



ҮНДЭСНИЙ
СТАТИСТИКИЙН
ХОРОО



ДЭЛХИЙН БАНК
ОУСБХБ-ОУХА | ДЭЛХИЙН БАНК ГРУПП



ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ

АЖИЛГҮЙДЛИЙН ХУВЬСАЛ ӨӨРЧЛӨЛТ 2020

ХӨДӨЛМӨРИЙН ДУТУУ АШИГЛАЛТЫН
2020 ОНЫ СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН





ҮНДЭСНИЙ
СТАТИСТИКИЙН
ХОРОО



ДЭЛХИЙН БАНК
ОУСБХБ-ОУХА | ДЭЛХИЙН БАНК ГРУПП



ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ

АЖИЛГҮЙДЛИЙН ХУВЬСАЛ ӨӨРЧЛӨЛТ – 2020

ХӨДӨЛМӨРИЙН ДУТУУ АШИГЛАЛТЫН
2020 ОНЫ СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

2022 он

СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН ХЯНАСАН:

Б.БАТДАВАА	ҮСХ-ны дарга
Э.ЭРДЭНЭСАН	ҮСХ-ны Нийгмийн статистикийн газрын даргын албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч
М.ОЮУНЦЭЦЭГ	ҮСХ-ны Нийгмийн статистикийн газрын ӨССХ-ийн дарга
С.ДАМБИЙ	ХНХЯ, Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга
Б.АЛТАНТУЛГА	ХНХЯ, Хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын байрыг дэмжих хэлтсийн дарга




СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН БИЧСЭН:

КАРОЛА ГРУЕН	ДБ, Олон улсын зөвлөх
--------------	-----------------------

ТӨСЛИЙН ЗОХИЦУУЛАГЧ:

Н.МОНГОЛМАА	ДБ, Нийгмийн хамгааллын ахлах мэргэжилтэн
Ө.ЦОГЗОЛМАА	ХЭДТөсөл, хяналт шинжилгээ, үнэлгээний ажилтан
Э.ГАНТУЯА	ҮСХ-ны НСГ-ын ӨССХ-ийн ахлах статистикч

МОНГОЛ УЛСЫН ҮНДЭСНИЙ СТАТИСТИКИЙН ХОРОО

-  Монгол Улс, Улаанбаатар хот
Сүхбаатар дүүрэг, Бага тойруу
Засгийн газрын III байр
-  976-11-326414
-  www.nso.mn, www.1212.mn
information@nso.mn

“Мөнхийн Үсэг” ХХК-д хэвлэв.

ӨМНӨХ ҮГ



Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий ассамблей нь 2015 онд бүх нийтийн, хүртээмжтэй, хуваагдал ялгаварлалгүй байх гол зарчмыг агуулсан 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийг баталж, хүн бүрийн амьдралыг сайжруулж, хөгжлийн гадна нэг ч хүнийг үлдээхгүйгээр томоохон өөрчлөлт хийхийг бүх улс орнуудад уриалсан.

Монгол Улсын төр засаг дэлхий нийтийн энэхүү уриалгад нэгдэн орж хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажилгүйдлийг бууруулахын төлөө тууштай ажиллаж байна.

Тогтвортой хөгжлийн наймдугаарт зорилго нь “Тогтвортой, хүртээмжтэй эдийн засгийн өсөлт, бүрэн, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлт, зохистой хөдөлмөрийг дэмжих”-д чиглэсэн. Энэхүү зорилтыг хэрэгжилтийг хянаж, үр дүнтэй хэрэгжүүлэх, цаашдын бодлого, хөтөлбөрийг боловсруулахад хөдөлмөрийн статистикийн талаарх бодитой тоо мэдээллийг олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн аргачлалын дагуу бий болгох, тооцох ажлыг Үндэсний Статистикийн хороо (ҮСХ) нь хуулиар хүлээсэн үүргийнхээ дагуу амжилттай хэрэгжүүлж байна.

Монгол Улсын Засгийн газар, Олон улсын хөгжлийн ассоциацийн хооронд 2017 онд байгуулсан гэрээний дагуу Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл”-ийг 2017-2022 онд хэрэгжүүлж байна. Энэхүү төслийн 2019-2021 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний 3.1.2-т Ажилгүйдэл, хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын судалгааг Үндэсний Статистикийн хорооны ажиллах хүчний судалгаанд нэмэлт модуль хэлбэрээр явуулах хүсэлт бүхий санаачилгыг тусгасан.

Иймд Үндэсний статистикийн хорооноос Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн бодит байдлыг илүү дэлгэрэнгүйгээр үнэлэх, ялангуяа ажилгүй хүн болон хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын үзүүлэлтүүдийн сүүлийн 24 сарын өөрчлөлт, урсгал хөдөлгөөний хэлбэлзлийн учир шалтгааныг үнэлэх зорилгоор “Ажилгүйдэл ба Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт”-ын модуль судалгааг Дэлхийн банкны техник, санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр амжилттай зохион байгууллаа.

Энэхүү судалгааг манай улсад анх удаа олон улсын аргачлалаар үндэсний хэмжээнд явуулахад техникийн туслалцаа үзүүлж, төслийг хэрэгжүүлэхэд хичээл зүтгэл гарган ажилласан Дэлхийн банкны зөвлөх Карола Груен танд талархал илэрхийлж байна.

Мөн судалгааг олон улсын жишгийн дагуу амжилттай зохион байгуулахад мэргэжлийн зөвлөгөө өгч, хамтран ажилласан ҮСХ-ны даргын болон арга зүйн байнгын зөвлөлийн гишүүд, судалгааг төв, орон нутагт зохион байгуулан явуулах, мэдээллийг цуглуулах, боловсруулах ажилд идэвхтэй оролцож ажилласан төв, орон нутгийн судалгааны багийн гишүүдэд талархал илэрхийлж, сайн сайхан бүхнийг хүсэн ерөөе.

Энэхүү судалгааны тайланд багсан мэдээллийг бодлого хөтөлбөр боловсруулах, шинжилгээ судалгаа хийхэд өргөнөөр ашиглах боломжтой гэдэгт итгэлтэй байна.

ҮНДЭСНИЙ СТАТИСТИКИЙН
ХОРООНЫ ДАРГА

Б.БАТДАВАА

ӨМНӨХ ҮГ



Монгол Улсын хөгжлийн бодлогын тэргүүлэх чиглэлийн зорилтын нэг бол хүн амын зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, өндөр мэдлэг, ур чадвартай ажиллах хүчний төлөвшил билээ.

Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого ‘Алсын хараа 2050’, Монгол Улсыг хөгжүүлэх 5 жилийн (2021-2025) Үндсэн чиглэл, Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрт нийгмийн тогтвортой хөгжлийг хангах хүрээнд хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, нийгмийн хамгааллыг сайжруулахад чиглэсэн зорилтууд туссан.

Сүүлийн жилүүдэд дэлхий нийтээр тархсан цар тахлын нөлөөгөөр эдийн засгийн өсөлт саарч, хөдөлмөр эрхлэх боломж хумигдсан явдал нь хүн амын хөдөлмөр эрхлэлт, амьжиргааны түвшинд сөргөөр нөлөөлж байна.

Манай улсын хөдөлмөрийн зах зээлд тулгамдаж буй эдийн засгийн идэвхгүй байдлын түвшин, залуучуудын ажилгүйдэл, албан бус хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг олон асуудлууд хөдөлмөрийн нийлүүлэлтийн дутагдалтай байдал буюу хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөрийн дутуу ашиглалттай холбоотой буурахгүй байна.

Үндэсний Статистикийн хороо, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас хамтран 2019 онд шинэчлэн баталсан аргачлалын дагуу ажиллах хүчийг өргөтгөсөн байдлаар тодорхойлж, ажиллагчид, ажилгүй хүн, ажиллах боломжтой боломжит ажиллах хүч болон бүрэн бус хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэдийг хамруулан тооцож байна.

Хөдөлмөрөө дутуу ашиглаж байгаа хүн амын хөдөлмөр эрхлэх хэрэгцээг хангах, мэдлэг, боловсрол, ур чадварыг нь дээшлүүлэх, ялангуяа манай орны ирээдүй 15-24 насны залуучуудад чиглэсэн ажилд шилжилтийг дэмжих бодлогын арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх зайлшгүй шаардлага байна.

Энэхүү хэрэгцээнд тулгуурлан Үндэсний статистикийн хороотой хамтран ажиллах хүчний хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтад нөлөөлж буй гол хүчин зүйлс, шалтгааныг тодруулах, үр дүнг бодлого, үйл ажиллагаанд тусган сайжруулахад дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор Дэлхийн банкны санхүүжилтээр хэрэгжүүлж байгаа ‘Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл’-ийн хүрээнд “Ажилгүйдэл ба хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт” судалгааг зохион байгууллаа.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл, дүн шинжилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулахад хамтарч ажилласан Үндэсний статистикийн хороо болон үнэтэй санал зөвлөмж өгсөн Дэлхийн банкны зөвлөх баг, зөвлөх Карола Груен нарт талархал илэрхийлье.

Энэхүү судалгаа нь хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн хэрэгцээг хангах, ажиллах хүчний ур чадварыг хөгжүүлэх, шилжилтийн үеийг даван гарахад нь залуучуудад дэмжлэг үзүүлэх бодлогын дүн шинжилгээний суурь мэдээлэл болж, судалгаа нотолгоонд суурилсан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэх чиглэлд бодитой дэмжлэг үзүүлнэ гэдэгт итгэлтэй байна.

Та бүхэн уг судалгааны үр дүнтэй танилцан, өөрсдийн ажилдаа ашиглана гэдэгт итгэж байна. Та бүгдэд ажлын өндөр амжилт хүсье.

ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН САЙД

А.АРИУНЗАЯА

АГУУЛГА

ӨМНӨХ ҮГ	3
АГУУЛГА.....	5
ХҮСНЭГТ, ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ.....	7
ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ	9
ХУРААНГУЙ	10
Тайланг бэлтгэх үндэслэл	10
Үндсэн үр дүн.....	12
ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ.....	16
Тайланг бэлтгэсэн тухай	16
Ажиллах хүчний судалгаа болон Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын судалгааны талаарх танилцуулга	16
Аргачлал, арга зүй.....	17
Судалгааны асуулгын хуудас.....	18
Судалгааны түүвэрлэлт	18
Цаашид Ажиллах хүчний судалгаагаар хөдөлмөр эрхлэлтийн өнгөрсөн хугацааны мэдээллийг цуглуулах.....	20
Ковид-19 цар тахлын үеийн мэдээлэл цуглуулалт	21

БҮЛЭГ 1. МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛ: ЗАРИМ

ОНЦЛОХ БАРИМТ

1.1. Ажиллах хүчний статистикийн шинэчлэгдсэн арга зүйн хүрээ	24
1.2. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн насны хүн амын эдийн засгийн идэвх	25
1.3. Хөдөлмөрийн зах зээлийн сорилтууд.....	27

БҮЛЭГ 2. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЭГҮЙ ХҮМҮҮСИЙН ТӨЛӨВ БАЙДАЛ

2.1. Хөдөлмөр эрхлээгүй шалтгаан	32
2.2. Сүүлийн ажлаас чөлөөлөгдсөнөөс хойш ажил хайсан хугацаа.....	37

БҮЛЭГ 3. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ХӨДӨЛГӨӨН, УРСГАЛЫН ДҮН

ШИНЖИЛГЭЭ

3.1. Төлөвөөс хараат байдал ба төлөв хоорондын шилжилт	41
3.2. Ажил хайгчдын хөдөлгөөн: ажил хайгчдын төлөвөөс гарах урсгал.....	44

БҮЛЭГ 4. АЖЛЫН ТАЛААРХ САНАА БОДОЛ, ХҮЛЭЭЛТ

49

БҮЛЭГ 5. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХЭД ТУЛГАРЧ БУЙ СААД БЭРХШЭЭЛ, ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ҮҮРЭГ	55
5.1. Ур чадварыг дээшлүүлэхэд хөрөнгө оруулах замаар ажил хайгчийн хөдөлмөр эрхлэлтийн боломжийг сайжруулах.....	57
5.2. Орлого дэмжих эх үүсвэрүүд.....	62
БҮЛЭГ 6. ҮНДСЭН ҮР ДҮН БОЛОН АЖИЛГҮЙДЛИЙГ БУУРУУЛАХ, ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХЭД ЧИГЛЭСЭН БОДЛОГЫН ХУВИЛБАРУУД.....	65
6.1. Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлд тулгарч буй сорилтууд: Үндсэн дүгнэлт	66
6.2. Монгол Улсад ажилгүйдлийг бууруулах, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлогын хувилбарууд.....	68
6.3. Судалгааны цаашдын чиглэл.....	73
НЭР ТОМЬЁО	74
АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ	77
СТАТИСТИКИЙН ХАВСРАЛТ.....	79
БОДЛОГЫН ХАВСРАЛТ.....	86
СУДАЛГААНЫ МАЯГТЫН ХАВСРАЛТ	90

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 3.1.	Хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв хооронд шилжих урсгал: 3 x 3 шилжилтийн матриц.....	40
Хүснэгт 3.2.	Ажил хайгчдын шилжилтийн коэффициент, шилжсэн төлөв, хүн амын бүлэг, хамрах хугацаагаар	45

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Схем 1.	Монгол Улсын хүн амын бүтэц.....	12
Зураг 1.1.	Шинэ аргачлалаарх хөдөлмөрийн насны хүн амын ажиллах хүчний статус....	24
Зураг 1.2.	Хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоо, 2020	26
Зураг 1.3.	Хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлтүүд, улирлын нөлөө	28
Зураг 1.4.	Хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүсийн бүтэц, улирлын тооцоо	28
Зураг 2.1.	Хөдөлмөр эрхлээгүй хүн ам, шалтгаанаар, хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөвөөр	33
Зураг 2.2.	Хөдөлмөр эрхлээгүй хүн ам, шалтгаан, хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв, хүн амын сонгосон бүлгээр.....	34
Зураг 2.3.	Хөдөлмөр эрхлээгүй хүн ам, шалтгаан, хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөвөөр ..	35
Зураг 2.4.	Хөдөлмөр эрхлээгүй хүн ам, шалтгаанаар, улирлаар.....	36
Зураг 2.5.	Ажил хайсан хугацаа, хүн амын бүлгээр	38
Зураг 2.6.	Үндэсний хэмжээний урт хугацааны ажилгүйдлийн түвшний стандарт хазайлт (нэгж хувиар).....	38
Зураг 2.7.	Хөдөлмөр эрхлээгүй хүн ам, сүүлийн ажлаас чөлөөлөгдсөнөөс хойших хугацаагаар, хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөвөөр	38
Зураг 3.1.	Төлөвөөс хараат байдлын түвшин, хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөвөөр, үргэлжлэх хугацаагаар	42
Зураг 3.2.	Тогтвортой байдлын түвшин, нөхөж судлах хугацаа 2018 оны 1-р сараас 2019 оны 11-р сар.....	43
Зураг 3.3.	Тогтвортой байдлын түвшин, нөхөж судлах хугацаа 2019 оны 1-р сараас 2020 оны 11-р сар	43
Зураг 3.4.	Төлөвөөс хараат байдлын түвшин, бүтэн цагаар ажиллагчид	44
Зураг 3.5.	Төлөвөөс хараат байдлын түвшин, ажил хайгчид	44
Зураг 3.6.	Улирлаас улиралд шилжих төлөвөөс хараат байдлын түвшин, хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөвөөр	46
Зураг 4.1.	Судалгаанд оролцогчдын боловсролын түвшин, хүсэж буй ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь шаардагдах ур чадвараар	53
Зураг 4.2.	Бодит цалин болон ажил хайгчдын хүсэж буй цалингийн тархалтын хэмжүүрүүд	53
Зураг 4.3.	Бодит болон ажилгүй хүмүүсийн хүсэж буй медиан/голч цалин, ур чадварын түшингээр.....	53
Зураг 4.4.	Бодит цалин болон ажилгүй хүмүүсийн хүсэж буй цалингийн хэмжээний хоорондох стандарт хазайлт: медиан/голч болон дундаж утга.....	53

Зураг 5.1.	Хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч буй саад бэрхшээл	56
Зураг 5.2.	Ажил хайж байгаа болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүмүүсийн зүгээс хүсэж буй хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагуудын үйлчилгээ.....	57
Зураг 5.3.	Хөдөлмөрийн зах зээлд хамгийн чухал гурван зөөлөн ур чадвар	59
Зураг 5.4.	Мэргэжил дээшлүүлэх болон шинээр мэргэжил эзэмшихэд бэлэн байгаа байдал, эзэмшсэн боловсролын түвшнээр.....	60
Зураг 5.5.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадварыг сайжруулахад шаардлагатай сургалтууд	60
Зураг 5.6.	Хамгийн чухалд тооцсон сургалтад хамрагдахдаа өөрөөсөө төлбөр гаргах хүсэлтэй эсэх	61
Зураг 5.7.	Хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүсийн орлогын дэмжлэгийн гол эх үүсвэр	63
Зураг 5.8.	Сүүлийн 12 сарын орлогын дэмжлэгийн эх үүсвэр (эхний сонголт)	63

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

ААНБ	АЖ АХУЙН НЭГЖ, БАЙГУУЛЛАГА
АХС	АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ СУДАЛГАА
БНТУ	БҮГД НАЙРАМДАХ ТУРК УЛС
ЕБС	ЕРӨНХИЙ БОЛОВСРОЛЫН СУРГУУЛЬ
МБСБ	МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОВСРОЛ СУРГАЛТЫН БАЙГУУЛЛАГА
ОУХБ	ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГА
ОУХС	ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН СТАТИСТИКЧ
ОХУ	ОРОСЫН ХОЛБООНЫ УЛС
ТАШН	ТҮҮВРИЙН АНХАН ШАТНЫ НЭГЖ
ТХШН	ТҮҮВРИЙН ХОЁР ДАХ ШАТНЫ НЭГЖ
ТХЭА	ТӨРИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН АЛБА
ТХЭҮА	ТӨРИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА
ҮСХ	ҮНДЭСНИЙ СТАТИСТИКИЙН ХОРОО
ХДАС	ХӨДӨЛМӨРИЙН ДУТУУ АШИГЛАЛТЫН СУДАЛГАА
ХНХА	ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ ХҮН АМ
ХНХЯ	ХӨДӨЛМӨР НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ
ЭЗХАХБ	ЭДИЙН ЗАСГИЙН ХАМТЫН АЖИЛЛАГАА, ХӨГЖЛИЙН БАЙГУУЛЛАГА

ХУРААНГУЙ

ТАЙЛАНГ БЭЛТГЭХ ҮНДЭСЛЭЛ

Монгол Улсын эдийн засаг өнгөрсөн хугацаанд тогтвортой өсөж, ядуурлыг бууруулах, хүн амын амьжиргааг сайжруулахад мэдэгдэхүйц хувь нэмэр оруулсан хэдий ч ажлын байрыг дорвитой нэмэгдүүлж чадаагүй байна. Зарим талаараа эмзэг байсан хэдий ч 2000-аад оны эхэн үеэс Монгол Улсын эдийн засгийн өсөлт эрчимжиж эхэлсэн. КОВИД-19 цар тахлын улмаас 2020 онд эдийн засгийн өсөлт 5 гаруй хувиар буурсан ч тун удалгүй сэргэж эхэлсэн бөгөөд 2021 онд урьдчилсан гүйцэтгэлээр ДНБ 1.4 хувийн өсөлттэй байна. Энэхүү өсөлтөд уул уурхайн салбарын өсөлт ихээхэн нөлөө үзүүлж байгаагийн зэрэгцээ ядуурлыг бууруулах, тэгш бус байдлыг сааруулахад уул уурхайн салбарын орлогын хуваарилалт тодорхой нөлөө үзүүлж байна.¹ Хэдийгээр эдийн засгийн үзүүлэлтүүд сайжирсан ч ажлын байрыг хангалттай нэмэгдүүлэхэд нөлөөлж чадаагүй байна.

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлд бүтцийн шинжтэй олон сорилт тулгарч байгаагийн зэрэгцээ цаг уурын нөхцөл байдал ч эдийн засгийн үйл ажиллагаа улирлаар хэлбэлзэх гол хүчин зүйл болж байна. Монгол Улс нь дэлхийн хамгийн бага хүн амын нягтралтай орнуудын нэг юм. Нийслэл Улаанбаатар хотод тус улсын хөдөлмөрийн насны нийт хүн амын бараг тал хувь нь амьдарч байна. Нийт ажиллах хүчний бараг 25 хувь нь 2020 оны байдлаар хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллаж байгаа нь ХАА-н салбарыг том салбар хэвээр байгааг илэрхийлж байна. Монгол Улс нь уур амьсгалын эрс тэс нөхцөл байдалтай төдийгүй агаарын хэм улирлаар асар их ялгаатай байдаг. Өвлийн улирлын хүнд нөхцөлөөс шалтгаалж ялангуяа барилга, хөдөө аж ахуй, уул уурхайн салбарын эдийн засгийн идэвхжил суларч байна. Хөдөө аж ахуй, барилгын салбаруудад болон худалдаа, боловсруулах үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны идэвхжилээс хамаарч жилийн хоёр, гуравдугаар улиралд түр болон тохиолдол (богино хугацааны)-ын ажлын байр илүү нэмэгдэх хандлага ажиглагдаж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлт улирлаас шалтгаалан хэлбэлзэж эдийн засгийн идэвхжил сулрах үеэр ажил хайгчид болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүн ам улам бүр нэмэгдэж байна. Ажилгүй хүний тоо ч мөн адил улирлын шинж чанартай байх төлөвтэй² байгаа хэдий ч сүүлийн үеийн (КОВИД-оос өмнөх) чиг хандлагаас ажиглахад жилийн 12 сарын хугацаанд мэдэгдэхүйц өөрчлөлт гараагүй байна. Өвлийн улиралд нээлттэй ажлын байр цөөн байгаагаас ажил хайгчид нэмэгдэх нь тодорхой, иймд зөвхөн ажилгүй хүмүүсийн тоон өөрчлөлтөд анхаарах нь гол хувьсал өөрчлөлтийг нь судлахгүй орхигдуулах магадлалтай байна. Ажлын байр хязгаарлагдмал өвлийн улиралд ерөнхийдөө хүмүүс тодорхой хугацаагаар ажил хайхаа түр хүлээнэж эдийн засгийн идэвхжил сэргэх хүртэл ажиллах хүчний эгнээнээс гарах төлөв ажиглагдаж байна.

Энэхүү тайлангийн гол зорилго нь Монгол Улс дахь ажилгүйдэл, ажил хайгч болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүн ам, түүний мөн чанар, шалтгааны талаар илүү сайн ойлголттой болох, ялангуяа ажил хайгчдын дунд гарч буй богино хугацааны өөрчлөлтийг судлахад оршино. Ижил төстэй орнуудтай³ харьцуулахад Монгол Улсын ажилгүйдлийн түвшин харьцангуй өндөр байгаа нь маш олон ажил хайгчид удаан хугацаанд ажилгүй байдгийг харуулж байна. Гэхдээ ажилгүйдлийн нэгдсэн тооцоо нь ажилгүй байгаа хүмүүс нэг бүрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдалд гарч буй хувьсал өөрчлөлтийг илэрхийлдэггүй. Цаашлаад ажил хайх үйл явц (магадгүй ажил хийхэд бэлэн байгаа эсэх) нь эдийн засгийн үйл ажиллагаанаас хамаарч ялгаатай байх тохиолдолд хөдөлмөрийн зах зээлийн

¹ Дэлхийн банк 2020.

² Дэлхийн банк (2015), Дэлхийн банк (2018b) асуудлыг товч хөндсөн.

³ Бага-дунд орлоготой орнуудын бүлэг.

төлөвүүдийн хоорондын урсгалын хэмжээ төсөөлж байснаас ч өндөр байх магадлалтай.

Энэхүү тайлангийн мэдээллийн гол эх сурвалж нь 2020 оны Ажиллах хүчний судалгаа (АХС) болон ажил хайгч болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүн амыг судалсан нэмэлт модуль судалгаа болно. Монгол Улсын АХС-г 2019 оноос эхлэн хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт болон боломжит ажиллах хүчний тухай ойлголт бүхий шинэчилсэн аргачлалаар⁴ зохион байгуулсан. Ажиллах хүчнээс гадуурх хүмүүс өөрийн гэсэн онцлог төрх төлөвтэй байдгийн зэрэгцээ хөдөлмөрийн зах зээлд тэд харилцан ялгаатай оролцдог зэргийг нь харгалзан үзсэнээр ажил хайгч болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүн амын, ажилгүйдэл, эдийн засгийн идэвхгүй байдлын талаар илүү нарийн дүн шинжилгээ хийх боломж олгоно. Тус тайланд боломжит ажиллах хүчний эгнээнд орсон хүмүүсээс гадна ажил хайх хүсэлтэй ч ажил хайхгүй байгаа болон ажил хийхэд бэлэн биш байгаа⁵ хүмүүсийн талаар судалсан. Ажил хийх хүсэлгүй, эдийн засгийн идэвхгүй байгаа хүмүүсийг энэ модуль судалгаанд хамруулаагүй.

АХС-гаар тогтмол цуглуулдаг ажилгүй хүн болон ажил хайгч, ажил хийхийг хүсэж байгаа хүн ам, тэдгээрийн хувьсал өөрчлөлтийн шалтгааны талаарх мэдээллийг илүү нарийвчлан нэмэлт модуль судалгааг явуулсан. Нэмэлт модуль судалгааны үндсэн хэсэг нь хөдөлмөр эрхлэлтийн түүхчилсэн хэсэг бөгөөд энд тухайн судалгаанд оролцогч өнгөрсөн 24 сарын хугацаанд өөрийн хөдөлмөр эрхлэлт ямар байсныг эргэн санаж зохих асуултын дагуу хариулах хэлбэрээр боловсруулагдсан. Өндөр давтамжтайгаар цуглуулсан хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх энэхүү мэдээлэл нь хөдөлмөрийн зах зээлийн ялгаатай төлөв хооронд богино хугацаанд хэрхэн шилжиж байгаад дүн шинжилгээ хийх боломж олгосон юм.

Хүн амын хөдөлмөр эрхлэхэд учирч болзошгүй сорилт бэрхшээлийг илүү нарийвчлан судлах зорилгоор нэмэлт модуль судалгаагаар ажлын байрны сонголт, хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч буй саад бэрхшээл, хөдөлмөр эрхлэлтийг сайжруулах талаарх хүсэлт. Ажлын байрны хомсдол, ур чадвар дутагдах, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт хангагдахгүй байгаа зэрэг нь ажилгүйдэл болон эдийн засгийн идэвхгүй байдалд хүргэж буй гол хүчин зүйлүүд хэмээн өмнө хийгдсэн судалгаануудад тодорхойлсон. Ажил хайгчид болон ажил олгогчдын хоорондын сөрөг харилцаа хандлага нь ажил хайгчдад тохирох ажлаа олоход нь саад нэрмээс болж байна.⁶ Өнөөгийн байгаа мэдээлэл дээр нэмэлт болгон хөдөлмөр эрхлэлтээс ажил хайгчдын хүсэн хүлээж буй зүйлс, ажлын нөхцөл, ажилд ороход нь тэдэнд тулгарч буй саад бэрхшээл, хөдөлмөр эрхлэлтийн ямар үйлчилгээ хүсэж байгаа, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сургалтуудад оролцох тэдний хүсэл тэмүүлэл зэрэг асуудлыг хамарсан олон төрлийн мэдээллийг нэмэлт модуль судалгаагаар цуглуулсан.

Уг тайланд хөдөлмөрийн зах зээлийн үр нөлөөг сайжруулах зорилгоор нийлүүлэлт талд тулгарч буй сорилт бэрхшээлийг судлахад анхаарлаа чиглүүлсэн хэдий ч эрэлт талд ч томоохон бэрхшээлүүд байгааг судалгаа шинжилгээний үр дүн илэрхийлж байна. Энэ судалгаанд ажилгүй хүн болон ажил хайгч, ажил хийхийг хүсэн байгаа хүн амын асуудлыг нийлүүлэлт талаас нь цогцоор нь судалсан. Харин ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд тулгарч буй гол бэрхшээлүүдийн нэг нь ажлын байрны хомсдол байгааг шинжилгээний үр дүн тодорхой харуулж байна. Цаашилбал, олон ажилчид өөрийн хүсэлтээр ажлаасаа гарч байгаа нь ерөнхийдөө ажлын нөхцөл хурцадмал асуудал болсны тод илэрхийлэл болж байна. Монголын хөдөлмөрийн зах зээлийн үйл ажиллагааг нарийвчлан судлах нь нэн чухал хэдий ч Монголын ажиллах хүчний эрэлтэд гүнзгийрүүлсэн дүн шинжилгээ хийх асуудал энэ тайлангийн үндсэн зорилгод хамаараагүй.

⁴ ОУХБ 2013.

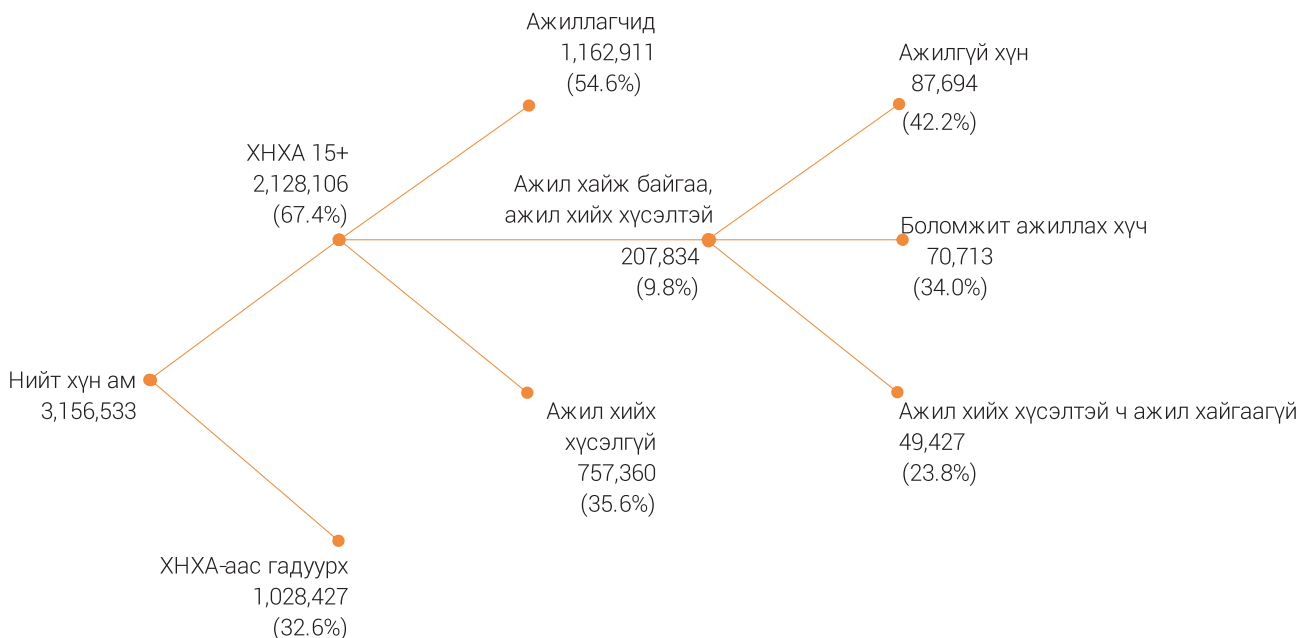
⁵ ОУХБ 2013.

⁶ Дэлхийн банкны жишээг үзнэ үү 2015.

ҮНДСЭН ҮР ДҮН

Монгол Улсын хөдөлмөрийн насны хүн амын нэлээд хэсэг нь ажил хийх хүсэлтэй байгаа ч идэвхгүй хэвээр байна. Монгол Улсын 15 болон түүнээс дээш насны буюу нийт хөдөлмөрийн насны хүн ам (ХНХА) 2020 онд 2.1 саяд хүрсэн байна. Схем 1-ээс харахад бараг 1.2 сая хүн (ХНХА-ын 55%) хөдөлмөр эрхэлж байгаа бол 757.4 мянган хүн (ХНХА-ын 36%) ажил хийх хүсэлгүй байна. Түүнчлэн 207.8 мянган хүн (ХНХА-ын бараг 10%) ажил хайгчид болон ажил хийх хүсэлтэй хүн ам байна. Энэ бүлгийн хүмүүс хөдөлмөр эрхлээгүй хүн амыг бүрдүүлж байна.⁷ Хөдөлмөр эрхлээгүй нийт хүн амын 87.7 мянга нь ажилгүй хүний, 70.7 мянга нь боломжит ажиллах хүчний эгнээнд орсон байгаагийн дийлэнх нь ажил хийхэд бэлэн хэдий ч ажил хайгаагүй байна. Ойролцоогоор 50.0 мянган хүн хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй ч ажил хайгаагүй, ажил хийхэд бэлэн биш байна. Энэ бүлгийн хүмүүсийг ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайгаагүй хүмүүс гэж нэрлэх бөгөөд тэд ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайгаагүй нийт хүн амын дунд хөдөлмөрийн зах зээлээс хамгийн хөндий байгаа хэсэг нь болж байна.

Схем 1. Монгол Улсын хүн амын бүтэц



Эх үүсвэр: АХС 2020.

Ажлын байр хязгаарлагдмал байгаа болон бусдыг асрах, халамжлах үүргээ гүйцэтгэх зэрэг нь ажил хийхгүй байх гол шалтгаан болж байна. Хөдөлмөр эрхлээгүй гурван хүн тутмын нэг нь (тохирох) ажил олж чадахгүй байгаа бол энэ нь ажилгүй хүн амын дунд хамгийн өндөр буюу 52 хувь байна. Хөдөлмөрийн зах зээлийн харилцаа холбоо сулрахын хэрээр гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаа биелүүлэн ажил хийж чадахгүй байгаа хүмүүсийн хувийн жин нэмэгдэж байгаагийн зэрэгцээ тэдний дунд эмэгтэйчүүд ихээр байна.

Ерөнхийдөө залуучууд, идэр насныхан, ахлах сургууль төгссөн, МСҮТ-ийн боловсролтой хүмүүс, мөн хот, суурин газрын оршин суугчид ажилгүйдэлд өртөх магадлал өндөр

⁷ Тайланд, хөдөлмөр эрхлээгүй хүн ам гэдгийг ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайх оролдлого, ажил хийхэд бэлэн эсэхээрээ ялгаатай хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа хүмүүсийг хамруулсан ерөнхий ойлголт болгож ашигласан. Үүнд ажилгүй хүн, боломжит ажиллах хүчин, ажил хайгаагүй, хийхэд бэлэн биш ч ажил хийх хүсэлтэй хүн ам хамрагдана. Харин ажил хийх хүсэлгүй байгаа хүмүүсийг хамруулаагүй.

байна. Хөдөлмөр эрхлээгүй хүн амын хүйсийн ялгаа маш бага байна. Оршин суугаа байршлаар нь судлахад ихээхэн ялгаа ажиглагдаж байна. Тухайлбал, аймгийн төвийн оршин суугчид ажилгүй болох эрсдэлд илүү өртөж байгаа бол ажил хайхгүй хүмүүсийн хувийн жин Улаанбаатар хотод илүү өндөр байна.

Урт хугацааны ажилгүйдлийн түвшин 2020 онд 32.4 хувьд хүрч, бараг ажилгүй гурван хүн тутмын нэг нь 12 сар болон түүнээс дээш хугацаанд ажил хайж байна. Эмэгтэйчүүд болон ахимаг насны хүмүүс удаан хугацаагаар ажилгүй байх эрсдэл өндөр байгаа хэдий ч бүс нутгийн ялгаатай байдалтай харьцуулахад хүйс, насны хувьд ялгаа нь харьцангуй бага байна. Аймгийн төв, хөдөө орон нутагт амьдардаг ажилгүй хүмүүсийн 44 хувь нь удаан хугацаагаар ажилгүй байгаа бол энэ хувь нийслэлд оршин суугаа хүмүүсийн дунд 14 хувь байна.

