиар, хүйсээр

		Удирдах албан тушаалтан		Захиргааны албан тушаалтан		Үйлдвэр, үйлчилгээний албан тушаалтан	
		Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй
<b>Бизнесийн төрөл</b>	Бичил бизнес	49.4	50.6	67.9	32.1	57.3	42.7
	Жижиг бизнес	47.7	52.3	60.4	39.6	46.1	53.9
	Дунд бизнес	42.2	57.8	56.2	43.8	33.0	67.0
<b>Салбар чиглэл</b>	Хөдөө аж ахуй	40.9	59.0	61.0	38.9	43.3	56.6
	Бөөн, жижиглэн худалдаа	50.8	49.1	63.7	36.2	56.4	43.5
	Боловсруулах үйлдвэрлэл	50.6	49.4	57.1	42.8	53.2	46.7
	ХоРеКа	54.8	45.1	76.9	23.1	72.2	27.7
	Барилга, угсралт	33.3	66.7	54.6	45.4	18.5	81.5
	Тээвэр, агуулах	33.9	66.1	52.9	47.1	24.9	75.1
	Боловсрол	72.3	27.7	81.1	18.9	74.7	25.3
	Бусад	48.7	51.3	63.0	37.0	60.9	39.1
	<b>Хариуцлагын хэлбэр</b>	ХК	60.0	40.0	71.4	28.6	46.8
ХХК		44.4	55.6	61.1	38.9	47.3	52.7
Нөхөрлөл/Хоршоо		28.1	71.9	100.0	.0	54.8	45.2
Хувиараа бизнес эрхлэгч		66.6	33.4	70.5	29.5	68.2	31.8
Сургалтын байгууллага, ТББ		85.8	14.2	90.0	10.0	88.8	11.2

### 2.3.3 Цалингийн тогтолцоо ба цалингийн түвшин

“Жижиг дунд бизнесийн ажил эрхлэлтийн өнөөгийн байдал” судалгааны хүрээнд жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийн хэрэглэдэг цалингийн тогтолцоо ба ажилтнуудын цалингийн түвшнийг тодруулсан юм. Доорх зурагт судалгаанд оролцсон 800 жижиг дунд бизнесийнхний хэрэглэдэг цалингийн тогтолцоонуудыг харууллаа.

Зураг 22. Цалингийн тогтолцоо, хувиар



Судалгаанд оролцогчдын 241 нь буюу 30.1 хувь нь зөвхөн тогтсон цалингаар ажилчдаа цалинжуулдаг бол 316 нь буюу 39.5 хувь нь тогтсон цалин дээр гүйцэтгэлд суурилсан урамшуулал олгодог байна. Харин 16.9 хувь буюу 135 жижиг дунд бизнес нь тогтсон цалин дээр илүү цагийн нэмэгдэл олгодог бол үлдсэн 13.5 хувь буюу 108 жижиг дунд бизнес нь зөвхөн гүйцэтгэлд суурилсан цалингийн тогтолцоог хэрэглэдэг ажээ. Цалингийн тогтолцоог доорх хүснэгтэд бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр тус тус үзүүллээ.

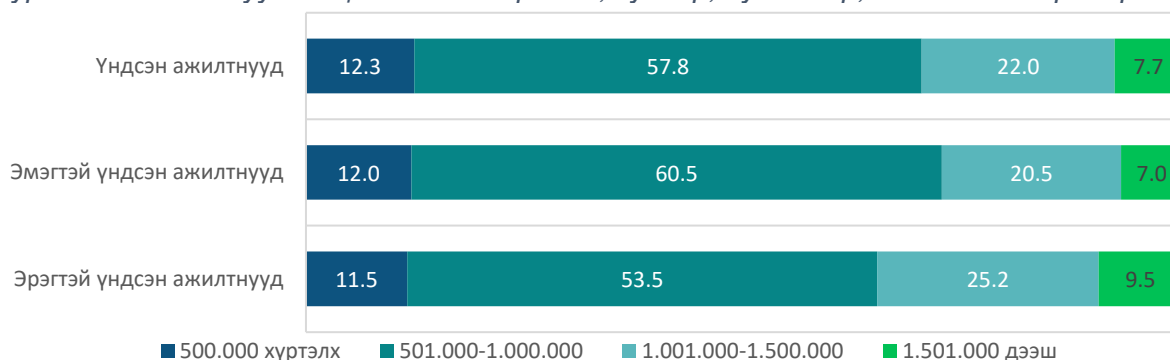
Хүснэгт 7. Цалингийн тогтолцоо, хувиар

		Тогтсон цалин	Тогтсон цалин+урамшуулал	Тогтсон цалин+Илүү цагийн нэмэгдэл	Гүйцэтгэлд суурилсан цалин
Бизнесийн төрөл	Бичил бизнес эрхлэгч	37.2	35.2	11.4	16.2
	Жижиг бизнес эрхлэгч	21.9	43.8	23.9	10.4
	Дунд бизнес эрхлэгч	13.0	54.3	26.1	6.5
Салбар чиглэл	Хөдөө аж ахуй	23.8	58.8	8.8	8.8
	Бөөн, жижиглэн худалдаа	38.7	43.5	10.5	7.3
	Боловсруулах үйлдвэрлэл	22.8	35.2	17.9	24.1
	ХоРеКа	29.9	36.2	22.8	11.0
	Барилга, угсралт	28.4	37.1	23.3	11.2
	Тээвэр, агуулах	31.3	34.4	15.6	18.8
	Боловсрол	26.9	42.3	15.4	15.4
	Бусад	43.9	30.3	16.7	9.1

Хариуцлагын хэлбэр	ХК	50.0	10.0	40.0	0.0
	ХХК	30.5	39.8	17.4	12.3
	Нөхөрлөл/Хоршоо	12.5	87.5	0.0	0.0
	Хувиараа бизнес эрхлэгч	25.8	33.7	13.5	27.0
	Сургалтын байгууллага, ТББ	36.1	36.1	16.7	11.1

Мөн судалгаанд хамрагдсан жижиг дунд бизнесүүдэд ажилладаг ажилтнуудын цалингийн түвшнийг доорх зурагт харууллаа.

Зураг 23. Ажилтнуудын цалингийн түвшин, хувиар, дунджаар, ажилтны төрлөөр



Судалгаанд хамрагдсан ЖДБ-ын үндсэн ажилтнуудын 70.3 хувь нь 1.0 сая хүртэлх төгрөгийн цалинтай байсан. Хүйсийн хувьд авч үзвэл эрэгтэй ажилтнуудын хувьд 35.0 хувь 1.0 сая төгрөгөөс дээш цалин авдаг бол эмэгтэй ажилтнуудын хувьд 27.5 хувь нь 1.0 сая төгрөгөөс дээш цалин авдаг байна. 1 сая төгрөгөөс дээш цалинтай эрэгтэй ажилтнуудын тоо эмэгтэй ажилтнуудтай харьцуулбал 7.2 хувиар их байлаа. Энэхүү судалгаанд эрэгтэй ажилтнуудын цалингийн түвшин эмэгтэй ажилтнуудынхаас бага зэрэг өндөр гарсан нь манай улсын цалин хөлс дэх хүйсийн ялгаатай байдалтай холбоотой юм. Ерөнхийдөө манай улсын хувьд эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын цалингийн хэмжээ бага зэрэг ялгаатай байдаг ба улсын хэмжээний статистик тоон мэдээг “Статистикийн нэгдсэн мэдээллийн сан”-аас авч доорх хүснэгтэд харууллаа.

Хүснэгт 8 Салбаруудын дундаж цалин, хүйсээр, мянган төгрөгөөр

Салбар	Хүйс	2015	2016	2017	2018	2019
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	Эрэгтэй	668.3	641.8	694.2	750.2	844.1
	Эмэгтэй	617.3	619.1	665.7	719.1	818.9
Боловсруулах үйлдвэрлэл	Эрэгтэй	794.2	919.9	1,155.7	1,241.5	1,264.
	Эмэгтэй	744.	850.3	1,011.	1,047.8	1,060.4
Барилга	Эрэгтэй	685.1	749.9	864.3	1,023.8	1,152.
	Эмэгтэй	612.6	679.9	822.2	1,056.5	1,188.8
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	Эрэгтэй	741.9	797.8	838.4	884.1	966.5
	Эмэгтэй	652.2	690.5	748.2	752.3	841.1



Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	Эрэгтэй	931.4	1,021.8	1,023.4	1,036.3	1,084.2
	Эмэгтэй	806.	913.3	1,020.6	1,074.8	1,220.1
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	Эрэгтэй	555.9	587.6	628.4	651.	717.8
	Эмэгтэй	513.2	538.1	561.5	604.5	676.3
Боловсрол	Эрэгтэй	761.7	727.	746.4	786.5	915.9
	Эмэгтэй	726.3	708.	712.1	751.4	899.1

Эх үүсвэр: Статистикийн нэгдсэн мэдээллийн нэгдсэн сан, www.1212.mn

Дээрх хүснэгтэд ХАА, боловсруулах үйлдвэр, барилга угсралт зэрэг 7 салбар чиглэлийн сүүлийн 5 жилийн эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын дундаж цалингийн хэмжээг харуулсан. Ерөнхийдөө ихэнх салбар чиглэлд ажилладаг эрэгтэй ажилтнуудын дундаж цалин эмэгтэй ажилтнуудынхаас өндөр байв. Зөвхөн сүүлийн хоёр жилд барилга болон тээвэр агуулахын салбарт ажилладаг эмэгтэй ажилтнуудын дундаж цалин эрэгтэй ажилтнуудын дундаж цалингаас илүү болж нэмэгджээ.

Үндсэн ажилтнуудын цалингийн хэмжээг бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр харуулсныг доорх зураг, хүснэгтээс үзнэ үү.

Зураг 24. Ажилтнуудын цалингийн түвшин, хувиар, бизнесийн төрлөөр



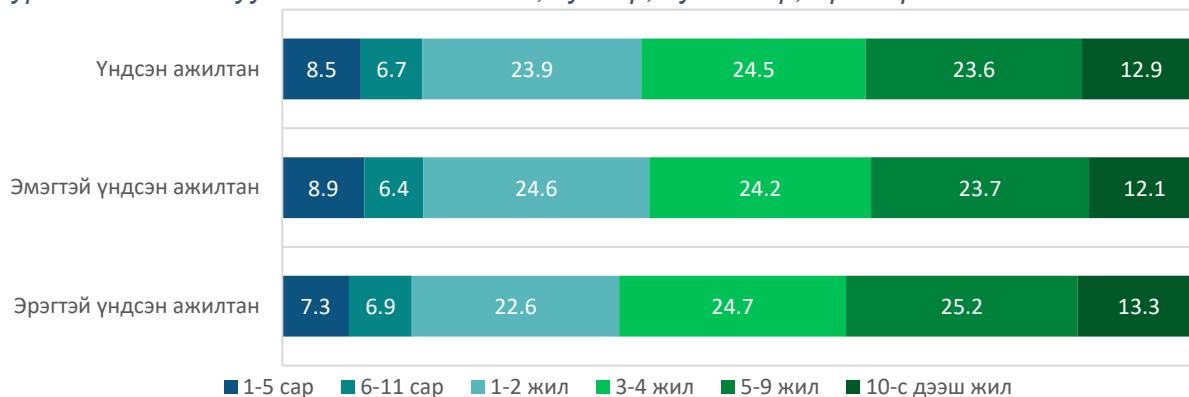
● 500.000 хүртэл ● 501.000-1.000.000 ● 1.001.000-1.500.000 ● 1.501.000 дээш  
Хүснэгт 9. Ажилтнуудын цалингийн түвшин, хувиар, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр

		500.000 хүртэлх	501.000-1.000.000	1.001.000-1.500.000	1.501.000 дээш
Салбар чиглэл	Хөдөө аж ахуй	11.9	57.7	25.7	4.6
	Бөөн, жижиглэн худалдаа	12.8	58.5	19.9	8.8
	Боловсруулах үйлдвэрлэл	17.1	57.5	18.1	7.3
	ХоРеКа	14.1	63.5	16.1	5.5
	Барилга, угсралт	7.5	42.0	39.4	11.1
	Тээвэр, агуулах	10.6	54.5	25.3	9.7
	Боловсрол	10.7	69.3	15.6	4.4
	Бусад	10.3	64.1	15.4	10.2
Хариуцлагын хэлбэр	ХК	16.1	53.0	26.8	4.0
	ХХК	10.9	56.8	23.7	8.3
	Нөхөрлөл/Хоршоо	15.6	31.2	41.3	11.9
	Хувиараа бизнес эрхлэгч	24.4	61.6	9.7	4.2
	Сургалтын байгууллага, ТББ	5.3	79.8	11.9	3.0

### 2.3.4 Ажилтнуудын ажилласан жил

Судалгаанд оролцсон 800 жижиг дунд бизнесийн үндсэн ажилтнуудын тухайн байгууллагад ажилласан хугацааг дараах зурагт харууллаа.

Зураг 25 Ажилтнуудын ажилласан жил, хувиар, дунджаар, хүйсээр



Үндсэн ажилтнуудын 39.1 хувь 2-оос доош жил ажилласан бол 48.0 хувь нь 3-9 жил ажиллаж байв. Харин хүйсийн хувьд эрэгтэй ажилтнууд арай илүү удаан ажиллажээ. Ажилтнуудын ажилласан хугацааг бизнесийн төрлөөр, хариуцлагын хэлбэрээр, салбар чиглэлээр дараах хүснэгтүүдэд харууллаа.