Ажил хийх хүсэлтэй дөрвөн хүн тутмын нэг нь ажлын туршлагагүй байна. Хөдөлмөрийн зах зээл ч хөдөлмөрийн гараагаа шинээр эхэлж буй хүмүүсийг хангалттай хэмжээнд шингээж чадахгүй байна. Залуучууд болон хөдөөгийн оршин суугч (ажил хийх хүсэлтэй)-д ажлын туршлага багатай байгаа нь тэдний ажил олох боломжийг хязгаарлаж байна.

Олон ажил түр зуурын шинжтэй байгаагаас чөлөөлөгдөж байгаа хүмүүсийн дийлэнх нь өөрийн хүсэлтээр ажлаасаа гарч байна. Хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүсийн 32 хувь нь ажлаасаа хөндлөнгийн шалтгаанаар чөлөөлөгдсөн (ажлаас чөлөөлөгдсөн)-ний дийлэнх нь түр ажлын гэрээ дуусгавар болсон, 45 хувь нь хувийн болон гэр бүлийн шалтгаанаар өмнөх ажлаасаа өөрийн хүсэлтээр гарсан (ажлаас гарсан) хүн ам байна. Ажлаас чөлөөлөгдсөн болон ажлаас гарсан хүмүүсийн дунд МБСҮТ-ийн төгсөгчдийн хувийн жин хамгийн өндөр байгаа нь тэдний хөдөлмөрийн харилцаа тогтворгүй байх эрсдэл өндөр байгааг харуулж байна.

Ажил хайгчид төлөв байдлаасаа ихээхэн хараат байгаагаар хөдөлмөрийн зах зээлийн мөн чанар тодорхойлогдож байна. Хөдөлмөрийн зах зээлийн өндөр давтамжтайгаар цуглуулсан тоо мэдээллээс⁸ харахад ажил хайгчид хөдөлмөрийн зах зээлийн бусад төлөвт шилжих магадлал харьцангуй бага байна. Ажил хайгчид төлөв байдлаасаа ихээхэн хараат байгаа нь тэдэнд ажил олох боломж хязгаарлагдмал, урт хугацааны ажилгүйдэлд өртөх эрсдэлийг нэмэгдүүлж байна. Эрэгтэйчүүд, Улаанбаатар хотын оршин суугчид болон залуучуудад ажил хайгчийн төлөвөөс гарах магадлал арай илүү байна.

Ажил хайгчид анхны төлөвөө өөрчлөх тохиолдолд ихэнхдээ түр ажилд орох магадлалтай байна. Ажил хайгчдын богино хугацааны шилжилтийн хувь хэмжээ бага (10 хүрэхгүй хувь нь гурван сарын дараа) байгаа бөгөөд анхны төлөвөө өөрчилсөн ажил хайгчдын дийлэнх нь түр ажилд оржээ. Урт хугацаанд (6-12 сарын хооронд) тэдний хөдөлгөөн болон бүтэн цагийн ажил олох боломжийн аль аль нь тодорхой хэмжээгээр нэмэгдэж байгаа хэдий ч ажиллах хүчний эгнээнээс гарсан ажил хайгчдын хувийн жин ч мөн өссөн байна.

Бүрэн дунд боловсролтой болон МБСҮТ-ийг төгссөн ажил хайгчидтай харьцуулахад дээд боловсролтой ажил хайгчдад бүтэн цагийн ажил олох боломж ихэвчлэн хязгаарлагдмал байна. Дээд боловсролтой ажил хайгчид уг төлөвөөс гарах нь удаан байгаа төдийгүй тэдний түр ажилд орох магадлал нь ч бас бага байна. Дээд боловсролтой ажил хайгчдын хувьд 12 сарын дараа ажилтай болох магадлал дөнгөж 5 гаруй хувь байгаа бол тэдний ажиллах хүчний эгнээнээс гарах магадлал нь түүнээс хоёр дахин их байна.

Ажил хайгчид тогтвортой ажлын байр, цалингаас гадна нэмэлт орлого олохыг, мөн тэдний гурван хүн тутмын нэг нь төрийн албанд ажиллахыг илүүд үзэж байна. Ажил хайгчид байнгын цалинтай, бүтэн цагийн ажилтай байхыг илүүд үзэж байгаагийн зэрэгцээ

⁸ Сонгосон дэд түүвэрт хамрагдсан хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүсийн өөрсдөө тайлагнасан хөдөлмөр эрхлэлтийн түүхчилсэн мэдээллийг 2020 оны АХС-ны нэмэлт модулиар АХС судалгаа явуулсан хугацаанаас өмнөх 24 сарын хугацааг хамруулан цуглуулсан.

тэд аль ч салбарт болон секторт хөдөлмөр эрхлэхэд бэлэн, сонголт уян хатан байна. Олонх нь тогтвор суурьшилтай ажиллах, цалингаас гадна нэмэлт орлого хүртэхийг илүүд үзэж байгаагийн зэрэгцээ 30 гаруй хувь нь төрийн албанд ажиллахыг хүсэж байгаагаа илэрхийлжээ. Эмэгтэйчүүд, дээд боловсролтой хүмүүс, аймгийн төв, орон нутагт амьдардаг хүмүүс төрийн албанд ажиллахыг илүүд үзэж байна.

Дийлэнх ажил хайгчид хөдөлмөрийн зах зээлээс бодитой зүйлийг хүсэн хүлээж байгаа бөгөөд тэд цалингийн бодит чиг хандлагын талаар ч мэдээлэл сайтай байна. Дунд түвшний мэргэжлийн ур чадвар шаардагдах ажил хийх сонирхолтой байгаа судалгаанд оролцсон дөрвөн хүн тутмын гурав нь бүрэн дунд боловсролтой, техник мэргэжлийн болон тусгай дунд боловсрол эзэмшсэн хүмүүс байгаа бол өндөр мэргэжлийн ур чадвар шаардсан ажил хайж байгаа хүмүүсийн 70 гаруй хувь нь ямар нэгэн хэмжээгээр дээд боловсролын сургалтад хамрагдсан хүмүүс байна. Тэдний цалингийн хүлээлт нь бодит цалингийн хэмжээтэй дүйж байна. Ажил хайгч эмэгтэйчүүдийн авахыг хүсэж буй цалингийн хэмжээ нь эрэгтэйчүүдийнхээс арай бага байгаа ч бодит цалингаас анхаарал татахуйц хэмжээгээр бага биш байна. Хүн амын бүлгээр авч үзвэл, залуучууд болон бүрэн дунд боловсролтой хүмүүс бодит байдлаас арай өндөр хэмжээний цалинг хүсэж байна.

Хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч буй хамгийн том саад бэрхшээл бол ажлын байр хомс байгаа болон ажилд авахдаа шударга бус хандаж байгаа зэрэг асуудлууд байна. Судалгааны үр дүнгээс ажиглахад ажил хайгчдад хөдөлмөр эрхлэхэд нь тулгардаг хоёр том саад бэрхшээл байна. Судалгаанд оролцогчдын 57 хувь нь ажлын байр хомс байгаа нь хамгийн гол бэрхшээл хэмээн нэрлэжээ. Энд хүйсийн ялгаа ажиглагдаж байгаа хэдий ч бүс нутгийн ялгаатай байдалтай харьцуулахад харьцангуй бага байна. Ажлын байр хомс байгаа нь гол бэрхшээл хэмээн Улаанбаатар хотын оршин суугчдын 39 хувь нь хариулсан бол аймгийн төвд оршин суугчдын 70 хувь, хөдөө орон нутгийнхны 76 хувь нь ийм хариулт өгсөн байна. Хоёр дахь хамгийн том саад бэрхшээл бол ажилд авахдаа шударга бус хандаж байгаа явдал хэмээн наснаасаа болж ажил олж чадаагүй олон ахимаг насны хүмүүс хариулсан байна.

Сургалтад хамрагдалт харьцангуй бага байгаа ч судалгаанд оролцсон олон хүн ур чадвараа дээшлүүлэхэд хөрөнгө оруулах хүсэлтэй байна. Хэрэв эзэмшсэн ур чадвар нь ажил олоход нь хүндрэл учруулахаар бол судалгаанд оролцогчдын 50 гаруй хувь нь эзэмшсэн мэргэжлээ ахиулах (мэргэшил дээшлүүлэх), 47 хувь нь шинэ мэргэжил эзэмших (шинэ ур чадвар эзэмших)-д бэлэн байна. Идэр насныхан зөөлөн ур чадварын сургалтыг ашиг тустай хэмээн үзэж байна. Гэсэн хэдий ч судалгааны мэдээллээс үзэхэд хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалтын хөтөлбөрт хамрагдах бодит оролцоо бага байна. Их, дээд сургууль төгсөгчдийн 40 гаруй хувь нь мэргэжил дээшлүүлэх болон шинээр ур чадвар эзэмших сургалтад хамрагдах нь ашиг тустай хэмээн хариулсан нь анхаарал татаж байна. Энэ нь дээд боловсролтой ажил хайгчдын нэлээд хэсэг нь хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох боломж бүрэн хангагдаагүй хүний нөөц болж байгааг харуулж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагууд зөвхөн хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх мэдээллээр хангаад зогсохгүй өөр олон төрлийн үйлчилгээ үзүүлэхийг ажил хайгчид хүсэж байна. Ажил хайгчдын дийлэнх нь ур чадварын үнэлгээ хийх болон ганцаарчилсан зөвлөгөө өгөх зэрэг үйлчилгээ нь ихээхэн тустай бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагуудаас ийм төрлийн үйлчилгээнд тэргүүлэх ач холбогдол өгөх ёстой гэсэн саналд нэгдэж байна. Мөн хувь хүмүүс өөрийн онцлог хэрэгцээнд тохирсон үйлчилгээг авахыг хүссэн үедээ хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад чөлөөтэй хандах боломжтой байх, улмаар ажил олсныхоо дараа ч хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагуудаас зөвлөгөө авч байх нөхцөл бүрдүүлэхийг ажил хайгчид хүсэж байна.

Монгол Улсад ажилгүйдлийг бууруулах, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлогын хувилбарууд

Энэхүү тайланд танилцуулж буй судалгааны үр дүнг Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлд тулгарч буй сорилтын талаар өмнө хийгдсэн судалгаануудын үр дүнтэй уялдуулах замаар бодлогын хувилбаруудыг бэлтгэж (i) эмзэг бүлгийн хүмүүсийг хөдөлмөрийн зах зээлийн харилцаанд ороход нь дэмжлэг үзүүлэх; (ii) танин мэдүүлэх үйл ажиллагааг эртнээс урьтаж эхлүүлэх; (iii) хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогын хамрах хүрээнээс гадуурх бусад бодлого; гэсэн гурван сэдвийн хүрээнд танилцуулж байна.

Эмзэг бүлгийн хүмүүсийг хөдөлмөрийн зах зээлийн харилцаанд ороход (дахин ороход) нь дэмжлэг үзүүлэх бодлого: Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн тэнцвэртэй байдлыг хангахын тулд өөрийн орны туршлага болон олон улсын судалгаа нотолгоонд тулгуурлан хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогыг улам бэхжүүлэх шаардлагатай. Ажил хайгчдын төлөв байдалтай уялдуулан идэвхжүүлбэл зохих арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлснээр тэдний хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлээд зогсохгүй эмзэг бүлгийн хүмүүсийн талаарх ажил олгогчдын эргэлзээ тээнэгэлзлийг арилгахад тусална. Ажил хийхэд бэлэн ажилгүй хүмүүст хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх мэдээлэл олж авахад нь голчлон тусламж хэрэгтэй байж болох ч олон төрлийн саад бэрхшээлтэй тулгарч байдаг ажил хайгчдын хувьд тухайн хүнтэй тусгайлан тулж ажиллах дэмжлэг, урт хугацааны турш чиглүүлэн залах, ажилд орсных нь дараа ч тусламж, дэмжлэг үзүүлэх шаардлага гарна. Үйл ажиллагаа сайтай төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний албад (ТХЭҮА) нь ажил хайгчдыг 'эхлээд сургах' бодлого баримтлан таарч тохирох сургалтын хөтөлбөрт нь тэднийг хамруулах, залж чиглүүлэх гарц нь болж чадна.

Танин мэдэхүйн үйл ажиллагааг урьтаж эхлүүлэх: Ахлах сургуулийн сурагчдын аймаг, орон нутагт хөдөлмөр эрхлэх ямар боломж байгаа талаарх мэдлэг мэдээлэл хангалтгүй байна. Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэх боломжуудын талаар таниулах хөтөлбөрүүдийг ахлах сургуулиа төгсөхөөс нь өмнө сурагчдын дунд зохион байгуулж, тэднийг өөрсдийн сонирхол, авьяас чадвартаа нийцсэн ажил мэргэжлийн замыг сонгоход нь туслах хэрэгтэй. Газар дээр нь очиж ажлын байруудтай танилцах, мэргэжилтнүүдийг анги танхимд урих, ажил мэргэжлийн зөвлөгөө, яриа таниулга хийх зэрэг хөтөлбөр нь оюутан сурагчид болон орон нутгийн ажил олгогчдын хоорондын харилцаа эртнээс үүсэж хөгжих ирээдүйтэй арга хэмжээнүүд байх болно. Сургуулиас ажлын талбарт шилжих төгсөгчдийн чухал үеийг нь зөв залж чиглүүлэхийн тулд энэхүү сургуулиас-ажлын талбарт шилжих замын зураглалыг гаргаж, хөдөлмөрийн гараагаа эхэлж буй шинэхэн ажилчдыг хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтрэхэд зайлшгүй хэрэг болох мэдээллээр хангах нь чухал. Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагууд өнөөгийн хэрэгжүүлж буй үйлчилгээгээ улам сайтар бэхжүүлж, залуу төгсөгчдөд карьераа эртнээс сонгох боломж олгохуйц шинэлэг шийдлүүдийг нэвтрүүлэх хэрэгтэй. Их дээд сургуулиуд болон ажил олгогчдын хооронд шууд харилцаа тогтоох, хамтын ажиллагааг өрнүүлэхэд дадлагажих болон туршилт хийх хөтөлбөрүүдийн хувилбаруудыг бий болгох хэрэгтэй.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогын хамрах хүрээнээс гадуурх бусад бодлогууд: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих урт хугацааны стратегиуд, тухайлбал, гэр бүлд ээлтэй бодлогыг хэрэгжүүлэх (жишээ нь, ажлын бүтэн бус цагийн ажил, гэрээр ажиллах, ажлын цагийг уян хатан зохицуулах, хүүхэд асрах чөлөө), боловсрол, сургалтын хөтөлбөрүүдийн агуулга, чанарыг сайжруулах (ялангуяа, МБСҮТ, дээд боловсрол); ажил олгогчид аюулгүй, зохистой ажлын орчин, нөхцөлийг бүрдүүлэх, түүнчлэн ажил, хөдөлмөрийн шинэлэг хэлбэр, харилцаанаас үүсэн бий болж буй боломжуудыг ашиглах боломжийг ажил хайгчдад олгох (жишээ нь, "хуваалцах/хамтрах эдийн засаг", платформыг хөгжүүлэх ажил) зэрэг болно.

ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

ТАЙЛАНГ БЭЛТГЭСЭН ТУХАЙ

Үндэсний статистикийн хороо (ҮСХ) нь энэхүү тайланг Дэлхийн банкны санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам (ХНХЯ)-ны хэрэгжүүлж буй ажил хайгчид болон бичил бизнес эрхлэгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилго бүхий Монгол Улсын Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл⁹-ийн хүрээнд Олон улсын зөвлөх хадагтай Карола Груентэй хамтран бэлтгэсэн болно. Ажилгүйдэл, ядууралтай тэмцэх нь Монгол Улсын Засгийн газрын бодлогын тэргүүлэх чиглэл байсаар ирсэн. Түүнчлэн Засгийн газар нь үндэсний хөгжлийн зорилтуудтай уялдуулан хүний нөөцөө хөгжүүлэх, дээд зэргээр ашиглахын төлөө бодлогын шинэчлэлт хийхийг зорьж байна. Монгол Улс дахь ажилгүйдэл болон хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт, эдгээрт гарч буй гол хувьсал өөрчлөлтийн талаарх ойлголтыг сайжруулах, бодлогын хариу арга хэмжээний үр нөлөөг дээшлүүлэх зэргээр Засгийн газрын дээрх өгүүлсэн эрхэм зорилгыг хэрэгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулахад энэхүү тайлангийн үндсэн зорилго оршиж байгаа юм. Үүний зэрэгцээ хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх мэдээлэл, дүн шинжилгээний хүртээмж, чанарыг сайжруулах зорилго агуулсан болно.

Энэ судалгааг ҮСХ-ны 2020 оны Ажиллах хүчний судалгаа (АХС)-нд нэмэлт модулийг хавсарган зохион байгуулав. Ингэснээр АХС-гаар цуглуулдаг ажилгүйдэлтэй холбоотой мэдээллийг улам баяжуулсан нэмэлт модуль судалгаагаар ажилгүй хүмүүсийн өмнөх хугацааны хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх мэдээлэл, ажил хайгчдын чухам ямар ажил хийх сонирхолтой байгаа болон тэдний хүлээлт, хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч буй саад бэрхшээл бүхий гурван үндсэн чиглэлийг илүү дэлгэрэнгүй судалсан. Эдгээр чиглэлийг тодорхойлохдоо ХНХЯ болон бусад оролцогч талуудтай хийсэн хэлэлцүүлгүүд, Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх өмнөх судалгаануудын мэдээллийг үндэслэсэн болно.

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өвөрмөц онцлогийг илүү дэлгэрэнгүй тусгах үүднээс тус судалгааны дүн шинжилгээний хамрах хүрээг зөвхөн албан ёсны ажилгүйдлийн хүрээгээр хязгаарлалгүйгээр тухайн үед ажил хийх хүсэлтэй байгаа ч ажилгүй байгаа бүх хүмүүсийг тэдний ажил хайж байгаа эсэх, ажил хийхэд бэлэн байгаа эсэхийг нь үл харгалзан хамрууллаа.

АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ СУДАЛГАА БОЛОН ХӨДӨЛМӨРИЙН ДУТУУ АШИГЛАЛТЫН СУДАЛГААНЫ ТАЛААРХ ТАНИЛЦУУЛГА

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл, ажил, хөдөлмөрийн үндсэн үзүүлэлтүүдийн мэдээллийн гол эх сурвалж нь үндэсний хэмжээний Ажиллах хүчний судалгаа (АХС) юм. АХС нь эдийн засаг, нийгмийн төлөвлөлт, хяналтыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах албан ёсны хөдөлмөрийн статистикийг бий болгох зорилготой улсын болон нийслэл, аймгийн түвшинд төлөөлөх чадвартай судалгаа юм.

АХС нь хөдөлмөрийн зах зээлийн хэмжээ, бүтэц, тэдгээрт гарч буй өөрчлөлтийг богино хугацаанд тодорхойлох мэдээллийн гол эх үүсвэр бөгөөд ажиллах хүч, ажиллагчид, тэдгээрийн хөдөлмөрийн нөхцөл, зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, албан бус хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын үзүүлэлтүүдэд дүн шинжилгээ хийх дэлгэрэнгүй мэдээллийн багцыг бий болгодог ач холбогдолтой.

Мөн АХС нь “Тогтвортой хөгжил -2030 хөтөлбөр”-ийн 8-р зорилго (Тогтвортой, хүртээмжтэй эдийн засгийн өсөлт, бүрэн, бүтээмжтэй ажил эрхлэлт, зохистой хөдөлмөрийг хөхүүлэн дэмжих), 5-р зорилго (Жендэрийн тэнцвэртэй байдал)-ын хэрэгжилтийг хянах шалгуур үзүүлэлтүүдийн мэдээллийн анхдагч эх үүсвэр юм.

⁹ Энэ төслийг Дэлхийн Банкны зээлийн санхүүжилтээр 2017-2022 онд хэрэгжүүлэх юм.

АХС нь ажил эрхлэлттэй холбоотой иж бүрэн багц мэдээллийг цуглуулдаг. Судалгааны мэдээлэл нь ярилцлага хийж мэдээлэл цуглуулах тухайн үеийн нөхцөл байдлыг илэрхийлнэ. Хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх гол статистик үзүүлэлтүүдийг ОУХБ-ын ойлголт, тодорхойлолтын дагуу улирал, жилээр тооцож гаргадаг.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн статистик үзүүлэлтүүдийг ихэвчлэн түвшнийг илтгэх мэдээллээс (мөн нэгтгэсэн мэдээлэл ч гэж нэрлэх нь бий) гаргаж байна. Тоо мэдээллийн цаг хугацааны өөрчлөлтийг тухайн тайлант үеийн болон өмнөх хугацааны мөн үеийн түвшинтэй харьцуулах замаар тооцогддог. Хэдийгээр энэ арга нь нэгтгэсэн түвшинд гарч буй тодорхой өөрчлөлтийг харах боломж олгодог хэдий ч нэгтгэсэн түвшинд гарч буй чиг хандлагад нөлөөлж буй хувьсал өөрчлөлтийг бүрэн илэрхийлдэггүй. Улирлаар тооцож байгаа ажилгүйдлийн түвшин тогтвортой байгаа мэт ажиглагдаж болох ч тухайн хугацаанд олон тооны хүмүүс ажилд орсон, ажлаас гарсан байх магадлалтай. Ажилд орсон, ажлаас гарсан хүмүүсийн тоо хэмжээ ойролцоо тохиолдолд мэдээж нэгтгэсэн түвшний мэдээлэл төдийлөн өөрчлөгдөхгүй.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн хувьсал өөрчлөлтийг хэмжих өөр нэг арга бол тодорхой цаг хугацааны туршид тодорхой хэсэг бүлэг хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал хэрхэн хувьсан өөрчлөгдөж байгааг илэрхийлэх тоо мэдээлэлд үндэслэх явдал юм. Ийм тоо мэдээллийг хэсэг бүлэг хүмүүстэй тодорхой давтамжтайгаар, панель хэлбэрээр ярилцлага хийх замаар цуглуулсан нэгдсэн мэдээллээс, эсвэл хэсэг бүлэг хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал судалгаанаас өмнөх тодорхой цаг хугацаанд ямар байсныг эргэн сануулан асууж, лавлах замаар цуглуулсан өнгөрсөн үеийн лавлагаа (ретроспектив) тоо мэдээллээс тус тус авах боломжтой.

Ажилгүйдлийн талаарх нэмэлт модуль судалгааг 2020 оны АХС-ны асуулгад нэмж оруулсан. Нэмэлт модуль судалгааны зорилго нь 15 ба түүнээс дээш насны хүн амын хөдөлмөрийн зах зээлийн хэмжээ, бүтэц, тэдгээрт гарч буй өөрчлөлтийг сүүлийн 24 сарын хугацаагаар тодорхойлж, дүн шинжилгээ хийхэд ашигладаг тоон мэдээллийн багцыг бий болгоход оршино. Энэхүү нэмэлт модуль судалгаа бүхий асуултын гол хэсэг нь хөдөлмөр эрхлэлтийн түүхчилсэн бүртгэлийн хэсэг юм. Өөрөөр хэлбэл, судалгаанд хамрагдсан тухайн хүний өнгөрсөн хугацааны буюу сүүлийн 24 сарын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдлыг сануулан асуусан. Судалгаа авч байх үед ажилгүй байсан хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдалд гарсан өөрчлөлтөд голлон анхаарч, хөдөлмөрийн зах зээл дэх хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдлын өөрчлөлт хөдөлгөөнд дүн шинжилгээ хийх зорилгоор хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх өндөр давтамжтай мэдээллийг цуглуулсан.

Монгол Улс дахь “ажил хайгчид болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүн ам”-ыг судлахын тулд энэхүү тайланд АХС-ны үндсэн асуулга болон нэмэлт модуль судалгаагаар цуглуулсан тоо мэдээллийг ашигласан. Тайлангийн Хоёрдугаар хэсэгт танилцуулж буй дүн шинжилгээ нь АХС-аар тогтмол цуглуулдаг үндсэн тоо мэдээлэлд суурилсан бөгөөд тайлангийн бусад хэсэгт танилцуулж буй дүн шинжилгээ нь нэмэлт модуль судалгаагаар цуглуулсан өнгөрсөн үеийн лавлагаа (ретроспектив) тоо мэдээлэлд үндэслэсэн болно.

АРГАЧЛАЛ, АРГА ЗҮЙ

Ажиллах хүчний судалгааны ойлголт, тодорхойлолт нь олон улсын статистикийн аргачлал, стандарт, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын зөвлөмжид суурилсан байдаг. Дэлхий дахинд Хөдөлмөрийн зах зээл маш хурдацтай өөрчлөгдөж буй өнөөгийн цаг үетэй хөл нийлүүлэн, нөхцөл байдлыг бодитоор харахын тулд 2013 онд болсон ОУХС-ын 19-р бага хурлаар 1982 оны ОУХС-ын 13-р бага хурлаас гаргасан “Эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, ажилгүйдэл болон бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх” аргачлалын

тогтоолыг шинэчлэн “Ажил, хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт”-ын аргачлал тогтоолыг баталсан.

Иймд Монгол Улсад 2019 оны 1 дүгээр сараас эхлэн Үндэсний статистикийн хорооны дарга, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын хамтарсан тушаалаар батлагдсан “Хөдөлмөр эрхлэлтийн статистикийн үзүүлэлтийг тооцох шинэ аргачлал”-ыг мөрдөж байгаа бөгөөд уг аргачлалын дагуу судалгааг явуулсан.

СУДАЛГААНЫ АСУУЛГЫН ХУУДАС

Олон улсын зөвлөх хатагтай Карола Груентэй хамтран нэмэлт модуль судалгааны маягтын төслийг боловсруулсан. Судалгааны зорилго, хамрах хүрээнээс хамаарч судалгааны асуулга нь 10 бүлэг бүхий “өрхийн гишүүдийн ерөнхий мэдээлэл, боловсрол, эрүүл мэнд, шилжих хөдөлгөөн, хөдөлмөр эрхлэлт ба түр хугацааны ажилгүйдэл, хөдөө аж ахуйн ажил ба зах зээл дэх оролцоо, үндсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн шинж байдал, ажиллагчдын цалин, орлого, ажлын цаг, ажил хайгчдын шинж байдал, ажилгүй байгаа шалтгаан, өмнөх үеийн хөдөлмөр эрхлэлт, өрхийн гишүүдийн цалин хөлсгүй ажил”-ын талаар асуусан 192 асуултаас бүрдсэн.

СУДАЛГААНЫ ТҮҮВЭРЛЭЛТ

ҮСХ-ноос түүврийн дизайныг шинэчлэх туршилтын судалгааг 2018 онд явуулж, 2019 оноос “Ажиллах хүчний судалгаа” /АХС/-ны түүврийн дизайныг шинэчлэн хагас панель буюу ротациональ судалгааны дизайнд шилжсэн. Судалгаанд нийт 13280 өрх, улирал тутам 3320 өрх судалгаанд хамруулсан.

Түүврийн хүрээ:

Судалгаанд Монгол Улсын 2018 оны нийт өрх, хүн ам буюу ҮСХ-ны Хүн ам, өрхийн мэдээллийн санд бүртгэлтэй өрх, хүн амын жагсаалтыг түүврийн хүрээ болгон ашигласан. Мөн баг, хорооны түвшинд 15 ба түүнээс дээш насны хүн амыг нэмэлт мэдээлэл болгосон.

Судалгаа нь өрхөд суурилсан судалгаа бөгөөд цэргийн хуаран, дотуур байр, засан хүмүүжүүлэх газар, сүм хийд болон нийтийн байранд түр амьдрагчид, байнгын орон гэргүй хүн амыг хамруулахгүй болно. Өрхийн ам бүлийн тоонд тухайн өрхөд 6 сараас илүү хугацаагаар эзгүй байгаа (хугацаат цэргийн албан хаагч, оюутан сурагчид, гадаадад ажиллаж амьдарч байгаа болон цагдан хоригдож байгаа) хүнийг өрхийн гишүүнд тооцоогүй.

Түүврийн үе шат:

Түүвэрлэлт хийх үйл ажиллагаа нь 2 үе шаттай бөгөөд сүүлийн шатанд сонгогдсон өрхийг төлөөлүүлэн мэдээлэл цуглуулалтын үйл ажиллагааг гүйцэтгэнэ.

Эхний үе шатанд Монгол Улсын бүх аймаг, дүүргийн нийт баг, хэсгийн жагсаалтаас харгалзах тооны түүврийн анхан шатны нэгж/ТАШН/ буюу кластеруудыг хот, хөдөөгөөр нь эрэмбэлэн бүлгүүдэд хуваасны дараа систем түүврийн арга ашиглан сонголтыг хийж гүйцэтгэнэ. Энд судалгааны ТАШН нь аймгийн түвшинд баг, нийслэл дүүргийн түвшинд хэсэг байна.

Хоёрдугаар шатанд сонгогдсон ТАШН-ийн өрхийн жагсаалтыг холбогдох мэдээллийн хамт бэлтгэж, энгийн санамсаргүй түүврийн аргыг ашиглан кластер бүрээс 10 өрхийг сонгоно.

Түүврийн хэмжээ:

Тодорхой нэг нутаг дэвсгэр эсвэл хүн амын тодорхой бүлгийн хувьд 2 үе шаттай түүвэр судалгааны түүврийн хэмжээг дараах томъёоллын дагуу тооцно. Үүнд:

$$n = \frac{z^2 \times P_0 \times (1 - P_0)}{e^2} * deff \tag{1}$$

- z - 95 хувийн ач холбогдлын түвшин дэх t статистикийн тархалтын утга 1.96
- P₀ - түлхүүр үзүүлэлтийн хувийн жин. (Орхон аймагт хамгийн их буюу ойролцоогоор 0.25)
- e - таамаглаж байгаа алдааны хязгаарыг аль болох бага хэмжээтэйгээр авсан бөгөөд практикт 5-15 хувийн харьцангуй алдаатай байхад судалгааны үр дүнг ашиглаж болдог (буюу абсолют алдаа 0.05 хувь).

deff - тооцох боломжгүй бөгөөд бид 2.0-той тэнцүү байна гэж таамагласан.

Улсын хэмжээнд нийт түүврийн хэмжээ нь 13280 буюу ТАШН-ийн тоо 1328 болсон.

Түүврийн ротаци хувиарлалт:

Улирлаар ТАШН-д ротаци хийхдээ 25 хувийг нь шинээр сонгож, 75 хувийг нь өмнөх улирлынхыг хэвээр үлдээсэн. Түүврийн ротаци хийх хуваарийг дараах хүснэгтээр харуулж байна. Жилийн эцэст нийт 581=83*7 ТАШН-ээс 392 ТАШН-ийг панель биш буюу дахин сонгогдохгүйгээр судалгаа авсан байна.

Кластерын сонголт хийхийн өмнө аймаг, Улаанбаатарын баг/хэсгүүдийг тодорхой бүлгүүдэд хувааж пропорционалиар хуваарилна.

ТАШН болон ТХШН-ийн тоо, улирлаар

I улирал	II улирал	III улирал	IV улирал
83 PSU – 830 НН			
83 PSU – 830 НН	83 PSU – 830 НН		
83 PSU – 830 НН	83 PSU – 830 НН	83 PSU – 830 НН	
83 PSU – 830 НН	83 PSU – 830 НН	83 PSU – 830 НН	83 PSU – 830 НН
	83 PSU – 830 НН	83 PSU – 830 НН	83 PSU – 830 НН
		83 PSU – 830 НН	83 PSU – 830 НН
			83 PSU – 830 НН

Түүврийн жин:

Өрхийн жин нь аймгийн түвшинд сум сонгогдох магадлалын урвуу харьцаа, сумын түвшинд ТАШН (баг, хороо) сонгогдох магадлалын урвуу харьцаа, ТАШН-ийн түвшинд өрх сонгогдох магадлалын урвуу харьцаануудын үржвэр байна.

ТХШН-ийн түвшинд жингийн томъёо:

$$w_i = \frac{H_i}{h_i} \tag{2}$$

Үүнд: H_i - i дугаар кластерт байгаа нийт өрхийн тоо
 h_i - i дугаар кластераас сонгосон түүвэр өрхийн тоо (10 эсвэл ямар нэгэн шалтгаанаар татгалзсан судалгаанд хамрагдаагүй бол 10-аас бага байна)

ТАШН-ийн түвшинд жингийн томьёо:

$$W = \frac{N}{n} \quad (3)$$

Үүнд: N - домэинд байгаа бүх ТАШН-ийн тоо
 n - домэинд байгаа бүх түүвэр ТАШН-ийн тоо

Эндээс i дугаар кластерын j дугаар өрхийн суурь жин нь

$$W_{ij} = \frac{N H_i}{n h_i} \quad \text{байна (4)}$$

Нэг ТАШН-д байгаа өрхүүдийн түүврийн жин тэнцүү буюу ижил байна.

Судалгаанд 13290 өрх 100 хувь хамрагдсан бөгөөд түүврийн жин улс, бүс, аймаг, дүүргийн түвшинд төлөөлөх чадвартайд тооцогдсон.

Вариаци болон стандарт алдаа:

Улсын хэмжээнд тодорхойлогдсон тооллогын нэгж бүрийн хувьд сонгосон түүврийн нэгжээс судалгаа авч үр дүнг тооцсонтой холбоотойгоор судалгааны үр дүн бодит утгаасаа хэр хэлбэлзэлтэй, төлөөлөх чадвартай байхыг вариацийн утга болон түүврийн алдаа илэрхийлнэ.

Судалгааны мэдээлэл боловсруулахад SPSS программыг ашигласан бөгөөд түүврийн алдааг тооцоходоо Analyze/Compare Means/Means цэсээр гүйцэтгэсэн. Ингэхдээ тоон утга болон хувиар илэрхийлэгдэх үзүүлэлт тус бүрийн хувьд дараах үр дүнг гаргасан. Үүнд:

- Ерөнхий олонлогийн үзүүлэлтийн тооцооны утга
- Тооцоо хийхэд ашиглагдсан ажиглалтын тоо
- Стандарт алдаа
- Вариацийн коэффициент
- 95 хувийн итгэмжлэгдэх интервал

Түүвэрлэлтийн алдааг судалгааны үндсэн үзүүлэлтийн хувьд улс, хот, хөдөө, хүйс, бүс нутаг, аймгийн түвшинд тооцсон.

ЦААШИД АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ СУДАЛГААГААР ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ӨНГӨРСӨН ХУГАЦААНЫ МЭДЭЭЛЛИЙГ ЦУГЛУУЛАХ

Нэмэлт модуль судалгаагаар цуглуулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн түүхчилсэн мэдээллийг ашигласнаар Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн хувьсал өөрчлөлт болон хөдөлмөрийн зах зээл дэх категори хоорондын хөдөлгөөний талаарх үнэ цэнтэй мэдээллийг бий болгосон. Хөдөлмөрийн зах зээлийн урсгалд хийсэн дүн шинжилгээ нь жил бүрийн АХС-гаар цуглуулсан мэдээлэлд олон талаараа чухал нэмэлт мэдээлэл болж өгдөг. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлийн

категори хооронд сараас сард бий болсон шилжилтүүд зэрэг хөдөлмөрийн зах зээлийн бүх категори хоорондын богино хугацааны хөдөлгөөний талаарх мэдээллийг өгч байгаа юм. Түүнчлэн харьцангуй их буюу бага хөдөлгөөнтэй категориудын шинж төлөвийг ч тодорхойлох боломж олгоно. Өндөр давтамжтай мэдээллийг цуглуулснаар хөдөлмөрийн зах зээлийн үйл ажиллагааны улирлын нөлөөллийг ч судлах боломж бүрдэж байгаа юм.