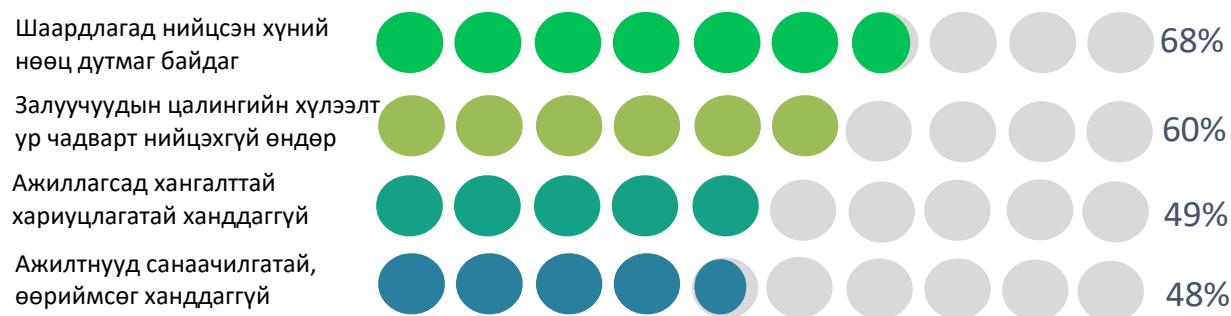
Хүснэгт 10. Ажилласан жилийн дундаж хувь, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр

		1-5 сар	6-11 сар	1-2 жил	3-4 жил	5-9 жил	10-с дээш жил
<b>Бизнесийн төрөл</b>	Бичил бизнес эрхлэгч	9.2	6.9	23.3	22.6	23.7	14.3
	Жижиг бизнес эрхлэгч	7.2	6.5	24.1	26.9	23.2	12.0
	Дунд бизнес эрхлэгч	10.3	6.8	27.8	26.4	24.6	4.2
<b>Салбар чиглэл</b>	Хөдөө аж ахуй	4.3	1.9	18.2	26.2	32.6	16.8
	Бөөн, жижиглэн худалдаа	12.1	6.8	23.5	21.1	24.8	11.7
	Боловсруулах үйлдвэрлэл	5.6	5.5	20.5	21.8	28.3	18.3
	ХоРеКа	15.2	11.0	24.3	26.1	14.3	9.0
	Барилга, угсралт	5.3	9.0	27.5	29.3	17.5	11.4
	Тээвэр, агуулах	5.9	5.6	17.7	25.2	31.9	13.8
	Боловсрол	6.4	3.6	32.1	26.0	22.3	9.6
	Бусад	11.4	7.9	27.7	20.1	21.9	11.0
<b>Хариуцлагын хэлбэр</b>	ХК	21.2	18.9	51.7	5.9	1.1	1.1
	ХХК	7.9	6.6	23.4	24.7	24.2	13.2
	Нөхөрлөл/Хоршоо	6.3	6.3	3.1	40.9	40.4	3.1
	Хувиараа бизнес эрхлэгч	14.1	8.6	25.0	19.6	18.1	14.6
	Сургалтын байгууллага, ТББ	3.5	1.6	31.4	29.4	24.2	9.9

## 2.4 АЖИЛЛАХ ХҮЧТЭЙ ХОЛБООТОЙ ТУЛГАРДАГ ХҮНДРЭЛ БЭРХШЭЭЛ

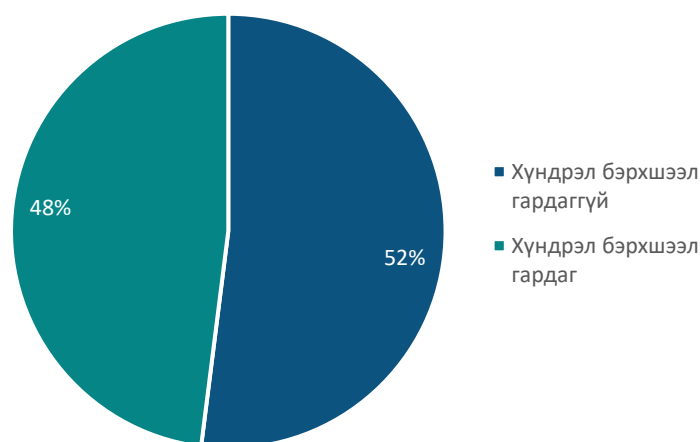
Судалгаанд хамрагдсан 800 жижиг дунд бизнесийг төлөөлөн оролцсон оролцогчдоос ажиллах хүчтэй холбоотой түгээмэл 4 асуудлуудтай хэр зэрэг санал нийлэх эсэхийг нь тодруулсныг доорх зурагт харууллаа.

Зураг 26. Ажиллах хүчтэй холбоотой асуудлууд, хувиар



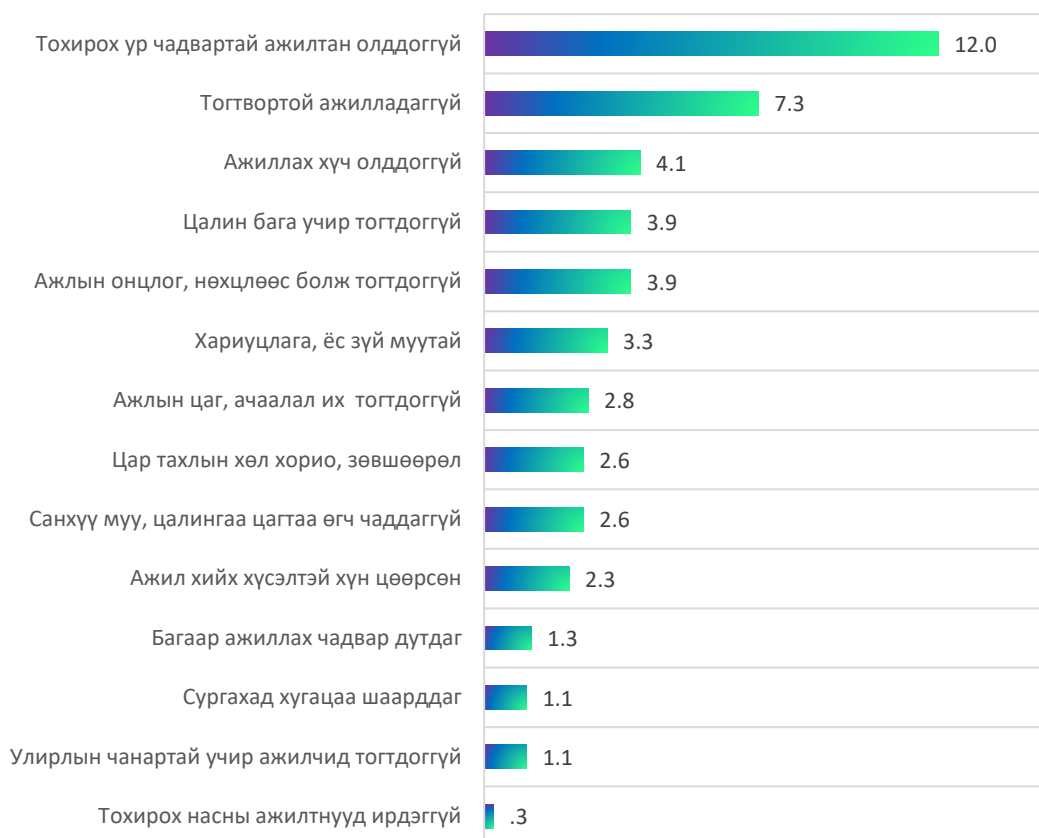
Судалгаанд оролцогчдын хамгийн өндөр санал нийлсэн асуудал нь “шаардлагад нийцсэн хүний нөөц дутмаг байдаг” байсан бол хамгийн бага санал нийлсэн асуудал нь “Ажилтнууд санаачилгатай, өөриймсөг ханддаггүй” гэсэн асуудал байв.

Зураг 27. Ажиллах хүчтэй холбоотой хүндрэл бэрхшээл гардаг эсэх, хувиар



Мөн оролцогчдоос “Танай байгууллагад ажиллах хүчтэй холбоотой ямар хүндрэл бэрхшээл тулгардаг вэ?” хэмээн нээлттэй асуухад 52 хувь нь хүндрэл бэрхшээл гардаггүй хэмээн хариулсан. Үлдсэн 48 хувь нь дараах асуудлууд гардаг хэмээн хариулсан байна.

Зураг 28. Ажиллах хүчтэй холбоотой хүндрэл бэрхшээл



Нийт судалгаанд оролцогчдын 7.8 хувь нь ажлын байрны нөхцөлөөс болж ажилтнууд тогтвортой ажилладаггүй гэсэн бол 14.6 хувь нь ажилтнуудын ур чадвар тааруу байдаг, 7.3 хувь нь тогтвортой ажилладаггүй, 6.4 хувь нь ажиллах хүчний нийлүүлэлт буурсан гэж хариулжээ.

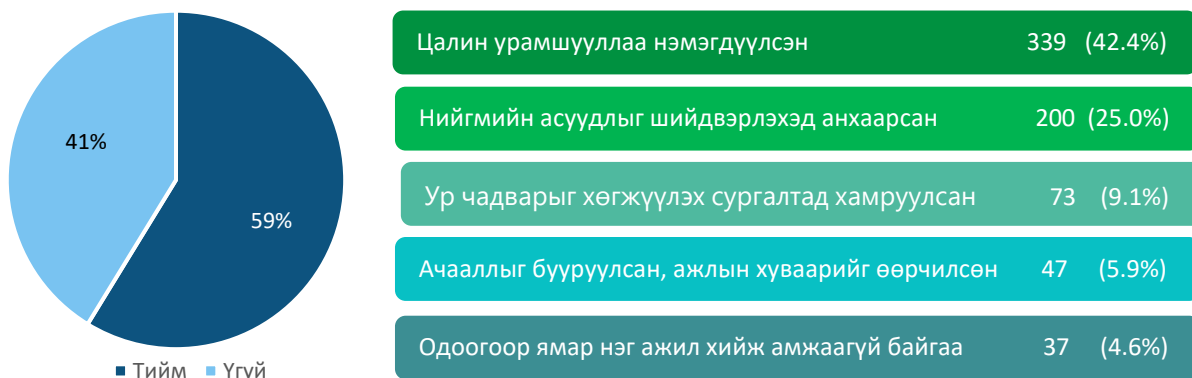
# ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ: АЖЛЫН БАЙРНЫ ШИЛЖИЛТ ХӨДӨЛГӨӨН

“Жижиг дунд бизнесийн ажил эрхлэлтийн өнөөгийн байдал” судалгааны зорилгын нэг хэсэг нь ажиллагсдын ажлын байрны тогтвор суурьшлыг судлах бөгөөд үүний тулд жижиг дунд бизнес эрхлэгчид ажилчдаа тогтвортой ажиллуулахын тулд арга хэмжээ авдаг эсэх, шилжилт хөдөлгөөн, ажил эрхлэлт дэх улирлын нөлөө, Co-Vid цар тахлын нөлөө зэргийг гуравдугаар бүлэгт тодрууллаа.

## 3.1 ЖДБ-ИЙН АЖИЛ ЭРХЛЭЛТИЙН ТОГТВОРТОЙ БАЙДАЛ

Энэхүү судалгааны хүрээнд 800 жижиг дунд бизнесүүдээс ажилтнуудаа тогтвортой ажиллуулахын тулд ямар нэгэн арга хэмжээ авах шаардлага тулгардаг эсэхийг тодруулсан.

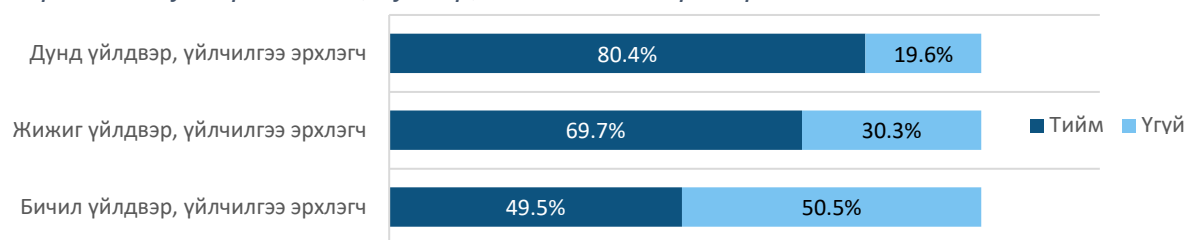
*Зураг 29. Ажилтнуудаа тогтвортой ажиллуулахын тулд ямар нэгэн арга хэмжээ авах шаардлага тулгардаг эсэх, хувиар*



Жижиг дунд бизнесүүдийн 59 хувьд нь ажилтнуудаа тогтвортой ажиллуулахын тулд ямар нэгэн арга хэмжээ авах хэрэгцээ шаардлага тулгардаг байна. Тэдгээр хэрэгцээ шаардлага тулгардаг хэмээн хариулсан 470 жижиг дунд бизнесүүдийн 42.4 хувь нь цалин урамшууллаа нэмэгдүүлсэн бол 4.6 хувь буюу 37 жижиг дунд бизнесийн удирдлагуудад дээрх хэрэгцээ шаардлага мэдрэгдсэн ч одоогоор ямар нэг ажил хийж явуулж амжаагүй байгаа ажээ.

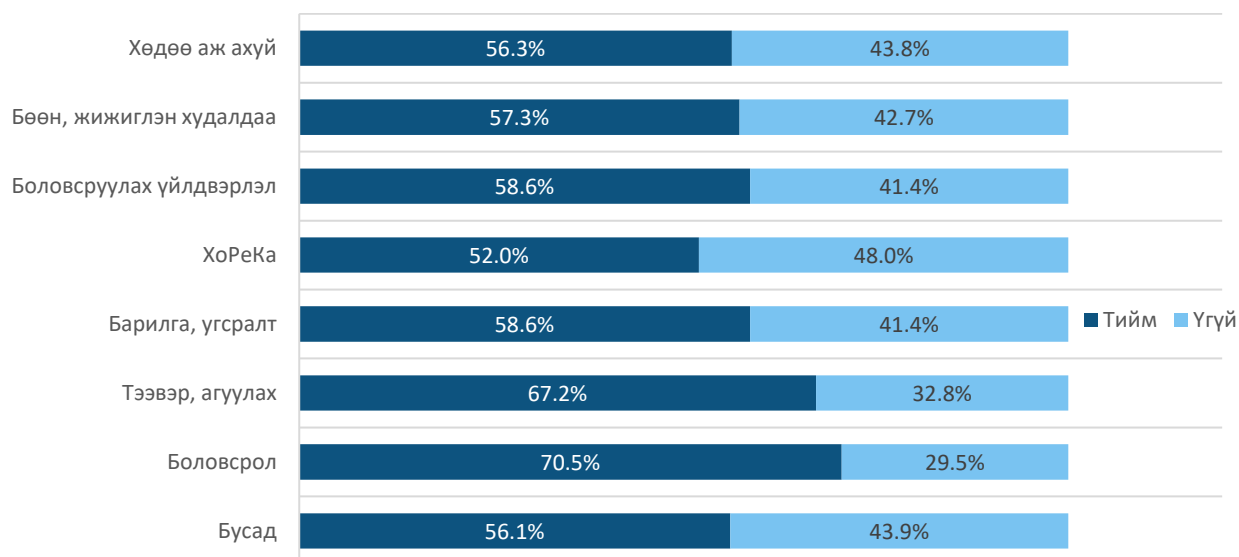
Мөн аль салбар чиглэл, ямар хариуцлагын хэлбэр, бизнесийн төрлийн бизнес эрхлэгчдэд ажилтнуудаа тогтвортой ажиллуулахын тулд ямар нэгэн арга хэмжээ авах шаардлага тулгардгийг дараах зургуудад нарийвчлан харууллаа.

Зураг 30. Ажилтнуудаа тогтвортой ажиллуулахын тулд ямар нэгэн арга хэмжээ авах шаардлага тулгардаг эсэх, хувиар, бизнесийн төрлөөр



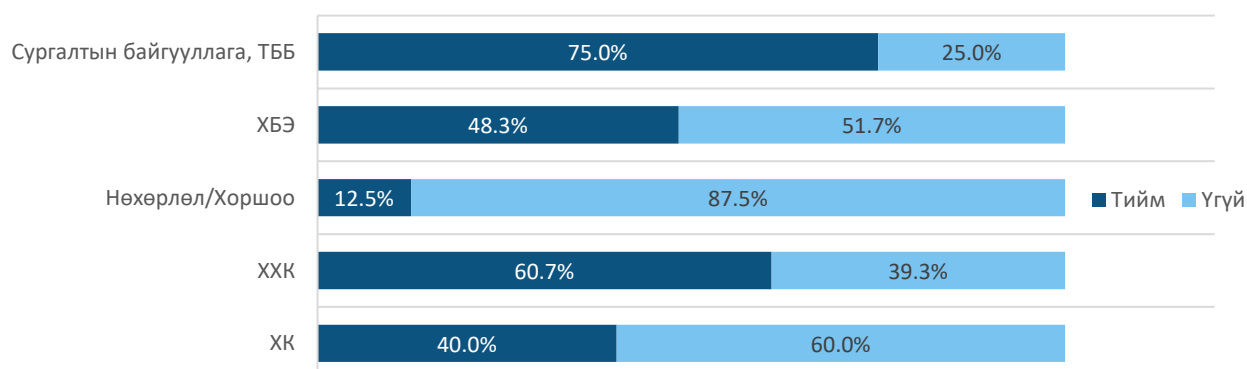
Бичил бизнес 9 хүртэлх, жижиг бизнес нь 10-50, дунд бизнес нь 51-200 хүртэлх ажилтантай байдаг ба ажилтнуудын тоо нэмэгдэх тусам бизнес эрхлэгчид ажилтнуудаа тогтвортой ажиллуулахад анхаардаг байна.

Зураг 31. Ажилтнуудаа тогтвортой ажиллуулахын тулд ямар нэгэн арга хэмжээ авах шаардлага тулгардаг эсэх, хувиар, салбар чиглэлээр



Дээрх зургаас харахад боловсролын салбар чиглэл ажилтнуудаа тогтвортой ажиллуулахын тулд илүү анхаардаг бол хорека салбарын бизнес эрхлэгчид ажилтнуудаа тогтвортой ажиллуулахын тулд арга хэмжээнүүдийг авдаг ажээ.

Зураг 32. Ажилтнуудаа тогтвортой ажиллуулахын тулд ямар нэгэн арга хэмжээ авах шаардлага тулгардаг эсэх, хувиар, хариуцлагын хэлбэрээр

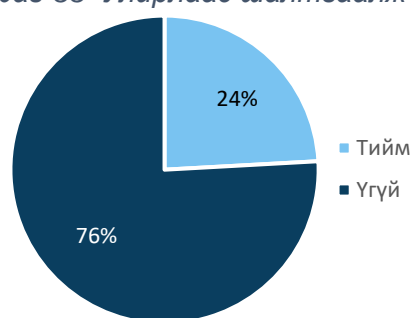


Сургалтын байгууллага, ТББ-ууд нь ажилчдаа тогтвортой ажиллуулахын тулд ихээхэн анхаарал хандуулах шаардлагатай бол эсрэгээрээ нөхөрлөл хоршооны хувьд ерөнхийдөө сайн дурын үндсэн дээр нэгдсэн хүмүүс учир энэ талын асуудал бага тулгардаг байна.

### 3.2 ЖДБ-ИЙН АЖИЛ ЭРХЛЭЛТ ДЭХ УЛИРЛЫН НӨЛӨӨ

Жижиг дунд бизнес эрхлэгчдэд тулгамддаг нэг томоохон асуудал бол улирлаас шалтгаалж ажлын ачаалал нэмэгдэх эсвэл буурах явдал бөгөөд үүнээс үүдэн зарим бизнес эрхлэгчид ажилтнуудын тоог өөрчлөх зохицуулалт хийдэг байна. Энэхүү судалгаанд хамрагдсан 800 жижиг дунд бизнесийн байгууллагын ажилчдын тоо улирлаас шалтгаалан өөрчлөгддөг эсэхийг тодрууллаа.

Зураг 33 Улирлаас шалтгаалж ажилчдын тоо өөрчлөгддөг эсэх, хувиар



24 хувь буюу 193 жижиг дунд бизнесүүдийн ажилтны тоо улирлаас шалтгаалж өөрчлөгддөг байв. Харин 607 жижиг дунд бизнесийн ажилтнуудын тоо улирлаас шалтгаалан өөрчлөгддөггүй байлаа.

Дээрх үр дүнг Хүснэгт 11-д бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын төрлөөр дэлгэрэнгүй харууллаа.

Хүснэгт 11. Улирлаас шалтгаалж ажилчдын тоо өөрчлөгддөг эсэх, хувиар, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр

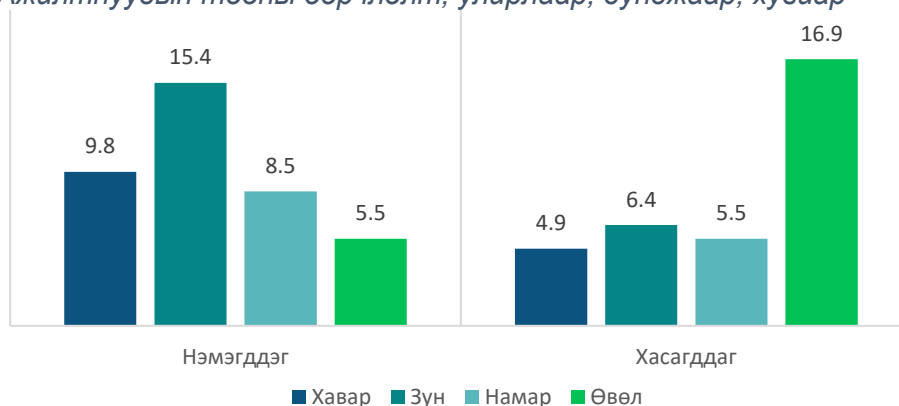
Ажилтнуудын тоо улирлаас шалтгаалан өөрчлөгддөг эсэх		Тийм	Ажилтнуудын тоо улирлаас шалтгаалан өөрчлөгддөг эсэх		Тийм
Бизнесийн төрлөөр	Бичил бизнес эрхлэгч	23.0	Салбар чиглэл	Хөдөө аж ахуй	45.0
	Жижиг бизнес эрхлэгч	24.6		Бөөн, жижиглэн худалдаа	11.3
	Дунд бизнес эрхлэгч	32.6		Боловсруулах үйлдвэрлэл	29.7
Хариуцлагын хэлбэр	ХК	0.0		ХоРеКа	20.5
	ХХК	25.1		Барилга, угсралт	40.5
	Нөхөрлөл/Хоршоо	12.5		Тээвэр, агуулах	14.1
	Хувиараа бизнес эрхлэгч	24.7		Боловсрол	10.3
	Сургалтын байгууллага, ТББ	16.7		Бусад	15.2

Хөдөө аж ахуй болон барилга, угсралтын салбарын жижиг дунд бизнесүүдэд улирлаас шалтгаалан ажилтнуудын тоо хамгийн их өөрчлөгддөг бол бөөний, жижиглэн худалдаа ба боловсролын салбарт ажиллагсдын тоо улирлаас шалтгаалж өөрчлөгдөх нь хамгийн бага хувьтай байв. Хариуцлагын хэлбэрийн хувьд хувьцаат компаниудын ажилтнуудын тоо улирлаас шалтгаалж огт өөрчлөгддөггүй бол хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани болон хувиараа



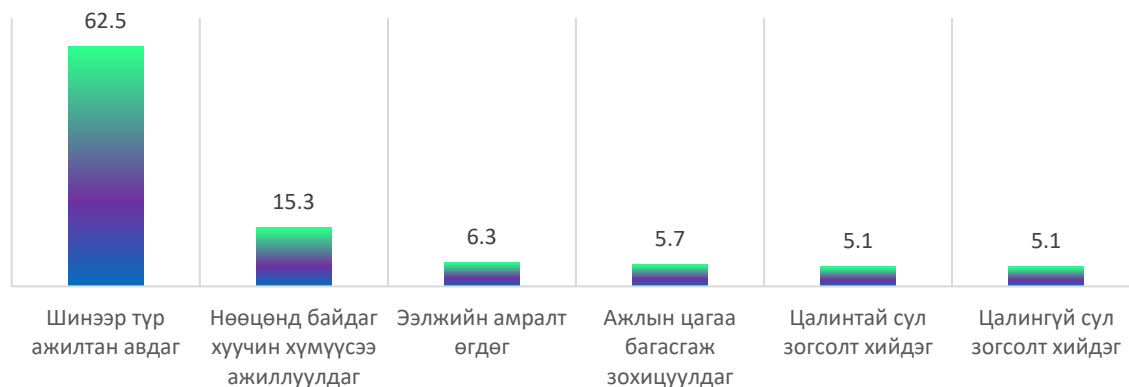
бизнес эрхлэгчдийн хувьд ажилтнуудын тоо нь улирлаас шалтгаалж хамгийн ихээр өөрчлөгддөг байна.

Зураг 34. Ажилтнуудын тооны өөрчлөлт, улирлаар, дунджаар, хувиар



Ажилтнуудын тоо хамгийн их нэмэгддэг улирал нь зуны улирал байсан бөгөөд судалгаанд оролцсон 800 жижиг дунд бизнесийн 15.8 хувь нь зун, 9.8 хувь нь хавар, 8.5 хувь нь намар, 5.5 хувь нь өвлийн улиралд ажилчдын тоо нэмэгддэг хэмээжээ. Харин өвлийн улиралд ажилтнуудын тоо хамгийн ихээр буурдаг байна. Өвлийн улиралд ажилчдын тоо буурдаг гэж 16.9 хувь жижиг дунд бизнес эрхлэгчид хариулсан бол 6.4 хувь нь зун, 5.5 хувь нь намар, 4.9 хувь нь хавар хэмээн тус тус хариулжээ. Мөн жижиг дунд бизнесүүдээс ажилтнуудын тоог нэмэгдүүлэх болон бууруулахаа хэрхэн зохицуулдаг талаар лавласан бөгөөд доорх зурагт үр дүнг харууллаа.

Зураг 35. Ажилтнуудын тооны өөрчлөлтийг зохицуулахаар авдаг арга хэмжээнүүд



Улирлаас шалтгаалан ажилтны тоо нь өөрчлөгддөг 193 жижиг дунд бизнесүүдийн хувьд ажилтны тоо нэмэгдэх үед 62.5 хувь нь шинээр түр ажилтан авдаг бол 15.3 хувь нь нөөцөд байдаг түр ажилтнуудаа ажиллуулдаг байна. Харин ажилтны тоог бууруулах зохицуулалтын хувьд ээлжийн амралт өгөх, ажлын цагаа багасгах, цалинтай болон цалингүй сул зогсолт хийх гэх мэт арга хэмжээнүүдийг авдаг байна.

### 3.3 2019, 2020 ОНУУДЫН АЖЛЫН БАЙРНЫ ШИЛЖИЛТ ХӨДӨЛГӨӨН

Энэхүү хэсэгт ажлын байрны шилжилт хөдөлгөөнийг тодорхойлохын тулд 2019, 2020 онуудын ажилтнуудын тооны зөрүү мөн ажлаас гарсан ажилтнуудын тоо, ажлаас гардаг түгээмэл шалтгаануудыг авч үзсэн. 2019 болон 2020 онуудад судалгаанд хамрагдсан 800 жижиг дунд бизнесүүдэд нийт хэдэн ажилтан ажиллаж байсныг дараах хүснэгтэд үзүүлээ.