Нэмэлт модуль судалгааг амжилттай хэрэгжүүлснээр мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх явцад хэд хэдэн асуудал ажиглагдлаа. Нэгдүгээрт, судалгааны тэмдэглэлийг хөтлөхөд судалгаанд оролцогчид болон тоологчдоос ихээхэн цаг хугацаа, хичээл зүтгэл шаардагдаж байна. Эргэн санах хугацаа нь судалгааны тухайн хугацаанаас өмнөх 24 сар бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой асуултууд, ажлын байрны сонголт, хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч байсан саад бэрхшээл гэх мэт өнгөрсөн хугацааны хөдөлмөр эрхлэлтийн олон сэдвийг хамарсан тул нэмэлт модуль судалгааны асуулгыг нөхөж дуусгахад нэлээд цаг хугацаа шаардагдаж байна. Хоёрдугаарт, судалгаанд оролцогчдын өгсөн хариултыг хөдөлмөрийн зах зээлийн категориор судалгааны саруудаар ажиглахад судалгаанд хамрагдсан эхний саруудын хариулт харьцангуй тогтвортой, тогтмол байдалтай харагдаж байгаа нь магадгүй хариултын зарим алдаа байж болохыг анхааруулж байна. Судалгаанд оролцогчдоос судалгааны тухайн хугацаанаас өмнөх 2 жилийн талаар асуухад сүүлийн нэг хүртэлх хугацааны мэдээллээ бүрэн санаж, харин нэг жил гаруйн өмнөх хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдлаа сар сараар нь сайн санахгүй байх, ялангуяа цөөхөн хоног хөдөлмөр эрхэлсэн тохиолдолд орхигдуулсан байх талтай тул эхний жилд хөдөлгөөн багатай харагдаж байж болзошгүй учир хөдөлмөрийн зах зээлийн шилжилтийн бодит цар хүрээг дутуу үнэлсэн ч байж болох юм. Гуравдугаарт, тайлангийн гол анхаарал хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын асуудалд чиглэж байгаа тул өмнөх хугацааны хөдөлмөр эрхлэлтийг эргэн сануулж асуух зорилтот бүлэг нь судалгаа авах үед ажил хайгчид болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүн ам болсон. Ингэснээрээ энэ судалгаа нь ажилгүй хүмүүсийн хөдөлгөөнд нарийвчилсан дүн шинжилгээ хийх боломжийг олгосон бөгөөд хөдөлмөр эрхлэгчдийн дунд гарсан ажлаас ажилд шилжсэн өөрчлөлтийг буюу хөдөлмөрийн зах зээлийн бусад шилжилтүүдэд дүн шинжилгээ хийгээгүй болно.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн урсгалд дүн шинжилгээ хийснээр Монгол Улсад бодлогын ерөнхий хэлэлцүүлэг өрнүүлэхэд тус дөхөм болохоос гадна ажилгүйдлийг бууруулах, хөдөлмөр эрхлэх боломжийг сайжруулахад чиглэсэн бодлогын арга хэмжээний үр нөлөөнд хяналт тавих нөхцөлийг бүрдүүлж байгаа юм. Иймээс нэмэлт модуль судалгааны шинэчилсэн хувилбарыг цаашдын АХС-нд оруулж ашиглахыг зөвлөж байна. Цуглуулсан мэдээллийн чанар, тоо хэмжээг илүү тэнцвэржүүлэхийн тулд дараах өөрчлөлтүүдийг хийхийг санал болгож байна. Үүнд: (i) нэмэлт модуль судалгааг дахин хэрэглэхдээ асуулгыг оролцогчдын хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг эргэн сануулж цуглуулахад зориулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн өдрийн тэмдэглэлийн хэлбэрээр хийх; (ii) нийт ажиллах хүчийг (өргөтгөсөн) хамруулж хөдөлмөрийн зах зээлийн урсгалд илүү тэнцвэртэй дүн шинжилгээ хийх, (iii) эргэн санах хугацааг богиносгох (12 сар, аль эсвэл 18 сар) нь ярилцлагын хугацааг багасгах, эргэн санах хариултын алдааг бууруулах нөхцөлийг бүрдүүлэхийг зөвлөж байна.

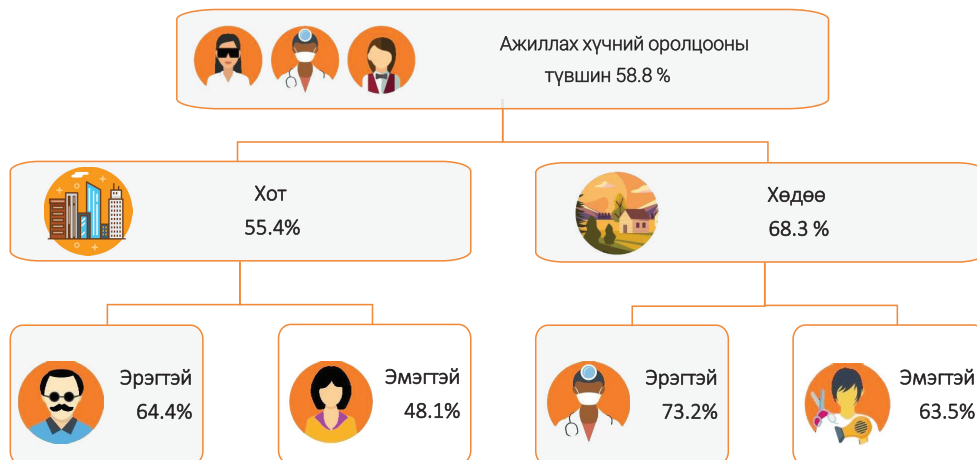
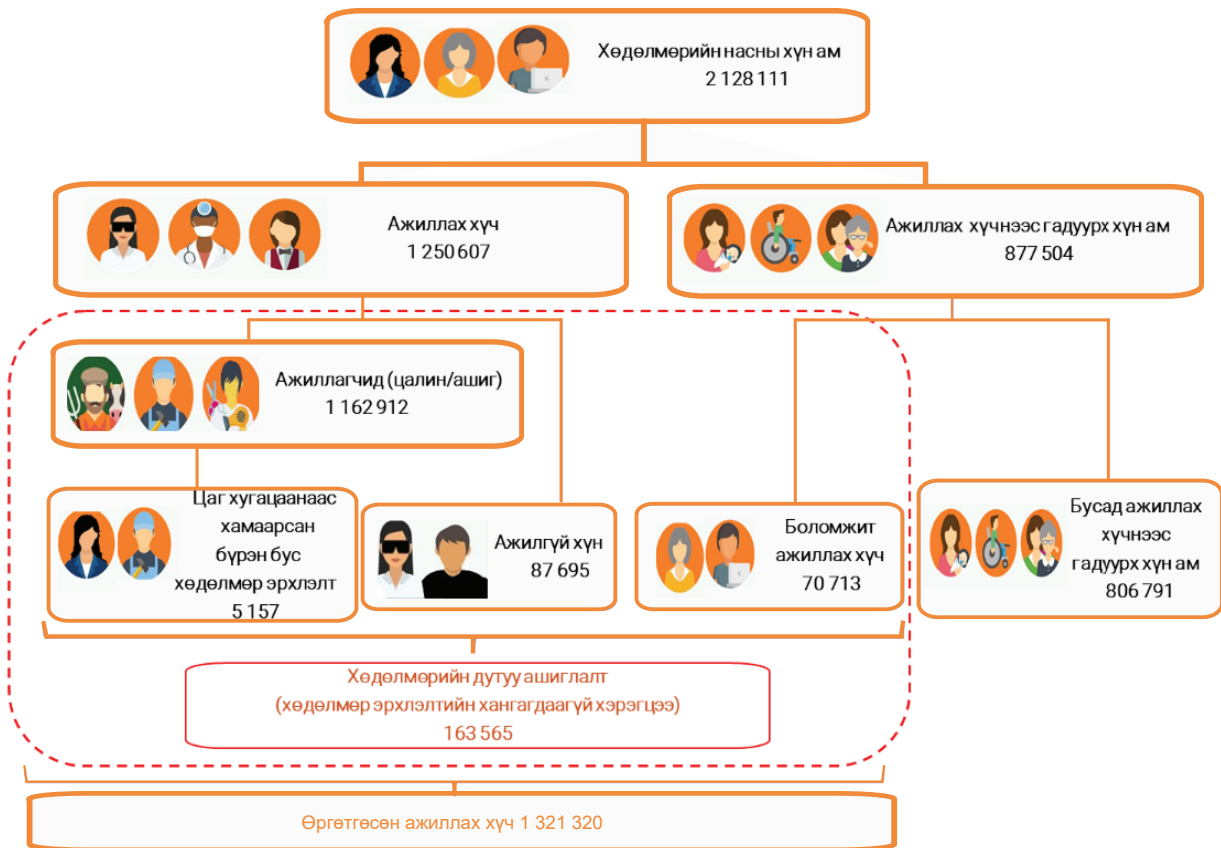
КОВИД-19 ЦАР ТАХЛЫН ҮЕИЙН МЭДЭЭЛЭЛ ЦУГЛУУЛАЛТ

АХС-ны болон түүний модуль болох Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын судалгааны мэдээлэл цуглуулах ажил улсын хэмжээнд буюу бүх аймаг, дүүрэгт 2020 оны 1-р сарын 6-аас эхэлсэн бөгөөд ихэнх газруудад цар тахлаас үүдсэн онцгой нөлөөлөл гараагүй. Жилийн туршид

судалгааны мэдээллийг хөдөө орон нутагт нүүр тулсан ярилцлага хийх замаар цуглуулсан. Харин 2020 оны 4, 11, 12 дугаар саруудад улс даяар цар тахлаас сэргийлэх зорилготой хатуу хөл хорио тогтоосноор Улаанбаатар хот болон хэд хэдэн аймгийн төвд оршин суудаг айл өрхүүдэд судалгааны асуулгыг үлдээн, өөрсдөөр нь нөхүүлж авах шаардлага тулгарсан. Энэ тохиолдолд судлаачид тэдгээр өрхүүдтэй утсаар холбогдож, шаардлагатай нэмэлт бүх тодруулгыг авч байсан болно. Мэдээлэл цуглуулах үе шатны туршид анхан шатны үндсэн мэдээллийн чанарын хяналтыг тогтмол хийж байсан. Цар тахлын улмаас хөдөлмөрийн зах зээлд үзүүлэх нөлөөллийг илүү сайн тодорхойлох зорилгоор 2020 оны эхний улиралд судалгааны асуулгыг шинэчилж, шалтгаан асуусан хэд хэдэн асуулт, хариултад КОВИД-19 цар тахалтай холбоотой хариултын кодыг нэмж оруулсан болно.

БҮЛЭГ 1

МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛ: ЗАРИМ ОНЦЛОХ БАРИМТ



1.1. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ СТАТИСТИКИЙН ШИНЭЧЛЭГДСЭН АРГА ЗҮЙН ХҮРЭЭ

Хөдөлмөрийн насны хүн амыг ажиллах хүчний статусаар нь: **ажиллагчид** (цалин хөлстэй буюу ашгийн төлөө хөдөлмөр эрхлэгч), **ажилгүй хүн** (хөдөлмөр эрхлээгүй, ажил хайж байгаа болон ажил эрхлэхэд бэлэн), болон **ажиллах хүчнээс гадуурх** (ажиллагчид ба ажилгүй хүнээс бусад) **хүн ам** хэмээн ангилдаг.¹⁰ 2013 онд ОУХБ нь ажиллах хүчний статистикийн арга зүй, ойлголт тодорхойлолтыг шинэчлэн, хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын тухай ойлголтыг нэвтрүүлж, ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам нь хөдөлмөрийн зах зээлд харилцан ялгаатай оролцож байгааг хүлээн зөвшөөрсөн билээ. Хүн амын зарим бүлгүүд ажиллах хүчинд хамаарах сонирхолгүй байж болох ч (жишээлбэл, бүтэн цагийн оюутнууд, өрхийн аж ахуйн болоод гэр бүлийнхээ ажлыг бүтэн цагаар эрхэлдэг хүмүүс, тэтгэвэрт гарсан хүмүүс), зарим хэсэг нь хэдийгээр ажиллах хүчний нэг хэсэг биш боловч хөдөлмөрийн зах зээлтэй ихээхэн холбоотой байна (ОУХБ 2013, 2019).

Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт нь хөдөлмөрийн нийлүүлэлт болон эрэлтийн зөрүүгээр хэмжигдэх бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлтийн хангагдаагүй хэрэгцээг илэрхийлнэ. Ажиллах хүчний статистикийн шинэчлэгдсэн ойлголт тодорхойлолтоор, ажилгүй хүн, **цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгчид**¹¹ (цаашид бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгч гэнэ), **боломжит ажиллах хүч** гэсэн 3 бүлэг бүхий хүмүүсийг хөдөлмөр нь дутуу ашиглагдаж байгаа хүмүүс гэж үзнэ. Бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгчид нь ажиллах хүчний нэг хэсэг болж байдаг бол боломжит ажиллах хүч нь ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын бүлэгт хамаардаг. Боломжит ажиллах хүчинд хамрагдаж буй хүмүүс нь ажилгүй иргэдийн гурван шалгуурын хоёрыг нь буюу сүүлийн хоёр шалгуурын аль нэгийг л хангаж байгаа юм. Тэдгээрийг хоёр бүлэгт хувааж болно. Тухайлбал, (i) ажил идэвхтэй хайгаагүй байгаа боловч ажил хийх хүсэлтэй, **ажил хийхэд бэлэн, боломжит ажил хайгчид**, (ii) ажил идэвхтэй хайж байгаа боловч **ажил хийхэд (хараахан) бэлэн бус ажил хайгчид** юм.¹²

Энэ тайланд боломжит ажиллах хүчнээс гадна ажиллах хүчнээс гадуурх өөр хоёр бүлэг хүмүүсийн талаарх үзүүлэлтийг ялгаж тооцсон болно. **Ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайгаагүй хүмүүс** гэж ажил хийх хүсэлтэй ч ажил идэвхтэй хайгаагүй, ажил хийхэд бэлэн бус байгаа хүмүүсийг хэлнэ (ОУХБ, 2013). Эцэст нь, боломжит ажиллах хүчинд хамрагдаж байгаа хүмүүст болон ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайгаагүй хүмүүст хамаарахгүй бусад эдийн засгийн идэвхгүй хүмүүсийг **'бусад идэвхгүй'** гэсэн бүлэгт хамруулна (Зураг 1.1). Хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүсийн энэ дэд бүлэг нь энэхүү тайланд үзүүлсэн шинжилгээний нэг хэсэг биш юм.

Зураг 1.1. Шинэ аргачлалаарх хөдөлмөрийн насны хүн амын ажиллах хүчний статус

Хөдөлмөрийн насны хүн ам					
Ажиллагчид		Ажилгүй хүн	Боломжит ажиллах хүч	Ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайгаагүй	Бусад идэвхгүй
Бүтэн цагаар ажиллагч	Цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгчид				

Тайлбар: ОУХБ-аас шинэчилсэн (2019). Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг саарал өнгөөр тодруулав.

¹⁰ Энэхүү тайланд дурдсан хөдөлмөрийн зах зээлийн үндсэн үзүүлэлт, ойлголтуудын нэр томъёоны тайлбарыг үзнэ үү.

¹¹ Бүх ажлынх нь нийт цаг нэг долоо хоногт 40 цагаас бага бөгөөд түүнээс илүү олон цагаар ажиллах хүсэлтэй, боломж байвал нэмэлт цагаар ажиллах боломжтой хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүмүүс.

¹² 2019 оноос хойших хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын талаарх үзүүлэлтүүдийг Монгол Улсын Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан www.1212.mn цахим хуудаснаас авах боломжтой.

1.2. МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ ХҮН АМЫН ЭДИЙН ЗАСГИЙН ИДЭВХ

Монгол Улсын 15 болон түүнээс дээш насны хүн ам 2020 онд 2.1 сая хүрсэн байна. Хөдөлмөрийн насны нийт хүн амын 54.6 хувь нь буюу 1.2 сая хүн ажиллагчид байна. Эдгээрийн дунд цөөн тооны буюу 5.1 мянган хүн бүрэн бус хөдөлмөр эрхэлж байгаа бөгөөд тэд нийт хөдөлмөр эрхлэгчдийн 0.5 хүрэхгүй хувийг бүрдүүлж байна.¹³ Ойролцоогоор 87.7 мянган ажилгүй хүн байгаа бөгөөд нийт ажиллах хүчний тоо 1.3 саяд хүрчээ.¹⁴ 2020 онд ажиллах хүчний оролцооны түвшин 58.8 хувь, ажилгүйдлийн түвшин 7.0 хувьд хүрсэн байна.

Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын тоо 877.5 мянга болж эдийн засгийн идэвхгүй байдлын түвшин 41 хувь болсон байна. Зураг 1-д үзүүлсэнчлэн, ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам нь дээр өгүүлсэн гурван бүлгийн аль нэгд хамаарна. Нийт 70.7 мянган хүн боломжит ажиллах хүчинд хамаарч байгаа бөгөөд тэдний дийлэнх нь (>90 хувь) ажил хийхэд бэлэн боломжит ажил хайгчид байна.¹⁵ Ажил хийх хүсэл эрмэлзэл, бэлэн байдлыг нь харгалзан үзвэл энэ бүлгийнхний хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох боломж илүү нааштай байна гэж үзэж болох юм. Боломжит ажил хайгчдын гуравны нэг орчим нь (ойролцоогоор 22.0 мянган хүн) тохирох ажил олдохгүй гэж боддог, ажил олох итгэл алдарсан ажил хайгчид байна. Хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй, ажил хийхэд бэлэн байгаа хэдий ч итгэл алдарсан буюу шантарсан ажил хайгчдын хувьд хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох боломж сул байж мэдэх юм.

Ойролцоогоор 49.0 мянган хүн ажил хийх хүсэл эрмэлзэлтэй ч ажил хайгаагүй, одоогоор ажиллахад бэлэн биш байгаа гэсэн ангилалд хамрагдаж байна. Ажил хийх хүсэл эрмэлзэлтэй ч ажил хайгаагүй байгаа хүмүүсийг тодорхой хэмжээгээр ажиллах хүчинд нэгдэх магадлалтай хэмээн үзэж болох юм. Эцэст нь 757.4 мянган хүн 'бусад идэвхгүй' гэсэн ангилалд орж байна. Энэ бүлгийнхэн хөдөлмөрийн насны хүн амын бараг 36 хувийг бүрдүүлж байгаа бөгөөд тэдний ажиллах хүчинд нэгдэх магадлал тун бага байна (Зураг 1.2). "Бусад идэвхгүй" гэсэн бүлэг нь энэхүү тайланд танилцуулсан шинжилгээний нэг хэсэг биш юм.

Бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгчид, ажилгүй хүн, боломжит ажиллах хүч зэргээр хөдөлмөрөө дутуу ашиглаж байгаа хүн амын тоо 163.6 мянга байна. Ажилгүйдлийн түвшний нэгэн адил хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын түвшнийг тооцохдоо ажиллах хүчний өргөтгөсөн үзүүлэлтийг үндэслэнэ.¹⁶ Ажилгүйдлийн түвшинтэй харьцуулахад хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын түвшин нь тухайн улсын эдийн засагт ажил хийх хүсэлтэй хүмүүст ажлын байр хангалттай олноор бий болгох чадавхтай байгаа эсэхийг илтгэдэг өргөн хүрээний хэмжүүр юм. Монгол Улсын хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын түвшин 2020 онд 12.4 хувь байна.

Тус тайлангийн гол анхаарал нь Зураг 2-ын дэд хэсэгт үзүүлсэн хөдөлмөрөө дутуу ашиглаж байгаа хүн ам болон ажил хийх хүсэлтэй боловч ажил хайгаагүй, ажил хийхэд бэлэн бус хүмүүст чиглэгдсэн юм. Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын бүлэгт багтаж байгаа хүн амаас гадна судалгаа явуулж байх үед цалин хөлс, ашгийн төлөө ямар нэгэн ажил хийгээгүй

¹³ Монгол Улсад ажлын бүтэн бус цагийн ажил түгээмэл биш ч уртасгасан цагаар ажиллах нь нийтлэг байна. Эдийн засгийн үүднээс монголчууд долоо хоногт дунджаар 50 орчим цаг ажиллаж байна. Ялангуяа барилга, уул уурхай, хөдөө аж ахуй зэрэг эдийн засгийн салбаруудад хүмүүс илүү уртасгасан цагаар ажиллаж байна. Нийт хөдөлмөр эрхлэлтийн 22.7 хувийг бүрдүүлж буй малчид илүү уртасгасан цагаар ажиллаж байна. Хөдөө аж ахуйгаас бусад салбаруудад хөдөлмөр эрхлэгчдийн долоо хоногийн ердийн медиан цаг 40 (эрэгтэй ажилчид 48 цаг, эмэгтэй ажилчид 40 цаг) байна. Нийт ажилчдын дөрөв хүрэхгүй хувь нь долоо хоногт 40-с доош цагаар ажилладаг хэмээн мэдээлж байгаа нь бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлтийг тооцох хязгаар болж байна. Тэдний багахан хувь нь илүү цагаар ажиллах хүсэлтэй байгаагаа илэрхийлж байгаагаас харахад Монгол Улсад цаг хугацаанаас шалтгаалсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлтийн тохиолдол харьцангуй бага (-5.1 мянган ажилчид) байна.

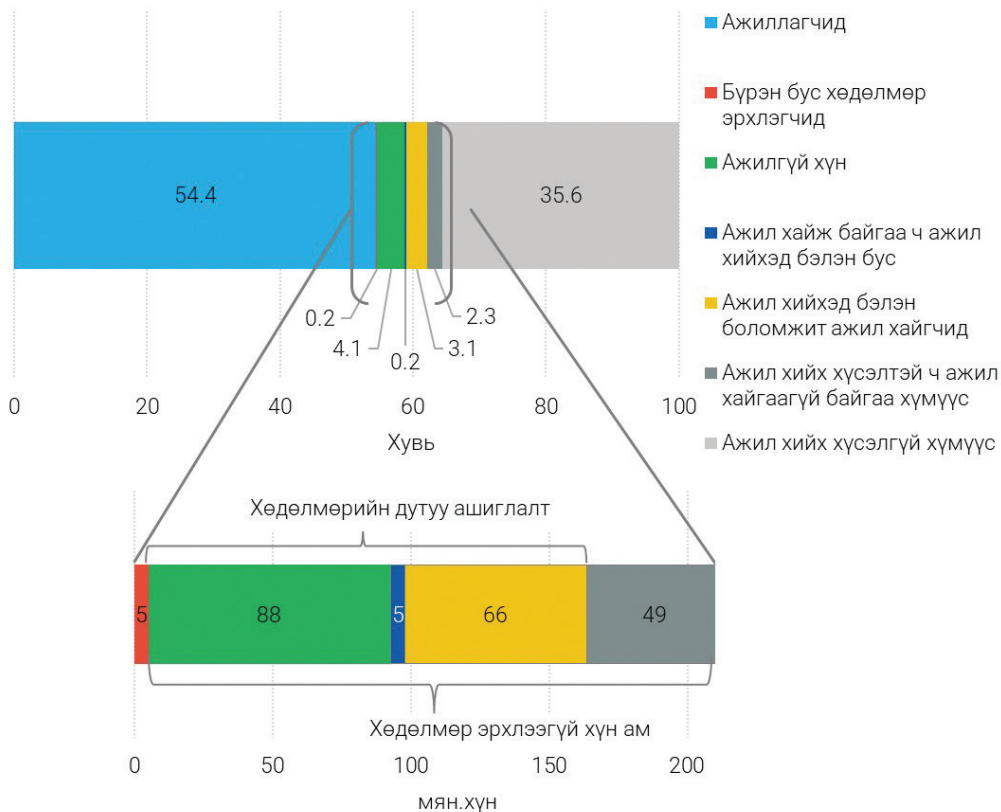
¹⁴ Ажилгүй хүний дунд 2.5 мянган хүн нь хөдөлмөрийн гараагаа эхлэх насныхан байна. Хөдөлмөрийн гараагаа эхлэгчдийн талаар нэр томъёоны тайлбараас үзнэ үү.

¹⁵ Ажил хийхэд бэлэн биш байгаа ажил хайгчдын тоо цөөн байгаа учир дүн шинжилгээ хийхдээ нийт боломжит ажиллах хүчийг голчлон авч үзнэ.

¹⁶ Өргөтгөсөн ажиллах хүч гэдэг нь ажиллах хүч болон боломжит ажиллах хүчний нийлбэр юм.

байгаа боловч цаашид ажил хийх хүсэл эрмэлзэлтэй хүн (өргөтгөсөн ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын бүлэгт багтдаг)-ийг хамаарна. Тайланд энэ бүлгийн хүн амыг хөдөлмөр эрхлээгүй хүн амын тоонд оруулсан бөгөөд тэд 200.0 мянга байгаа нь хөдөлмөрийн насны хүн амын бараг 10 хувийг бүрдүүлж байна. Хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүс гэдэг нь ажилгүй хүнээс илүү өргөн цар хүрээтэй ойлголт бөгөөд хамгийн чухал нь үүнд ажил хайх, ажил хийхэд бэлэн байхаас үл хамааран ажил хийх хүсэл эрмэлзэлтэй бүх хүмүүсийг хамруулж байгаа юм.

Зураг 1.2. Хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоо, 2020



Тайлбар: 15 болон түүнээс дээш насны хүн ам (хөдөлмөрийн насны хүн ам).

Хөдөлмөр эрхлээгүйн гол шалтгааныг судалж үзэхэд хөдөлмөр эрхлээгүй байгаа гурван хүн тутмын нэг нь (өөрт тохирсон) ажил олж чадахгүй байгаа гэж хариулсан бөгөөд зөвхөн ажилгүй иргэдийн хувьд 50-аас дээш нь уг шалтгаанаар хөдөлмөр эрхлээгүй байна. Ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайхгүй байгаа хоёр хүн тутмын нэг нь бага насны хүүхэд харах, гэр бүлийнхээ өвчтэй болон өндөр настай гишүүдийг асрах зэрэг гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг үүрч байна. Боломжит ажиллах хүчинд хамрагдаж буй хүмүүсийн бараг 50 хувь нь ажил олоход хүндрэлтэй, ойр дотнынхоо асрах шалтгаантай байгаа бөгөөд эдгээр нь ажилгүй байхын цаадах гол шалтгаан болж байна (дэлгэрэнгүй мэдээллийг Хүснэгт А1-ээс үзнэ үү).

Хөдөлмөр эрхлээгүй хүн амын (ажилгүй хүн, боломжит ажиллах хүч, ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайгаагүй хүн ам) дунд ахмад настан болон хөдөөгийн оршин суугчдын эзлэх хувь хөдөлмөрийн насны бусад бүлгийн хүн амтай харьцуулахад харьцангуй бага байна. Хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүсийн дунд хүйсийн ялгаа ажиглагдахгүй байна. Харин хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүсийн бүтцийг нарийвчлан үзвэл ажилгүй хүнд эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жин өндөр,

харин боломжит ажиллах хүч болон ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайхгүй байгаа хүмүүст эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жин их байна. Гэсэн хэдий ч хүйсийн ялгаа нь хөдөлмөрийн зах зээлийн тэгш бус байдлын гол шалтгаан гэж үзэхээргүй байна.¹⁷ Хүн амыг насны бүлгээр судалж үзэхэд ажилгүй байх болон боломжит ажиллах хүчний эгнээнд орох магадлал залуучуудын дунд өндөр байна. Монгол таван залуус тутмын нэг нь хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй (NEET) байгаа нь залуучуудын нэлээд хэсэг нь сургуулиас ажил руу шилжих шилжилтийн үеийн амаргүй давааг туулж байгааг харуулж байна.¹⁸

Хүн амын оршин суугаа байршлаар нь судалж үзэхэд ялгаатай байдал ихээхэн ажиглагдаж байна. Улаанбаатар хотоос бусад хот суурин газрын оршин суугчдын дунд ажилгүй байх буюу удаан хугацааны ажилгүйдэлд өртөх эрсдэл өндөр байна. Аймгийн төвүүдэд бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт түгээмэл тохиолдож байгаа нь нийслэлээс бусад хот суурин газарт ажлын байр хомс байгааг илэрхийлж байна. Ажил хийх хүсэлтэй боловч ажил хайдаггүй, ажил хийхэд бэлэн бус байгаа тохиолдол Улаанбаатар хотод хамгийн өндөр байгаа бөгөөд ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайгаагүй байгаа хүмүүсийн гуравны хоёр нь нийслэл хотод амьдарч байна.

Хүн амын эзэмшсэн боловсролын түвшнээр ялгаатай байдал мөн ажиглагдаж байна. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллага (МБСБ) төгсөгчдөд хэд хэдэн бэрхшээлтэй тулгардаг байна. Мэргэшсэн ур чадвар, мэдлэг олж авсан хэдий ч тэдний талаас илүү хувь нь ажил олж чадахгүй байх, боломжит ажиллах хүчний эгнээнд орох эрсдэлтэй тулгарч байна. Тэд ерөнхий боловсролын сургууль (ЕБС) төгсөгчидтэй нийлээд хөдөлмөр эрхэлдэггүй хүн амын томоохон хувийг бүрдүүлж байна.

1.3. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН СОРИЛТУУД

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл хэд хэдэн сорилттой тулгарч байна. Тус улс нь дэлхийн хамгийн бага хүн амын нягтралтай орны нэг бөгөөд ард иргэдийн нэлээд хувь нь уламжлалт нүүдлийн мал аж ахуй эрхэлдэг. Мөн Монгол Улс нь далайд гарцгүй, дотоодын жижиг зах зээлтэй, цаг уурын харьцангуй хатуу ширүүн нөхцөлтэй. 1990-ээд оны эхэн үеийн улс төрийн өөрчлөлтүүд тус улсын эдийн засгийн бүтцийг үндсээр нь өөрчилсөн хэдий ч газар тариалан, мал аж ахуйн салбар тус улсын хүн амын нэлээд хэсгийг ажлын байраар хангагч гол эх үүсвэр хэвээр байна. Эдийн засгийн бүтцийн өөрчлөлтийн нөлөөгөөр 2000 оноос хойш хөдөө орон нутгаас хот суурин газар руу болон уул уурхайн бүс нутаг рүү чиглэсэн хүн амын шилжилт хөдөлгөөн олон жил үргэлжилж, эрчимжсэн. Өнөөгийн байдлаар Монгол Улсын хөдөлмөрийн насны хүн амын бараг тал хувь нь нийслэл Улаанбаатар хотод амьдарч байна.¹⁹

Улс орны эдийн засгийн бүтэц, цаг уурын нөхцөл байдал нь хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлтүүдэд улирлын хэв маяг нөлөөлж байна. Хөдөө аж ахуй, барилгын салбарт түр болон богино хугацааны ажлын байр нэмэгддэгээс гадна худалдаа, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын үйл ажиллагааны хэлбэлзлээс шалтгаалж хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин жилийн эхний улиралд арай доогуур, харин хоёр, гуравдугаар улиралд өндөр байх хандлагатай байна.²⁰ Судалгааны тооцооноос ажиглахад боломжит ажиллах хүчний эгнээнд байсан хүмүүс ихэнхдээ жилийн 2, 3-р улиралд ажиллах хүчний эгнээнд нэгдэж байна. Өвлийн саруудад

¹⁷ Хөдөлмөр эрхлээгүй, ажиллах хүч, ажилгүй хүн гэх мэт тодорхойлогч хүчин зүйлсийн хэд хэдэн регрессийн тооцоонд үндэслэсэн. Үр дүнг Хүснэгт А2-д үзүүлэв.

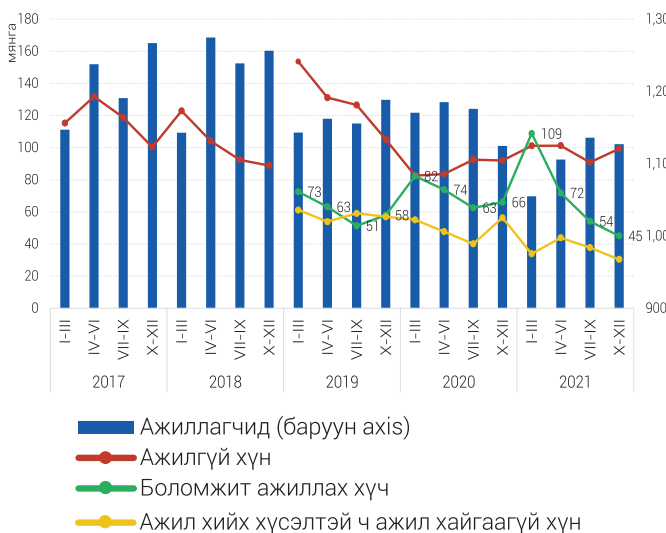
¹⁸ Энэ тайланд боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй, хөдөлмөр эрхлээгүй байгаа залуучуудын талаар дэлгэрэнгүй судлаагүй болно. 15-34 насны хүн амын ажилгүйдэл, эдийн засгийн идэвхгүй байдлын шалтгааны талаарх цогц судалгаа болох Өлзийсүрэнгийн бэлтгэсэн Монгол Улсын NEET хүн амын болон RILSP (2017) судалгааны тайланг үзнэ үү.

¹⁹ Дэлхийн банк (2018); Азийн хөгжлийн банк/Дэлхийн банк (2021).

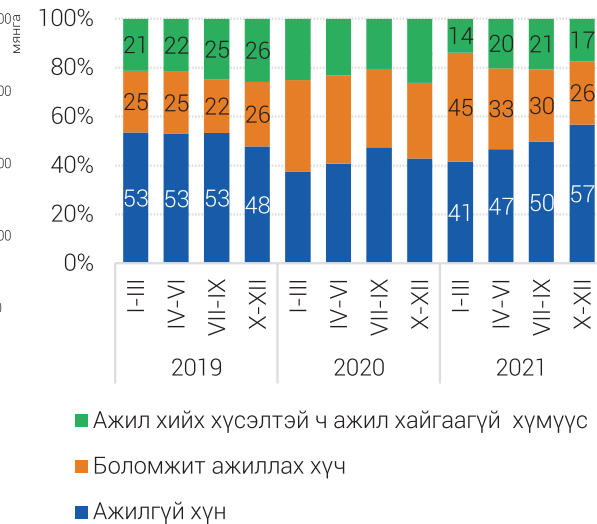
²⁰ Монгол Улсын Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан www.1212.mn болон Дэлхийн банк (2021).

ажил олох боломж хязгаарлагдмал байдгаас хүмүүсийн ажил хайх явц удааширч жилийн 1 болон 4-р улиралд эргээд боломжит ажиллах хүчний эгнээнд орогсдын тоо нэмэгдэж байна. Харин ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайгаагүй байгаа хүмүүсийн тоонд улирлын нөлөөлөл бага байна (Зураг 1.3).²¹

Зураг 1.3. Хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлтүүд, улирлын нөлөө



Зураг 1.4. Хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүсийн бүтэц, улирлын тооцоо



Тайлбар: Монгол Улсын Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан www.1212.mn болон ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайгаагүй байгаа хүмүүсийг оруулан АХС-аас тооцсон зөвлөхийн тооцоо. 2019 оноос хойших тооцоо нь шинэчлэгдсэн асуулгаар цуглуулсан мэдээлэл болно.