*Хүснэгт 12. 2019 болон 2020 оны ажилтнуудын тоо, тоогоор, хүйсээр*

		2019	2020	Зөрүү/тоо	Зөрүү/хувь
<b>Нийт ажилтны тоо</b>		13300	11726	-1574	-11.8
<b>Үүнээс</b>	Эрэгтэй	7458	6327	-1131	-15.2
	Эмэгтэй	5842	5399	-443	-7.6
<b>Үндсэн ажилтны тоо</b>		12016	10758	-1258	-10.5
<b>Үүнээс</b>	Эрэгтэй	6661	5736	-925	-13.9
	Эмэгтэй	5355	5022	-333	-6.2
<b>Түр ажилтны тоо</b>		1284	968	-316	-24.6
<b>Үүнээс</b>	Эрэгтэй	797	591	-206	-25.8
	Эмэгтэй	487	377	-110	-22.6

2019-2020 оны хооронд судалгаанд хамрагдсан 800 жижиг дунд бизнесийн байгууллагын нийт ажлын байрны тоо 1574-ээр цөөрсөн ба үүний 1131 буюу 71.9 хувийг эрэгтэй ажилтнууд эзэлж байна. Ерөнхийдөө хүйсийн хувьд эрэгтэй ажилтнуудын ажлын орон тоо буурсан бол ажилтны төрлөөр харвал түр ажилтнуудын тоо хамгийн ихээр буурчээ. Мөн ийнхүү ажилтнуудын тоо буурсан байдлыг дунджаар тооцоолж бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр доор хүснэгтээс үзнэ үү.

*Хүснэгт 13. Ажилтнуудын тоонд гарсан өөрчлөлт, дунджаар, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр*

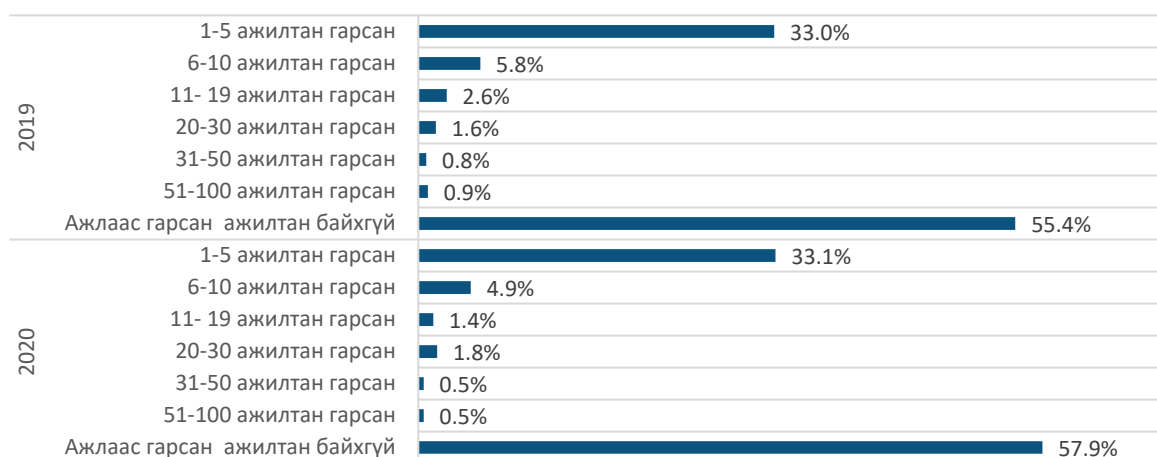
		Нийт ажилтан		Үндсэн ажилтан		Түр ажилтан	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020
<b>Бизнесийн төрөл</b>	Бичил бизнес эрхлэгч	6	5	6	5	1	0
	Жижиг бизнес эрхлэгч	21	19	19	17	2	2
	Дунд бизнес эрхлэгч	89	84	84	79	4	5
<b>Салбар чиглэл</b>	Хөдөө аж ахуй	13	10	11	9	2	1
	Бөөн, жижиглэн худалдаа	14	13	13	12	1	1
	Боловсруулах үйлдвэрлэл	16	14	14	12	2	2
	ХоРеКа	11	10	10	9	1	1
	Барилга, угсралт	27	22	24	20	3	2
	Тээвэр, агуулах	28	24	27	23	1	1
	Боловсрол	13	13	12	12	1	0
	Бусад	14	14	13	13	1	1
	ХК	8	8	7	7	1	0

<b>Хариуцлагын хэлбэр</b>	ХХК	19	16	17	15	2	1
	Нөхөрлөл/Хоршоо	6	7	6	6	0	1
	Хувиараа бизнес эрхлэгч	6	6	6	5	1	1
	Сургалтын байгууллага, ТББ	10	10	10	10	1	1

2019-2020 оны хооронд бичил бизнест ажилладаг нийт ажилтны тоо дунджаар 6-5, жижиг бизнест ажиллагсдын тоо 21-19, дунд бизнест ажиллагсдын тоо 89-84 болж тус тус буурчээ. Салбар чиглэлийн хувьд боловсрол, хорека, бөөний болон жижиглэнгийн худалдааны салбарын нийт ажилтнуудын тоо хамгийн бага өөрчлөлттэй байсан бол барилга угсралт, тээвэр агуулахын салбарт ажилладаг нийт ажилтнуудын тоо хамгийн ихээр буурсан байна. Харин хариуцлагын хэлбэрийн хувьд ХХК нь нийт ажилтны тоогоо 19-16 болгон бууруулжээ. Мөн бусад бизнесийн хариуцлагын хэлбэрүүдийн хувьд нийт ажилтнуудын тоон дээр тун бага өөрчлөлт гарсан зэргээс харвал ерөнхийдөө 2020 оны эхний 10 сар хүртэл жижиг дунд бизнес эрхлэгчид ажлын байраа хадгалахаар тодорхой хэмжээний хүчин чармайлт гаргаж байгаа нь харагдаж байна хэмээн дүгнэж байна. Судалгаанд хамрагдсан 800 жижиг дунд бизнес эрхлэгчдээс 2019 болон 2020 онуудад хэчнээн ажилтан ажлаас гарсныг тодруулахад дээрх онуудад ажлаас гарсан ажилтан байхгүй хэмээн 231 жижиг дунд бизнес эрхлэгчид хариулсан. Харин 569 жижиг дунд бизнесүүдээс нийтдээ 2019 онд 2350, 2020 онд 1962 ажилтан тус тус ажлаас гарсан байв.

Дараах зурагт 2019 болон 2020 онуудад ажлаас гарсан ажилтнуудын тоог интервалаар харуулсан бөгөөд энэхүү үр дүнг бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын төрлөөр харуулсныг хавсралтаас харна уу.

Зураг 36. Ажлаас гарсан ажилтнуудын тоо, хувиар, 2019, 2020 оноор



Ерөнхийдөө 2019 болон 2020 онуудын ажлаас гарсан ажилтнуудын тоонд бага хэмжээний өөрчлөлт байсан. 2019 онд судалгаанд хамрагдсан 800 жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийн 55.4 хувь, 2020 онд 57.9 хувь нь тус тус ажлаас гарсан ажилтангүй байв.

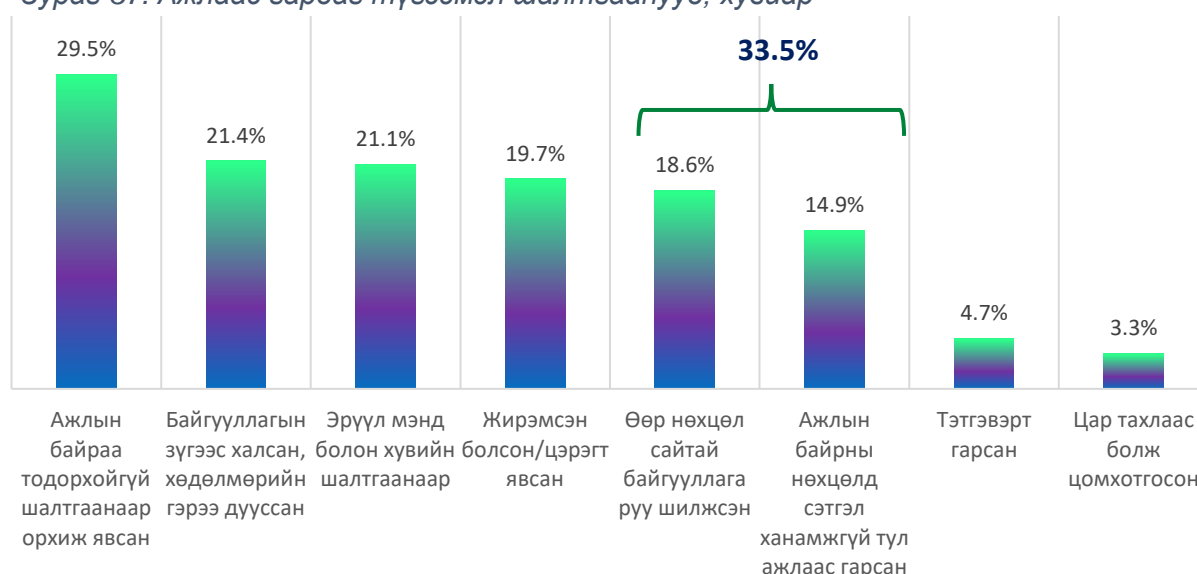
Дээрх ажлаас гарсан ажилтнуудын тоог дунджаар тооцоолж бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр дараах хүснэгтэд харууллаа.

*Хүснэгт 14. 2019, 2020 онд ажлаас гарсан ажилтнуудын тоо, дунджаар, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр*

Ажлаас гарсан ажилтны тоо		2019	2020	Ажлаас гарсан ажилтны тоо		2019	2020
Бизнесийн төрлөөр	Бичил бизнес эрхлэгч	1	1	Салбар чиглэл	Хөдөө аж ахуй	2	2
	Жижиг бизнес эрхлэгч	4	3		Бөөн, жижиглэн худалдаа	1	2
	Дунд бизнес эрхлэгч	11	11		Боловсруулах үйлдвэрлэл	2	2
Хариуцлагын хэлбэр	ХК	3	3		ХоРеКа	3	2
	ХХК	3	3		Барилга, угсралт	5	5
	Нөхөрлөл/Хоршоо	1	0		Тээвэр, агуулах	7	3
	Хувиараа бизнес эрхлэгч	1	1		Боловсрол	1	1
	Сургалтын байгууллага, ТББ	1	1		Бусад	2	1

Жижиг дунд бизнесүүдэд түгээмэл тохиолддог ажилтнуудын ажлаас гардаг шалтгаануудыг Зураг 37-д үзүүлээ.

*Зураг 37. Ажлаас гардаг түгээмэл шалтгаанууд, хувиар*



Ажлаас гардаг хамгийн түгээмэл шалтгаануудад ажлын байрны нөхцөлөөс шалтгаалж ажлаас гарах нь 33.5 хувь мөн ажлын байраа тодорхой шалтгаангүйгээр хаяж явах нь 29.5 хувь байв. Ажил олгогчоос шууд шалтгаалж ажлаас гардаг байдал нь 24.7 хувийг(байгууллын зүгээс ажлаас халсан, хөдөлмөрийн гэрээ дууссан мөн цар тахлын цомхотгол) эзэлж байсан бол үлдсэн 75.3 хувь нь ажилтны хувийн хариуцлага, хүсэл сонирхол, хэрэгцээ шаардлага зэргээс шалтгаалжээ.

### 3.4 СО-VID ЦАР ТАХЛЫН ЖДБ-Д ҮЗҮҮЛСЭН НӨЛӨӨ

Энэхүү цар тахлын жижиг дунд бизнест үзүүлсэн нөлөөг 2020 оны эхний 9 сарын байдлаар тооцохдоо нэгдүгээрт жижиг дунд бизнесүүдийн борлуулалтын орлогод хэр хэмжээний орлогын өөрчлөлт гарсан, хоёрдугаарт цар тахлаас шалтгаалж ажилчдаа цомхотгосон эсэхийг авч үзсэн.

#### 3.4.1 ЖДБ-ийн борлуулалтын орлогын өөрчлөлт

Судалгаанд хамрагдсан 800 жижиг дунд эрхлэгчдээс 2019 болон 2020 оны эхний 9 сарын борлуулалтын орлогыг юуны өмнө нээлттэй байдлаар асуусан бөгөөд 477 жижиг дунд бизнес нь борлуулалтын орлогоо бодитоор хэлсэн бол 323 бизнес эрхлэгчид хэлэхээс татгалзаж интервал хэлбэрээр хариулсан. Иймээс судалгаанд хамрагдсан бүх жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийн борлуулалтын орлогыг интервалаар Хүснэгт 15-д харуулав.