2020 онд КОВИД-19 цар тахал дэгдсэн нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлд хэд хэдэн замаар нөлөөлжээ. Нийт ажиллагчид 2019 онтой харьцуулахад 2020 онд 1.5 хувиар өссөн ч салбарууд хооронд ихээхэн өөрчлөлт гарчээ. Хөдөө аж ахуй, уул уурхай, аялал жуулчлал/амралт зугаалгын салбаруудад ажиллагчдын тоо мэдэгдэхүйц буурч, боловсрол, эрүүл мэнд, мэдээлэл, харилцаа холбооны салбарт ажиллагчдын тоо нэмэгдсэн байна.²² Харин 2021 оны эхний хагаст улирлын чанартай хөдөлмөр эрхлэх хандлага илүү ихээр ажиглагдаж байна. Монгол Улсад 2020 оны 12-р сард хэрэгжүүлсэн цар тахлаас сэргийлэх хатуу хөл хорио, хязгаарлалтын арга хэмжээ нь 2021 оны 1-р улирлын хөдөлмөр эрхлэлтийн эрэлтийг бууруулахад нөлөөлсөн бол Засгийн Газраас хязгаарлалтын арга хэмжээг сулруулснаар 2-р улиралд хөдөлмөр эрхлэлт илүү эрчимтэй сэргэх боломжийг олгосон байх магадлалтай. 2020 оны турш ажилгүйдлийн түвшин аажмаар өсөж байсны зэрэгцээ боломжит ажиллах хүчний тоо цар тахал эхэлснээс хойш өндөр түвшинд хэвээр байна. Эдгээр чиг хандлагад цар тахлын үед хүмүүсийн гэр бүлийнхээ өмнө хүлээх үүрэг хариуцлага нэмэгдсэн, хөл хорионы үед ихэнх ажил, үйлчилгээ зогссон, Засгийн Газраас зорилтот бүлгийн өрхүүдэд орлогын дэмжлэг үзүүлсэн зэргээс шалтгаалан хүмүүс ажил хайхаас түр түдгэлзэх болсон нь нөлөөлсөн байх талтай. Хөдөлмөр эрхлээгүй нийт хүн амын дунд ажилгүй иргэдийн хувийн жин өндөр хэвээр

²¹ 2019 оноос хойш Монгол Улсын АХС-нд шинэчлэгдсэн асуулга, аргачлалыг ашиглаж байна. Асуулгыг шинэчилснээр ажиллагчид, ажилгүй хүний шалгуур өөрчлөгдөж, хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ статус, хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт гэх мэт шинэлэг ойлголт, үзүүлэлтийг тооцох боломжтой болсон. 2019 оны 1-р улиралд хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин буурч, ажилгүйдлийн түвшин огцом өссөн нь шинэ аргачлалын дагуу цалин хөлс, орлого олох зорилготой хөдөлмөр эрхэлж байгаа ажиллагчдын тодорхойлолт, тооцоолол болон хөдөлмөрийн насны дээд хязгаар байхгүй болсонтой холбоотой хэдий ч 2019 оны турш ажилгүйдлийн түвшин тогтмол буурахад ямар хүчин зүйл нөлөөлсөн нь тодорхойгүй байна.

²² Монгол Улсын Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан www.1212.mn.

байгаа бөгөөд боломжит ажиллах хүчний тоо ч 2020 оноос хойш өссөн байна (Зураг 1.4).

Хөдөлмөрийн насны хүн амыг ажиллах хүчин болон эдийн засгийн идэвхгүй хүн ам хэмээн ялгах уламжлалт арга хандлага нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн бодит төрхийг бүрэн илэрхийлж чадахгүй гэдгийг хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлтүүдийн өөрчлөлтийн хандлага харуулж байна. Үнэндээ, ердийн үед хөдөлмөрийн зах зээлд бага оролцоотой хэмээн тооцогддог хүмүүсийн багагүй хэсэг нь жилийн туршид ажиллагч, ажилгүй хүн, боломжит ажиллах хүч гэсэн өөр өөр төлөв хооронд шилжих нь түгээмэл, харин ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайхгүй байгаа бүлэг рүү шилжих нь бага болох нь ажиглагдаж байна.

Хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн хувьсал өөрчлөлтийн талаар илүү сайн ойлголттой болохын тулд уг тайланд хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа боловч ажил хийхийг хүсэж буй хүмүүсийн төлөв байдлыг тодорхойлох, хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа шалтгааныг шинжлэн судлах, хөдөлмөр эрхлээгүй байгаа хүмүүс хөдөлмөрийн зах зээлд ямар хэлбэрээр оролцож байгаа (богино хугацаанд) зэрэгт дүн шинжилгээ хийсэн болно. Түүнчлэн ажил хайгчдын хүлээлт, хүсэл сонирхол, тэднийг хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч буй саад бэрхшээлийн талаар судаллаа. Хөдөлмөр эрхлэлтэд тулгарч буй саад бэрхшээлийг даван туулахад хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан байгууллагуудын гүйцэтгэх үүрэг болон хувь хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийг сайжруулахад чиглэсэн сургалтын үйл ажиллагаанд оролцох хүсэл зорилгынх нь талаар ажил хайгчдын үзэл бодлыг судалж дүн шинжилгээ хийсэн болно.

БҮЛЭГ 2

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЭГҮЙ ХҮМҮҮСИЙН ТӨЛӨВ БАЙДАЛ



АХС-ны үндсэн асуулгаар хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүсийн ажлаасаа чөлөөлөгдсөн гол шалтгаан, ажил хайсан болон ажил хийхийг хүссэн хугацаа, ажилгүй байх үеийн орлогын эх үүсвэр зэрэг хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүсийн талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг цуглуулж, хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх үндсэн тоо мэдээллийг улирал, жилээр тооцож байна. Ерөнхийдөө эдгээр тоо мэдээлэл нь судалгаа авч байх үеийн нөхцөл байдлыг илэрхийлэх бөгөөд ажилгүйдлийн түвшин гэх мэт хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлтүүдийн тодорхой нэг агшны мэдээллийг өгнө. Хөдөлмөрийн зах зээлийн статистикийн үндсэн үзүүлэлтийг улирал, жилийн түвшинд гаргадаг.

Энэ хэсэгт АХС-ны үндсэн асуулгаар тогтмол цуглуулдаг тоо мэдээллийг ашиглан хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүсийн талаарх дүн шинжилгээ хийсэн. Хөдөлмөр эрхлээгүй байгаа хүмүүсийн ижил төстэй болон ялгаатай талуудыг илүү тодруулахын тулд ажилгүй хүн, боломжит ажиллах хүчинд хамаарах хүмүүс болон ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайгаагүй зэрэг бусад хүмүүсийн мэдээлэлд тус тусад нь дүн шинжилгээ хийсэн болно.

2.1. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЭГҮЙ ШАЛТГААН

Хөдөлмөр эрхлээгүй шалтгаан хүн бүрт ялгаатай байна. Тухайлбал, хийж байсан түр ажил нь дуусгавар болсон, хувийн шалтгаанаар ажлаасаа чөлөөлөгдсөн, хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр хөл тавихаар анхны ажлаа хайж байгаа гэх мэт. АХС-аар судалгаанд хамрагдагчдын хамгийн сүүлд хийж байсан ажлаасаа чөлөөлөгдсөн гол шалтгааны талаар дэлгэрэнгүй мэдээллийг цуглуулдаг. Иймд анх удаа ажил хайгчдыг төвөггүй тодорхойлох боломжтой. Хөдөлмөр эрхлээгүй байгаа шалтгааныг системтэйгээр судлахын тулд хөдөлмөр эрхлээгүй байгаа хүмүүсийг дараах төлөвүүдийн аль нэгнээр ангилна²³. Үүнд:

- **Ажлаас халагдсан хүмүүс:** ажлын байр нь цомхотголд орох, албан байгууллага нь татан буугдах, түр хугацаатай ажил нь дуусгавар болох зэрэг шалтгаанаар хөдөлмөр эрхлэлт нь өөрөөс нь шалтгаалахгүйгээр дуусгавар болсон хүмүүс.
- **Өөрийн хүслээр ажлаас гарсан:** сайн дураараа ажлаасаа гарсан хүмүүс.
- Бусад шалтгаанаар ажлаас чөлөөлөгдсөн. Тухайлбал, өндөр насны тэтгэвэрт гарах, өвчтэй/хөгжлийн бэрхшээлтэй болох, суралцах, шилжин суурьших, цэргийн алба хаах зэрэг шалтгаанаар ажлаасаа чөлөөлөгдсөн хүмүүс²⁴.
- **Хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр орж ирсэн хүмүүс/**ажлын туршлагагүй, урьд нь ерөөсөө хөдөлмөр эрхэлж байгаагүй хүмүүс.

Ийм аргаар судлах нь хүмүүс өөрийн хүслээр болон хөндлөнгийн шалтгаанаар ажлаас чөлөөлөгдсөн эсэхийг сайтар ялгах боломжийг олгох бөгөөд ажлын туршлага үгүй, хөдөлмөрийн зах зээлд анх удаа орж буй хүмүүсийн эзлэх хувийн жинг хөдөлмөрийн зах зээлийн бүлгүүдээр салгаж тодорхойлоход тустай байдаг.

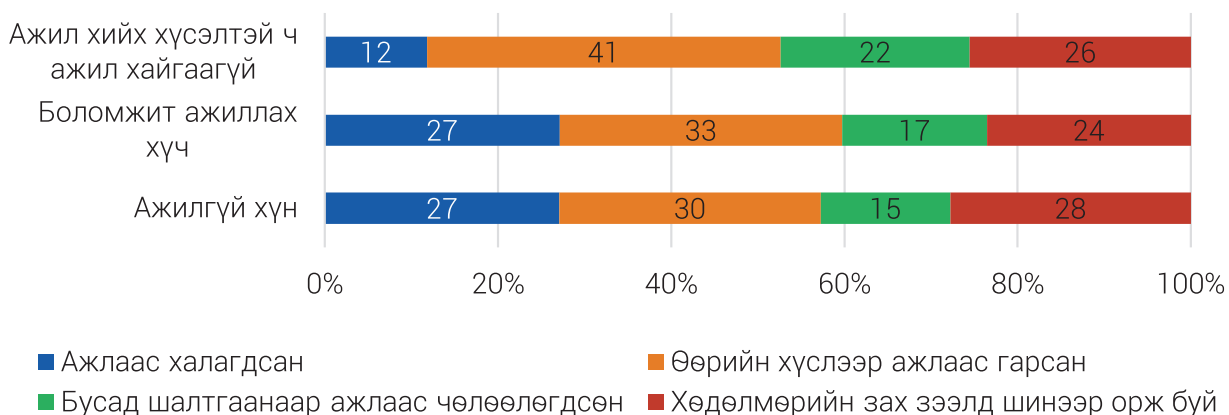
Алгүй хүн болон боломжит ажиллах хүчинд хамрагдаж буй хүн амын хувьд хөдөлмөр эрхлээгүй шалтгаанууд нь ижил төстэй байна. Тухайлбал, эдгээр бүлэг тус бүрийн дөрөвний нэгээс илүү нь хөндлөнгийн шалтгаанаар ажлаасаа чөлөөлөгдсөн бөгөөд тэдний дийлэнх нь түр ажлынх нь хугацаа дууссан гэсэн шалтгаантай байгаа бол гуравны нэг орчим нь өмнөх ажлаасаа халагдсан гэж хариулжээ. Ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайгаагүй хүмүүсийн хувьд ажлаасаа өөрийн хүсэлтээр гарах нь түгээмэл, таван хүн тутмын нэг нь өндөр насны тэтгэвэрт гарах,

²³ Өмнөх ажлаасаа гарсан шалтгааныг хэрхэн нэгтгэснийг Хүснэгт А3-с үзнэ үү.

²⁴ Энэ бүлгийн хувьд сайн дурын үндсэн дээр хөдөлмөр эрхлэхгүй байх нь түгээмэл хэдий ч энэ бүлэгт хамрагдаж буй хүмүүс нь шууд ажил хайж эхлэх магадлал багатай төдийгүй тодорхой хугацаанд ажил хийхэд бэлэн бус байх ч магадлалтай. Зорилтот хүн амын 23 хувь нь (тухайлбал, өмнө нь ажиллаж байсан туршлагатай ч хөдөлмөр эрхлээгүй) энэ төлөвт хамрагдаж байна.

өвчтэй/хөгжлийн бэрхшээлтэй болох, шилжин суурьших, суралцах зэрэг шалтгаанаар өмнөх ажлаасаа чөлөөлөгдсөн байна. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эдгээр гурван төлөвүүдэд ажлын туршлагагүй хүмүүсийн эзлэх хувийн жин ижил хэмжээтэй байгаагаас харахад хөдөлмөрийн зах зээлд анх орж ирж буй хүмүүсийн хувьд ажил хайх арга хэлбэр, хүртээмж нь ихээхэн ялгаатай байгааг харуулж байна (Зураг 2.1).

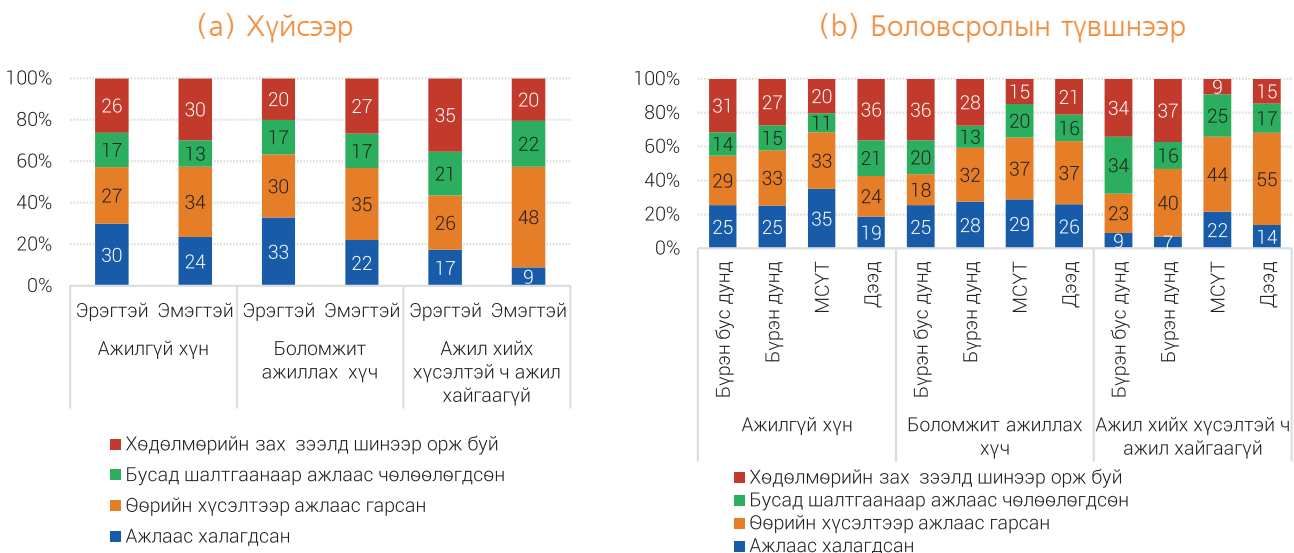
Зураг 2.1. Хөдөлмөр эрхлээгүй хүн ам, шалтгаанаар, хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөвөөр



Тайлбар: ‘Бусад шалтгаанаар ажлаас чөлөөлөгдсөн’ гэсэн ангилалд шилжсэн, цэргийн албанд татагдсан, суралцахаар явсан, борлуулах/ашиг олох зах зээлгүй, малгүй болсон, КОВИД-19 цар тахлаас шалтгаалсан, өндөр насны тэтгэвэрт гарсан зэрэг шалтгаан орно.

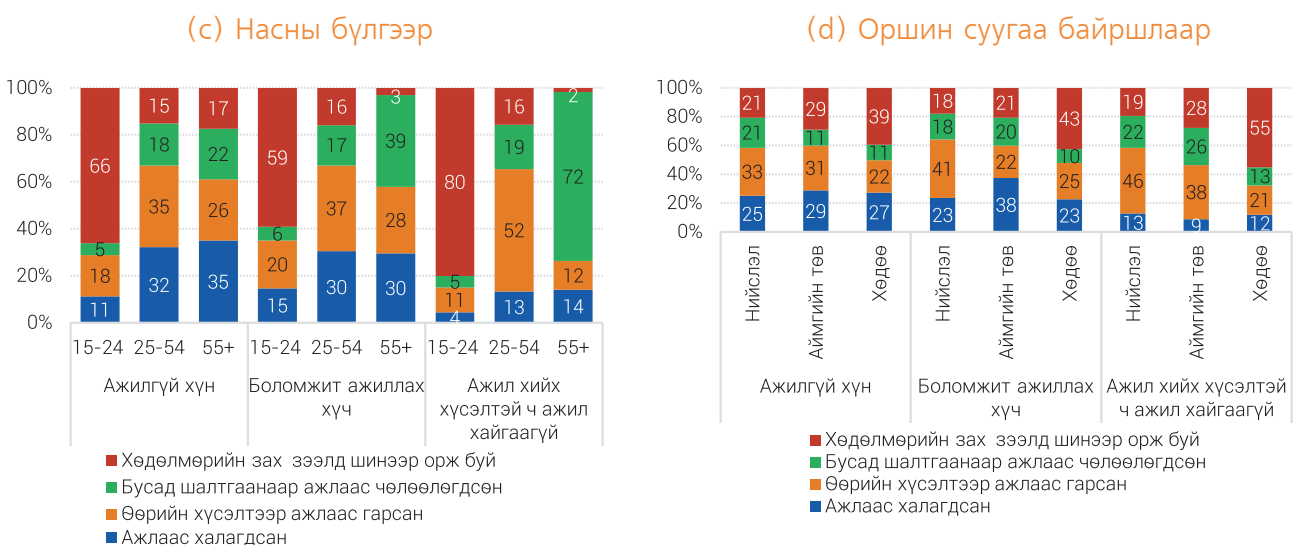
Хөдөлмөр эрхлээгүй шалтгаан нь хүн амын бүлгээр ихээхэн ялгаатай байна (Зураг 2.2a-d). Эрэгтэйчүүд болон ахимаг насны бүлгийнхэн ажлаасаа халагдах магадлал өндөр байгаа бол эмэгтэйчүүд, идэр насныхан, нийслэл хотод оршин суугчид өөрийн хүсэлтээр ажлаасаа гарах магадлал өндөр байна. Залуучууд болон хөдөө орон нутгийн хүмүүс ажлын туршлага дутагдах эрсдэлтэй тулгардаг байна. МБСҮТ-ийн төгсөгчид ажлаас халагдсан болон ажлаасаа гарсан хүмүүсийн дунд өндөр хувийн жинтэй байгаа нь тэдгээрийн хөдөлмөрийн харилцаа тогтворгүй байх эрсдэл өндөр байгааг илэрхийлж байна. Өөрийн хүсэлтээр ажлаасаа гарсан дээд боловсролтой хүмүүс хөдөлмөр эрхлэх өөр хувилбаруудыг хайн ажилгүй хүний эгнээнд оролгүй, ажиллах хүчнээс гадуур байх магадлал өндөр байна.

Зураг 2.2. Хөдөлмөр эрхлээгүй хүн ам, шалтгаан, хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв, хүн амын сонгосон бүлгээр



Тэмдэглэл: ‘Бусад шалтгаанаар халагдсан’ гэсэн төлөвт шилжсэн, цэргийн албанд татагдсан, суралцахаар явсан, борлуулах/ашиг олох зах зээлгүй, малгүй болсон, КОВИД-19 цар тахлаас шалтгаалсан, өндөр насны тэтгэвэрт гарсан, шалтгаан тодорхойгүй зэрэг шалтгаанууд орно.

Боловсролын түвшнийг дарах дөрвөн бүлэгт нэгтгэсэн: бүрэн бус дунд түүнээс доош (бүрэн бус дунд); ахлах сургуулийг дүүргэсэн (бүрэн дунд); техникийн болон мэргэжлийн сургалт (МСҮТ); бакалавр, түүнээс дээш (дээд).



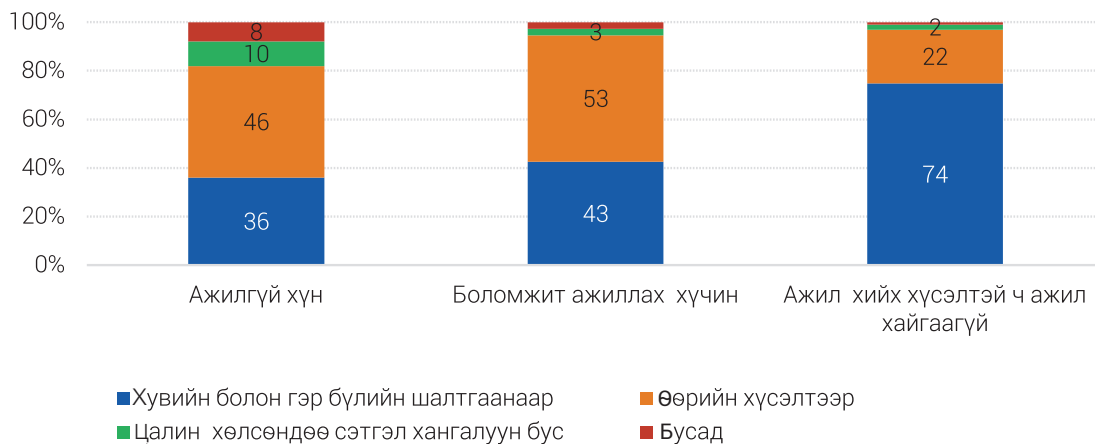
Хөдөлмөрийн зах зээлийн бүх төлөвүүдэд, хүн амын бүлгүүдийн хувьд өөрийн хүслээр ажлаас гарах явдал нэлээд түгээмэл байна. Хөдөлмөрийн зах зээлд оролцоогүй буюу ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайгаагүй байгаа хүмүүсийн хувьд ажлаас гарсан гол шалтгаан нь тэдний хувийн болон гэр бүлийн асуудал болж байна (Зураг 2.3). АСХ-ны асуулгад нэмэлтээр оруулсан модуль судалгааны асуулгаар судалгаанд хамрагдагчдын хамгийн сүүлийн ажлаасаа гарсан шалтгааны талаар нэмэлт мэдээллийг цуглуулсан. Ерөнхийдөө хувийн болон гэр бүлийн шалтгаанаар ажлаасаа гарсан хүмүүсийн бараг тал хувь нь сургуулийн насны хүүхдүүдээ асрах

шаардлагатай, 20 гаруй хувь нь ахмад настан, гэр бүлийн бусад гишүүдээ асран халамжлах шаардлагатай болсон хэмээн хариулсан байна.

‘Хөдөлмөрийн нөхцөл тааруу’, ‘цалин хөлсөндөө сэтгэл хангалуун бус’ гэх мэт ажилтай холбоотой шалтгаануудыг ажилгүй хүний бүлэгт багтаж буй хүмүүс илүүтэй дурдсан байна. Цалин хөлсөндөө сэтгэл хангалуун бус гэж хариулсан хүмүүсийн гуравны хоёр нь цалин хэт бага, 19 хувь нь тохирсон хэмжээнийхээ цалин хөлсийг олгодоггүй, 13 хувь нь хугацаандаа цалин хөлсөө олгодоггүй гэж хариулсан байна.

КОВИД-19 цар тахлаас сэргийлж улс орон даяар бүх нийтийн хөл хорио тогтоож, сургуулиуд хаагдсан үед гэр бүлийн үүрэг хариуцлага нэмэгдсэнтэй холбоотойгоор ялангуяа эмэгтэйчүүд ‘өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарах’ нь олширсон байх магадлалтай юм. 2020 оны АХС-ны тоо мэдээллээс харахад цар тахлаас шалтгаалж хүмүүс ажлаас гарсан тохиолдлын (нийт) тоо 2020 оны хоёрдугаар хагаст нэмэгдэж эхэлсэн боловч бүртгэгдсэн өвчлөлийн тохиолдол харьцангуй цөөн хэвээр байна. 2020 онд ажлаас гарсан нийт хүмүүсийн дунджаар 5 хувь (эрэгтэй ажилчдын 4 хувь, эмэгтэй ажилчдын 7 хувь) нь КОВИД-19 цар тахалтай шууд холбоотой байна.²⁵

Зураг 2.3. Хөдөлмөр эрхлээгүй хүн ам, шалтгаан, хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөвөөр



Тайлбар: ‘Бусад’ гэсэн төлөв ‘хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой’ болон ‘мэргэжлийн хувьд тохиромжгүй’ зэрэг шалтгаанууд хамаарна.

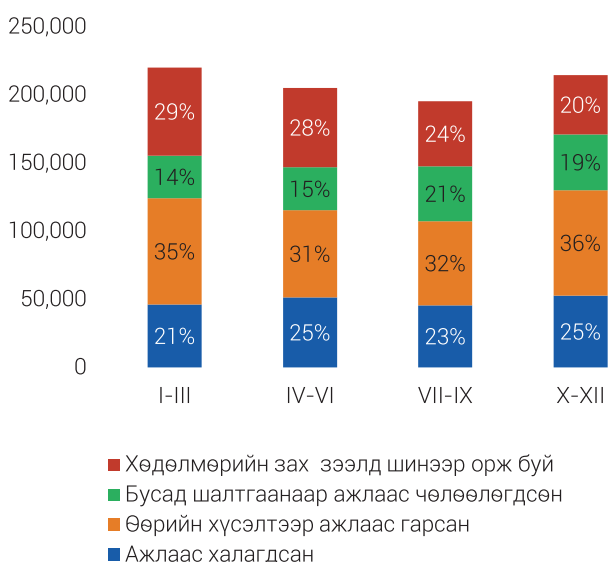
Судалгааны улирлаарх үр дүнг харахад хөдөлмөр эрхлээгүй шалтгааны хувьд системтэй өөрчлөлт бага ажиглагдаж байна (Зураг 2.4a-c). Ерөнхийдөө ажилгүй хүн болон боломжит ажиллах хүчний хувьд ажлаас халагдсан хүмүүсийн тоо 3-р улиралд хамгийн бага байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн улирлын хандлагатай нийцэж байна. Нийт хөдөлмөр эрхлээгүй хүн амыг авч үзвэл ажлаасаа өөрийн хүслээр ажлаас гарсан тохиолдол жилийн туршид тодорхой хэмжээгээр гарч байсан нь ажилгүй хүн болон зарим талаараа боломжит ажиллах хүчинд хамрагдаж байгаа хүмүүсийн хөдөлгөөнөөс үүдэлтэй байна. Урьд нь ажил хийж байсан туршлагагүй, хөдөлмөрийн зах зээлд анх орж ирж буй хүмүүсийн хувийн жин 1-р улиралд харьцангуй өндөр байгаа бөгөөд цаг хугацаа өнгөрөхийн хэрээр бага зэрэг буурч

²⁵ Цар тахал дэгдэлтийн эхэн үед буюу 2020 оны эхний улиралд судалгааны асуулгыг шинэчилж, КОВИД-19 цар тахалтай холбоотой хэд хэдэн асуултын хариултуудын хувилбаруудыг нэмсэн. Үүнд ‘сүүлийн ажлаасаа гарах болсон гол шалтгаан’ гэсэн асуулт орсон. Вирус шинэ тутам байсныг харгалзан КОВИД-19 цар тахлаас шалтгаалж хүмүүс ажлаасаа халагдсан тохиолдлуудын тооцоог Монгол Улсын хувьд харьцангуй хязгаарлагдмал хүрээнд хийсэн болно.

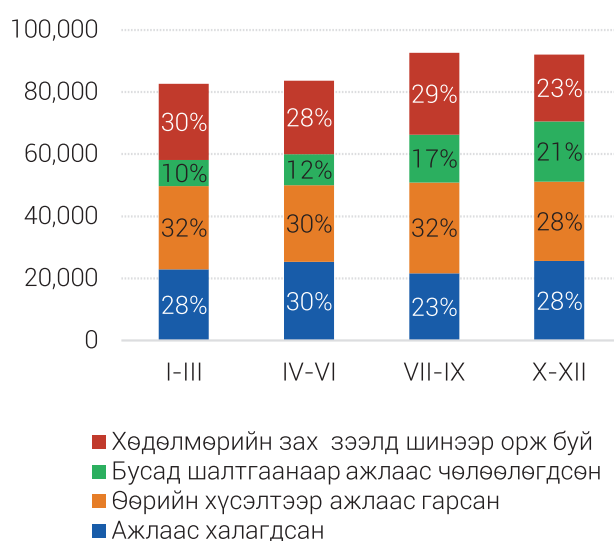
байна. Энд нэг анхаарах асуулт гарч ирж байна. Хөдөлмөрийн зах зээлд анх хөл тавьж буй хүмүүс хаачих вэ? Тэд ажил олж чадах уу, эсвэл итгэл алдарч ажил хайхаа зогсоох уу? Нэгдсэн түвшний тоо мэдээлэлд суурилсан дүн шинжилгээгээр хувь хүний түвшинд тохирох хариулт өгөх боломжгүй. Хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөвүүд хоорондын өөрчлөлт хөдөлгөөнийг илүү сайн ойлгохын тулд илүү нарийвчилсан тоо мэдээлэл шаардлагатай. Энэ тайлангийн 3-р бүлэгт энэ талаар илүү дэлгэрэнгүй авч үзнэ.

Зураг 2.4. Хөдөлмөр эрхлээгүй хүн ам, шалтгаанаар, улирлаар

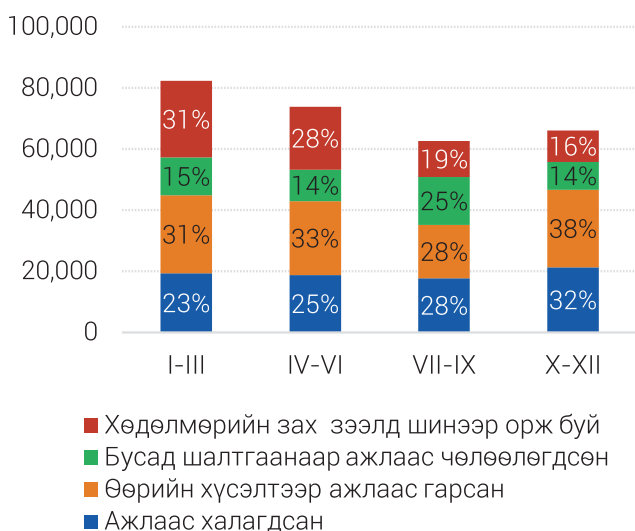
(a) Хөдөлмөр эрхлээгүй хүн ам



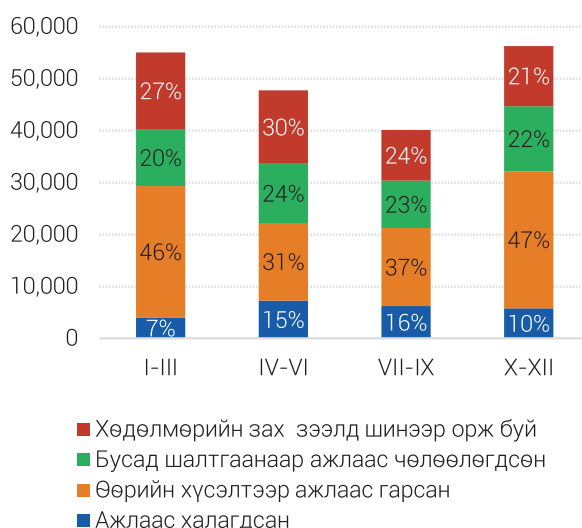
(b) Ажилгүй хүн



(c) Боломжит ажиллах хүчин



(d) Ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайгаагүй хүн



Тайлбар: 'Бусад шалтгаанаар чөлөөлөгдсөн' гэсэн төлөвт шилжсэн, цэргийн албанд татагдсан, суралцахаар явсан, борлуулах/ашиг олох зах зээлгүй, малгүй болсон, КОВИД-19 цар тахлаас шалтгаалсан, өндөр насны тэтгэвэрт гарсан, шалтгаан тодорхойгүй зэрэг шалтгаанууд орно. Хөдөлмөр эрхлээгүй шалтгааны бүтцийг улирлаар тооцож хувиар илэрхийлсэн бөгөөд нийт дүн нь 100 хувь байна.

2.2. СҮҮЛИЙН АЖЛААС ЧӨЛӨӨЛӨГДСӨНӨӨС ХОЙШ АЖИЛ ХАЙСАН ХУГАЦАА

Ажил хайх үйл явц нь хөдөлмөрийн зах зээлд хүмүүс хэрхэн оролцож байгааг илэрхийлэх гол үзүүлэлт бөгөөд хамгийн сүүлийн ажлаасаа чөлөөлөгдсөнөөс хойш ажил хайхад зарцуулсан жинхэнэ цаг хугацаа нь ажил хайгчид болон ажил хийхийг хүссэн хүн амын төлөв байдал, хөдөлмөрийн зах зээлийн оролцооны талаарх чухал нэмэлт мэдээлэл болдог.

Судалгаагаар тухайн хугацаанд ажилгүй хүний бүлэгт хамаарч байсан хүн амын 53 хувь нь зургаан сар хүртэлх хугацаагаар, гуравны хоёр нь жил хүртэлх хугацаагаар ажил хайж байна. Мөн 19 орчим хувь нь 12-35 сар ажил хайж байна гэж мэдээлсэн бөгөөд 13 орчим хувь нь 3 ба түүнээс дээш жил ажил хайж байгаа ажилгүй хүн байна (Зураг 2.5).

Богино хугацаанд (3 сар хүртэлх хугацаанд) ажил хайж, ажил хийхийг хүсэх нь санаа зовох зүйл бага мэт боловч урт хугацааны ажилгүйдэлд өртөх тусам тухайн ажилгүй байгаа хүмүүс болон тэдний гэр бүлд ихээхэн бэрхшээл учрах төдийгүй цаашид ажил олоход нь бүр ч илүү хүндрэл учирч болзошгүй юм.²⁶ Хүн амын орлогыг дэмжихэд чиглэсэн арга хэмжээ дуусгавар болж, хуримтлал нь хомсдох үед урт хугацааны ажилгүйдэлд өртсөнөөр тухайн өрх гэр бүл санхүүгийн хүндрэлд орж, өрхийн амьжиргааг дэмжих хөтөлбөрт хамрагдахаас өөр аргагүйд хүрнэ. Урт хугацаагаар ажилгүй байх тусам үүнээс үүдэлтэй 'сөрөг нөлөө гүнзгийрч' цаашид ажил олоход улам бүр хүндрэлтэй болдог. Ерөнхийдөө хүмүүс урт хугацаагаар ажилгүй байснаар ур чадвар нь зэвэрч, ажил олгогчдоос тавигдах шаардлагыг хангахгүй болдог. Түүнчлэн ажил олгогчдын зүгээс урт хугацаагаар ажилгүй байх нь тухайн ажил хайгчийн чадавх хүлээн зөвшөөрөгдөхгүй байгаагийн илрэл хэмээн үзэж, аль болох богино хугацаанд ажилгүй байсан хүмүүсийг эхний ээлжид ажилд авахыг илүүтэйд үздэг байна. Ийм байдлаар ажил олгогчийн зүгээс ажилгүй хүмүүсийг ялгаварласнаар ажилгүйдлийн үргэлжлэх хугацааг улам ч уртасгах эрсдэлтэй байдаг (ЭЗХАХБ/ОЕСД 2021).