*Хүснэгт 15. Борлуулалтын орлого, тоогоор, хувиар*

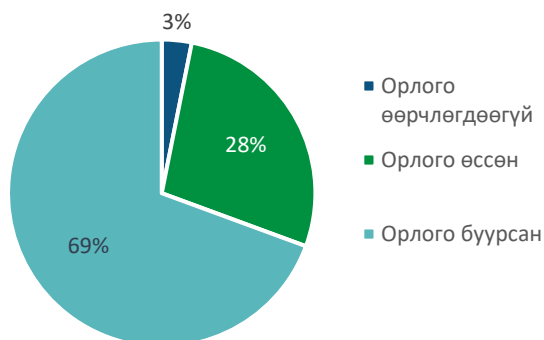
Борлуулалтын орлого	2019 оны борлуулалтын орлого		2020 оны борлуулалтын орлого*	
	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь
30.0 сая хүртэлх төгрөг	289	36.1	403	50.4
31-60 сая төгрөг	103	12.9	70	8.8
61-100 сая төгрөг	84	10.5	88	11.0
101-150 сая төгрөг	61	7.6	13	1.6
150-300 сая төгрөг	70	8.8	94	11.8
301-500 сая төгрөг	61	7.6	43	5.4
501 - 999 сая төгрөг	83	10.4	66	8.3
1 тэрбумаас дээш төгрөг	49	6.1	23	2.9
Нийт	800	100.0	800	100.0

\*Тайлбар: 2020 оны орлого эхний 9 сараар

Ерөнхийдөө цөөнгүй жижиг дунд бизнесийн орлого буурсан нь 30 сая хүртэлх орлоготой жижиг бизнесүүдийн тоо 2019 онд 289 байснаас 2020 оны эхний 9 сарын байдлаар 403 болж нэмэгдсэн, 1 тэрбумаас дээш орлоготой жижиг дунд бизнесийн тоо 26-гаар буурсан зэргээс харагдаж байна. Цар тахлаас шалтгаалан борлуулалтын орлого хэрхэн өөрчлөгдсөнийг орлогоо нууцлалгүй хэлсэн 477 жижиг дунд бизнесийн жишээн дээр нарийвчлан авч үзлээ. 477 жижиг дунд бизнесийн нийт борлуулалтын орлого нь 2019 оны байдлаар 135 тэрбум 459.7 сая төгрөг байсан бол 2020 оны эхний 9 сарын байдлаар 90 тэрбум 435.8 сая төгрөг болж буурсан байв. Үүнийг сарын дундаж борлуулалтын орлогод шилжүүлбэл 2019 онд дээрх 477 жижиг дунд бизнесийн сарын дундаж орлого 11 тэрбум 288 сая 308 мянган төгрөг байснаас 2020 онд 10 тэрбум 48 сая 422 мянга болж 11 хувиар буурчээ. Цаашлаад хэчнээн жижиг дунд бизнесийн орлого буурсан, өссөн эсвэл өөрчлөгдөөгүй байгааг тооцохын тулд 2019 оны оны борлуулалтын орлогыг 12 сард, 2020 оныхыг 9 сард хуваан 2019 болон 2020

онуудын сарын дундаж орлогыг тооцож харьцуулан сарын дундаж борлуулалтын орлого өөрчлөгдсөн эсэхийг Зураг 38-д үзүүллээ.

Зураг 38. 2019 болон 2020 оны сарын дундаж орлого өөрчлөгдсөн эсэх, хувиар



477 орлогоо нууцлаагүй жижиг дунд бизнесүүдийн дөнгөж 15-д буюу 3.1 хувийн орлого өөрчлөгдөөгүй байсан бол 131 жижиг дунд бизнесийн хувьд орлого нь нэмэгджээ. Харин 331 жижиг дунд бизнесийн сарын дундаж борлуулалтын орлого нь буурсан байв.

Сарын дундаж борлуулалтын орлогын өөрчлөлтийг Хүснэгт 16-д харууллаа.

Хүснэгт 16. Сарын дундаж борлуулалтын орлогын өөрчлөлт, тоогоор, хувиар

Сарын дундаж борлуулалтын орлого өссөн			Сарын дундаж борлуулалтын орлого буурсан		
N= 131	Тоо	Хувь	N=331	Тоо	Хувь
1 сая хүртэлх	51	38.9	1 сая хүртэлх	90	27.2
1.001.000- 3.000.000	19	14.5	1.001.000-3.000.000	85	25.7
3.001.000- 5.000.000	8	6.1	3.001.000-5.000.000	32	9.7
5.001.000- 10.000.000	15	11.5	5.001.000-10.000.000	48	14.5
10.001.000- 20.000.000	18	13.7	10.001.000-20.000.000	32	9.7
20.001.000-40.000.000	9	6.9	20.001.000-40.000.000	23	6.9
40.001.000-73.000.000	11	8.4	40.001.000-73.000.000	15	4.5
74.000.000-163.000.000	0	0.0	74.000.000-163.000.000	6	1.8

Сарын дундаж борлуулалтын орлого нь нэмэгдсэн 131 жижиг дунд бизнес байснаас 59.5 хувь буюу 78 жижиг дунд бизнесийн сарын дундаж борлуулалтын орлого 5 сая хүртэлх төгрөгөөр нэмэгдсэн байв. Харин сарын дундаж орлого нь буурсан 331 жижиг дунд бизнесийн 62.6 хувь буюу 207 жижиг дунд бизнесүүдийн сарын дундаж борлуулалтын орлого 5 сая хүртэлх төгрөгөөр буурчээ. Дараах хүснэгтэд 2019 болон 2020 онуудын сарын дундаж борлуулалтын орлогыг бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр дэлгэрэнгүй харууллаа.

Хүснэгт 17. 2019, 2020 оны сарын дундаж борлуулалтын орлого, сая төгрөгөөр, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр

Сарын дундаж борлуулалтын орлого		2019	2020*	Сарын дундаж борлуулалтын орлого		2019	2020*
Бизнесийн төрлөөр	Бичил бизнес эрхлэгч	14.0	11.3	Салбар чиглэл	Хөдөө аж ахуй	21.2	17.5
	Жижиг бизнес эрхлэгч	37.9	30.4		Бөөн, жижиглэн худалдаа	24.7	23.5
	Дунд бизнес эрхлэгч	47.4	48.8		Боловсруулах үйлдвэрлэл	20.4	18.2
	ХК	7.8	4.1		ХоРеКа	18.6	12.4

Хариуцлагын хэлбэр	ХХК	27.0	22.4		Барилга, угсралт	35.5	28.7
	Нөхөрлөл/Хоршоо	7.7	4.7		Тээвэр, агуулах	32.1	22.4
	Хувиараа бизнес эрхлэгч	7.3	5.9		Боловсрол	9.8	7.0
	Сургалтын байгууллага, ТББ	13.4	12.8		Бусад	23.7	19.4

\*Тайлбар: 2020 оны орлого эхний 9 сарын дунджаар

### 3.4.2 Цар тахлаас шалтгаалсан цомхотгол

“Жижиг дунд бизнесийн ажил эрхлэлтийн өнөөгийн байдал” судалгааны хүрээнд 800 жижиг дунд бизнесүүдэд цар тахлын нөлөөнөөс болж үүссэн цомхотгол хэр зэрэг байгааг судалсан. Ингэхдээ 2020 оны эхний 9 сарын байдлаар ажилтнуудаа цомхотгосон эсэхийг судалгаанд хамрагдсан 800 жижиг дунд бизнесүүдээс тодруулахад 6.9 хувь буюу 55 жижиг дунд бизнес эрхлэгчид ажилтнуудаа цомхотгосон байв. Дараах хүснэгтэд ажилтнуудаа цомхотгосон 55 жижиг дунд бизнесүүдийг бизнесийн төрлөөр нь, салбар чиглэлээр нь, хариуцлагын хэлбэрээр нь харуулсан.

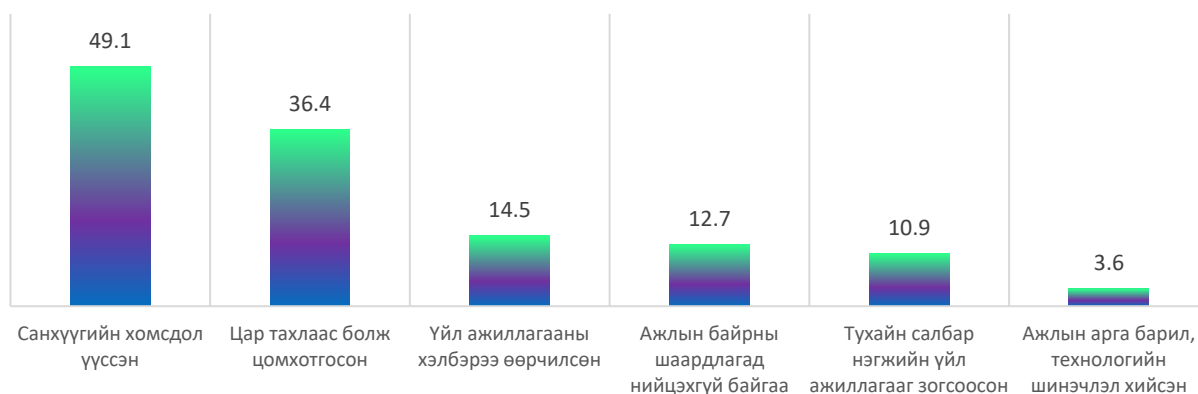
*Хүснэгт 18. 2020 оны эхний 9 сарын дотор ажилтнуудаа цомхотгосон эсэх, хувиар, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр*

2020 оны эхний 9 сард ажилтнуудаа цомхотгосон эсэх		Тийм	2020 оны эхний 9 сард ажилтнуудаа цомхотгосон эсэх		Тийм
Бизнесийн төрлөөр	Бичил бизнес эрхлэгч	6.6	Салбар чиглэл	Хөдөө аж ахуй	3.8
	Жижиг бизнес эрхлэгч	7.4		Бөөн, жижиглэн худалдаа	7.3
	Дунд бизнес эрхлэгч	6.5		Боловсруулах үйлдвэрлэл	7.6
Хариуцлагын хэлбэр	ХК	0.0		ХоРеКа	7.9
	ХХК	6.8		Барилга, угсралт	6.9
	Нөхөрлөл/Хоршоо	0.0		Тээвэр, агуулах	6.3
	Хувиараа бизнес эрхлэгч	11.2		Боловсрол	10.3
	Сургалтын байгууллага, ТББ	2.8		Бусад	3.0

Жижиг бизнес эрхлэгчид, хувиараа бизнес эрхлэгчид, боловсролын салбарынхан хамгийн ихээр ажилтнуудаа цомхотгожээ. Эдгээр жижиг дунд бизнесүүд ямар шалтгааны улмаас ажилтнуудаа цомхотгосныг нь доорх зургаас үзнэ үү.



Зураг 39. Ажилтнуудаа цомхотгосон шалтгаан, хувиар



2020 оны эхний 9 сарын дотор ажилтнуудаа цомхотгосон 55 жижиг дунд бизнесийн хувьд 48.1 хувь буюу 27 жижиг дунд бизнес санхүүгийн хомсдолоос, 36.4 хувь нь цар тахлаас болж цомхотгосон хэмээн хариулжээ. Эдгээр цомхотголд орсон шалтгаануудын зөвхөн 12.7 хувь нь ажилтнаас шалтгаалсан байв. Ажилтнууддаа цомхотгосон 55 жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийг бизнесийн төрлөөр дараах хүснэгтэд үзүүлжээ.

Хүснэгт 19. Ажилтнуудаа цомхотгосон шалтгаан, хувиар, бизнесийн төрлөөр

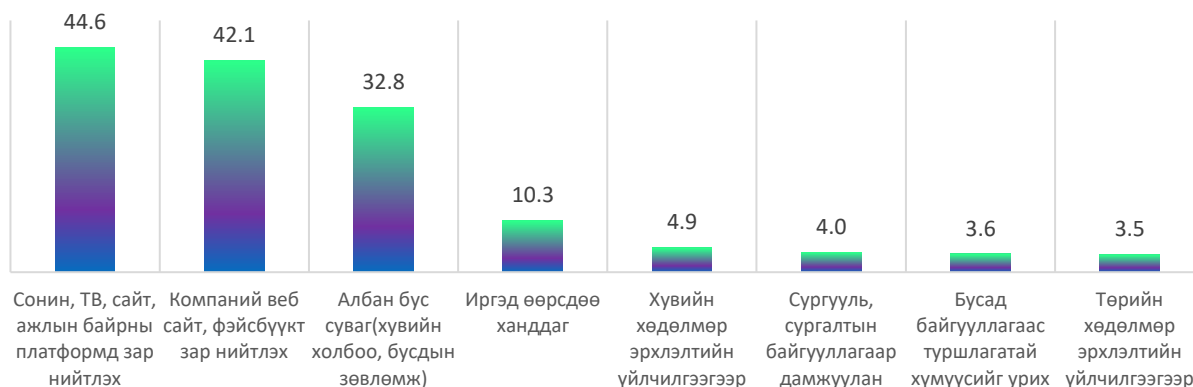
	Цомхотгосон шалтгаан	Бичил бизнес эрхлэгч	Жижиг бизнес эрхлэгч	Дунд бизнес эрхлэгч
1	Үйл ажиллагааны хэлбэрээ өөрчилсөн	11.6	7.1	33.3
2	Санхүүгийн хомсдол үүссэн	37.2	35.7	33.3
3	Технологийн шинэчлэл хийсэн	2.3	3.6	0.0
4	Тухайн хэсгийн үйл ажиллагааг зогсоосон	4.7	14.3	0.0
5	Бүтэц зохион байгуулалтаа өөрчилсөн	2.3	10.7	0.0
6	Ажлын байрны шаардлагад нийцэхгүй байсан	14.0	0.0	33.3
7	Цар тахлаас болж цомхотгосон	27.9	28.6	0.0
	Дүн	100	100	99.9

Бичил, жижиг бизнес эрхлэгчдийн хувьд санхүүгийн хомсдол үүссэн, цар тахлаас болж цомхотгосон бол дунд бизнес эрхлэгчдийн хувьд санхүүгийн хомсдол үүссэн, үйл ажиллагааны хэлбэрээ өөрчилсөн, ажлын байрны шаардлагад нийцээгүй гэсэн гурван шалтгаан тэнцүү хувьтай байлаа. Салбар чиглэлийн хувьд хөдөө аж ахуй, хорека салбарынхан үйл ажиллагааныхаа чиглэлийг хамгийн их өөрчилснөөс болж ажилтнуудаа цомхотгожээ. Ажилтнуудаа цомхотгосон барилга угсралт, боловсрол, тээвэр агуулахын салбарын жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийн тал хувь нь санхүүгийн хомсдол үүссэн хэмээжээ. Цомхотгол хийсэн жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийг салбар чиглэлээр, хариуцлагын төрлөөр харуулсан хүснэгтийг хавсралт хэсгээс үзнэ үү.