Монгол Улсын урт хугацааны ажилгүйдлийн түвшин²⁷ 2020 онд 32.4 хувь байгаа нь ОХУ (18.8 хувь), БНТУ (25 хувь) зэрэг улсынхаас өндөр байгаа бол Герман (38.2 хувь), Итали (52.4 хувь) зэрэг улсынхаас доогуур байна.²⁸ Урт хугацааны ажилгүйдлийн тохиолдол өндөр байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээл үр ашигтай ажиллахгүй байгааг харуулж байна. Ажиллах хүчний эрэлт хангалттай бус, хүмүүсийн ур чадвар ажлын шаардлагад нийцэхгүй байх, эрүүл мэнд, ур чадвараас шалтгаалсан хувь хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтэд тулгарч буй саад бэрхшээл, ажил олгогчдын зүгээс ажил хайгчдыг ялгаварлаж үзэх зэрэг хүчин зүйлүүд урт хугацааны ажилгүйдэлтэй холбоотой байх магадлалтай.

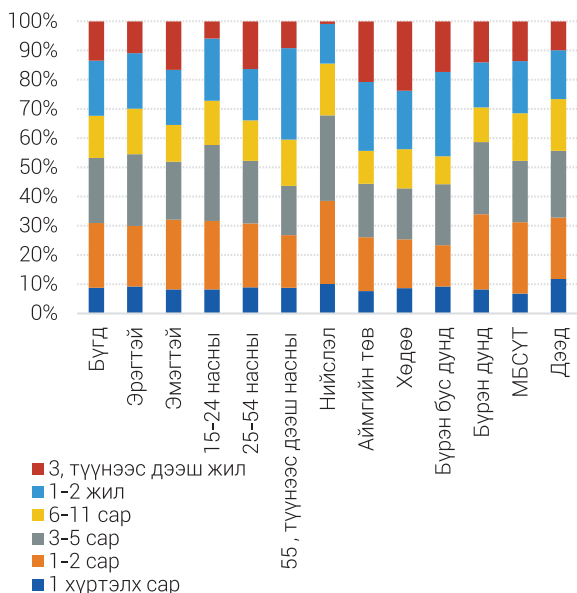
Урт хугацаагаар ажилгүй байх эрсдэл нь хүн амын бүлгүүдийн хувьд ялгаатай байна. Эмэгтэйчүүд эрчүүдээс илүү эрсдэлтэй тулгардаг хэдий ч урт хугацааны ажилгүйчүүдийн дунд хүйсийн ялгаа харьцангуй бага байна. Харин насны бүлгээр ялгаа илүү тод илэрч байгаа бөгөөд урт хугацаагаар ажилгүй байгаа хүмүүсийн дунд ахимаг насныхан илүү давамгайлж байна. Урт хугацааны ажилгүйдэл оршин суугаа байршлаар маш их ялгаатай байна. Тухайлбал, аймгийн төв болон хөдөө орон нутагт амьдардаг ажилгүй хүний бүлэгт хамаарч буй хүн амын 44 хувь, нийслэлд оршин суугч ажилгүй хүний 14 хувь нь 12 сар болон түүнээс дээш хугацаагаар ажил хайж байна. Боловсролын түвшнээр нь авч үзвэл бүрэн бус дунд боловсролтой хүмүүс урт хугацааны ажилгүйдэлд голчлон өртөж байна (Зураг 2.6).

²⁶ Харьцангуй богино хугацаанд ажилгүй байсан ажил хайгчид урт хугацаанд ажилгүй байсан ажилгүй хүнээс илүү хурдан ажил олж ордог болохыг нотолсон олон улсын судалгаанууд улам бүр нэмэгдсээр байна (ЭЗХАХБ/ОЕСД 2018).

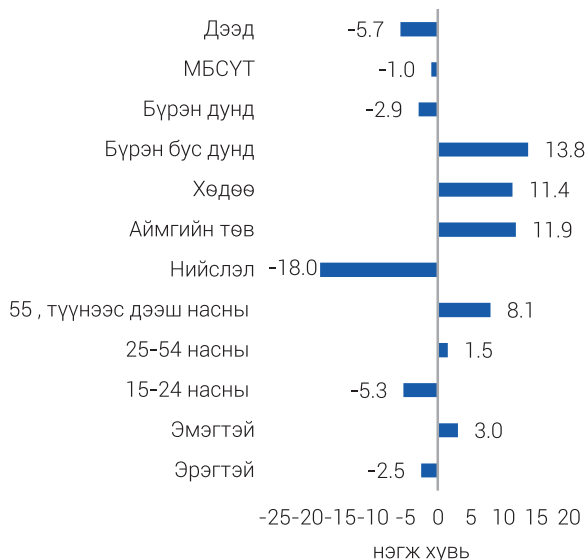
²⁷ 12 болон түүнээс олон сараар ажилгүй байгаа ажилгүй хүнийг урт хугацааны ажилгүйчүүд гэнэ. Урт хугацааны ажилгүйдлийн түвшин нь нийт ажилгүй хүний дунд урт хугацааны ажилгүйчүүдийн эзлэх хувийг илэрхийлнэ.

²⁸ Ажилгүйдэл - Урт хугацааны ажилгүйдлийн түвшин - ЭЗХАХБ/ОЕСД-ын мэдээлэл

Зураг 2.5. Ажил хайсан хугацаа, хүн амын бүлгээр

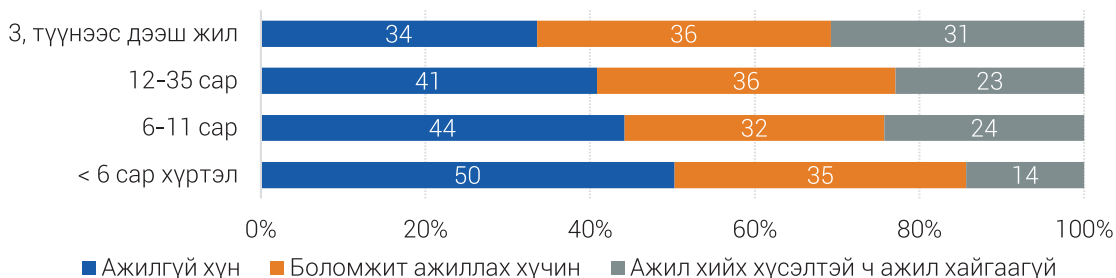


Зураг 2.6. Үндэсний хэмжээний урт хугацааны ажилгүйдлийн түвшний стандарт хазайлт (нэгж хувиар)



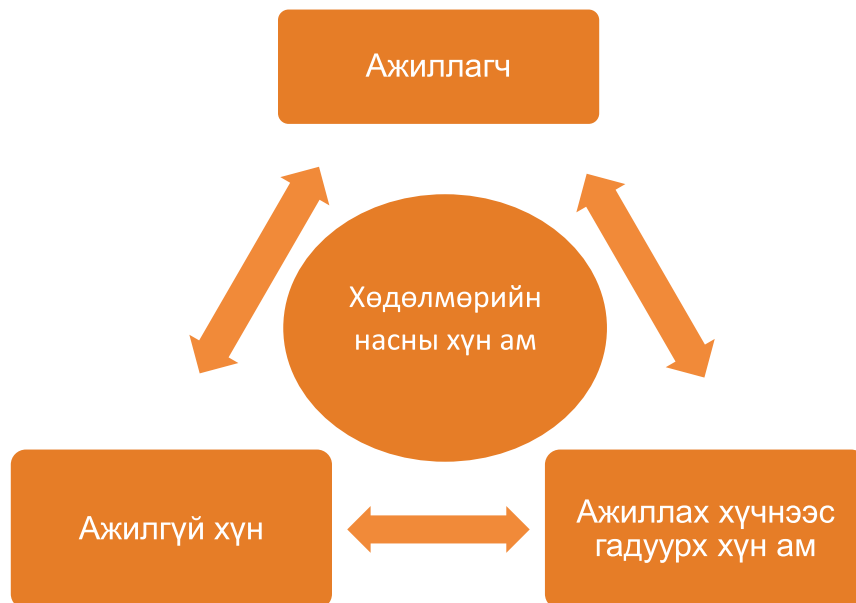
Ажилгүй хүний сүүлийн ажлаасаа чөлөөлөгдсөнөөс хойш өнгөрүүлсэн цаг хугацааг судалснаар тухайн хугацаанд ажилгүй байгаа хүмүүс хөдөлмөрийн зах зээлтэй хэрхэн холбогдож байгаа талаар нэмэлт мэдээлэл авах боломжтой. Зургаан сар хүртэлх хугацааны өмнө ажлаасаа чөлөөлөгдсөн хоёр хүн тутмын нэг нь судалгааны хугацаанд ажилгүй хүний бүлэгт хамаарч байгаа бол 35 орчим хувь нь боломжит ажиллах хүчний эгнээнд хэдийнээ оржээ. Мөн 14 орчим хувь нь ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайгаагүй, ажил хийхэд бэлэн бус байна. Сүүлийн ажлаасаа чөлөөлөгдсөнөөс хойш цаг хугацаа өнгөрөх тусам тэд хөдөлмөрийн зах зээлээс улам бүр хөндийрсөөр байна. Ажил идэвхтэй хайж байсан, ажил хийхэд бэлэн байсан хүмүүсийн хувийн жин тайлант хугацаанд мэдэгдэхүйц буурч, харин ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайхгүй байгаа хүмүүсийн хувийн жин нэмэгдэж байна. Боломжит ажиллах хүчний хувийн жин тайлант хугацаанд харьцангуй тогтвортой хэвээр байна (Зураг 2.7).

Зураг 2.7. Хөдөлмөр эрхлээгүй хүн ам, сүүлийн ажлаас чөлөөлөгдсөнөөс хойших хугацаагаар, хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөвөөр



БҮЛЭГ 3

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ХӨДӨЛГӨӨН, УРСГАЛЫН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ



Хөдөлмөрийн зах зээлийн оролцоог судлах нэг арга бол тодорхой хугацааны туршид тухайн хүн буюу хэсэг бүлэг хүмүүс хөдөлмөрийн зах зээлийн нэг бүлгээс нөгөөд хэрхэн шилжих магадлал байгааг судлах явдал юм. Үүний тулд 2020 оны АХС-ны асуулгад судалгаанд оролцогчдын дэд түүврийн хүрээнд сүүлийн 24 сарын хугацаанд хөдөлмөрийн зах зээлд ямар оролцоотой байсан талаарх нэмэлт асуултыг тусгасан. Ингэснээр оролцогчдоос өнгөрсөн тодорхой хугацааны турш хөдөлмөр эрхлэлтийнх нь байдлыг эргэн сануулж асуух замаар өндөр давтамжтайгаар тоо мэдээллийг цуглуулсан. *Шигтгээ 1-д* тоо мэдээллийг хэрхэн цуглуулсан болон дүн шинжилгээ хийсэн аргачлалын талаар тайлбарласан болно.

Шигтгээ 1: Монгол Улс дахь хөдөлмөрийн зах зээлийн урсгалыг тооцоолох нь

2020 оны АХС-ны нэмэлт модулийг ашиглан ажиллагч, ажилгүй хүн, ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын хөдөлмөрийн зах зээлийн тодорхой төлөвүүдийн хүрээнд орж, гарсан хөдөлгөөнийг судлах зорилгоор өнгөрсөн үеийн тодорхой цаг хугацааны мэдээллийг нөхөж цуглуулсан. Нэмэлт модуль дахь сүүлийн 24 сарын хугацаанд хөдөлмөрийн зах зээлд ямар оролцоотой байсан талаарх мэдээлэл (өнгөрсөн хугацааны)-ийг цуглуулахын тулд судалгаанд хамрагдагчдын дэд түүврийг сонгосон. Өөрөөр хэлбэл, судалгаанд оролцогчдоос судалгаа авах үед тухайн оролцогч нь (i) долоо хоногт нийт 40-с эрс бага цагаар ажилладаг/хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг, (ii) ажил идэвхтэй хайж байгаа, эсвэл ажил хийхэд бэлэн байгаа гэсэн хоёр шалгуурыг хангасан тохиолдолд тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх мэдээллийг өнгөрсөн 24 сарын хугацааг хамруулан сар сараар нь эргэн сануулж асуух замаар цуглуулсан.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн өнгөрсөн хугацааны мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийхийн тулд шилжилтийн (магадлалын) матрицыг аргачлалын гол хэрэгсэл болгон ашиглалаа. Шилжилтийн матриц нь хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв хооронд хүмүүс хэрхэн шилжиж байгааг харуулна. Ингэхдээ, хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөвүүдийн тоогоор матрицын мөр, баганын тоог тодорхойлно. Матрицын мөр бүр нь дараагийн цаг хугацаанд төлөв нь өөрчлөгдөөгүй байгаа хүмүүсийн тоог, эсвэл өөр төлөв рүү шилжсэн хүмүүсийн тоог илэрхийлнэ (*Хүснэгт 3.1*).

Хүснэгт 3.1. Хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв хооронд шилжих урсгал: 3 x 3 шилжилтийн матриц

Ажиллах хүчний анхны төлөв байдал/статус	Дараагийн цаг хугацаа дахь ажиллах хүчний төлөв байдал/статус		
	Ажиллагч	Ажилгүй хүн	Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам
Ажиллагч	Ижил төлөвт	Ажиллагч-> Ажилгүй	Ажиллагч-> Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам
Ажилгүй хүн	Ажилгүй хүн-> Ажиллагч	Ижил төлөвт	Ажилгүй-> Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам
Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам	Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам -> Ажиллагч	Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам -> Ажилгүй	Ижил төлөвт

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцооны төлөвөө өөрчилсөн хүний тоог тухайн хүмүүсийн анхны төлөв, төлөвт хамаарагдах нийт хүний тоонд харьцуулах замаар шилжилтийн дундаж түвшнийг тооцно. Матрицын налуу диагональ нь тогтвортой (өөрчлөгдөөгүй) төлөв байдлын түвшин (permanence rate)-г илэрхийлнэ. Тогтвортой төлөв байдлын түвшнийг хамаарлын ойролцоо хэмжүүр (тогтуун төлөв) нь төлөвөөс хараат байдлын түвшин бөгөөд цаашид буюу дараагийн цаг хугацаанд эдгээр хүмүүс хөдөлмөрийн зах зээлийн тухайн төлөвт хэвээр байх магадлалыг илэрхийлнэ.

Нэмэлт модулиар цуглуулсан өнгөрсөн хугацаанд хөдөлмөрийн зах зээлд ямар оролцоотой байсан талаарх мэдээлэл нь ажиллагчдын урсгал/хөдөлгөөн болон хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв хоорондын шилжилтийг нарийвчлан шинжлэх боломж олгоно. Судалгаанд оролцогчдыг судалгааны тухайн хугацаанаас өмнөх хугацаанд хөдөлмөрийн зах зээлд ямар төлөв байдал байсныг эргэн сануулах замаар асуулгын маягтад өгөгдсөн 12 хариултын код бүхий төлөвөөс хамгийн их тохирох төлөвийг сар бүрээр бүртгэх боломжтойгоор мэдээлэл цуглуулсан. Дүн шинжилгээг ойлгомжтой болгох үүднээс хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцооны төлөв байдлыг бүтэн цагийн ажилтай, түр ажилтай, ажил хайж байгаа, ажил хайхгүй байгаа болон бусад идэвхгүй гэх зэргээр үндсэн 5 төлөвт бүлэглэсэн (Хүснэгт А4).

Өнгөрсөн хугацаанд ажиллагчдын нийт урсгал хэрхэн өөрчлөгдсөнийг шинжлэхийн тулд шилжилтийн түвшнийг өөр өөр хугацааг хамруулан тооцоолж болно. Энэхүү тайланд нэг жил хүрэхгүй хугацаанд тохиолдсон богино хугацааны өөрчлөлтүүдийг тооцохыг зорьсон. Гэхдээ судалгааны лавлагаа хугацаа буюу өнгөрсөн хугацааг эргэн сануулах хугацаа нь сүүлийн 2 жил учир хоёр жилийн дундаж шилжилтийн түвшнийг харьцуулах боломжтой. Үүний нэгэн адил судалгаанд оролцогчдыг улирлаар бүлэглэснээр шилжилтийн төлөв байдлын улирлын нөлөөллийг тодорхойлох боломж бүрдэж байгаа юм.

Нэмэлт судалгааны асуулгыг цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгч, ажилгүй хүн, боломжит ажиллах хүчинд хамрагдагч бүхий зорилтод бүлгээс асуусан. Судалгаагаар 200 мянган хүнийг төлөөлсөн нийт 2807 хариулагч нэмэлт судалгааны асуулга дахь сүүлийн 24 сарын хугацаанд хөдөлмөрийн зах зээлд ямар оролцоотой байсан талаарх мэдээлэл (өнгөрсөн хугацааны)-ийг нөхөх зорилтот бүлэг болсон. Энэ түүврийн хэмжээ нь хүн амын холбогдох бүлгүүдийг багтаасан бөгөөд статистик дүн шинжилгээ хийхэд хангалттай хэмжээ хэдий ч ажиллах хүч, ажил хийх хүсэлтэй бүх хүмүүсийг төлөөлөх түүвэр биш юм. Зорилтот бүлгийн хүн амыг хөдөлмөрийн зах зээлийн үндсэн төлөвүүдээр болон эргэж санах өнгөрсөн хугацааны саруудаар хэрхэн тархаасныг *Зураг 3.1-ээс* үзнэ үү.

Шилжилтийн матриц бүр зорилтот хүн амд суурилсан. Тухайн хүн тооцоонд хэдэн удаа орох нь судалж буй цаг хугацаанаас хамаарна. Жишээлбэл, сараас сард шилжих шилжилтийн түвшнийг 64032 хүн-сарын ажиглалтын үр дүнгээр тооцсон бөгөөд судалгаанд оролцогч тус бүрт 23 боломжит шилжилт ажиглагдаж байна. Ажиллагчдын урсгалын түвшнийг тооцох хугацааг уртасгах тусам тооцоололд орох ажиглалтын тоо цөөрч байгаа болно.

3.1. ТӨЛӨВӨӨС ХАРААТ БАЙДАЛ БА ТӨЛӨВ ХООРОНДЫН ШИЛЖИЛТ

Юуны түрүүнд, тогтвортой төлөв байдлын түвшин (permanence rate)-г хөдөлмөрийн зах зээлийн үндсэн таван төлөвөөр тооцсон бөгөөд энэ нь цаг хугацаанаас хамаарч өөр өөр байна²⁹ (*Зураг 3.1-г үр дүнг үзүүлээ*). Хөдөлмөрийн зах зээлийн 5 төлөвүүдэд харгалзах багана тус бүр нь 1, 3, 6, 9, 12, 18, 24 сарын дараа ч төлөв байдал нь өөрчлөгдөөгүй хэвээр байсан хүмүүсийн хувийн жинг илэрхийлнэ. Жишээлбэл, 2020 оны АХС-г явуулахаас 24 сарын өмнө бүтэн цагаар ажиллагч байсан хүмүүсийн 92 хувь нь 3 сарын дараа төлөв байдлаа

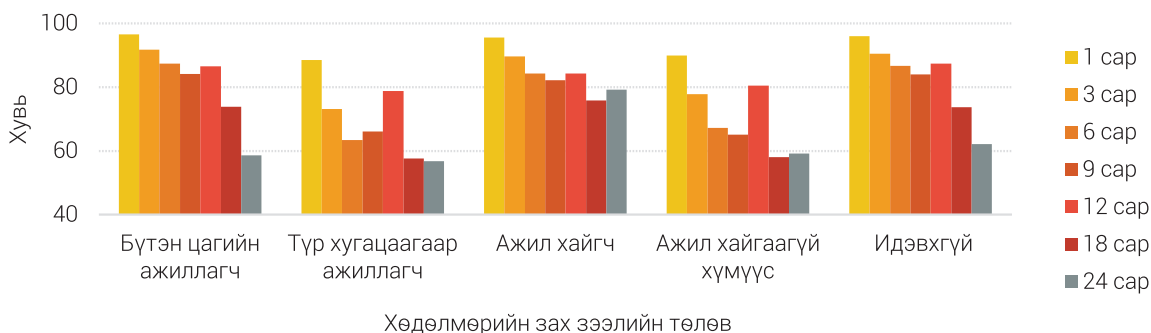
²⁹ Хөдөлмөрийн зах зээлийн үйл ажиллагааны талаарх судалгааны үр дүнг 5 төлөвөөр нэгтгэснийг Хавсралт Хүснэгт А3-с үзнэ үү. Хувь хүний хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв байдлыг өөрсдийнх нь мэдээлснээр авсан бөгөөд тэдний эдийн засгийн үйл ажиллагаа, ажил хайж буй арга барил, ажил хийхэд бэлэн байгаа эсэх талаарх судалгааны хариултыг үндэслээгүй болно.

өөрчлөөгүй (бүтэн цагаар ажиллагч хэвээр) байсан бөгөөд 8 хувь нь л өөр төлөвт шилжсэн буюу төлөвөө өөрчилсөн байна.³⁰

Цаг хугацаа өнгөрөх тусам хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөрийн зах зээлийн аливаа төлөвөөс хараат байх байдал (state dependence) сулрах хандлагатай байдаг. Жишээлбэл, цөөн тооны ажил хайгчид л нэг сарын дотор ажилтай болж чадах хэдий ч ажил хайх хугацаа уртсах тусам бусад ажилгүйчүүдийн ажилтай болох магадлал өсөх хандлагатай байдаг.³¹ Хэрэв ажил хайгчдын тухайн төлөвөөс хараат байдал удаан хугацаанд үргэлжилсээр байвал энэ нь ажлын байр хязгаарлагдмал, эсвэл ажил хайгчдын мэргэшил, ур чадвар нь ажил олгогчдын шаардлагыг хангаж чадахгүй байгаатай холбоотой байх магадлалтай.

Ерөнхийдөө Монгол Улсын хувьд хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөрийн зах зээлийн аливаа төлөвөөс хараат байх байдал сулрах хандлага ажиглагдаж байгаа ч цаг хугацаа хэрхэн үргэлжлэхээс хамаарч ихээхэн ялгаатай байна. Бүтэн цагаар ажиллагчид, ажил хайгчид болон ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам гэсэн гурван бүлгийн хувьд эхний 12 сарын хугацаанд бусад төлөв руу шилжих нь харьцангуй бага байгаа бөгөөд тухайн төлөвөөс хараат байдлын түвшин нь 80 хувиас дээш байна. Өөрөөр хэлбэл, 12 сарын дараа бүтэн цагаар ажиллагч, ажил хайгч, ажиллах хүчнээс гадуурх хүмүүсийн 80 гаруй хувь нь хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөвөө өөрчлөөгүй хэвээр байна. Цаг хугацаа улиран өнгөрөхийн хэрээр бүтэн цагаар ажиллагчид болон ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын хөдөлмөрийн зах зээл дэх шилжилт хөдөлгөөн нэмэгдэж байгаа хэдий ч ажил хайгчдын хувьд бусад төлөвт шилжих магадлал харьцангуй бага хэвээр байна. Ийнхүү ажил хайгчдын төлөв удаан хугацааны туршид өөрчлөгдөхгүй байх нь урт хугацааны ажилгүйдлийн эрсдэлийг улам нэмэгдүүлж байна.

Зураг 3.1. Төлөвөөс хараат байдлын түвшин, хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөвөөр, үргэлжлэх хугацаагаар



Тайлбар: 2018 оны 1-р сараас 2020 оны 11-р сарыг дуусталх хугацааг эргэн сануулан асууж нийт урсгалын үзүүлэлтийг тогтоосон түүврээр судалсан. Бүтэн цагаар ажиллагч гэсэн төлөвт цалин хөлстэй ажиллагч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, бүтэн цагаар газар тариалан эрхлэгч болон малчдыг хамруулсан. Түр хөдөлмөр эрхлэгч гэсэн төлөвт улирлаар, түр зуурын, түр хугацаагаар ажиллаж байгаа цалин хөлстэй ажиллагч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, тариаланч, малчдыг хамруулсан. 'Идэвхгүй' гэсэн төлөвт сургалтад хамрагдаж, боловсрол эзэмшиж байгаа, тэтгэвэрт гарсан, хөгжлийн бэрхшээлтэй, хөдөлмөр эрхлэх чадваргүй, гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаа гүйцэтгэж байгаа, цэргийн албанд татагдсан хүмүүс хамаарна.

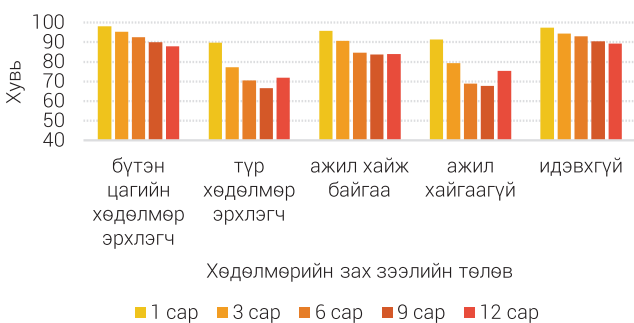
³⁰ Бүтэн цагийн нэг ажлаас нөгөөд шилжсэн тохиолдолд төлөвөөс хараат байдлын түвшинд нөлөөлөхгүй.

³¹ Гэсэн хэдий ч хамаарал нь шугаман биш юм. 2-р бүлэгт өгүүлсэнчлэн, урт хугацаанд ажилгүй байсан хүмүүсийн ажил олох боломж нь богино хугацаанд ажилгүй байсан хүмүүстэй харьцуулахад хамаагүй бага байна.

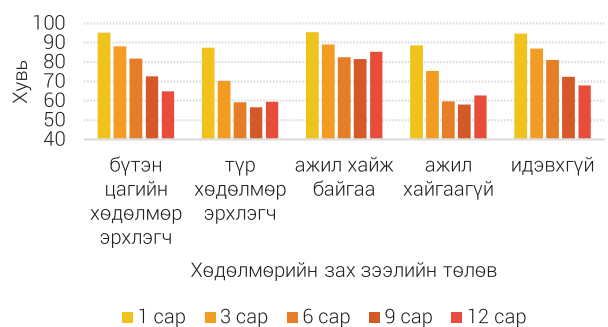
Хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөвүүдийн тогтвортой байдлын түвшний үзүүлэлтүүд нь хөдөлмөр эрхлэлтийн улирлын нөлөөллийг судлахад тусална. Нийт түр хугацаагаар ажиллагчдын гуравны нэгээс илүү хувь нь зургаан сарын дараа өөр төлөвт шилжсэн байсан бол 12 сарын дараа тэдний бараг 80 хувь нь эргээд анхны төлөвтөө шилжсэн байна. Ажил хайгаагүй хүмүүсийн хувьд ижил төстэй дүр зураг ажиглагдаж байгаа нь ажил хайлтад улирлын нөлөөлөл нөлөөлж байгааг харуулж байна.

‘Эргэн санах хугацааг жилээр’ салгаж судлахад судалгаанд хамрагдсан хоёр жилийн (хэсэгчлэн давхцаж байгаа) аль алинд нь ажиллагчдын урсгалын ижил төстэй болон ялгаатай байдал илүү тод ажиглагдаж байна. 2018 оны 1-р сараас 2019 оны 11-р сарыг дуусталх буюу цар тахал дэгдэлтээс өмнөх үед хөдөлмөрийн зах зээл харьцангуй хөдөлгөөн багатай байжээ.³² Хамгийн хувьсамтгай бүлгүүд нь түр хугацааны ажиллагчид болон ажил хайгаагүй хүмүүс байгаа бөгөөд энэ нь түр зуурын ажил болон ажил хайлтын улирлын нөлөөллөөс шалтгаалж байна. Ажил хайгчдын төлөв байдлаа өөрчлөх магадлал эхний 6 сарын хугацаанд өсөж байсан боловч дараахнаас нь буурч харьцангуй бага түвшинд хүрээд зогсонги байдалд орсон хэвээр байна (Зураг 3.2). Эргэн судалсан 2019 оны 1-р сараас 2020 оны 11-р сарыг дуусталх хугацаанд хөдөлмөрийн зах зээлийн бүхий л төлөвүүдийн хувьд нэлээд хөдөлгөөнтэй байжээ (Зураг 3.3).³³ Эргэн судалсан бүхий л хугацааны туршид илэрч байгаа тогтвортой төлөв байдлын түвшнийг харьцуулж үзвэл, 2019 оны 1-р сараас 2020 оны 11-р сарын хооронд бүтэн цагаар ажиллагчид болон түр ажиллагчдын хувьд ажлаа алдах эрсдэл өндөр байжээ. Харин ажил хайгчдын төлөв байдал өөрчлөгдөөгүй үндсэндээ хэвээр байсан нь энэ хоёр жилийн хугацаанд тэдэнд хөдөлмөрийн зах зээлийн өөр төлөвт шилжих боломж хязгаарлагдмал байсныг илэрхийлж байна. Ийнхүү ажиллагчдын ажлаа алдах эрсдэл нэмэгдсэн, ажил хайгчдад ажил олох боломж хязгаарлагдмал байсан зэрэг нь 2019 оноос хойш ажиглагдаж байгаа ажиллагчид, ажилгүй хүний тооны ерөнхий хандлагатай нийцэж байна.

Зураг 3.2. Тогтвортой байдлын түвшин, нөхөж судлах хугацаа 2018 оны 1-р сараас 2019 оны 11-р сар



Зураг 3.3. Тогтвортой байдлын түвшин, нөхөж судлах хугацаа 2019 оны 1-р сараас 2020 оны 11-р сар



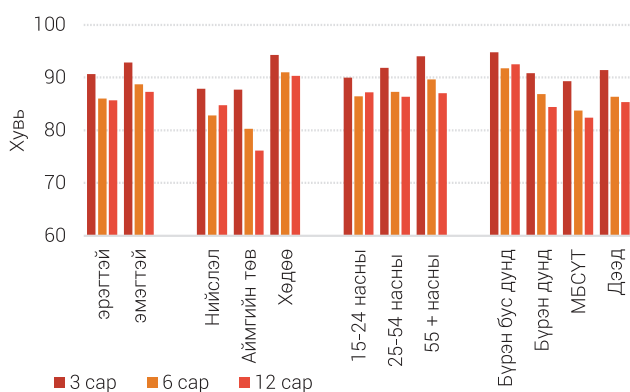
³² Хавсралт дах нөхөн судлах хугацааны хөдөлмөр эрхлэлтийн түүхчилсэн мэдээллийг сар бүрээр гаргасан Зураг А1-ийг үзнэ үү. Судалгаанд хамаарах хугацааны эхэн үед хөдөлгөөн харьцангуй зогсонги тархалттай байгаа нь хүмүүс хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдлаа эргэн санахдаа алдаа гаргах боломжтойг илэрхийлж байна. Энэ нөхөж судлах хугацааг уртасгах тусам мэдээлэл өгөхдөө гаргах санамсаргүй алдаанаас гадна түүврийн бус алдаа гарах эрсдэл нэмэгддэг. (IFS, 2002).

³³ КОВИД-19 цар тахлын дэгдэлтийн эхэн үе нь судалгааны үетэй давхцаж байгаа тул хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл байдал өөрчлөгдсөн нь судалгааны үр дүнд нөлөөлөх нь гарцаагүй. Гэхдээ хөдөлмөрийн зах зээлийн урсгалд үзүүлэх КОВИД-19 цар тахлын нөлөөллийн цар хүрээг тодорхойлох асуудал манай судалгааны ажлын зорилго биш юм.

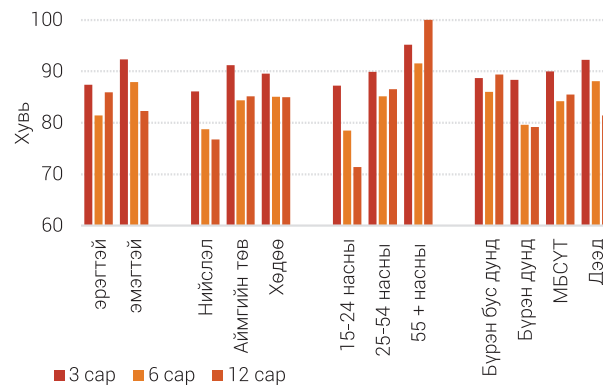
Мэдээллийг нарийвчлан шинжлэх тусам хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв хооронд шилжих хүмүүсийн хөдөлгөөн нэмэгдэх нь ажиглагдаж байгаа хэдий ч хүн амын дэд бүлгүүдээр авч үзвэл бага боловч мэдэгдэхүйц ялгаатай байна. Юуны түрүүнд бүтэн цагаар ажиллагчдын хөдөлгөөнийг жилээр судалж үзэхэд эмэгтэйчүүд, хөдөөгийн оршин суугчид болон ахимаг насны ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв илүү тогтвортой байгаа нь эдгээр бүлгийн хүмүүс бүтэн цагаар ажиллагчдын статусаа өөрчлөхгүй байх магадлал өндөр байгааг харуулж байна. Боловсролын түвшнээр нь авч үзвэл МБСҮТ-ийн төгсөгчдийн дунд 12 сарын хугацааг хүргэлгүйгээр бүтэн цагийн ажлаасаа гарах эрсдэл тодорхой хэмжээгээр өндөр байна (Зураг 3.4).

Ажил хайгчдын дунд зарим ялгаа ажиглагдаж байна. Тухайлбал, эрэгтэйчүүд, Улаанбаатар хотод оршин суугчид, залуу насныхны ажил хайгч хэмээх төлөвөө өөрчлөх магадлал өндөр байна (Зураг 3.5). Дараагийн бүлэгт ажил хайж буй хүмүүс хөдөлмөрийн зах зээлийн ямар төлөвт шилжиж байгааг илүү нарийвчлан авч үзнэ.

Зураг 3.4. Төлөвөөс хараат байдлын түвшин, бүтэн цагаар ажиллагчид



Зураг 3.5. Төлөвөөс хараат байдлын түвшин, ажил хайгчид



Тайлбар: Нэмэлт судалгаанд хамрагдсан хүн амаас буюу сонгосон түүврээс тооцоог хийсэн. Боловсролын түвшнийг дараах дөрвөн бүлэгт нэгтгэсэн. Үүнд: бүрэн бус дунд болон түүнээс доош боловсролтой (бүрэн бус дунд); ахлах сургуулийг дүүргэсэн (бүрэн дунд); мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллага төгсөгчид (МБСБ); бакалавр болон түүнээс дээш боловсролтой (дээд) гэсэн бүлэгт нэгтгэсэн.

3.2. АЖИЛ ХАЙГЧДЫН ХӨДӨЛГӨӨН: АЖИЛ ХАЙГЧДЫН ТӨЛӨВӨӨС ГАРАХ УРСГАЛ

Ажил хайгчдын төлөв байдал урт хугацааны дараа ч гэсэн өөрчлөгдөөгүй, тогтвортой байдлын түвшин нь өндөр хэвээр байгаа нь тэдний хөдөлмөрийн зах зээлийн бусад төлөвт шилжих боломж хязгаарлагдмал байгааг илэрхийлж байна. Хүснэгт 3.2-т ажил хайгчдын өөр өөр хугацаанд 4 гол төлөв байдалд шилжих шилжилтийн коэффициентийг үзүүлээ. Богино хугацааны шилжилтийн коэффициент ч мөн бага байна. Дунджаар нэг сарын дотор ажил хайгчийн төлөвөөс гарах магадлал 5 хувиас бага байна. Ажил хайгчдын дийлэнх нь (түр) ажилд оржээ. Гурван сарын дараа тэдний анхны төлөвөө өөрчлөх магадлал даруй 10 хувь хүртэл нэмэгдэж байна. Дахин тэмдэглэхэд, ажилтай болсон ажил хайгчийн тоо ажиллах хүчний эгнээнээс гарсан ажил хайгчийн тооноос илүү байгаа боловч тэдний бүтэн цагаар ажиллах ажилтай болох магадлал нь түр ажилтай болохоос хоёр дахин бага байна. Дунд болон урт хугацаанд авч үзвэл тэдний хувьд ажил олох болон бүтэн цагийн ажилтай болох магадлал тодорхой хэмжээгээр нэмэгдэж байгаа ч ажиллах хүчний эгнээнээс гарах хувь нь ч мөн өсөж байна.