### 3.5 ЖДБ-ИЙН ШИНЭ АЖИЛТАН АВАХ ПРОЦЕСС БА ХҮНДРЭЛ БЭРХШЭЭЛ

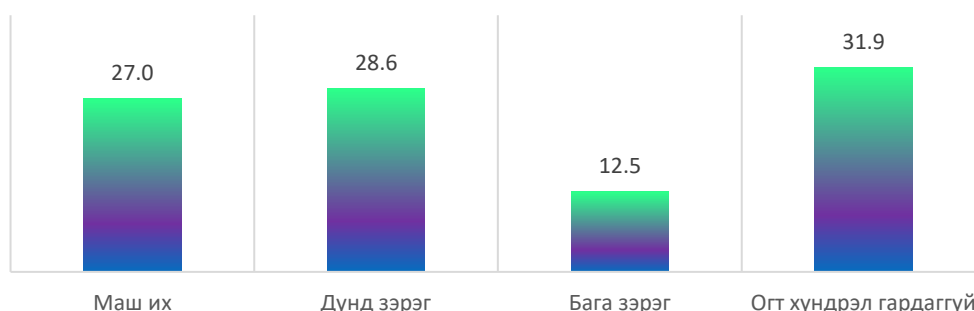
Хүний нөөцийн удирдлагын нэг үндсэн функц бол тохирох ур чадвартай ажилтныг олж авах бөгөөд жижиг дунд бизнесүүдийн хувьд ямар сувгаар шинэ ажилтнаа ажилд авдаг, тохирох ур чадвартай ажилтныг олоход хэр хүндрэл бэрхшээл учирдаг, ихэвчлэн ямар хүндрэл бэрхшээл учирдаг талаар энэ хэсэгт авч үзлээ.

Зураг 40. Шинэ ажилтан ажилд авдаг сувгууд, хувиар



Судалгаанд хамрагдсан 800 жижиг дунд бизнесээс 4.9 хувь буюу 39 жижиг дунд бизнес нь ажилтнууд нь тогтвортой ажилладаг учир шинэ ажилтан авах шаардлагагүй байдаг гэж хариулсан. Үлдсэн 761 жижиг дунд бизнесийн хувьд сонин, телевиз, зарын сайт, платформ, компанийн вэбсайт, фэйсбүүкт зар нийтлэх эсвэл танилын шугамаар шинэ ажилтан ажилд авах нь хамгийн түгээмэл хэрэглэгддэг сувгууд байв. Мөн тэдгээр жижиг дунд бизнесүүдэд тохирох ур чадвартай ажилтныг олоход хэр зэрэг хүндрэл бэрхшээл тулгардгийг дараах зурагт үзүүлээ.

Зураг 41 Тохирох ур чадвартай ажилтныг олоход хүндрэл бэрхшээл тулгардаг эсэх, хувиар



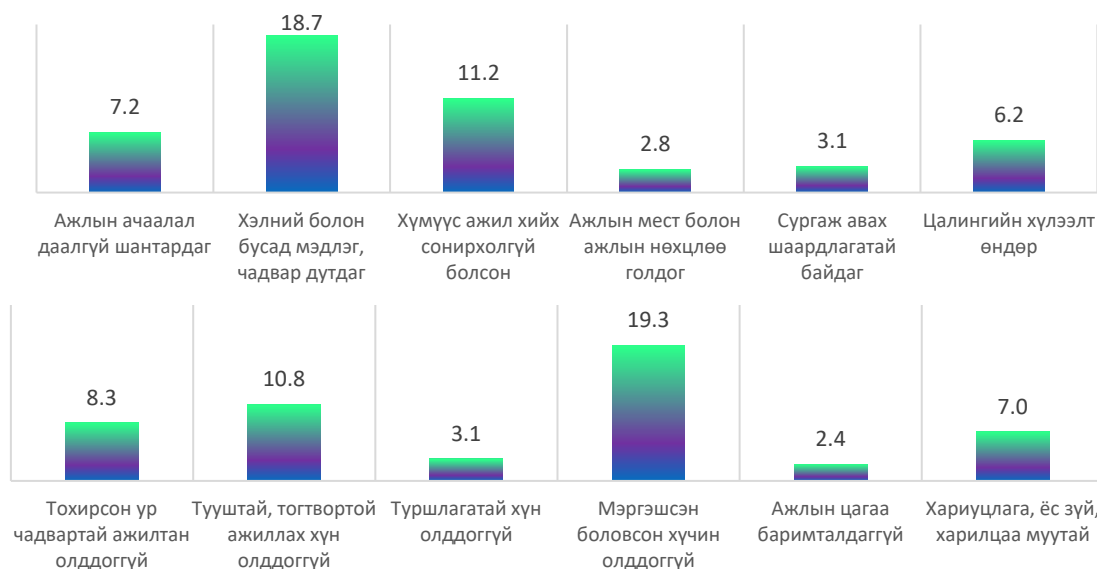
Дээрх үр дүнг Хүснэгт 20-д дэлгэрэнгүй харууллаа.

Хүснэгт 20. Тохирох ур чадвартай ажилтныг олоход хүндрэл бэрхшээл тулгардаг эсэх, хувиар, бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр

		Маш их	Дунд зэрэг	Бага зэрэг	Огт хүндрэл гардаггүй
Бизнесийн төрөл	Бичил бизнес эрхлэгч	25.4	20.8	13.6	40.3
	Жижиг бизнес эрхлэгч	28.6	38.4	11.8	21.2
	Дунд бизнес эрхлэгч	32.6	43.5	6.5	17.4
Салбар чиглэл	Хөдөө аж ахуй	21.3	21.3	11.3	46.3
	Бөөн, жижиглэн худалдаа	28.2	22.6	12.9	36.3
	Боловсруулах үйлдвэрлэл	29.0	33.1	12.4	25.5
	ХоРеКа	29.1	27.6	16.5	26.8
	Барилга, угсралт	27.6	31.9	11.2	29.3
	Тээвэр, агуулах	20.3	37.5	10.9	31.3
	Боловсрол	33.3	20.5	11.5	34.6
	Бусад	21.2	36.4	10.6	31.8
	Хариуцлагын хэлбэр	ХК	10.0	30.0	30.0
	ХХК	26.0	30.5	12.9	30.5
	Нөхөрлөл/Хоршоо	18.8	6.3	0.0	75.0
	Хувиараа бизнес эрхлэгч	30.3	22.5	11.2	36.0
	Сургалтын байгууллага, ТББ	44.4	19.4	8.3	27.8

Тохирох ур чадвартай ажилтан олоход хүндрэл бэрхшээл тохиолддог гэж хариулсан 545 жижиг дунд бизнес эрхлэгчдэд ихэвчлэн ямар төрлийн хүндрэл бэрхшээл тохиолддог талаарх үр дүнг дараах зургаас үзнэ үү.

Зураг 42. Тохирох ур чадвартай ажилтныг олоход тулгардаг хүндрэл бэрхшээлүүд



Жижиг дунд бизнес эрхлэгчдэд тохирох ур чадвартай ажилтныг олоход тулгардаг хүндрэл бэрхшээлүүдийн дийлэнх нь ажиллах хүчний ур чадвар, мэдлэгтэй холбоотой байсан бол цалин болон ажлын нөхцөлтэй холбоотой бэрхшээл бага хувь эзэлж байлаа.

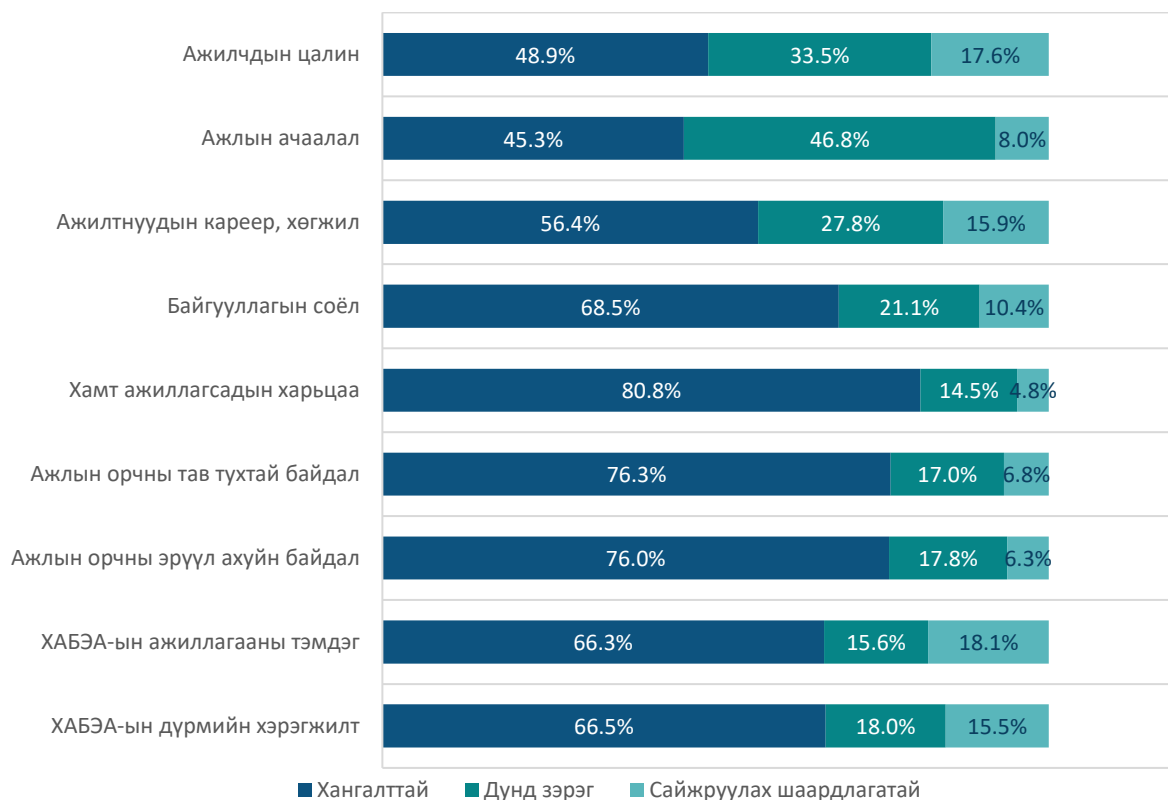
## ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ: АЖЛЫН БАЙРНЫ НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

“Жижиг дунд бизнесийн ажил эрхлэлтийн өнөөгийн байдал” судалгааны зорилтын дагуу ажлын байрны нөхцөл байдлыг судалж дөрөвдүгээр бүлэгт авч үзлээ.

### 4.1 ЖДБ-ИЙН АЖЛЫН БАЙРНЫ НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

Судалгаанд ихэвчлэн жижиг дунд бизнесүүдийн удирдах албан тушаалтнууд төлөөлөн оролцсон бөгөөд өөрийн байгууллагын ажлын байрны нөхцөл байдлыг ижил төрлийн үйл ажиллагаа явуулдаг бусад байгууллагуудтай харьцуулан хангалттай, дунд зэрэг, сайжруулах шаардлагатай гэсэн хариултын хүрээнд үнэлсэн. Үр дүнг дараах зургаас үзнэ үү.

Зураг 43. Ажлын байрны нөхцөл байдал, хувиар



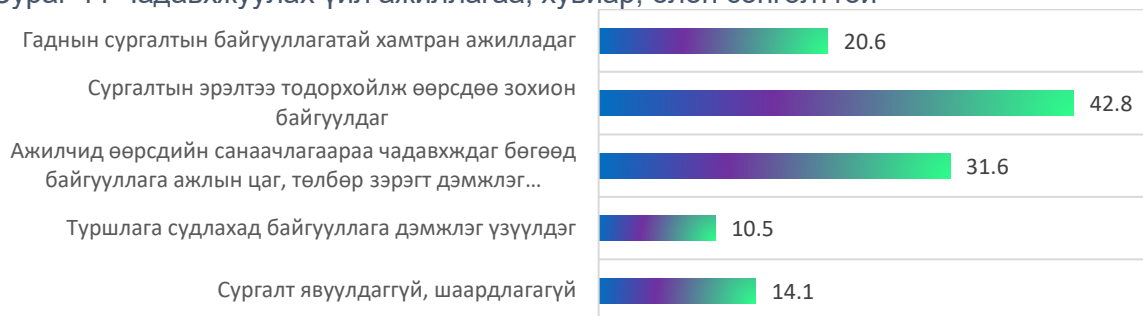
Судалгаанд оролцогчдын 70-80 хувь нь ажлын байрны тав тух, эрүүл ахуйн байдал, байгууллагын соёл, хамт ажиллагсдын харилцааг хангалттай хэмээн үнэлсэн бол зөвхөн тал хувь нь өөрсдийн байгууллагын ажлын ачаалал, ажилчдын цалинг хангалттай хэмээн үнэлжээ. Харин хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тэмдгүүдийг байршуулах, дүрмийн хэрэгжилт, ажилтнуудын цалин, карьер хөгжлийг сайжруулах шаардлагатай ажлын байрны нөхцөлүүдээр

нэрлэжээ. Дээрх үр дүнг бизнесийн төрлөөр, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр дэлгэрэнгүй үзэх бол хавсралтаас харна уу.

## 4.2 ЖДБ-ИЙН АЖИЛТНУУДАА ЧАДАВХЖУУЛАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА БА СУРГАЛТ

Жижиг дунд бизнест ажилладаг ажилтнуудын мэдлэг, ур чадварыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн чадавхжуулах үйл ажиллагаа хэрхэн явагддаг талаар судалгаанд оролцогчдоос тодруулсныг дараах зургаас үзнэ үү.

Зураг 44 Чадавхжуулах үйл ажиллагаа, хувиар, олон сонголттой



Судалгаанд хамрагдсан 800 жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийн 42.8 хувь нь дотоод нөөц бололцоондоо тулгуурлан ажилчдаа сургаж чадавхжуулдаг бол 20.6 хувь нь сургалтын байгууллагаас явуулдаг сургалтад ажилтнууддаа хамруулдаг байна. Мөн оролцогчдын 31.6 хувь нь ажилтнууд өөрсдийн санаачилгаар чадавхждаг, 14.1 хувь нь сургалт явуулах шаардлагагүй байдаг хэмээн хариулжээ.

Энэхүү судалгаанд хамрагдсан жижиг дунд бизнес эрхлэгчдээс чадавхжуулах үйл ажиллагааны хүрээнд ямар төрлийн сургалтыг зохион байгуулдаг эсвэл сургалтад хамрагддаг талаар асуусан бөгөөд үр дүнг Зураг 45-д харууллаа.

Зураг 45. Сургалтын төрлүүд, хувиар



Судалгаанд хамрагдсан 800 жижиг дунд бизнесийн 34.6 хувь нь дотоод сургалт явуулдаггүй хэмээсэн бол 64.6 хувь нь сургалтын байгууллагуудаас явуулдаг сургалтад хамрагддаггүй гэжээ.

Мөн жижиг дунд бизнесийн байгууллагуудаас дадлагажуулах сургалт, мэргэжил дээшлүүлэх сургалт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн сургалт, хувь хүний хөгжлийн сургалт зэрэг сургалтуудыг 2020 оны байдлаар нийт удаа, хэдэн цаг хийгдсэнийг тодруулсан юм. Үр дүнг дунджаар тооцсоныг Хүснэгт 21-ээс үзнэ үү.

Хүснэгт 21. Сургалтын тоо, цаг, сургалтын төрлөөр, тоогоор

Сургалтын төрөл	Нийт тоо	Нийт цаг
Шинэ ажлын байранд мэргэшүүлэх сургалт	3	37
Мэргэжил дээшлүүлэх сургалт	1	10
Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй	18	14
Хувь хүн хөгжлийн сургалт	3	12

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд 2020 оны байдлаар дунджаар богино хугацаанд үргэлжилдэг хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн сургалтыг хамгийн их зохион байгуулдаг бол шинэ ажлын байранд мэргэшүүлэх сургалт нь урт хугацаанд үргэлжилдэг байна. Мөн жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийн хувьд сургалттай холбоотой ямар хүндрэл бэрхшээл тохиолддог талаар дараах зургаас харна уу.

Зураг 46. Сургалттай холбоотой тохиолддог хүндрэл бэрхшээлүүд, хувиар



Судалгаанд оролцогчдын 19.3 гаднаас сургалт авахад өндөр өртөгтэй хэмээсэн бол 16.1 хувь нь ажилтнууд тогтвортой ажилладаггүй учир сургалтын зардлыг илүү зардал гэж үздэг байна. Харин 14.3 хувь нь тохирсон сургалт олоход төвөгтэй, 11.1 хувь нь сургалт нь үр дүн багатай байдаг гэжээ. Мөн оролцогчдын 10.9 хувь нь сургалт явуулдаггүй ба 32 хувь нь сургалттай холбоотой хүндрэл бэрхшээл тулгардаггүй гэж хариулсан байна.

## ДҮГНЭЛТ

“Жижиг дунд бизнесийн ажил эрхлэлтийн өнөөгийн байдал” судалгаанд Улаанбаатар хотын төвийн 6 дүүргийн 8 салбар чиглэлийн 800 жижиг дунд бизнес эрхлэгчид хамрагдсанаас барилга угсралт, боловсруулах үйлдвэр, тээврийн үйлчилгээ эрхэлдэг компаниуд нь илүү олон ажлын байрыг бий болгодог байна. Судалгаанд хамрагдсан жижиг дунд бизнесүүдийн дийлэнх нь ажилтнууддаа тогтмол цалин дээр тодорхой хэмжээний нэмэгдэл урамшуулал олгодог хэдий ч хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, нийгмийн даатгалд хамруулах тал дээр цаашид сайжруулах шаардлагатай байв. Мөн тэдгээр жижиг дунд бизнесүүдэд ажилладаг ажилтнуудын дийлэнх хувь нь 26-45 насны, дээд боловсролтой, тухайн байгууллагад 2 болон түүнээс олон жил тогтвортой ажилласан, 500.000-1.000.000 төгрөгийн цалин авдаг онцлогтой байв. Харин удирдах албан тушаалтай ажилтны хувьд эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын тоо ойролцоо байсан бол захиргааны албан тушаалтны хувьд эмэгтэйчүүд, үйлдвэр үйлчилгээний албан тушаалтны хувьд эрэгтэй ажилтнууд тус тус зонхилж байна.

Жижиг дунд бизнесийн салбарын ажил эрхлэлтэд тулгамддаг асуудлууд гэвэл хөрөнгө санхүү дутмаг учир цалингийн хэмжээ бага байх, цагтаа цалингаа тавьдаггүй, ажлын байрны нөхцөл байдлаас(байршил хол, ажиллах орчны таагүй үнэр гэх мэт) шалтгаалан тогтвортой ажилладаггүй, тохирох ур чадвартай ажилтныг олж ажилд авах мөн шинэ ажилтнаа удаан хугацаанд дадлагажуулж сургаж авах байв. Ихэнх жижиг дунд бизнесийнхний хувьд ажилтнуудынхаа мэдлэг, ур чадварыг тодорхой хэмжээгээр сайжруулахад анхаарал хандуулдаг байсан бөгөөд хувь хүний хөгжлийн сургалтыг хамгийн ихээр зохион байгуулдаг байв.

Ажил эрхлэлтэд улирлын нөлөө хамгийн өндөр байдаг салбарууд нь барилга угсралт болон хөдөө аж ахуйн салбар байлаа. Судалгаанд хамрагдсан жижиг дунд бизнесүүдийн дөрөвний нэг нь улирлаас шалтгаалж ажилтнуудынхаа тоог нэмж эсвэл бууруулдаг байв. Тэдгээр жижиг дунд бизнесүүдийн дийлэнх нь зуны улиралд ажилтны тоогоо нэмэгдүүлж өвлийн улиралд ажилтны тоогоо бууруулдаг байна.

Жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийн хувьд сонин, фейсбүүк болон бусад интернэтэд суурилсан зар болон танилын хүрээгээрээ ихэвчлэн шинэ ажилтан авдаг боловч тохирох ур чадвартай ажилтныг олоход багагүй хэмжээний хүндрэл бэрхшээл учирдаг ажээ. Ажлын байрны шилжих хөдөлгөөн хамгийн ихтэй салбарууд нь барилга угсралт, тээвэр агуулахын салбарынхан байв. Ажлаас гардаг хамгийн түгээмэл шалтгаан нь цалин, ажлын ачаалал, ажлын байрны тав тух гэх мэт ажлын нөхцөл байдлаас болж өөр нөхцөл сайтай ажилд шилжин орох байсан.

Цар тахлын жижиг дунд бизнест үзүүлж буй нөлөөг судлах нь энэхүү судалгааны нэг хэсэг байсан бөгөөд цар тахлын эсрэг авч буй үйл ажиллагаанууд нь жижиг дунд бизнесүүдийн орлогыг ихээхэн буурахад нөлөөлж цаашлаад зарим жижиг дунд бизнес эрхлэгчид цомхотгол явуулсан байлаа. Боловсруулах үйлдвэр, хорека салбарын жижиг дунд бизнесүүд ажилтнуудаа цомхотгосон бөгөөд дийлэнх нь цар тахал болон санхүүгийн хомсдол үүссэнээс болжээ. Цар тахлаас шалтгаалан жижиг дунд бизнес эрхлэгчдэд ажлын байраа хадгалж үлдэх нь хамгийн том асуудал болоод байна. 2020 оны эхний 9 сарын байдлаар цар тахлаас сэргийлэхээр төр засгаас авч хэрэгжүүлсэн хилийн хорио, түр зогсолт гэх мэт арга хэмжээнүүд нь бизнес эрхлэгчдийн орлого буурах, цаашлаад жижиг дунд үйлдвэрлэл үйлчилгээний салбар цөөрөх, ажлын байрны тоо хумигдах байдлын эхлэлийг тавьжээ. Гэтэл энэ оны 11 сарын 10-нд цар тахлын халдварыг дотооддоо алдаж хөл хорио тогтоосноос хойш нэг сарын хугацаа өнгөрсөн байна. Энэ байдал хэдий хүртэл үргэлжлэх нь тодорхойгүй байгаа тул жижиг дунд бизнесүүдийн хөрөнгө орлого, зээлийн байдалд дүн шинжилгээ хийж тусгайлсан арга хэмжээнүүдийг шуурхай авахгүй бол Монгол улсын ядуурлын түвшин хурдацтай нэмэгдэх аюул нүүрлээд байна. Учир нь жижиг дунд бизнесийн ажил эрхлэлтийн онцлог нь ажилгүйдлийг бууруулахад багагүй хэмжээгээр оролцдог мөн ажиллах хүчний тодорхой хэсэг нь дээд боловсролгүй, том компаниудад ажилд орох боломжгүй ур чадвартай ажилчдаас бүрддэг юм.



## САНАЛ

- Жижиг дунд бизнес эрхлэгчдэд тохиолдож буй гол бэрхшээл нь ажилтнуудын мэдлэг ур чадвар дутагдах, удаан хугацаанд сургах, тохирох ур чадвартай ажилтныг олох, байсан учир ТМС, коллеж, их, дээд сургууль гэх мэт мэргэжлийн боловсрол олгодог байгууллагуудын сургалтын хөтөлбөр, чанарт холбогдох эрх бүхий байгууллагын анхаарлыг хандуулах нь зүйтэй.
- Дээрх сургалтын байгууллагуудад суралцаж буй төгсөх ангийн оюутнуудыг ажлын байран дээр мэргэшүүлэх сургалтыг явуулах тал дээр жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийн санаачилгыг нэмэгдүүлж тохирох ур чадвартай ажиллах хүчний хомсдолыг багасгах тал дээр анхаарах боломжтой юм.
- Жижиг дунд бизнес эрхлэгчид ажилтнуудын хөдөлмөрийн хөлсийг дундаж цалингийн хэмжээнд нийцүүлэх тал дээр анхаарч өрсөлдөхүйц байх тал дээр уриалсан нөлөөллийн үйл ажиллагааг зохион байгуулахад анхаарч ажиллах шаардлагатай байна.
- Жижиг дунд бизнес эрхлэгчид ажилтнуудтайгаа хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, нийгмийн даатгалын шимтгэлийг төлөх тал дээр хангалттай анхаарал хандуулдаггүй нь ажлын байрны шилжилт хөдөлгөөний нэг шалтгаан байх магадлалтай тул энэ тал дээр анхаарах шаардлагатай.
- Жижиг дунд бизнесүүдэд хөнгөлөлттэй зээл олгож энэ цаг үеийг давахад болон дахин үйл ажиллагаа явуулахад нь дэмжлэг үзүүлж эргэлтийн хөрөнгө бүрдүүлэхэд төрийн зүгээс дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай.
- Энэхүү судалгааг тодорхой хугацааны дараа дахин нэг удаа хийх хэрэгтэй байна. Учир нь энэ удаад цар тахлыг дотооддоо алдахаас өмнөх буюу 2020 оны эхний 9 сарын байдлаарх мэдээллийг цуглуулж дүн шинжилгээ хийсэн. Харин судалгаанд хамрагдсан жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийг тодорхой хугацааны дараа дахин судалгаанд хамруулснаар жижиг дунд бизнесийн ажил эрхлэлтэд ямар өөрчлөлт нэмж гарсныг судлах боломжтой болох юм. Ингэснээр цар тахал нь жижиг дунд бизнесийн ажил эрхлэлтэд ямар өөрчлөлтийг авчирсан, жижиг дунд бизнесүүд цар тахлын сорилтыг хэрхэн даван туулсан, цаашид ямар арга хэмжээг авбал ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх боломжтой байна вэ гэх мэт олон асуудлуудыг судлах боломжтой болох юм.

## ХАВСРАЛТ

*Хүснэгт 22. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг эсэх, хувиар, салбар чиглэлээр*

	Үндсэн ажилтан					Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаггүй
	1-30 хувь	31-60 хувь	61-80 хувь	81-99 хувь	100 хувь	
Хөдөө аж ахуй	0.0	1.3	2.5	0.0	91.3	5.0
Бөөн, жижиглэн худалдаа	0.0	0.0	4.0	1.6	78.2	16.1
Боловсруулах үйлдвэрлэл	1.4	1.4	0.7	1.4	80.7	14.5
ХоРеКа	2.4	2.4	1.6	0.8	80.3	12.6
Барилга, угсралт	0.9	0.0	2.6	0.9	93.1	2.6
Тээвэр, агуулах	0.0	0.0	0.0	1.6	90.6	7.8
Боловсрол	1.3	0.0	0.0	0.0	94.9	3.8
Бусад	0.0	3.0	1.5	0.0	90.9	4.5
	<b>Түр ажилтан</b>					
Хөдөө аж ахуй	5.6	0.0	0.0	0.0	72.2	22.2
Бөөн, жижиглэн худалдаа	0.0	0.0	3.3	0.0	43.3	53.3
Боловсруулах үйлдвэрлэл	4.3	4.3	2.1	0.0	44.7	44.7
ХоРеКа	3.3	6.7	0.0	0.0	53.3	36.7
Барилга, угсралт	6.7	0.0	0.0	0.0	33.3	60.0
Тээвэр, агуулах	20.0	0.0	0.0	0.0	60.0	20.0
Боловсрол	0.0	0.0	0.0	0.0	92.3	7.7
Бусад	18.2	0.0	0.0	0.0	45.5	36.4

*Хүснэгт 23. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг эсэх, хувиар, салбар чиглэлээр*

	Үндсэн ажилтан					Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаггүй
	1-30 хувь	31-60 хувь	61-80 хувь	81-99 хувь	100 хувь	
ХК	0.0	0.0	0.0	0.0	80.0	20.0
ХХК	0.8	0.9	2.0	0.9	88.9	6.5
Нөхөрлөл/Хоршоо	0.0	6.3	0.0	0.0	87.5	6.3
Хувиараа бизнес эрхлэгч	1.1	1.1	1.1	1.1	62.9	32.6
Сургалтын байгууллага, ТББ	2.8	0.0	0.0	0.0	94.4	2.8
	<b>Түр ажилтан</b>					
ХК	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
ХХК	4.3	2.2	1.4	0.0	52.2	39.9
Нөхөрлөл/Хоршоо	25.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0
Хувиараа бизнес эрхлэгч	5.3	5.3	0.0	0.0	31.6	57.9
Сургалтын байгууллага, ТББ	0.0	0.0	0.0	0.0	83.3	16.7