Ерөнхийдөө ажил хайгчдын хувьд бусад төлөвт шилжих хөдөлгөөн бага байгаа хэдий ч цаг хугацаа өнгөрөхийн хэрээр хүн амын бүлгүүдийн хувьд мэдэгдэхүйц ялгаа илэрч байна. Эрэгтэйчүүдийн хувьд ажил (бүтэн цагийн болон түр ажил) олох магадлал арай илүү байна. Хөдөө орон нутгийн ажил хайгчдын хувьд богино хугацааны шилжилтийн коэффициент илүү өндөр байгаа боловч хот суурин газрын ажил хайгчдын хувьд 6 сараас дээших хугацаанд ажил олох магадлал илүү өндөр болж байна. Ерөнхийдөө богино хугацаанд хүмүүс түр хөдөлмөр эрхлэгчийн төлөвт шилжих шилжилтийн коэффициент харьцангуй өндөр, тогтвортой өсөж байгаад 6 сарын дараа буурч байгаа нь богино хугацаатай, түр ажлын байрны үндсэн шинжийг тодотгож байна.

Бүтэн цагаар ажиллагчдын хувьд арай өөр хандлага ажиглагдаж байна. Хүн амын дийлэнх бүлгүүдийн шилжилтийн коэффициентууд ч нэмэгдэж байна. Бүрэн дунд боловсролтой болон дээд боловсролтой эмэгтэйчүүд, залуучууд, хот суурин газрын оршин суугчид болон ажил хайгчдын хувьд 12 сарын дараа бүтэн цагаар ажиллах боломж арай илүү байна.

Хүснэгт 3.2. Ажил хайгчдын шилжилтийн коэффициент, шилжсэн төлөв, хүн амын бүлэг, хамрах хугацаагаар

	1 сарын хугацаанд Ажил хайгчийн төлөвөөс:				3 сарын хугацаанд Ажил хайгчийн төлөвөөс:				6 сарын хугацаанд Ажил хайгчийн төлөвөөс:				12 сарын хугацаанд Ажил хайгчийн төлөвөөс:			
	Бүтэн цагаар ажиллагч	Түр ажиллагч	Ажил хайгаа зогсоосон	Идэвхгүй (бусад)	Бүтэн цагаар ажиллагч	Түр ажиллагч	Ажил хайгаа зогсоосон	Идэвхгүй (бусад)	Бүтэн цагаар ажиллагч	Түр ажиллагч	Ажил хайгаа зогсоосон	Идэвхгүй (бусад)	Бүтэн цагаар ажиллагч	Түр ажиллагч	Ажил хайгаа зогсоосон	Идэвхгүй (бусад)
Бүгд	0.8	2.1	1.0	0.5	2.4	5.4	1.4	1.2	4.4	7.1	2.3	1.9	3.9	3.9	4.7	3.1
Эрэгтэй	0.8	2.7	0.9	0.4	2.5	7.6	1.6	0.8	4.6	9.8	3.0	1.2	3.2	4.3	5.7	0.9
Эмэгтэй	0.8	1.3	1.0	0.7	2.2	2.6	1.2	1.6	4.3	3.8	1.4	2.7	4.9	3.5	3.5	5.9
Хот	1.0	1.6	1.0	0.3	2.8	5.0	1.6	0.7	5.7	7.0	3.0	1.3	5.8	3.1	5.4	2.7
Хөдөө	0.7	2.4	1.0	0.7	2.1	5.6	1.4	1.5	3.7	7.2	1.9	2.2	2.9	4.4	4.4	3.4
15-24 нас	1.0	1.6	1.0	1.3	3.6	5.2	1.2	2.7	7.5	7.5	2.2	4.4	8.0	8.9	2.7	8.9
25-54 нас	0.8	2.3	1.0	0.4	2.1	5.6	1.5	0.9	4.0	7.3	2.3	1.3	3.2	3.0	5.4	2.0
55+ нас	0.7	0.5	0.5	0.4	1.8	1.2	0.6	1.2	1.4	2.8	1.4	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0
Бүрэн бус дунд	0.6	3.4	0.8	0.5	1.6	8.0	1.0	0.8	2.8	9.2	1.2	0.9	1.1	5.3	4.2	0.0
Бүрэн дунд	0.9	1.9	0.8	0.8	3.2	5.1	1.4	1.9	6.3	8.2	2.9	2.9	6.7	4.9	3.7	5.5
МБСУТ	0.9	1.8	1.0	0.4	2.6	4.6	1.8	0.9	5.2	7.1	2.4	1.1	4.1	3.5	4.1	2.9
Дээд	0.8	0.9	1.2	0.6	2.2	2.5	1.6	1.4	3.5	2.3	2.9	3.2	4.4	0.9	8.0	5.3

Тайлбар: Ажил хайгчдын 1, 3, 6, 12 сарын дараах төлөв байдлын дундаж шилжилтийн хувь (%). Нэмэлт судалгаанд хамрагдсан хүн ам буюу сонгосон түүврээс тооцоог хийсэн. Ерөнхийдөө ажил хайж байгаа төлөвөөс бусад төлөвт шилжих хөдөлгөөн бага учир жилийн дундаж шилжилтийн хувийг цөөн тооны ажиглалт дээр үндэслэн тооцсон учир болгоомжтой ашиглах шаардлагатай.

Ажил хайж байгаа 55 болон түүнээс дээш насны хүмүүсийн хувьд анхны төлөв байдлаа өөрчлөх магадлал хамгийн бага байгаа нь удаан хугацаагаар ажилгүй хүмүүсийн дунд энэ насны бүлгийн хүмүүс томоохон хувийг эзэлж байгаатай нийцэж байна. Ахимаг насны ажил хайгчдын төлөв байдлыг жилээр буюу өмнөх жилийнх нь мөн үетэй харьцуулахад тухайн жилдээ өөрчлөгдөөгүй төдийгүй 12 сарын дараа ч мөн өөрчлөлт гараагүй анхны төлөвтөө хэвээр байна. Энэ насны бүлгийнхний жилээр тооцсон шилжилтийн коэффициент бага боловч эерэг байгаа нь ахимаг насны ажил хайгчдын цөөн хэсэг нь ажилд орсон, аль эсвэл ажиллах хүчний эгнээнээс гарч анхны төлөв байдлаа өөрчилснийг илэрхийлж байна.³⁴

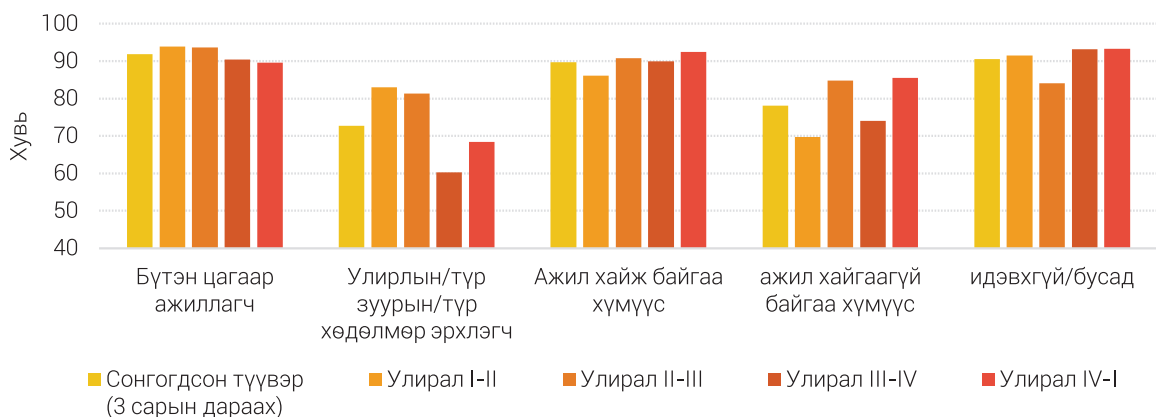
³⁴ Энэхүү дүн шинжилгээнд ашигласан зорилтот хүн ам нь ажиллах хүчийг бүхэлд нь төлөөлөх түүвэр биш бөгөөд зөвхөн долоо хоногт нийт 40-с доош цаг ажилласан ажиллагч, түүнчлэн ажил идэвхтэй хайж байгаа болон ажил хийхэд бэлэн байгаа хүмүүсийг хамруулсан. Болохыг анхаарна уу. Хөдөлмөрийн зах зээлийн талаар нөхөж судалсан энэхүү судалгааны үр дүн нь 55 болон түүнээс дээш насны нийт хүн амыг төлөөлөхгүй болно.

Бүрэн дунд боловсролтой болон МБСҮТ төгссөн ажил хайгчидтай харьцуулахад дээд боловсролтой ажил хайгчид бүтэн цагийн ажил олох боломж ихэвчлэн бага байна. Тэд мөн түр ажилд орохыг урьтал болгохгүй байгаа нь тэдэнд таарч тохирох ажлын төрөл хомс байгаатай холбоотой байж болох юм. Ерөнхийд нь харахад, ажил хайж байгаа дээд боловсролтой хүмүүс ажил хайгчийн төлөвөөс гарах нь удаан байна. Энэ нь арай өндөр боловсролтой хүмүүст зориулсан ажлын байр ерөнхийдөө хомсдолтой, ажил хайгчдын ур чадвар нь сул чөлөөтэй ажлын байранд тавигдаж буй шаардлагатай нийцэхгүй, эсвэл илүү сайн нөхцөлтэй ажил олох боломж хүлээж байгааг илэрхийлж байж болох юм. Дээд боловсролтой ажил хайгчдын хувьд 12 сарын дараа ажилтай болох магадлал дөнгөж 5 гаруй хувьтай байгаа бол тэдний ажиллах хүчний эгнээнээс гарах магадлал нь түүнээс хоёр дахин өндөр байгаа нь анхаарал татаж байна.

Ажил хайгчдын төлөв байдлын өөрчлөлтийн талаарх тооцоог нэмэлт судалгаанд хамрагдагчдаас судалгааны тухайн хугацаанаас өмнөх хугацаанд хөдөлмөрийн зах зээлд ямар төлөв байдал байсныг эргэн сануулах замаар асуулсан мэдээлэл үндэслэн хийсэн. Тухайлбал, сарын шилжилтийн коэффициентийг нийт сарын дунджаар тооцсон. Шилжилтийн магадлалд үзүүлэх улирлын нөлөөллийг илүү нарийвчлан судлахын тулд судалгаанд оролцогчдыг (АХС 2020) судалгаанд оролцсон сараар нь бүлэглэж, нөхөж судлах хугацааны эхлэлийг тодорхойлсон. Богино хугацаанд гарч буй шилжилт, түүнд үзүүлэх улирлын нөлөөллийг илүү нарийвчлан судлахын тулд улирлаас улиралд шилжих шилжилтийн коэффициентийг тооцсон (Зураг 3.6-д үндсэн үр дүнг үзүүлээ). Харьцуулалт хийхийн тулд сонгосон түүврээс тооцсон 3 сарын тогтвортой төлөв байдлын түвшнийг мөн оруулсан болно. Бүрэн шилжилтийн магадлалын матрицыг хавсралт Хүснэгт А5-аас үзнэ үү.

Түр ажиллагчид болон ажил хайхгүй байгаа хүмүүсийн төлөв байдал өөрчлөгдөх эсэхэд улирлын нөлөөлөл мэдэгдэхүйц нөлөөлж байгаа нь ажиглагдаж байна. Түр ажиллагчдын хувьд өвлийн улиралд анхны төлөвөө өөрчлөх магадлал өндөр байна. Шилжиж байгаа төлөвүүдэд нэлээд ялгаа ажиглагдаж байна. Түр ажиллагчид 3 дугаар улирлаас 4 дүгээр улирал хооронд эдийн засгийн идэвхгүй болох (12.2 хувь), эсвэл ажил хайх (15.9 хувь) төлөвт шилжих магадлал харьцангуй өндөр байна. Харин 4 дүгээр улирлаас 1 дүгээр улирал хооронд хүмүүсийн ажил хайх төлөвт шилжих магадлал 20.1 хувь хүртэл өсөж байгаа бөгөөд энэ үед эдийн засгийн идэвхгүй болох эрсдэл ердөө 2.6 хувь байна.

Зураг 3.6. Улирлаас улиралд шилжих төлөвөөс хараат байдлын түвшин, хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөвөөр



Тайлбар: Шар өнгөтэй баганууд нь нэгтгэсэн дээжээс тооцоолсон 3 сарын дараа тогтвортой байдлын түвшнийг харуулав.

Ажил хайгаагүй байгаа хүмүүсийн хувьд 1-ээс 2 дугаар улирлын хооронд, 3-аас 4 дүгээр улирлын хооронд анхны төлөвөө өөрчлөх магадлал хамгийн өндөр байна. Төлөв байдлаа өөрчилсөн хүмүүсийн хувьд оны эхний 6 сарын хугацаанд эдийн засгийн үйл ажиллагаа идэвхжин, хөдөлмөрийн эрэлт нэмэгдэхийн хэрээр ажил хайгаагүй байсан хүмүүс түр ажил олох (13 хувь), ажил хайж эхлэх (10.5 хувь) магадлал өсөж байна. Жилийн хоёрдугаар хагаст эдийн засгийн үйл ажиллагаа удаашрахын хэрээр түр ажил олох магадлал 4 хувь хүртэл буурч байгаа бол хүмүүс ажил хайх (9.5 хувь) болон эдийн засгийн идэвхгүй болох (8.5 хувь) магадлал ойролцоо түвшинд хүрч байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн бусад төлөвүүдийн тогтвортой байдлын түвшний ялгаа бага байгаа бөгөөд бүтэн цагаар ажиллагчид, ажил хайгчид болон хөдөлмөрийн зах зээлд идэвхгүй байгаа хүмүүсийн төлөв байдалд улирлын нөлөөлөл бага байна. Бүтэн цагаар ажиллагчдын тогтуун төлөв улирлаас улиралд өндөр байгаа нь тэдний хөдөлмөрийн харилцаа жилийн туршид тогтвортой байгааг илэрхийлж байна.

Ажил хайгчдын ажил хайх төлөв тогтвортой өндөр түвшинд байгаа нь тэдэнд анхны төлөвөө өөрчлөх боломж хязгаарлагдмал байгааг илэрхийлж байна. Жилийн эхний хагаст хүмүүсийн төлөв байдлын өөрчлөлт арай өндөр байгаа бөгөөд ихэнхдээ ажил хайгчдад түр ажил олдож байгаатай холбоотой. Үүний нэгэн адил хөдөлмөрийн зах зээлд идэвхгүй байгаа хүмүүс жилийн туршид идэвхгүй хэвээр байх эрсдэлтэй маш өндөр байна.

БҮЛЭГ 4

АЖЛЫН ТАЛААРХ САНАА БОДОЛ, ХҮЛЭЭЛТ



Хүмүүст яагаад ажил олоход хэцүү байгаа талаар илүү сайн ойлголттой болохын тулд ажилгүй байгаа хүмүүсийн ажлаас хүлээж буй зүйл, хүсэл сонирхлыг нь судалж үзлээ. Хүмүүсийн ажлаас хүсэн хүлээж буй зүйл нь хөдөлмөрийн зах зээлд бэлэн байгаа ажлын боломжуудтай нийцээгүй тохиолдолд тухайн хүн дараа нь өөртөө илүү сайн тохирох ажил олдоно гэж найдан, боломжтой байгаа ажлуудаас татгалзахад хүргэж болно. Иймээс хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх илүү дэлгэрэнгүй мэдээлэл бий болгох, ашиглах, хэлэлцүүлэг өрнүүлэх, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх замаар зөрүүтэй ойлголтуудыг засаж шийдвэрлэх боломжтой.

Судалгааны нэмэлт асуулгад ажлын байрны талаарх санаа бодол, хүлээлтийн талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэл цуглуулах хэсгийг оруулсан. Зорилтот хүн ам нь голчлон ажилгүй хүн болон боломжит ажиллах хүчний бүлэгт хамаарах хүмүүсээс бүрдсэн.³⁵ Ажлын хүлээлтийн талаарх асуултуудыг хариулагчид нь **ажил хайгчид** юм. Үр дүнг дараах байдлаар дэлгэрэнгүй авч үзлээ.

Гол үр дүн

- Ажил хайгчид нь тогтвортой, цалинтай, бүтэн цагийн ажил хийхийг илүүд үзэж байна. Гэсэн хэдий ч хөдөлмөр эрхлэлтийн болон үйлдвэрлэлийн салбараас хамаарч тодорхой хэмжээний хэлбэлзэлтэй байна. Олонх хүмүүс цалингаас илүү тогтвортой байдал, ашиг тусыг илүүд үздэг байна.
- Тэдний 30 орчим хувь нь төрийн албанд ажиллахыг илүүд үзэж байна. Эмэгтэйчүүд, дээд боловсролтой хүмүүс, аймгийн төв болон хөдөө орон нутагт амьдардаг хүмүүс төрийн албанд ажиллахыг илүүд үздэг аж.³⁶ Улаанбаатар хотоос өөр газарт амьдарч буй хүмүүсийн хувьд хөдөлмөр эрхлэх боломж хязгаарлагдмал байдаг нь төрийн албанд ажиллахыг илүүд үзэхэд нь түлхэц болсон байх магадлалтай.
- Дийлэнх ажил хайгчид хөдөлмөрийн зах зээлээс бодитой зүйлийг хүсэн хүлээж байна. Тухайлбал, тэд эзэмшсэн боловсрол, мэргэжлээрээ ажиллахыг хүсэхийн зэрэгцээ тэдний цалингийн хүлээлт нь бодит цалингийн хэмжээтэй дүйж байна. Хүн амын бүлгээр авч үзвэл, залуучууд болон бүрэн дунд боловсролтой залуус бодит байдлаас арай өндөр хэмжээний цалинг хүсэж байна.
- Ажил хийхийн тулд шилжин суурьших хүсэл сонирхол харьцангуй бага байна. Хэрэв ажлын санал авбал шилжин суурьших гэхээс илүүтэй тээврийн хэрэгслээр очиж ажиллахыг илүүд үзэж байна.

Сонирхож буй хөдөлмөр эрхлэлтийн статус

Хөдөлмөр эрхлэлтийн өөр хоорондоо ялгаатай 10 төлөвөөс судалгаанд оролцогчдын хийсэн сонголтоос харахад бараг 90 орчим хувь нь байнгын ажилтай болохыг илүүд үзэж байна. Хүн амын бүлгээр судалж үзэхэд нас ахих тусам байнгын ажил хийх сонирхол нь буурч байна. Тухайлбал, залуучуудын 95 хувь (15-24 насны), 55 болон түүнээс дээш насны хүмүүсийн 76 хувь нь байнгын ажил хийх сонирхолтойгоо илэрхийлжээ. Судалгаанд оролцогчдын дөнгөж 8 хувь нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэхийг илүүд үздэг хэмээн хариулсан байна.³⁷ Энэ хувь нь

³⁵ Зорилтот хүн амд мөн цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгчид хамрагдсан бөгөөд тэдний хувийн жин 3 орчим хувь байна.

³⁶ Тогтвортой байдал, тогтмол ажлын цаг, тэтгэвэр/эрүүл мэндийн тэтгэмж зэрэг төрийн албанд ажиллахын нэмэлт ашиг тусыг тооцон эмэгтэйчүүд төрийн албыг илүүд үздэг болохыг олон улсын судалгаа харуулж байна.

³⁷ Үүнд 'ААНБ-ын ажил олгогч', 'зах зээлд чиглэсэн өрхийн аж ахуйн ажил олгогч', 'цалин хөлстэй ажилтангүй ААНБ-ын эрхлэгч эсвэл зах зээлд чиглэсэн өрхийн аж ахуйн үйл ажиллагаа эрхлэгч' зэрэг хүмүүс хамаарна.

55 болон түүнээс дээш насныхны дунд хамгийн өндөр (19 хувь) байгаа нь ахимаг насныханд хөдөлмөр эрхлэх өөр боломж хязгаарлагдмал байгааг харуулж байна.

Бүтэн цагийн ажил, ажлын бүтэн бус цагийн ажил болон зайнаас ажиллах

Судалгаанд оролцогчдын 71 хувь нь бүтэн цагийн ажилтай болохыг илүүд үзэж байна. Энэ хувь ялангуяа залуучууд (78 хувь) болон дээд боловсролтой судалгаанд оролцогчдын (76 хувь) дунд хамгийн өндөр байна. Нийт судалгаанд оролцогчдын ердөө 2.5 хувь нь ажлын бүтэн бус цагийн ажил хийх сонирхолтой байна. Гэхдээ энэ хувь ахимаг хүмүүсийн дунд арай өндөр буюу 6.5 хувь байна. Харин зайнаас ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах боломжийн тухайд дийлэнх нь хараахан шийдвэр гаргаж чадаагүй байна. Судалгаанд оролцогчдын 44 хувь нь энэ сонголтыг 'ямар нэгэн хэмжээгээр чухал' гэж үзэж байгаа бол 5 хүн тутмын 1 нь 'маш чухал' гэж үзжээ. Эмэгтэйчүүд, ахимаг насныхан, өндөр боловсролтой хүмүүс зайнаас ажиллахыг илүүд үзэж байна. Жилийн эхний улирлын үр дүн жилийн эцсийн улирлын үр дүнгээс ялгаагүй байгаа нь хөл хорионы үеэр 'зайнаас ажилласан' нь мэдэгдэхүйц нөлөө үзүүлээгүйг харуулж байна.

Давуу талтай гэж үзэж байгаа хөдөлмөр эрхлэлтийн төрөл/сектор болон эдийн засгийн салбар

Судалгаанд оролцогчдын 53 хувьд нь ажиллах сонирхолтой буюу илүү давуу талтай сектор (төр, хувь, ТББ, ОУБ) сонгоогүй байгаа бөгөөд ямар ч сектор дуртай ажиллах болно гэж хариулжээ. Боловсрол, мэргэжлийн түвшнээр нь авч үзвэл тодорхой ялгаа ажиглагдаж байгаа бөгөөд бүрэн дунд болон түүнээс доош боловсролтой хүмүүсийн 62 хувь, дээд боловсролтой хүмүүсийн 43 хувь нь ажиллах сонирхолтой сектороо сонгоогүй байна. Судалгаанд оролцогчдын 30 орчим хувь нь төрийн албанд ажиллахыг илүүд үзэж байна. Төрийн албанд ажиллах сонирхол эрэгтэйчүүдээс (26 хувь) илүү эмэгтэйчүүдийн дунд (33 хувь) их байна. Оршин суугаа байршлаар нь авч үзвэл, Улаанбаатар хотод оршин суугчдын 21 хувь нь төрийн албанд ажиллахыг илүүд үздэг гэж хариулсан бол хөдөө орон нутагт оршин суугчдын 31 хувь, аймгийн төвд оршин суугчдын 39 хувь нь төрийн албанд ажиллахыг илүүд үздэг байна.

Үүний нэгэн адил судалгаанд оролцогчид ажиллах сонирхолтой эдийн засгийн салбараа сонгож амжаагүй байдал мөн ажиглагдаж байна. Судалгаанд оролцогчдын 40 гаруй хувь нь 'аль ч салбар' хамаагүй гэж хариулсан байна. Ийм хүмүүсийн хувийн жин ахимаг насныхан болон бүрэн бус дунд боловсролтой хүмүүсийн дунд өндөр буюу 58 хувь байна. Бүрэн дунд боловсролтой болон МБСҮТ төгсөгчдийн 40 орчим хувь, дээд боловсролтой хүмүүсийн хувьд 31 хувь нь ажиллах сонирхолтой эдийн засгийн салбараа хараахан тодорхойлоогүй байна. Судалгаанд оролцогчдын дунджаар 21 хувь нь төрийн захиргаа, боловсрол, хүний эрүүл мэндийн салбарт ажиллахыг илүүд үзэж байгаа бол үлдсэн хэсэг нь уул уурхай (11 хувь), барилга (8 хувь)-ын салбар хэмээн хариулжээ. МБСҮТ-ийн төгсөгчдийн 15 хувь нь уул уурхай, 11 хувь нь барилга, 13 хувь нь төрийн захиргаа, боловсрол, хүний эрүүл мэндийн салбарт ажиллах хүсэлтэй байна.

Сонирхож буй ажил, үүргийг гүйцэтгэхэд шаардагдах ур чадвар

Харьцангуй өндөр боловсролтой ажилгүй хүмүүс Улаанбаатар хотод олон байгаагаас дунд болон өндөр мэргэжлийн ур чадвар шаардагдах ажил хийх сонирхол хүмүүсийн дунд илүү байна. Судалгаанд хамрагдсан нийслэлийн оршин суугчдын 62 хувь нь дунд түвшний мэргэжлийн ур чадвар³⁸ шаардсан ажил хайж байгаа бол энэ үзүүлэлт аймгийн төвд 51 хувь,

³⁸ Үүнд үйлчилгээ болон борлуулалтын ажилчид, гар урлалын болон холбогдох худалдаа арилжааны ажилчид, үйлдвэрлэлийн болон машин техникийн операторууд хамаарна.

хөдөө орон нутагт 48 хувь байна. Мэргэжлийн өндөр ур чадвар шаардагдах ажлын байрыг судалгаанд оролцсон нийслэлийн оршин суугчдын 31 хувь, аймгийн төв болон хөдөө орон нутгийн оршин суугчдын 20 орчим хувь нь хайж байна. Харин ажил мэргэжлийн ур чадвар бага шаардагдах ажлын хувьд ялгаа нэлээд их байна. Судалгаанд оролцсон нийслэлийн оршин суугчдын 10 хүрэхгүй хувь нь ур чадвар бага шаардах ажил хийхийг сонирхож байгаа бол аймгийн төвийнхний 26 хувь, хөдөө орон нутгийнхны 32 хувь нь ийм сонирхолтой байна. Онолын хувьд, судалгаанд оролцогчдын эзэмшсэн боловсролын түвшин нь сонирхож буй ажил, үүргийг гүйцэтгэхэд шаардагдах ур чадварын түвшинтэй нийцэж байх ёстой. Дунд түвшний ур чадвар шаардагдах ажил мэргэжлээр ажиллах сонирхолтой байгаа судалгаанд оролцсон дөрвөн хүн тутмын гурав нь бүрэн дунд боловсролтой, техник мэргэжлийн болон тусгай дунд боловсролтой хүмүүс байна. Мэргэжлийн өндөр ур чадвар шаардах ажил хайгчдын 70 гаруй хувь нь дээд боловсрол эзэмшсэн байна (Зураг 4.1). Энэ хандлага хот, хөдөөгөөр авч үзэхэд ижил төстэй байна.

Хүсэн хүлээж буй цалин

Судалгаанд оролцогчдын ажил хийгээд авахыг хүсэж буй цалин хөлсний хэмжээ үндсэндээ бодит байдалтай дүйж байна.³⁹ Судалгаанд оролцогчдын хүсэн хүлээж буй цалин, бодит цалин, тухайлбал, медиан/голч цалин, квартил хоорондын далайц (IQR)⁴⁰ зэрэг тархалтын үндсэн хэмжүүрүүдийг харьцуулж болохоор байна (Зураг 4.2). Үүний нэгэн адил ур чадварын түвшнээр тооцсон хүлээгдэж буй медиан/голч (болон дундаж) цалин нь өнөөгийн хөдөлмөрийн зах зээлд ажиглагдаж буй цалингийн хэмжээтэй ерөнхийдөө дүйж байна (Зураг 4.3). Зарим хүн амын бүлгүүд, ялангуяа, судалгаанд оролцсон залуучууд, бүрэн дунд боловсролтой залуус илүү өндөр цалинтай ажил хийхийг хүсэж байна (Зураг 4.4). Гэхдээ л дийлэнх ажил хайгчид хөдөлмөрийн зах зээл дэх цалин хөлсний бодит чиг хандлагын талаар сайн мэдээлэлтэй байгаа бөгөөд хүссэн ажлаа хийгээд авч болох цалингийн талаар бодитой хүлээлттэй байгаа нь ажиглагдаж байна.

Сонирхож буй ажлын нөхцөл

Дээр өгүүлсэнчлэн судалгаанд оролцогчид хийхийг хүсэж буй ажилдаа тогтвортой ажиллахын зэрэгцээ цалингаас гадна нэмэлт ашиг тус олохыг илүүд үзэж байна. Мөн шөнийн цагаар ажиллах, байнга илүү цагаар ажиллах шаардлагатай ажил хийхийг урьтал болгохгүй байна. Нийт судалгаанд оролцогчдын гуравны нэг нь л ийм нөхцөлтэй ажил хийхээс татгалзахгүй гэдгээ илэрхийлсний дотор эрэгтэйчүүд, залуучууд, хөдөөгийн оршин суугчид, боловсрол багатай хүмүүсийн эзлэх хувь харьцангуй өндөр байна.

Орлогоос гадна хүсэж буй зүйлс, ашиг тус

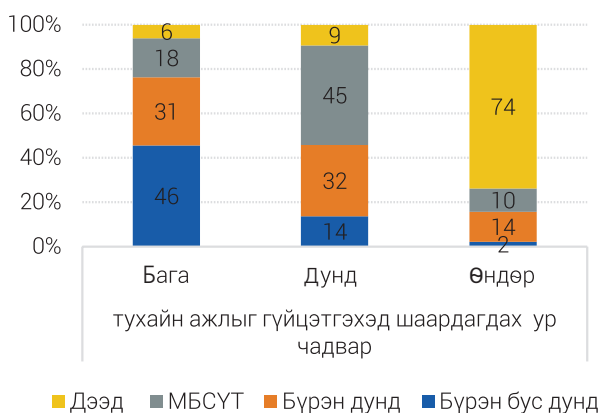
Судалгаанд оролцогчдоос ажил хийгээд хангалттай цалин авахаас гадна өөр ямар нэмэлт зүйл чухал гэж үзэж байгаагаа хариултын өгөгдсөн 10 хувилбараас хамгийн чухал гэсэн гурван хариултыг сонгох замаар илэрхийлэхийг хүссэн юм. Судалгаанд оролцогчдын 27 хувь нь ажлын газрууд хувь хүний хөгжлийг дэмжих боломж олгох нь чухал гэж хариулсан байна. Залуучуудын 38 хувь нь ийм хариулт өгчээ. Удаах сонголтод дараах хоёр хариулт ойролцоо хувьтайгаар багтжээ. Тухайлбал, цалин хөлсийг цаг тухайд нь өгдөг байх (23 хувь), мөн нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалд хамруулдаг байх (20 хувь) гэсэн хариултууд

³⁹ Судалгаанд оролцогчдоос ажил хийгээд авахыг хүсэж буй цалин хөлснийх нь доод хэмжээг асууж судалсан. Уг тайланд энэ үзүүлэлтийг 'цалингийн хүлээлт', 'авахыг хүсэж буй цалин' гэж нэрлэсэн болно.

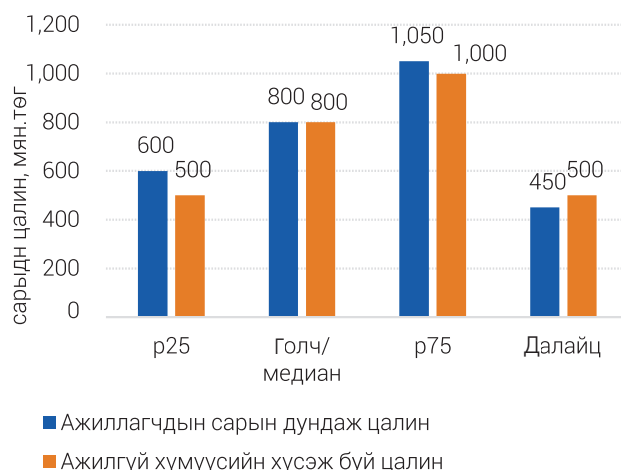
⁴⁰ IQR (квартил хоорондын далайц) нь хамгийн багаас хамгийн их хүртэл эрэмбэлсэн утгуудын голч утга болох 50%-ийг тодорхойлох бөгөөд түүнийг олохын тулд эхлээд өгөгдлийн доод болон дээд хагасын медиан (голч утга)-ыг олно. Эдгээр утгууд нь 1 (Q1) болон 3 (Q3)-р хэсгийн голч утга болох бөгөөд тэдгээрийн ялгаа нь IQR юм. Дундаж хэмжигдэхүүний нэгэн адил IQR нь хэт сондгойрсон үзүүлэлтүүдэд нөлөөлдөггүй.

оржээ. Гуравдугаарт, аюулгүй болон баталгаатай ажлын байр (26 зөвшөөрсөн хувь) чухал хэмээн хариулжэ. Судалгаанд оролцогчдын хүйс, оршин суугаа газар, боловсролын түвшнээр хариултууд ялгаатай байсны зэрэгцээ насны бүлгээр нэлээд ялгаатай байна. Ахимаг насныхан цалин хөлсөө цаг хугацаанд нь авах, аюулгүй нөхцөлд ажиллах, ажил амьдралын тэнцвэрийг хангах, хийж буй зүйл нь учир утгатай, сэтгэл ханамжтай байхыг илүү чухалчилдаг байна.

Зураг 4.1. Судалгаанд оролцогчдын боловсролын түвшин, хүсэж буй ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь шаардагдах ур чадвараар

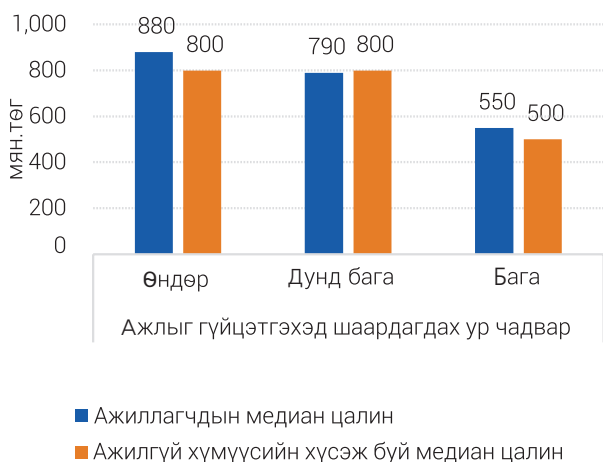


Зураг 4.2. Бодит цалин болон ажил хайгчдын хүсэж буй цалингийн тархалтын хэмжүүрүүд

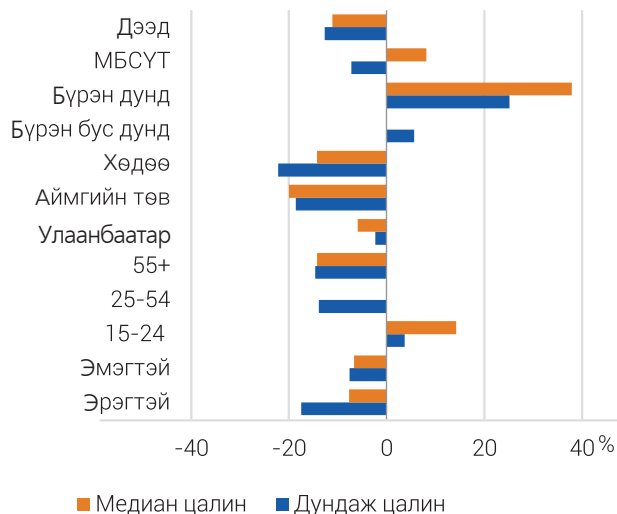


Тайлбар: ажил мэргэжлийн ангилал ISCO-08-д үндэслэсэн тухайн ажлыг гүйцэтгэхэд шаардагдах ур чадвар.

Зураг 4.3. Бодит болон хүсэж буй медиан/голч цалин, ур чадварын түшингээр



Зураг 4.4. Бодит цалин болон хүсэж буй цалингийн хэмжээний хоорондох стандарт хазайлт: медиан/голч болон дундаж утга



Тайлбар: Олон улсын ажил мэргэжлийн ангилал ISCO-08-д үндэслэсэн тухайн ажлыг гүйцэтгэхэд шаардагдах ур чадвар.

Хөдөлгөөн

Ажлын санал авсан тохиолдолд хүмүүс шилжин суурьшихаас илүүтэйгээр ажилдаа тээврийн хэрэгслээр зорчихыг урьтал болгож байна. Судалгаанд оролцогчдын 60 орчим хувь нь ажилдаа явахдаа өдөр бүр нэлээдгүй цаг зарцуулахыг хүлээн зөвшөөрнө гэж байгаа бол 62 хувь нь шинэ ажлын төлөө өөр газарт шилжин суурьших бодолгүй байна. Харин залуучууд хамгийн уян хатан хандаж байгаа бөгөөд тэдний 50-аас багагүй хувь нь ажилдаа явахын тулд тээврийн хэрэгслээр зорчих, шилжин суурьшихад бэлэн байна. Ажилдаа ирж очихдоо тээврээр зорчиход бэлэн байдал нь хүмүүсийн оршин суугаа газраас хамааран ихээхэн ялгаатай байна. Нийслэлд оршин суугчдын 29 хувь нь өдөр бүр ажил руугаа зорчиход бэлэн байгаа бол аймгийн төв болон хөдөө орон нутгийн иргэдийн бараг 50 хувь нь зорчиход бэлэн байна. Эрэгтэйчүүдийн хувьд шилжин суурьших магадлал өндөр байна. Нийт судалгаанд оролцогчдын дөнгөж 3 орчим хувь нь хөдөлмөр эрхлэх зорилгоор гадаад улс руу явах хүсэлтэй байна.

БҮЛЭГ 5

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХЭД ТУЛГАРЧ БУЙ СААД БЭРХШЭЭЛ, ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ҮҮРЭГ



Ажил хайгчдын хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх үзэл бодлыг судлахын тулд судалгаанд оролцогчдоос ажил олоход тулгарч буй саад бэрхшээл, тэдгээрийг даван туулахад хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагуудын гүйцэтгэх үүргийн талаар асууж ярилцсан. Энэхүү бүлэгт гарсан гол үр дүнг доор товч тайлбарлалаа.

Хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч буй саад бэрхшээл

Судалгаанд оролцогчдоос энэ талаар асуухдаа судалгааны асуулгад өгөгдсөн хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч байж болзошгүй 14 төрлийн саад бэрхшээлийн хариултын кодоос тохирохыг сонгох, мөн өгөгдсөн хариултын кодоод тусгагдаагүй өөр саад бэрхшээл байвал нэмэлт тайлбар оруулах боломж олгосон юм. Дүн шинжилгээг хялбарчлах зорилгоор хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч байж болзошгүй саад бэрхшээлүүдийг ажлын байрны хомсдол, ур чадвартай холбоотой, ажилд ороход тохиолдож буй шударга бус хандлага, хувийн хүчин зүйлс, ажлын орчин гэсэн 5 үндсэн бүлгээр ангилсан.⁴¹ Судалгааны үр дүнгээс ажиглахад ажил хайгчдын хөдөлмөр эрхлэхэд нь тулгардаг хоёр том саад бэрхшээл байна (Зураг 5.1). Судалгаанд оролцогчдын 57 хувь нь ажлын байр хомс байгаа нь хамгийн гол бэрхшээл гэж хариулжээ. Энд хүйсийн ялгаа ажиглагдаж байгаа хэдий ч (Хавсралт зураг А1) бүс нутгийн ялгаатай байдалтай харьцуулахад харьцангуй бага байгаа нь онцгой анхаарал татаж байна. Ажлын байр хомс байгаа нь гол бэрхшээл гэж нийслэлийн оршин суугчдын 39 хувь нь хариулсан бол аймгийн төвд оршин суугчдын 70 хувь, хөдөө орон нутгийнхны 76 хувь нь ийм хариулт өгсөн байна (Хавсралт зураг А2). Хоёр дахь хамгийн том саад бэрхшээл бол “ажилд сонгож авахдаа шударга бус хандах үйлдэл” бөгөөд харьцангуй олон ахимаг насны хүмүүс наснаас нь хамаарч тэдэнтэй буруу харьцсан гэж үзсэн байна. Судалгаанд оролцогчдын 8 орчим хувь нь ур чадвартай холбоотой шалтгааныг гол саад бэрхшээл гэж үзсэн байна. Ажлын байр байсан хэдий ч мэргэжлийн ур чадвар нь тэнцээгүй хэмээн бүрэн дунд боловсролтой залуус (17 хувь) болон нийслэлийн оршин суугчид (12 хувь) хариулсан нь нэлээд өндөр хувьтай байна.

Зураг 5.1. Хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч буй саад бэрхшээл



Хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч буй саад бэрхшээлийг даван туулахад хөдөлмөрийн байгууллагуудын гүйцэтгэх үүрэг

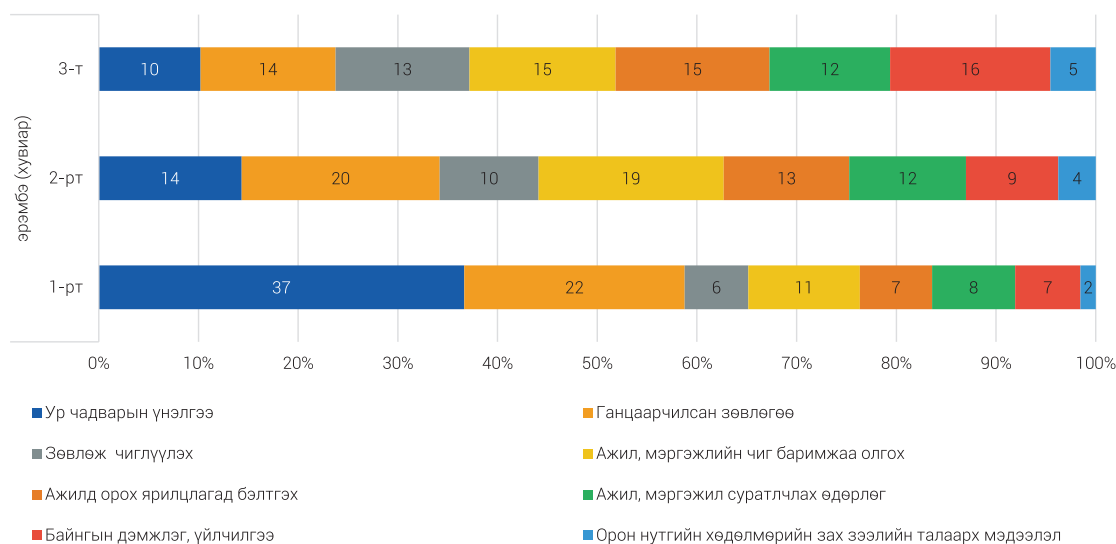
Судалгаанд оролцогчдын 60 орчим хувь нь ур чадварын үнэлгээ хийх болон ганцаарчилсан зөвлөгөө өгөх зэрэг үйлчилгээ нь их тустай бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагуудаас ийм төрлийн үйлчилгээг эн тэргүүнд тавих ёстой гэдэгтэй санал нэг байна. Үүнийг ялангуяа Улаанбаатар хотоос бусад газарт амьдардаг ажил хайгчид илүү дэмжиж байна. Хоёр болон гуравдугаарт дэвшүүлж буй саналууд нь судалгаанд оролцогчдын өвөрмөц хэрэгцээ, тулгарч

⁴¹ Дэлгэрэнгүй мэдээллийг Хавсралт хүснэгт А6-с үзнэ үү.

буй сорилтуудаас шалтгаалан ялгаатай байна (Зураг 5.2). Жишээлбэл, бага боловсролтой хүмүүсийн 24 хувьд ажлаа сонгох, олоход туслах ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох зөвлөгөө нэн чухал байгаа бол нийт судалгаанд оролцогчдын 19 хувьд ийм хэрэгцээ байна. Аймгийн төв болон хөдөө орон нутгийн боловсрол багатай ажил хайгчид болон судалгаанд оролцогчдын талаас илүү хувь нь ажлын ярилцлагын дадлага хийх гэх зэрэг практик сургалтын хөтөлбөрүүдийг илүү сонирхож байна. Магадгүй, гайхмаар нь, илүү өндөр боловсролтой ажил хайгчид болон нийслэлийн оршин суугчид байнгын үйлчилгээг, өөрөөр хэлбэл, ажил олсныхоо дараа ч хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагуудаас зөвлөгөө авч байхыг хүсэж байна.

Дүгнэж тэмдэглэхэд, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагууд нь ихэнх ажил хайгчдад тустай (стандартчилсан) ур чадварын үнэлгээ, ажил мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх зэрэг үйлчилгээг тогтмол үзүүлж байх нь чухал байна. Мөн ажил хайгчид нь өөрийн онцлог хэрэгцээнд тохирсон дэмжлэг хайх үедээ хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагуудад эргэн хандах боломжтой байх, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагууд нь үйлчлүүлэгчдээ зөвхөн ажилд зуучилснаар хязгаарлалгүй тэдэнтэй илүү урт хугацаанд харилцаатай байх шаардлагатай байна.

Зураг 5.2. Ажил хайж байгаа болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүмүүсийн зүгээс хүсэж буй хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагуудын үйлчилгээ



5.1. УР ЧАДВАРЫГ ДЭЭШЛҮҮЛЭХЭД ХӨРӨНГӨ ОРУУЛАХ ЗАМААР АЖИЛ ХАЙГЧИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БОЛОМЖИЙГ САЙЖРУУЛАХ

Ажилгүй хүмүүст зориулсан ур чадвар олгох сургалт нь хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогын нэг гол хэсэг юм. Ажилтнуудад шинээр ур чадвар олгох болон эзэмшсэн ур чадварыг нь дээшлүүлэн мэргэшүүлэх нь тэдгээрийн хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлж, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг нийцүүлэх, улмаар орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн шаардлагад нийцсэн ажиллах хүчийг бэлтгэхэд тусална.

Ажил олгогч ажилтнууддаа (шинэ) хамгийн сүүлийн үеийн технологийг танилцуулах, хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх зорилгоор сургалт зохион байгуулж байна. Ажилтнуудынхаа ур чадварыг дээшлүүлэх, шинээр ур чадвар олгох зэргээр тэдний ажил, мэргэжил дээрээ хөгжих, сэтгэл ханамж, бүтээлч байдлыг нэмэгдүүлэхэд хувь нэмэр оруулж, дахин дахин шинээр ажилтан авах хэрэгцээг бууруулна.

АХС-ны үндсэн болон нэмэлт модулийн аль алинд нь судалгаанд оролцогчид өмнө нь сургалтад хамрагдаж байсан эсэх тухай асуултууд орсон. Мөн нэмэлт модульд судалгаанд оролцогчдод сургалтын хөтөлбөрүүдэд хамрагдах хүсэл сонирхол байгаа эсэхийг судлахаар хэд хэдэн төсөөллийн чанартай асуултуудыг оруулсан. Энэ талаарх гол үр дүнг доор үзүүлээ.

Гол үр дүн

- Сүүлийн 3 жилийн хугацаанд нийт ажиллах хүчний дөнгөж 4 хувь нь ямар нэгэн байдлаар шинээр мэргэжил эзэмших болон ур чадвар олгох сургалтад хамрагдаж байсан гэж хариулсан нь сургалтын хөтөлбөрт хамрагдалт маш бага байсныг илэрхийлж байна.
- Хөдөлмөр эрхлэх ур чадвараа сайжруулахын тулд судалгаанд оролцсон олон хүн илүү ур чадвар эзэмших хүсэлтэй байна.
- Судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь харилцааны ур чадвар сайтай байх нь хөдөлмөрийн зах зээлд амжилт олоход чухал үүрэгтэй гэдэгтэй санал нийлж байгаа нь ажил олгогчдын илэрхийлж буй хүсэл сонирхолтой нийцэж байна. Харин ажил олгогчдын зүгээс маш чухлаар үнэлдэг “багаар ажиллах чадвар”-ыг тэд зайлшгүй чухал зүйл гэж үзэхгүй байна.
- Өөрсдийнх нь үзэж байгаагаар дээд боловсролтой хүмүүсийн 40 гаруй хувь нь мэргэжил дээшлүүлэх болон шинэ ур чадвар эзэмших сургалтад хамрагдах нь ашиг тус болно хэмээн үзэж байна. Энэ нь дээд боловсролтой ажил хайгчдын нэлээд хэсэг нь хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэл муутай байгааг харуулж байна.
- Боловсрол багатай ажил хайгчид санхүүгийн бэрхшээлээс болж чухал гэж үзэж байгаа сургалтын хөтөлбөрүүдэд хамрагдах боломжгүй байна.

Ур чадвар олгох сургалтад хамрагдах хүсэл сонирхол

Ерөнхийдөө илүү сайн ур чадвартай болох хүсэл эрмэлзлийг дэмжүүштэй. Өөрийн ур чадвар нь хоцрогдож, ажил олоход хүндрэл учруулж байна гэдгээ олж мэдвэл нийт судалгаанд оролцогчдын 50 гаруй хувь нь ур чадвараа ахиулах (мэргэжил дээшлүүлэх), 47 хувь нь шинэ мэргэжил (шинэ ур чадвар) эзэмшихээр суралцахад бэлэн байна. Судалгаанд хамрагдагчдын 20 орчим хувь нь эдгээр хувилбаруудын аль алиных нь талаар бодож үзэх болно гэж бас хариулжээ. Үүний зэрэгцээ ур чадвараа дээшлүүлэх хүсэлтэй хүмүүсийн бараг 80 хувь нь шинэ мэргэжил эзэмшихэд бэлэн, хэмээн хариулсан байна. Ур чадвараа дээшлүүлэх хүсэлгүй байгаа хүмүүсийн 83 хувь нь шинээр мэргэжил эзэмших хүсэлгүй байна. Илүү нарийвчлан судалбал, судалгаанд оролцогчдын нас ахих тусам сургалтад хамрагдах хүсэл нь буурч байна. Өмнө нь сургалтад хамрагдаж байсан хүмүүсийн дунд нэмэлт сургалтад хамрагдах хүсэлтэй хүмүүс олон байна.⁴² Загварчлалын тодорхойлолтоос хамааран эмэгтэйчүүд болон бүрэн дунд боловсролтой хүмүүсийн дунд ур чадвараа дээшлүүлэх сонирхол илүү байна. Хот суурин газрын оршин суугчдын (нийслэл хот болон аймгийн төвүүд) сургалтын хөтөлбөрт хамрагдах магадлал илүүтэй өндөр байна (*Хавсралт хүснэгт А7*).

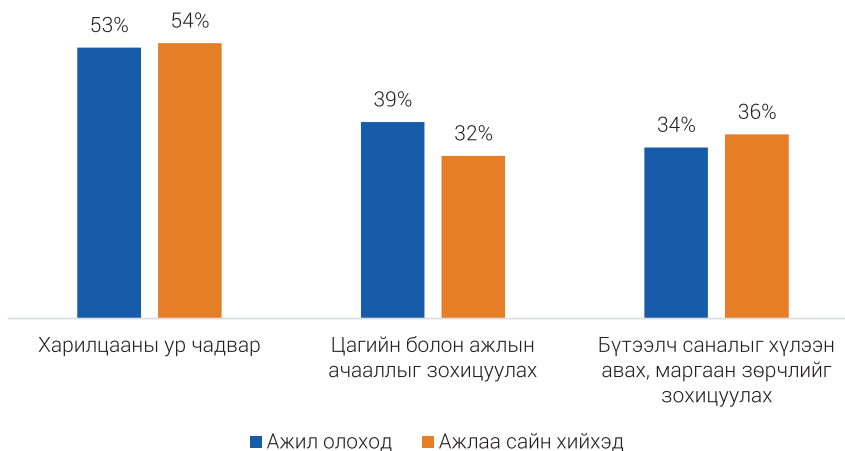
Нэмэлт модуль судалгаанд оролцогчдоос (i) ажил олоход нь хамгийн ихээр тус болох, (ii) ажилд орсны дараа илүү сайн ажиллахад нөлөөлөх хамгийн чухал гэж үзэж байгаа ур чадваруудаас тус бүр 3-ыг тодорхойлж нэрлэхийг хүссэн.⁴³ Ингэхдээ ур чадварын хэд хэдэн зөөлөн ур чадваруудыг нэгтгэж урьдчилан тодорхойлсон 5 бүлэг хувилбараас сонгох боломжийг судалгаанд оролцогчдод олгосон. Судалгааны үр дүнгээс харахад ажил олох

⁴² Судалгааны үр дүн нь оролцогчдын өөрсдийнх нь сонголттой холбоотой алдааг агуулж байх магадлалтай, учир нь зарим хүмүүс сургалтад хамрагдахдаа илүү чөлөөтэй хандаж, боломжтой бүхий л сургалтын хөтөлбөрт хамрагдахаар сонгох магадлалтай гэсэн үг юм.

⁴³ Хоёрдахь асуудлыг зөвхөн бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгчид хариулсан. Энэ түүврийн хэмжээ маш бага (~100 орчим) учир үр дүнг болгоомжтой ашиглах хэрэгтэй.

болон олсон ажлаа сайн хийхэд туслах ур чадваруудыг ижил тодорхойлжээ (Зураг 5.3). Судалгаанд оролцогчдын 50 гаруй хувь нь харилцааны ур чадвар чухал гэдэгтэй санал нэг байна. Хоёрдугаарт цаг хугацаа, ажлын ачааллаа зохицуулах, дараа нь тэсвэр тэвчээр, бүтээлч саналыг хүлээн авах, маргаан зөрчлийг зохицуулах чадвар зэргийг нэрлэсэн байна. Харин ажил олгогчдын ‘чухал’, ‘маш чухал’ хэмээн үздэг хоёр үндсэн ур чадвар болох багаар ажиллах чадвар, ажлын ёс зүйг маш цөөн хүмүүс сонгож хариулсан байна.⁴⁴

Зураг 5.3. Хөдөлмөрийн зах зээлд хамгийн чухал гурван зөөлөн ур чадвар



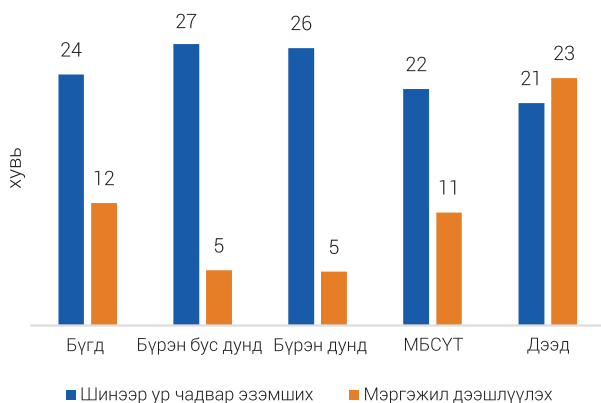
Хөдөлмөрлөх идэр насныхны (25-54 насны) сургалтын хэрэгцээг илүү нарийвчлан судаллаа. Тэдэнд ямар төрлийн сургалт хамгийн тустай болохыг асуухад 33 хувь нь зөөлөн ур чадварын талаарх сургалт, 24 хувь нь шинэ мэргэжил ур чадвар олж авах (шинэ ур чадвар) сургалт, 12 хувь нь ур чадвараа дээшлүүлэх сургалтыг илүүд үзжээ.⁴⁵ Хөдөөгийн оршин суугчид болон боловсрол багатай ажил хайгчид өөрсдөдөө ямар сургалт шаардлагатайг хэлж чадаагүй байна. Оролцогчдын боловсролын түвшин дээшлэх тусам мэргэжлээ дээшлүүлэх хүсэл нь нэмэгдэж байгааг бага боловсролтой хүмүүсийн 5 хувь, дээд боловсролтой хүмүүсийн 23 хувь нь мэргэжлээ дээшлүүлэх хүсэлтэйгээ илэрхийлснээс харж болох юм (Зураг 5.4). Судалгаанд оролцогч дээд боловсролтой иргэдийн 44 хувь нь мэргэжил дээшлүүлэх болон шинээр мэргэжил эзэмших сургалтад хамрагдахын аль алиныг чухал гэж үзэж байгаа нь их, дээд сургууль төгсөгчдийн багагүй хувь нь хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэл муутай байгааг харуулж байна.

Хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэх (бүтэн цагийн) боломжийг нэмэгдүүлэхэд шаардагдах ур чадваруудын талаар нарийвчлан судлах явцад бүрэн бус хөдөлмөр эрхэлж байгаа ажиллагчдын дийлэнх нь бизнес эрхлэлтийн талаарх сургалтад хамрагдахыг хүсэж байв. Харин ажил хайгчид болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүмүүсийн хувьд хэрэгцээ нь арай өөр байна. Тэдгээрийн гурван хүн тутмын нэг нь зөөлөн ур чадварыг гол дутагдал гэж үзэж байгаа бол таван хүн тутмын нэг нь бизнес эрхлэх ур чадвар дутагдалтай хэмээн хариулжээ (Зураг 5.5). Дунджаар 15 хувь нь ажлын ярилцлагын дадлага олгох сургалтыг урьтал болгож байгаа бол бага боловсролтой болон МБСҮТ-ийн төгсөгчдийн дунд энэ хувь 25 хүрч байна. Компьютер, программчлалын ур чадвар болон гадаад хэлний мэдлэгийн эрэлт хэрэгцээ их, дээд сургууль төгсөгчдийн дунд өндөр байна.

⁴⁴ Ажил олгогчдын зүгээс тавигддаг ур чадварын шаардлагын талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг ХНХСИ 2021: Хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх танилцуулга. 2021 оны 1-р улирал, Зураг 24-ийг үзнэ үү.

⁴⁵ Энэ тооцоонд бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгчдийг оруулаагүй болно, учир нь тэдний 45 орчим хувь нь “сургалтад хамрагдах шаардлагагүй” гэж хариулсан. Ажил хайгчдын 17 хувь нь ямар ч сургалт шаардлагагүй гэж үзжээ. Тэдний дунд бүрэн бус дунд боловсролтой хүмүүсийн хувийн жин хамгийн өндөр буюу 24 хувь байна.

Зураг 5.4. Мэргэжил дээшлүүлэх болон шинээр мэргэжил эзэмшихэд бэлэн байгаа байдал, эзэмшсэн боловсролын түвшнээр



Тайлбар: Түүвэрт ажил хайж байгаа болон ажил хийхэд бэлэн 25-54 насны хүмүүс хамрагдсан.

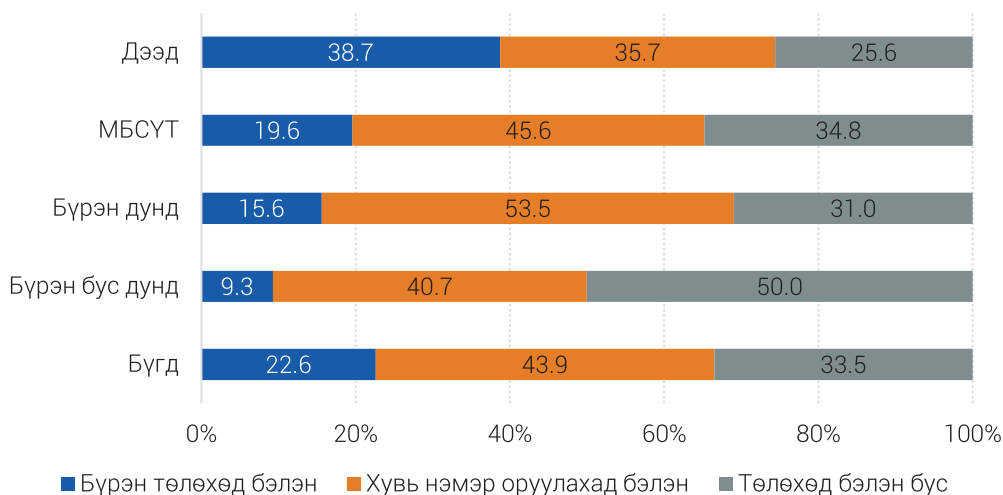
Зураг 5.5. Хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадварыг сайжруулахад шаардлагатай сургалтууд



Тайлбар: Зорилтот хүн амын дэд түүврийг үндэслэн хөдөлмөр эрхлэлтийг сайжруулах талаар илүү дэлгэрэнгүй судалж үр дүнг гаргасан.

Сургалтад хамрагдах сонирхлоо илэрхийлсэн судалгаанд оролцсон идэр (25-84 нас) насныхнаас сургалтын зардлыг төлөх боломжтой эсэхийг нь тодруулж асуусан. Ерөнхийдөө судалгаанд оролцогчдын гуравны хоёр орчим нь сургалтын төлбөрийг бүрэн буюу хэсэгчлэн төлөхөд бэлэн гэдгээ илэрхийлсэн бөгөөд энэ хариулт хүмүүсийн боловсролын түвшнээс хамаарч ялгаатай байна. Бүрэн бус дунд боловсролтой судалгаанд оролцогчдын 50 хувь нь сургалтын зардалд бага ч гэсэн хувь нэмэр оруулах хүсэлтэй байгаагаа илэрхийлсэн бол их, дээд сургууль төгсөгчдийн 75 хувь нь үүнтэй адил хариулт өгсөн байна (Зураг 5.6). Хэрэв санхүүгийн боломж муутайгаас болж боловсрол тааруутай иргэд сургалтад хамрагдаж чадахгүй байгаа бол эдгээр зорилтот бүлгийнхэнд сургалтын төлбөрийг нь төлөх замаар сургалтыг илүү хүртээмжтэй болгож, хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нь зүйтэй юм. Сургалтын зардалд хувь нэмэр оруулах хүсэлтэй эсэхийг судалгаанд оролцогчдын хүйсээр судалж үзэхэд ялгаа маш бага байгаа боловч оршин суугаа байршлаараа ихээхэн ялгаатай байна. Нийслэлийн иргэдийн дөнгөж 14 хувь нь сургалтын төлбөрөө бүрэн төлөхөд бэлэн гэж хариулсан бол хөдөө орон нутагт оршин суугчдын 29 хувь, аймгийн төвийнхний 37 хувь нь сургалтын төлбөрөө бүрэн төлөхөд бэлэн гэж хариулжээ.

Зураг 5.6. Хамгийн чухалд тооцсон сургалтад хамрагдахдаа өөрөөсөө төлбөр гаргах хүсэлтэй эсэх



Тайлбар: Түүвэрт ажил хайж байгаа болон ажил хийхэд бэлэн байгаа, сургалтад хамрагдах сонирхолтой хөдөлмөрийн насны хүн ам хамрагдсан.

Сургалтад хамрагдалт (үндсэн болон нэмэлт модуль судалгаа)

АХС-ны үндсэн болон нэмэлт модуль судалгааны аль алианаар нь цуглуулсан мэдээллээс үзэхэд сургалтад хамрагдалт маш бага байна. Ажиллах хүчний 4 орчим хувь нь сүүлийн 3 жилийн хугацаанд мэргэжлийн болон техникийн ур чадвар олгох сургалтад хамрагдсан бөгөөд ажилтай болон ажилгүй хүмүүсийн хооронд ялгаа бага байна. Нэмэлт модуль судалгаанд хамрагдагчдын дөнгөж 3 хувь нь л сүүлийн 24 сарын хугацаанд ямар нэгэн мэргэшүүлэх, ур чадвар олгох сургалтад хамрагдсан байна.

Ажиглалтын тоо хязгаарлагдмал байх нь нарийвчилсан дүн шинжилгээ хийхэд саад болдог хэдий ч судалгааны мэдээллийн баазаас зарим чиг хандлага ажиглагдаж байна. Нийт сургалтад хамрагдагчдын 50 гаруй хувь нь хувийн сургалтын байгууллагуудын сургалтын хөтөлбөрт хамрагдагсад бөгөөд Засгийн Газраас болон ажил олгогчдоос санхүүжүүлсэн сургалтын хөтөлбөрүүдэд хамрагдагчдын хувийн жин улсын хэмжээнд харьцуулахуйц ойролцоо хэмжээтэй байна (ойролцоогоор 15 хувь). Ур чадвар олгох сургалт нь ихэвчлэн богино хугацаатай байна. Сургалтын хөтөлбөрийн гуравны хоёр орчим нь 30 хүрэхгүй хоногийн хугацаатай байжээ. Засгийн Газраас санхүүжүүлдэг сургалтын хөтөлбөрүүд нь ихэвчлэн хамгийн богино буюу дунджаар 2 долоо хоног үргэлжилсэн байна.

Сургалтад оролцсон хоёр хүн тутмын нэг нь сургалтын төлбөрөө хувиасаа төлсөн байна. 30 орчим хувь нь үнэ төлбөргүй сургалтад хамрагдсан байна. Оролцогчдын дийлэнх нь сургалтын хөтөлбөрөө дүүргэсэн бөгөөд тэдгээрийн 40 орчим хувь нь сургалтад суусан нь ажил олох, бизнес эрхлэхэд нь тус болсон хэмээн хариулсан байна.

Судалгаанд оролцогчдын сургалтын үйл ажиллагаанд хамрагдсан байдлыг оршин суугаа газраар нь авч үзэхэд мэдэгдэхүйц ялгаатай байна. Сургалтад хамрагдалтын хувь хэмжээ нь оршин суугаа газраасаа хамаараад өөрчлөгдөхгүй байгаа хэдий ч Улаанбаатар хотоос бусад газар амьдарч байгаа ажил хайгчид төрөөс санхүүжүүлдэг сургалтад хамрагдах магадлал илүү байна. Түүнчлэн Улаанбаатар хотоос бусад газар зохион байгуулагдаж байгаа сургалтууд арай урт хугацаатай байна.

Ажил хайгч болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүмүүс ур чадвар олгох сургалтад хамрагдах сонирхолтой байгаа хэдий ч бодит байдал дээр сургалтад хамрагдалт сул байгаа нь дараах хэдэн асуултыг төрүүлж байна. Үүнд:

- Мэргэших, ур чадвар эзэмших эрэлт хэрэгцээг хангахуйц сургалтын хувилбар, төрлүүд бэлэн байна уу?
- Сургалтын хөтөлбөрүүдийг ажил хайгч болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүмүүсийн хэрэгцээнд нийцэхүйц түвшинд боловсруулж чадаж байна уу?
- Хувь хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг сайжруулахад туслах зорилготой зорилтот сургалтын хөтөлбөрүүдэд ажил хайгч болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүмүүсийн чиглүүлж, хамруулж чадаж байна уу?
- Зохион байгуулагдаж байгаа сургалтын хөтөлбөрүүдэд оролцоход тодорхой бүлгүүдэд санхүүгийн бэрхшээл тохиолдож байна уу?

5.2. ОРЛОГО ДЭМЖИХ ЭХ ҮҮСВЭРҮҮД

Ажил хайгч болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүмүүст ямар (орлого) дэмжлэгийн эх үүсвэр байдаг вэ? АХС-ны үндсэн асуулгаар судалгаа авах үед ажилгүй байгаа хүн амын талаарх үндсэн мэдээллийг цуглуулдаг. Тэдэнд гэр бүлийнх нь дэмжлэг хамгийн чухал үүрэг гүйцэтгэж байна. Тухайлбал, ажилгүй хүн болон боломжит ажиллах хүчний эгнээнд орсон 4 хүн тутмын 3 нь гэр бүлийн гишүүдийнхээ санхүүгийн дэмжлэгээр амьдарч байна. Ажил хийх хүсэлтэй хүмүүсийн 70 орчим хувь мөн ийм байдлаар амьдарч байна. Нэмэлт модуль судалгаагаар цуглуулсан мэдээллээс харахад гэр бүлийн дэмжлэг гэдэгт тухайн өрхийн бусад гишүүдийн хөдөлмөрийн зах зээлээс олсон орлого болон бусад өрхөөс өгсөн багахан хэмжээний дэмжлэг хамаарч байна. Мөнгөн тэтгэмж, дэмжлэг нь ажилгүй хүн болон хөдөлмөрийн зах зээлд богино хугацаанд ч болтугай оролцдог хүмүүсийн хувьд орлогын дэмжлэгийн хоёр дахь том эх үүсвэр нь болж байна. Ажил хийхийг хүсэхгүй (бусад идэвхгүй) байгаа хүмүүсийн орлогынх нь гол эх үүсвэр тэтгэвэр байна (Зураг 5.7).

Ажилгүй байгаа хүмүүсийн (орлого) дэмжлэгийн эх үүсвэрийн талаар илүү гүнзгий ойлголттой болохын тулд нэмэлт модулийн судалгаанд оролцогчдоос өнгөрсөн 12 сарын хугацаанд дэмжлэгийг ямар эх үүсвэрээс авч байсан талаар илүү дэлгэрэнгүй асууж судалсан. Судалгаанд оролцогчдод гурав хүртэлх хариулт өгөх боломж олгосон. Илүү сайн харьцуулалт хийх зорилгоор судалгааны үр дүнг бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгчид (долоо хоногт 40-с доош цагийн ажилтай) болон хөдөлмөр эрхлээгүй хүн ам гэж тус тусад нь дүн шинжилгээ хийв.

Хөдөлмөр эрхлээгүй хүн амын орлогын дэмжлэгийн гол эх үүсвэр нь цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхэлдэг өрхийн гишүүдийнх нь орлого байна. Бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгчид болон хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүсийн 60 гаруй хувь нь өрхийн гишүүдийнхээ хөдөлмөрийн зах зээлийн орлогоос дэмжлэг авч байгаа ч зарим ялгаа байна. Бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн орлогын дэмжлэгийн эх үүсвэрүүд илүү төрөлжсөн хэлбэртэй байна. Тэдний хөдөлмөрийн зах зээлийн орлогын 20 хувь нь өрхийнх нь хөдөө аж ахуйн бус бизнесээс бүрдэж байгаа бол хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүсийн хувьд дэмжлэгийн энэ эх үүсвэрийн орлого 7 хувийг эзэлж байна. Үүний нэгэн адил бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн бараг 25 хувь, ажил хайгч болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүмүүсийн 4 хувь нь өөрийн хэрэглээнд зориулж хүнсний бүтээгдэхүүн болон бусад бараа бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэдэг өрхүүдэд⁴⁶ амьдарч байна. Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж, бусад өрхөөс ирүүлдэг дэмжлэг нь хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүсийн орлогын дэмжлэгийн эх үүсвэрүүдийн нэг болж байна (Зураг 5.8).

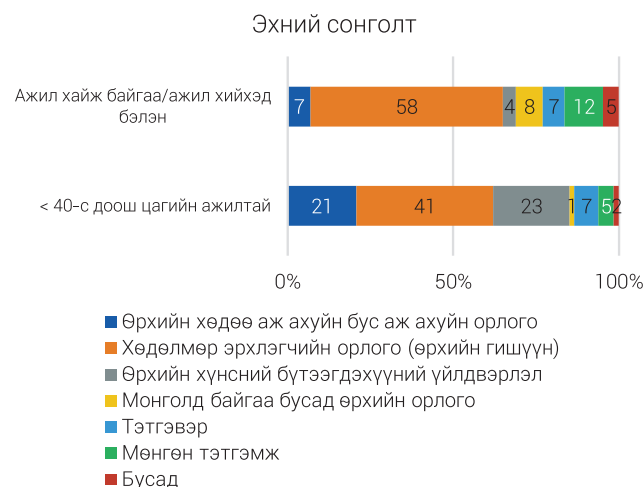
⁴⁶ Бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгчид голчлон Улаанбаатар хотоос бусад газарт амьдрах магадлал өндөр байгаагийн зэрэгцээ тэдэнд өөрийнхөө амьжиргааг хангах боломж илүү байх боломжтой юм.