Хүснэгт 24. 2019 онд ажлаас гарсан ажилтнуудын тоо, хувиар

		1-5 ажилтан гарсан	6-10 ажилтан гарсан	11- 19 ажилтан гарсан	20-30 ажилтан гарсан	31-50 ажилтан гарсан	51-100 ажилтан гарсан	Ажлаас гарсан ажилтан байхгүй
Бизнесийн төрөл	Бичил үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгч	32.2	3.9	1.8	0.2	0.0	0.0	61.9
	Жижиг үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгч	36.7	8.1	3.4	2.0	1.3	1.3	47.1
	Дунд үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгч	17.4	8.7	6.5	13.0	4.3	6.5	43.5
Салбар чиглэл	Хөдөө аж ахуй	23.8	6.3	3.8	1.3	0.0	0.0	65.0
	Бөөн, жижиглэн худалдаа	32.3	4.8	1.6	0.8	0.0	0.0	60.5
	Боловсруулах үйлдвэрлэл	29.7	8.3	1.4	1.4	0.7	0.0	58.6
	ХоРеКа	37.8	5.5	1.6	1.6	1.6	0.8	51.2
	Барилга, угсралт	39.7	1.7	3.4	4.3	0.9	2.6	47.4
	Тээвэр, агуулах	28.1	7.8	7.8	0.0	3.1	4.7	48.4
	Боловсрол	41.0	5.1	0.0	0.0	0.0	0.0	53.8
	Бусад	27.3	7.6	4.5	3.0	0.0	0.0	57.6
Хариуцлагын хэлбэр	ХК	40.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	ХХК	33.0	6.6	2.9	2.0	0.9	1.1	53.5
	Нөхөрлөл/Хоршоо	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0
	ХБЭ	33.7	2.2	1.1	0.0	0.0	0.0	62.9
	Сургалтын байгууллага, ТББ	33.3	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0	63.9

Хүснэгт 25. 2020 онд ажлаас гарсан ажилтнуудын тоо, хувиар

		1-5 ажилтан гарсан	6-10 ажилтан гарсан	11- 19 ажилтан гарсан	20-30 ажилтан гарсан	31-50 ажилтан гарсан	51-100 ажилтан гарсан	Ажлаас гарсан ажилтан байхгүй
Бизнесийн төрөл	Бичил үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгч	29.3	2.8	0.7	1.1	0.0	0.0	66.1
	Жижиг үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгч	41.8	7.4	2.0	1.0	1.0	0.3	46.5
	Дунд үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгч	15.2	8.7	4.3	13.0	2.2	6.5	50.0
Салбар чиглэл	Хөдөө аж ахуй	22.5	1.3	2.5	3.8	1.3	0.0	68.8
	Бөөн, жижиглэн худалдаа	33.9	6.5	0.8	1.6	0.0	0.0	57.3
	Боловсруулах үйлдвэрлэл	32.4	6.2	0.7	3.4	0.0	0.0	57.2
	ХоРеКа	33.9	4.7	0.8	1.6	0.0	0.8	58.3
	Барилга, угсралт	36.2	8.6	1.7	1.7	1.7	1.7	48.3
	Тээвэр, агуулах	18.8	3.1	1.6	0.0	1.6	1.6	73.4
	Боловсрол	47.4	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	Бусад	36.4	1.5	4.5	0.0	0.0	0.0	57.6
Хариуцлагын хэлбэр	ХК	60.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	30.0
	ХХК	32.4	5.7	1.5	2.2	0.6	0.6	57.0
	Нөхөрлөл/Хоршоо	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	93.8
	ХБЭ	37.1	1.1	1.1	0.0	0.0	0.0	60.7

	Сургалтын байгууллага, ТББ	41.7	0.0	0.0	0.0	0.0%	0.0	58.3
--	----------------------------	------	-----	-----	-----	------	-----	------

Хүснэгт 26. Цомхотгосон шалтгаан, хувиар, салбар чиглэлээр, хариуцлагын хэлбэрээр

		Үйл ажиллагааны хэлбэрээ өөрчилсөн	Санхүүгийн хомсдол үүссэн	Ажлын арга барил, технологийн шинэчлэл хийсэн	Тухайн хэсгийн үйл ажиллагааг зогсоосон	Байгууллагын бүтэц зохион байгуулалтыг өөрчилсөн	Ажлын байрны шаардлагад нийцэхгүй байгаа	Цар тахлаас болж цомхотгосон
<b>Салбар чиглэл</b>	Хөдөө аж ахуй	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	Бөөн, жижиглэн худалдаа	7.7	23.1	0.0	23.1	7.7	7.7	30.8
	Боловсруулах үйлдвэрлэл	6.3	31.3	6.3	6.3	6.3	6.3	37.5
	ХоРеКа	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	16.7	33.3
	Барилга, угсралт	0.0	55.6	0.0	0.0	22.2	22.2	0.0
	Тээвэр, агуулах	0.0	50.0	0.0	16.7	0.0	0.0	33.3
	Боловсрол	9.1	54.5	0.0	9.1	0.0	9.1	18.2
	Бусад	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7
<b>Хариуцлагын хэлбэр</b>	ХК	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	ХХК	12.1	39.7	3.4	10.3	6.9	6.9	20.7
	Нөхөрлөл /Хоршоо	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	Хувиараа бизнес эрхлэгч	9.1	36.4	0.0	0.0	0.0	27.3	27.3
	Сургалтын байгууллага, ТББ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

Хүснэгт 27. Ажилчдын цалин, ажлын ачаалал, хувиар

		Ажилчдын цалин			Ажлын ачаалал		
		Хангалттай	Дунд зэрэг	Сайжруулах шаардлагатай	Хангалттай	Дунд зэрэг	Сайжруулах шаардлагатай
Бизнесийн төрөл	Бичил бизнес эрхлэгч	46.2	35.0	18.8	43.3	49.5	7.2
	Жижиг бизнес эрхлэгч	50.2	32.7	17.2	48.1	42.8	9.1
	Дунд бизнес эрхлэгч	67.4	23.9	8.7	45.7	45.7	8.7
Салбар чиглэл	Хөдөө аж ахуй	45.0	37.5	17.5	37.5	56.3	6.3
	Бөөн, жижиглэн худалдаа	50.0	33.9	16.1	41.9	50.8	7.3
	Боловсруулах үйлдвэрлэл	48.3	31.7	20.0	47.6	45.5	6.9
	ХоРеКа	54.3	33.1	12.6	37.0%	52.8	10.2
	Барилга, угсралт	40.5	41.4	18.1	43.1	41.4	15.5

	Тээвэр, агуулах	53.1	26.6	20.3	42.2	51.6	6.3
	Боловсрол	51.3	32.1	16.7	64.1	30.8	5.1
	Бусад	50.0	27.3	22.7	56.1	42.4	1.5
Хариуцлагын хэлбэр	ХК	30.0	70.0	0.0	40.0	20.0	40.0
	ХХК	48.1	34.4	17.6	45.1	47.1	7.7
	Нөхөрлөл/Хоршоо	68.8	18.8	12.5	25.0	62.5	12.5
	ХБЭ	53.9	28.1	18.0	39.3	52.8	7.9
	Сургалтын байгууллага, ТББ	47.2	27.8	25.0	72.2	25.0	2.8

*Хүснэгт 28. Ажилтнуудын карьер хөгжил, ажлын орчны тав тухтай байдал, хувиар*

		Ажилтнуудын карьер, хөгжил			Ажлын орчны тав тухтай байдал		
		Хангалттай	Дунд зэрэг	Сайжруулах шаардлагатай	Хангалттай	Дунд зэрэг	Сайжруулах шаардлагатай
Бизнесийн төрөл	Бичил бизнес эрхлэгч	56.5	27.8	15.8	74.4	18.4	7.2
	Жижиг бизнес эрхлэгч	54.2	28.6	17.2	79.1	14.5	6.4
	Дунд бизнес эрхлэгч	69.6	21.7	8.7	76.1	19.6	4.3
Салбар чиглэл	Хөдөө аж ахуй	43.8	38.8	17.5	65.0	27.5	7.5
	Бөөн, жижиглэн худалдаа	54.0	33.1	12.9	76.6	16.1	7.3
	Боловсруулах үйлдвэрлэл	55.2	26.9	17.9	71.7	17.9	10.3
	ХоРеКа	59.8	22.8	17.3	84.3	10.2	5.5
	Барилга, угсралт	53.4	30.2	16.4	69.0	22.4	8.6
	Тээвэр, агуулах	40.6	37.5	21.9	76.6	18.8	4.7
	Боловсрол	76.9	11.5	11.5	87.2	10.3	2.6
	Бусад	68.2	21.2	10.6	83.3	13.6	3.0
Хариуцлагын хэлбэр	ХК	20.0	40.0	40.0	70.0	30.0	0.0
	ХХК	57.8	27.7	14.5	76.6	16.5	6.9
	Нөхөрлөл/Хоршоо	18.8	50.0	31.3	43.8	50.0	6.3
	ХБЭ	49.4	29.2	21.3	74.2	18.0	7.9
	Сургалтын байгууллага, ТББ	75.0	11.1	13.9	91.7	5.6	2.8

*Хүснэгт 29. Байгууллагын соёл, хамт ажиллагсдын харьцаа, хувиар*

		Байгууллагын соёл			Хамт ажиллагсдын харьцаа		
		Хангалттай	Дунд зэрэг	Сайжруулах шаардлагатай	Хангалттай	Дунд зэрэг	Сайжруулах шаардлагатай
Бизнесийн төрөл	Бичил бизнес эрхлэгч	69.1	22.1	8.8	81.8	14.4	3.7
	Жижиг бизнес эрхлэгч	67.0	20.2	12.8	79.1	13.8	7.1
	Дунд бизнес эрхлэгч	71.7	17.4	10.9	80.4	19.6	0.0
Салбар чиглэл	Хөдөө аж ахуй	53.8	35.0	11.3	78.8	20.0	1.3
	Бөөн, жижиглэн худалдаа	73.4	18.5	8.1	79.8	15.3	4.8
	Боловсруулах үйлдвэрлэл	63.4	20.7	15.9	78.6	13.1	8.3

	ХоРеКа	76.4	16.5	7.1	82.7	13.4	3.9
	Барилга, угсралт	59.5	25.0	15.5	76.7	17.2	6.0
	Тээвэр, агуулах	59.4	29.7	10.9	78.1	15.6	6.3
	Боловсрол	84.6	10.3	5.1	87.2	10.3	2.6
	Бусад	78.8	16.7	4.5	87.9	10.6	1.5
Хариуцлагын хэлбэр	ХК	60.0	40.0	0.0	70.0	20.0	10.0
	ХХК	67.6	21.7	10.6	81.5	13.9	4.6
	Нөхөрлөл/Хоршоо	43.8	37.5	18.8	50.0	43.8	6.3
	ХБЭ	74.2	15.7	10.1	77.5	15.7	6.7
	Сургалтын байгууллага, ТББ	83.3	11.1	5.6	91.7	8.3	0.0

Хүснэгт 30. Ажлын орчны эрүүл ахуй, ХАБЭА-н тэмдэг, ХАБЭА-н дүрмийн хэрэгжилт, хувиар

		Ажлын орчны эрүүл ахуйн байдал			ХАБЭА-ын ажиллагааны тэмдэг			ХАБЭА-ын дүрмийн хэрэгжилт		
		Хангалттай	Дунд зэрэг	Сайжруулах шаардлагатай	Хангалттай	Дунд зэрэг	Сайжруулах шаардлагатай	Хангалттай	Дунд зэрэг	Сайжруулах шаардлагатай
Бизнесийн төрөл	Бичил бизнес эрхлэгч	73.7	19.5	6.8	61.5	17.9	20.6	62.8	19.5%	17.7
	Жижиг бизнес эрхлэгч	79.1	14.8	6.1	71.0	11.8	17.2	69.4	16.2	14.5
	Дунд бизнес эрхлэгч	78.3	19.6	2.2	82.6	17.4	0.0	84.8	15.2	0.0
Салбар чиглэл	Хөдөө аж ахуй	61.3	35.0	3.8	60.0	23.8	16.3	58.8	27.5	13.8
	Бөөн, жижиглэн худалдаа	78.2	13.7	8.1	60.5	16.1	23.4	58.1	21.0	21.0
	Боловсруулах үйлдвэрлэл	65.5	25.5	9.0	57.9	17.2	24.8	59.3	20.7	20.0
	ХоРеКа	86.6	9.4	3.9	70.9	14.2	15.0	66.1	19.7	14.2
	Барилга, угсралт	67.2	21.6	11.2	76.7	10.3	12.9	74.1	13.8	12.1
	Тээвэр, агуулах	76.6	18.8	4.7	65.6	18.8	15.6	73.4	15.6	10.9
	Боловсрол	91.0	5.1	3.8	76.9	9.0	14.1	78.2	9.0	12.8
	Бусад	89.4	10.6	0.0	63.6	18.2	18.2	74.2	12.1	13.6
Хариуцлагын хэлбэр	ХК	50.0	20.0	30.0	50.0	20.0	30.0	40.0	40.0	20.0
	ХХК	77.0	17.4	5.5	67.3	14.6	18.0	67.8	16.8	15.4
	Нөхөрлөл/Хоршоо	31.3	62.5	6.3	50.0	37.5	12.5	43.8	50.0	6.3
	ХБЭ	73.0	16.9	10.1	58.4	20.2	21.3	59.6	21.3	19.1
	Сургалтын байгууллага, ТББ	91.7	5.6	2.8	77.8	11.1	11.1	77.8	11.1	11.1