Зураг 5.7. Хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүсийн орлогын дэмжлэгийн гол эх үүсвэр



Тайлбар: АХС 2020, үндсэн асуулга. Судалгаанд оролцогчид зөвхөн нэг хариулт өгөх боломжтой. 'Бусад' гэдэгт өмч хөрөнгө борлуулсны, хадгаламж, үл хөдлөх хөрөнгө болон түрээсийн орлого зэрэг хамаарна.

Зураг 5.8. Сүүлийн 12 сарын орлогын дэмжлэгийн эх үүсвэр (эхний сонголт)



Тайлбар: АХС 2020, нэмэлт модуль судалгаа. Судалгаанд оролцогчид гурав хүртэлх хариулт өгөх боломжтой. 'Бусад' гэдэгт өрхийн фермийн аж ахуй, загас агнуур, мөнгөн гуйвуулга, үл хөдлөх хөрөнгийн орлого, хөрөнгө оруулалт, хадгаламж, хүмүүнлэгийн үйл ажиллагаа зэрэг хамаарна.

Нэгээс илүү орлогын дэмжлэгийн эх үүсвэртэй судалгаанд оролцогчдын хувьд нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж хоёрдугаарт орж байна. Ялангуяа ажил хайгч болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүмүүсийн хувьд нийгмийн халамжийн мөнгөн тэтгэмж, тэтгэлэг орлогынх нь гол эх үүсвэр болж байна. Бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн хувьд тэтгэвэр, тэтгэмжээс гадна ашиг орлоготой хөдөлмөр эрхлэх зэргээр хэд хэдэн орлогын дэмжлэгийн эх үүсвэртэй байна (Хавсралт Зураг А4).

Дүгнэж тэмдэглэхэд, хөдөлмөрийн зах зээлээс олох нийт орлого, нийгмийн халамжийн тэтгэмж тэтгэлэг, тэтгэвэр гэсэн орлогын дэмжлэгийн гурван үндсэн эх үүсвэр байна. Хүйсээр авч үзвэл ялгаа бага зэрэг ажиглагдаж байгаа бөгөөд эмэгтэйчүүдийн хувьд өрхийн бизнесийн орлогоор амьдрах магадлал бага байгаа ч нийгмийн халамжийн дэмжлэгийг арай түлхүү авч байна. Нийслэлийн оршин суугчид гэр бүлийнхнийхээ дэмжлэгийг авч байгаа бол аймгийн төв болон хөдөө орон нутагт амьдардаг ажил хайгч болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүмүүст тэтгэвэр тэтгэмжээс илүү хамааралтай байна. Мөнгөн гуйвуулга, үл хөдлөх хөрөнгийн орлого, хөрөнгө оруулалт, хуримтлал зэрэг бусад боломжит эх үүсвэрүүд ажил хайгч болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүмүүст ихээхэн хязгаарлагдмал байна.

БҮЛЭГ 6

ҮНДСЭН ҮР ДҮН БОЛОН АЖИЛГҮЙДЛИЙГ
БУУРУУЛАХ, ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ
ДЭМЖИХЭД ЧИГЛЭСЭН БОДЛОГЫН
ХУВИЛБАРУУД



Хөдөлмөрийн зах зээлд ажил хайгч болон хийхийг хүсэж байгаа хүн амын уг төлөв нь дахин давтан эсвэл тодорхой хугацаанд үргэлжилсээр байвал хувь хүн, үйл ажиллагаа явуулж буй нэгж болон тухайн улсын эдийн засагт ч асар их сөрөг үр нөлөөтэй. Хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох хангалттай боломжийг хүн бүрт бүрдүүлж өгөх нь хувь хүний аж байдлыг сайжруулаад зогсохгүй нийгмийн эв нэгдэл, эдийн засгийн өсөлтийг дэмжихэд чухал ач холбогдолтой.⁴⁷

Энэ бүлэгт судалгаа шинжилгээний үндсэн үр дүнг нэгтгэн танилцуулахын зэрэгцээ Монгол Улсад ажилгүйдлийг бууруулах, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн бодлогын хувилбаруудын талаар өгүүлнэ. Тус тайланд танилцуулж байгаа дүн шинжилгээг хийхдээ “ажил хайгчид болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүн ам”-ын асуудлыг зөвхөн нийлүүлэлтийн талаас нь авч үзсэн учир бодлогын хувилбарууд ч Монгол Улсын ажиллах хүчний нийлүүлэлт талд чиглэх болно. Гэхдээ ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд тулгарч буй гол бэрхшээлүүдийн нэг нь ажлын байрны хомсдол гэдгийг дүн шинжилгээний үр дүн тодорхой харуулж байгаа юм. Макро эдийн засгийн нөхцөл, бүтцийн шинэчлэл, бизнесийн орчин, хөрөнгө оруулалтын орчин зэрэг ажлын байр бий болгоход нөлөөлж буй эрэлтийн талын хүчин зүйлсийн талаарх асуудал тус тайлангийн үндсэн зорилгод хамаарахгүй болно.

6.1. МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛД ТУЛГАРЧ БУЙ СОРИЛТУУД: ҮНДСЭН ДҮГНЭЛТ

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн насны хүн амын нэлээд хэсэг нь ажил хийх хүсэлтэй байгаа хэдий ч идэвхгүй хэвээр байна. Монгол Улсын хөдөлмөрийн насны хүн ам (15 ба түүнээс дээш насны)-ын 55 хувь нь ажиллагчид, 36 хувь ажил хийх хүсэлгүй, бараг 10 хувь (208000 гаруй хүн) нь ажил хайгчид байна. Ажил хайгчдын 42 хувь нь ажил хайсан болон ажил хийхэд бэлэн/хийх хүсэлтэй (хөдөлмөрийн зах зээлээс харьцангуй хүчтэй хамааралтай) ажилгүй хүн, 34 орчим хувь боломжит ажиллах хүчинд хамаарагдаж байгаагийн дийлэнх нь (90-ээс их хувь) ажил хийхэд бэлэн хэдий ч ажил хайгаагүй байна. Ажил хайгчдын үлдсэн 24 хувь нь хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй ч ажил хайгаагүй, ажил хийхэд бэлэн биш байна. Эдгээр ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайгаагүй хүмүүс нь хөдөлмөрийн зах зээлээс хамгийн хөндий байгаа хэсэг болж байна.

Ажлын байр хязгаарлагдмал байгаа болон бусдыг асрах, халамжлах үүргээ гүйцэтгэх зэрэг нь ажил хийхгүй байх гол шалтгаан болж байна. Гэхдээ энэ нь хүмүүсийн хөдөлмөрийн зах зээлийн оролцоо, хүн амын бүлгээс хамаарч ялгаатай байна. Ерөнхийдөө залуучууд, идэр насныхан (25-54 нас), бүрэн дунд боловсролтой хүмүүс, МБСҮТ-ийг төгсөгчид хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүсийн зонхилох хувийг бүрдүүлж байна. Хөдөлмөр эрхлээгүй гурван хүн тутмын нэг нь (тохирох) ажил олж чадахгүй байгаа бол энэ нь ажилгүй хүний дунд хамгийн өндөр буюу 52 хувь байна. Хөдөлмөрийн зах зээлийн харилцаа холбоо сулрахын хэрээр гэр бүлдээ анхаарах халамж, үүрэг хариуцлагаа биелүүлэн ажил хийж чадахгүй байгаа хүмүүсийн хувийн жин нэмэгдэж байгаагийн зэрэгцээ тэдний дунд эмэгтэйчүүд хамгийн олон байна.

2020 онд урт хугацааны ажилгүйдлийн түвшин 32.4 хувьд хүрч, өндөр настан, хөдөө орон нутагт амьдарч буй хүн ам ихээр урт хугацааны ажилгүйдэлд өртөж байна. Эмэгтэйчүүд удаан хугацаагаар ажилгүй байх эрсдэл өндөр байгаа хэдий ч урт хугацааны ажилгүйдлийн хүйсийн ялгаа харьцангуй бага ажиглагдаж байна. Аймгийн төв, хөдөө орон нутагт амьдардаг ажилгүй хүмүүсийн 44 хувь нь удаан хугацаагаар ажилгүй байгаа бол нийслэлд оршин суугаа хүмүүсийн дунд энэ нь 14 хувь байна.

⁴⁷ ЭЗХАХБ/ОЕСД 2018.

Ажил хийх хүсэлтэй дөрвөн хүн тутмын нэг нь ажлын туршлагагүй байна. Хөдөлмөрийн зах зээл ч хөдөлмөрийн гараагаа шинээр эхэлж буй хүмүүсийг хангалттай хэмжээнд шингээж чадахгүй байна. Залуучууд болон хөдөөгийн оршин суугчид (холбогдох) ажлын туршлага багатай байгаа нь тэдний ажил олох боломжийг хязгаарлаж байна.

Олон ажлын байр түр зуурын шинжтэй байгаагаас ажлаасаа чөлөөлөгдөж байгаа хүмүүсийн дийлэнх нь өөрийн хүсэлтээр ажлаасаа гарч байна. Хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүсийн 32 хувь нь ажлаасаа хөндлөнгийн шалтгаанаар чөлөөлөгдсөн (ажлаас чөлөөлөгдсөн)-ний дийлэнх нь түр ажлын гэрээ нь дуусгавар болсон байна. Харин 45 хувь нь хувийн, гэр бүлийн шалтгаан (ажил хийх хүсэлтэй ч ажилгүй байгаа хүмүүсийн хувьд) болон ямар нэгэн тодорхой шалтгаангүйгээр (ажилгүй хүн болон боломжит ажиллах хүчний хувьд) өмнөх ажлаасаа өөрийн хүсэлтээр гарсан (ажлаас гарсан) байна. 'Ажиллах нөхцөл таагүй', 'цалин хөлс хангалтгүй' гэх зэрэг ажилтай холбоотой шалтгааныг цөөн дурдсан байгаа хэдий ч үүнийг голчлон ажилгүй хүн хариулсан байна. Эрэгтэйчүүд болон ахимаг насны хүмүүс (55 болон түүнээс дээш насны) өмнөх ажлаасаа ихэвчлэн чөлөөлөгдсөн байгаа бол эмэгтэйчүүд, идэр насныхан (25-54 нас) болон нийслэлийн оршин суугчид ихэвчлэн өөрсдийн хүсэлтээр ажлаасаа гарах магадлал өндөр байна. МБСҮТ-ийн төгсөгчдийн хувийн жин ажлаас чөлөөлөгдсөн болон ажлаас гарсан хүмүүсийн дунд хамгийн өндөр байгаа нь тэдний хөдөлмөрийн харилцаа тогтворгүй байх эрсдэл өндөр байгааг харуулж байна.

Ажил хайгчдын хөдөлмөрийн зах зээлийн сүүлийн 12 сарын байдал өөрчлөлт багатай байгаа нь ажил олох боломж хязгаарлагдмал, урт хугацааны ажилгүйдэлд өртөх эрсдэлийг нэмэгдүүлж байна. Хөдөлмөрийн зах зээлийн өндөр давтамжтайгаар цуглуулсан тоо мэдээллээс⁴⁸ харахад ажил хайгчид (өөрсдийнх нь хариулснаар) хөдөлмөрийн зах зээлийн бусад төлөвт шилжих магадлал харьцангуй бага байна. 12 сарын дараа ажил хайгчдын анхны төлөвөө өөрчилсөн байх магадлал 20 хувиас бага байна. Эрэгтэйчүүд, Улаанбаатар хотын оршин суугчид болон залуучуудын ажил хайгчийн төлөвөөс гарах магадлал арай илүү байна.

Ажил хайгчид анхны төлөвөө өөрчлөх тохиолдолд ихэнхдээ түр ажилд орох магадлалтай байна. Ажил хайгчдын богино хугацааны шилжилтийн хувь хэмжээ бага (5 хүрэхгүй хувь нь нэг сарын дараа, 10 хүрэхгүй хувь нь гурван сарын дараа) байгаа бөгөөд анхны төлөвөө өөрчилсөн ажил хайгчдын дийлэнх нь түр ажилд оржээ. Урт хугацаанд (6-12 сарын хооронд) тэдний хөдөлгөөн болон бүтэн цагийн ажил олох магадлалын аль аль нь тодорхой хэмжээгээр нэмэгдэж байгаа ч ажиллах хүчний эгнээнээс гарсан ажил хайгчдын хувийн жин ч мөн өссөн байна.

Бүрэн дунд боловсролтой болон МБСҮТ-ийг төгссөн ажил хайгчидтай харьцуулахад дээд боловсролтой ажил хайгчдын хувьд ажил олох магадлал ихэвчлэн бага байна. Ажил хайж байгаа дээд боловсролтой хүмүүс ажил хайгчийн төлөвөөс гарах нь удаан байгаа төдийгүй тэдний түр ажилд орох магадлал нь ч бас бага байна. Дээд боловсролтой ажил хайгчдын хувьд 12 сарын дараа ажилтай болох магадлал дөнгөж 5 гаруй хувь байгаа бол тэдний ажиллах хүчний эгнээнээс гарах магадлал нь түүнээс хоёр дахин их байна. Эндээс илүү сайн боловсролтой хүмүүст тохирох ажлын байр хомс байгаагийн зэрэгцээ бэлэн байгаа ажлын байранд шаардагдах ур чадвар болон ажил хайгчдын эзэмшсэн ур чадвар хоёрын хооронд ихээхэн зөрүүтэй байгаагаас илүү сайн ажил хайж хүлээх нөхцөлийг бүрдүүлж байна хэмээн дүгнэж болох юм.

⁴⁸ Сонгосон дэд түүвэрт хамрагдсан хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүсийн өөрсдөө тайлагнасан хөдөлмөр эрхлэлтийн өмнөх хугацааны мэдээллийг 2020 оны АХС-ны нэмэлт модуль судалгаагаар судалгааны тухайн хугацаанаас өмнөх 24 сарын хугацааг хамруулан асууж цуглуулсан.

Дийлэнх ажил хайгчид хөдөлмөрийн зах зээлээс бодитой зүйлийг хүсэн хүлээж байгаа бөгөөд тэд цалингийн бодит чиг хандлагын талаар ч мэдээлэл сайтай байна. Судалгаанд оролцогчдоос хүсэж буй ажлынх нь талаар асуухад ихэвчлэн тэд эзэмшсэн боловсролынхоо түвшиндээ тохирсон ажил хийх сонирхолтой байна. Дунд түвшний мэргэжлийн ур чадвар шаардагдах ажил хийх сонирхолтой байгаа судалгаанд оролцсон дөрвөн хүн тутмын гурав нь бүрэн дунд боловсролтой, техник мэргэжлийн болон тусгай дунд боловсрол эзэмшсэн хүмүүс байгаа бол өндөр мэргэжлийн ур чадвар шаардсан ажил хайж байгаа хүмүүсийн 70 гаруй хувь нь ямар нэгэн хэмжээгээр дээд боловсролын сургалтад хамрагдсан хүмүүс байна. Тэдний цалингийн хүлээлт нь бодит цалингийн хэмжээтэй дүйж байна. Ажил хайгч эмэгтэйчүүдийн хүсэж буй цалингийн хэмжээ нь эрэгтэйчүүдийнхээс арай бага байгаа ч бодит цалингаас анхаарал татахуйц хэмжээгээр бага биш байна. Хүн амын бүлгээр авч үзвэл, залуучууд болон бүрэн дунд боловсролтой залуус бодит байдлаас арай өндөр хэмжээний цалинг хүсэж байна.

Ажил хайгчид тогтвортой ажлын байр, цалингаас гадна нэмэлт ашиг тус хүртэхийг, мөн тэдний гурван хүн тутмын нэг нь төрийн албанд ажиллахыг илүүд үзэж байна. Ажил хайгчид нь байнгын цалинтай, бүтэн цагийн ажилтай байхыг илүүд үзэж байгаагийн зэрэгцээ тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийн болон үйлдвэрлэлийн салбарын сонголт уян хатан байна. Олонх нь тогтвор суурьшилтай ажиллах, цалингаас гадна нэмэлт ашиг тус хүртэхийг илүүд үзэж байгаагийн зэрэгцээ 30 гаруй хувь нь төрийн албанд ажиллахыг хүсэж байгаагаа илэрхийлжээ. Эмэгтэйчүүд, дээд боловсролтой хүмүүс, аймгийн төв болон орон нутагт амьдардаг хүмүүс төрийн албанд ажиллахыг илүүд үзэж байна.

Сургалтад хамрагдалт харьцангуй бага байгаа ч судалгаанд оролцсон олон хүн ур чадвараа дээшлүүлэхэд хөрөнгө оруулах хүсэлтэй байгаа бөгөөд тэдний сургалтын хэрэгцээ хүн амын насны бүлгээр ялгаатай байна. Хэрвээ эзэмшсэн ур чадвар нь ажил олоход нь хүндрэл учруулахаар бол судалгаанд оролцогчдын 50 гаруй хувь нь эзэмшсэн мэргэжлээ ахиулах (мэргэшил дээшлүүлэх), 47 хувь нь шинэ мэргэжил эзэмших (шинэ ур чадвар эзэмших)-д бэлэн байна. Ерөнхий хөдөлмөрийн насны ажилчид зөөлөн ур чадварын сургалтыг хамгийн хэрэгцээтэй гэж үздэг бол хөдөөгийн оршин суугчид болон боловсрол багатай ажил хайгчид өөрсдийнхөө сургалтын хэрэгцээг тодорхойлж чадахгүй байна. Их, дээд сургууль төгсөгчдийн 40 гаруй хувь нь мэргэжил дээшлүүлэх болон шинээр ур чадвар эзэмших сургалтад хамрагдах нь ашиг тустай хэмээн хариулсан байна. Энэ нь дээд боловсролтой ажил хайгчдын нэлээд хэсэг нь хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэл муутай байгааг харуулж байна. Гэсэн хэдий ч судалгаагаар сургалтын хөтөлбөрт хамрагдах бодит оролцоо бага байна.

6.2. МОНГОЛ УЛСАД АЖИЛГҮЙДЛИЙГ БУУРУУЛАХ, ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ НЭМЭГДҮҮЛЭХЭД ЧИГЛЭСЭН БОДЛОГЫН ХУВИЛБАРУУД

Аливаа сайн гүйцэтгэлтэй хөдөлмөрийн зах зээлийн төвд үнэн зөв, холбогдох мэдээллийг хялбархан олж авах нь чухал юм. Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн системүүд нь (ХЗЗМС) хөдөлмөрийн зах зээлд оролцож байгаа төлөөллүүд, тэр дундаа ажил хайгчид, ажил олгогчид, бодлого боловсруулагчид, судлаачид болон бусад оролцогч талуудад чухал суурь мэдээллээр хангадаг тул хөдөлмөрийн зах зээлийн үр дүнтэй бодлогын салшгүй хэсэг юм.⁴⁹

Орчин үеийн ХЗЗМС нь дараах үндсэн чиг үүргийг агуулж байна: (I) Хөдөлмөрийн зах зээл дээр ажил хайгчдад боломжит ажлын боломжуудын талаар суралцахад нь туслах, ажил олгогчдод

⁴⁹ Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн системийг ялангуяа ажил хайгчид болон ажил олгогчдын хэрэгцээг хангах зорилгоор хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг цуглуулах, боловсруулах, хадгалах, хайх, түгээх ажлыг зохицуулахад чиглэгдсэн зохион байгуулалт, журам, механизмын цогц гэж тодорхойлж болно (Дэлхийн банк 2021b). Монголын ХЗЗМС-ийн тойм, түүний үйл ажиллагааг хэрхэн сайжруулах зөвлөмжийг Ферре (2020) номонд оруулсан болно.

хэрэгцээтэй байгаа сул ажлын орон тоог нөхөхтэй холбоотой зардлыг бууруулах, ур чадварын хомсдолыг арилгахад туслах ажилд тохирсон үйлчилгээг үзүүлэх; (II) Сургалтад хамрагдах боломж нэмэгдүүлэх, идэвхжүүлэх арга хэмжээг авах, нийгмийн халамжийн төсөл хөтөлбөр зэрэг ажил хайгчдын хэрэгцээг хангасан холбогдох засгийн газрын хөтөлбөрт хамрагдах үе шатыг хөнгөвчлөх; (III) Ажил хайгчдад өөрийн ур чадвар, сонирхол, эрэлт хэрэгцээтэй ур байгаа ур чадварыг тодорхойлох нь туслах, боловсрол, сургалтын хөтөлбөртэй холбож өгөх мөн ажил хайж байгаа хүмүүст ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээ үзүүлэх.⁵⁰

Ашиглагдаж байгаа ХЗЗМС нь мэдээллийн зөрүүг багасгахад тусалдаг тул хөдөлмөрийн зах зээлийн гүйлгээний зардлыг бууруулахад нь дэмжлэг үзүүлдэг. Тухайлбал, ХЗЗМС-ээр цуглуулсан өгөгдлийг хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлогын нөлөөллийг хянах, үнэлэх, хөндлөнгийн оролцооны зорилготой болон төлөвлөөгүй, шууд ба шууд бус нөлөөллийг тодорхойлох (мөн тоон үзүүлэлтийг тодорхойлох) зэрэгт ашиглаж болно. Хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөөлөгчдөд зориулсан сайжруулсан зорилт, тусгайлсан дэмжлэг бүхий нотолгоонд суурилсан бодлогыг боловсруулах, хэрэгжүүлэх мэдээлэл өгөхийн тулд одоо байгаа болон ирээдүйн идэвхжүүлэх хөтөлбөрүүдийн нөлөөллийн нарийн үнэлгээг хийх шаардлагатай.⁵¹

Тус судалгааны үр дүнг Монголын хөдөлмөрийн зах зээлд тулгарч буй сорилтуудын талаар хийсэн өмнөх судалгааны ажлуудын үр дүнтэй уялдуулах замаар ажил хайгч болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүмүүсийг хөдөлмөрийн зах зээлийн харилцаанд ороход нь дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэсэн дараах бодлогын хувилбаруудыг боловсрууллаа. Үүнд:

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ИДЭВХТЭЙ БОДЛОГУУД: ЭМЗЭГ БҮЛГИЙН ХҮМҮҮСИЙГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ХАРИЛЦААНД ОРОХОД (ДАХИН) НЬ ДЭМЖЛЭГ ҮЗҮҮЛЭХ

Ажил хийхэд бэлэн байгаа ажил хайгчид: Эрэлт хэрэгцээтэй ур чадвар эзэмшсэн боловч бэлэн байгаа ажлын боломжуудын талаар тодорхой мэдлэггүй байгаа ажил хайгчдад ажлын байрны зуучлах үйлчилгээ үзүүлэх хэрэгтэй. Ажил хайгчдын энэ бүлэгт сул ажлын байрны талаарх мэдээлэл авах мэргэжлийн сүлжээнд хамрагдах боломжгүй ч сайтар бэлтгэгдсэн эмэгтэйчүүд, залуучууд болон хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх мэдээлэл хязгаарлагдмал байдаг Улаанбаатар хотоос бусад газруудад оршин суудаг ажил хайгчдыг хамруулна. Сайтар бэхэжсэн төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба (ТХЭА)-д нь ажил хайх хугацааг богиносгох, ажил олгогчид сул орон тоогоо хурдан нөхөхөд нь туслах, хөдөлмөрийн зах зээлийн уялдаа холбоог сайжруулахад хувь нэмэр оруулж чадна.

Тохирох ур чадваргүй буюу эзэмшсэн ур чадвар нь ажлын байрны шаардлага хангахгүй байгаа ажил хайгчид: Эрэлт хэрэгцээтэй ур чадвар эзэмшээгүй, мэргэжил ур чадвараа дээшлүүлэх, шинээр ур чадвар эзэмших хүсэлтэй ажил хайгчдыг сургалтын хөтөлбөрүүдэд хамруулах шаардлагатай. Ахимаг насны ажилчид болон мэргэжил, ур чадвар султай ажил хайгчид нь орчин үеийн ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хангахгүй, аль эсвэл тохирох ур чадвар эзэмшээгүй байх магадлалтай тул тэдэнд зориулсан сургалтын зорилтот хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх хэрэгтэй. МБСҮТ-ийг төгсөгчид ч ажилгүй хүн болох эрсдэл өндөр байгаа тул тэдэнд зориулсан тусгайлсан сургалтын хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлснээр тэдний хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлнэ. Эдийн засгийн идэвхжил сул байдаг үеэр сургалтын хөтөлбөрүүдийг зохион байгуулах нь улирлын ажилтай ажилчдын ур чадвар, бүтээмжийг дээшлүүлэх, улмаар тэдэнд улирлаас шалтгаалдаггүй ажил олох боломжийг нэмэгдүүлэх болно. Сайтар бэхэжсэн төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба (ТХЭА) нь ажил хайгчдыг 'эхлээд сургах' бодлогод тохирох хөтөлбөрүүдийг тодорхойлох, улмаар ажил хайгчдыг залж чиглүүлэх

⁵⁰ Дэлхийн банкны баталсан 2021b.

⁵¹ Sparreboom 2013; Eichhorst, Konle-Seidl 2016.

гарц болж чадна. Хүмүүсийн сургалтад хамрагдах сонирхлыг татахын тулд ажилчид болон тэдний гэр бүлийг хамгаалахад чиглэсэн орлогын дэмжлэг үзүүлж, сургалтыг бүрэн дүүргэх нөхцөлийг бүрдүүлэх хэрэгтэй. ТХЭА-д ажилгүй хүмүүсийн сургалтын хэрэгцээг үнэн зөв тодорхойлж, ТХЭА-аас ажилгүй хүмүүсийн хэрэгцээнд нийцсэн сургалтын хөтөлбөрүүдийг зохион байгуулах шаардлагатай.

Ажлын байранд зуучлахад хүндрэлтэй ажил хайгчид: Удаан хугацаагаар ажилгүй байсан, ажлын (тодорхой) туршлагагүй, хөдөлмөр эрхлэхэд нь олон саад бэрхшээл тулгарч болзошгүй байгаа хүмүүсийн асуудлыг тусгайлсан арга хэмжээ авч шийдвэрлэх шаардлагатай. Юуны түрүүнд, тэдгээр хүмүүс эрүүл мэндийн болоод асаргаа сувилгааны хэрэгцээ шаардлагатай эсэхэд үнэлгээ хийх замаар тэд чухамдаа ажил хийхэд бэлэн байгаа эсэхийг тодорхойлох хэрэгтэй. 'Эхлээд сургах' бодлогын ажил хайгчдад мэргэжлийн хийгээд зөөлөн ур чадварыг олгох, улмаар тэдний ур чадварын ерөнхий түвшнийг сайжруулах шаардлагатай. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих урамшууллын бодлого нь урт хугацааны ажилгүйдлийг бууруулах, цаашлаад тасралтгүй үргэлжлэх ажил хайгч болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүн амын асуудлыг шийдвэрлэхэд үр дүнтэй болох нь батлагдаж байна. Ажлын туршлага дутмаг байгааг нь тооцож шинээр ажилд орж байгаа хүмүүст зориулсан татаасны хөтөлбөр хэрэгжүүлэх замаар хөдөлмөрийн гараагаа эхэлж буй хүмүүсийг (залуучууд, хөдөө орон нутагт ирж буй хүмүүс) дэмжих нь чухал. Ажил олгогчид шинээр ажилд авсан хүмүүсийнхээ ажлын бүтээмж, чанарын талаар илүү ойлголттой болох тодорхой хугацаа болмогц татаасыг зогсоосны дараа тухайн хүнийг ажилдаа авч үлдэх хүсэл эрмэлзэл нь төрсөн байх учиртай. Ийнхүү ажил олгогчдод олгох татаас, цалингийн даатгал зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих урамшууллын хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлснээр ажил хайгчид ажлын байраар хангагдах, ажлын туршлага олж авах, ажлын байран дээрх сургалтад хамрагдах замаар мэргэжлийн ур чадвараа сайжруулахад нь тусалж чадна.

ҮЙЛ АЖИЛЛАГААГ ЭРТНЭЭС УРЬТАЖ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ

Ажил мэргэжлийн талаарх залуучуудын мэдлэг мэдээллийг сайжруулах: Олон орны ахлах сургуулийн сурагчдын дунд ажил, хөдөлмөрийн талаарх мэдлэг тааруу байдаг. Залуу хүмүүс орон нутгийн ажил олгогчдын талаар ихэвчлэн сөрөг, буруу ойлголттой байдгийн зэрэгцээ тэдний хангаж буй ажил мэргэжлийн олон боломжийг төдийлөн тоомсорлож хүлээн авдаггүй. Мэргэжлийн (буюу ажлын) чиг баримжаа олгох хөтөлбөрүүдийг ахлах сургуулиа төгсөхөөс нь өмнө сурагчдын дунд зохион байгуулж, хөдөлмөр эрхлэх олон боломжууд (орон нутгийн)-тай танилцуулж, тэднийг өөрсдийн сонирхол, авьяас чадвартаа нийцсэн ажил мэргэжлийн замыг сонгоход нь туслах хэрэгтэй. Эрэлт ихтэй мэргэжил, ур чадвар, ажлын байр, цалингийн чиг хандлагын талаарх мэдээлэл нь оюутнуудыг тогтвортой мэргэжлээ сонгоход тусална. Мэргэжилтнүүдийг анги танхимд урьж яриа хийлгэх (ажил мэргэжил сурталчлах), оюутан сурагчдыг ажлын байранд дагалдангаар ажиллуулах (сурагчид ажлын байран дээр нь ажилчны өдөр тутмын ажлыг дагалдан хийх), ажил мэргэжлийн зөвлөгөө, яриа таниулга хийх зэрэг хөтөлбөрүүд нь оюутан сурагчид болон орон нутгийн ажил олгогчдын хооронд эерэг харилцаа эртнээс үүсэж хөгжих ирээдүйтэй алхам юм. Оюутан сурагчид, ажил олгогчид, эцэг эх, багш нар, нийгмийн манлайлагчид зэрэг олон талын оролцоог хангасан үйл ажиллагааг явуулах нь үр дүнтэй байх болно.

Сургуулиас ажлын талбарт шилжих үеийн дэмжлэг: Янз бүрийн шалтгааны улмаас хөдөлмөрийн зах зээл хэрхэн ажилладаг тухай болон ажлын байрны талаарх мэдээллийг хаанаас хэрхэн олж авах талаар залуучууд эргэлзэж байдаг. Ахлах сургуулийн сурагчид төдийгүй дээд боловсрол эзэмшсэн залуус ч ямар ур чадвар шаардлагатай болох, хэрхэн ажлын туршлагатай болох, хувийн харилцаа холбоонд найдалгүйгээр хэрхэн ажил олох

талаар тодорхой ойлголт хомс байдаг.⁵² Сургуулиас ажлын талбарт шилжих замын зураглал нь төгсөгчдөд хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтрэхийн тулд ямар алхмууд хийх шаардлагатай талаарх чухал мэдээллийг өгч чадна. Залуучуудад зориулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх замаар ТХЭА нь төгсөгчдийн (удалгүй төгсөх) анхны холбоо барих цэг болж чадна. Сургуулиас ажлын талбарт шилжих үеийг залуус амжилттай туулах боломж олгохын тулд ТХЭА нь өнөөгийн үзүүлж буй үйлчилгээгээ улам бэхжүүлж, залуу төгсөгчдөд карьераа эртнээс сонгох боломж олгохуйц шинэлэг шийдлүүдийг нэвтрүүлэх хэрэгтэй. Ялангуяа, ТХЭА нь тохирох сул ажлын байрны талаар төгсөгчдөд мэдээлж, тэднийг ажил олгогчидтой холбоо тогтоох, дадлага хийх, туршилтын хөтөлбөрүүд (хөдөлмөр эрхлэлтийн урамшууллын хөтөлбөртэй хослуулах боломжтой), ажлын байран дээрх сургалтын хөтөлбөрүүдэд хамрагдах зэрэгт нь туслах хэрэгтэй. Цаашлаад их дээд сургууль болон ажил олгогчдын хооронд шууд харилцаа холбоо тогтоох, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх, дадлагын болоод туршилтын хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх боломжийг судлах шаардлагатай.

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ИДЭВХТЭЙ БОДЛОГЫН ХҮРЭЭНЭЭС БУСАД БОДЛОГУУД

Ажил олгогчдын үүрэг: Ерөнхийдөө олон давтамжтайгаар ажлаас чөлөөлөгдсөн тохиолдлууд нь гол төлөв ажилчдын хүсэлтээр байгаа бөгөөд энэ нь ажилчид ажлаасаа чөлөөлөгдөх сонголтыг хийж байна гэсэн үг юм. Энэхүү шийдвэрийн ард хувийн болон гэр бүлтэй холбоотой шалтгаанууд байдаг ч чанарын судалгааны үр дүнгээс харахад олон ажилчид эрхэлж буй ажилдаа сэтгэл хангалуун бус буюу сэтгэл дундуур байна. Ялангуяа эмэгтэйчүүд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, тэтгэмж тэтгэлэг, цалин хөлс олголт тогтмол бус зэргээс шалтгаалсан баталгаагүй ажлын байрны зохицуулалтаас болж ажлаас чөлөөлөгдөж байна. Түүнчлэн илүү цагаар ажиллах нь түгээмэл байгаа бөгөөд хангалттай цалин хөлс авах боломж хязгаарлагдмал байна. Менежерүүдэд үл итгэсэн байдал, айдас түгшүүр ил тод байна. Албан бус ажлын байрууд ихэвчлэн ажилд авах-халах бодлого баримталж байна.⁵³ Иймэрхүү ажлын сөрөг орчин нөхцөлөөс болж ажилчид нь олноороо 'өөрийн хүсэлтээр' чөлөөлөгдөж байгаагийн зэрэгцээ багахан орлоготой доод түвшний ажлын байрууд олноор бий болж байна. Иймээс ажил олгогчид хөдөлмөрийн аюулгүй орчныг бүрдүүлэх, ажлын байранд хүндэтгэлтэй, тааламжтай уур амьсгалыг бүрдүүлэх, цалин, хөлс нэмэгдэл төлбөрийг цаг тухайд нь, тохиролцсон гэрээнийхээ дагуу төлөх үүрэг хүлээх хэрэгтэй. Хүмүүсийн сэтгэлийг татахуйц, зохистой ажлын байр санал болгосноор ажилчдын хичээл зүтгэл, бүтээмжийг дээшлүүлж, ажлаасаа өөрийн хүсэлтээр гарч буй ажилчдын сул орон тоог бууруулах нь гарцаагүй.

Гэр бүлд ээлтэй бодлогын үүрэг: Эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоог нэмэгдүүлсний ашиг тус их хэдий ч Монгол Улсад олон мянган эмэгтэйчүүд хөдөлмөр эрхлэхийн тулд ихээхэн, заримдаа олон тооны саад бэрхшээлтэй тулгарч байна. Эмэгтэйчүүдийн насны бүлэг, боловсролын түшингээс үл хамааран хөдөлмөр эрхлэх болон ажил мэргэжилд дэвшихэд нь жендэрээс үүдсэн саад бэрхшээл хаа сайгүй тулгарч байна.⁵⁴ Ялангуяа, эмэгтэйчүүдэд анх ажилд ороход нь тулгарч байгаа бэрхшээл бол хөдөлмөрийн зах зээлийн харилцаа холбоо муу байгаа явдал бөгөөд үүнээс үүдэх үр дагавар нь эзэмшсэн ур чадвар нь хоцрогдсон, ажлын туршлага сул, мэргэжлийн сүлжээ байхгүй байх зэрэг бөгөөд энэ бүхэн нь тэдний хөдөлмөр эрхлэлт, цалин хөлсөнд урт удаан хугацаагаар нөлөөлж байна. Ажлын бүтэн бус цагийн ажил, ажлын цагийг уян хатан байхаар тохиролцох зэргээр гэр бүлд ээлтэй бодлого баримтлах нь эмэгтэйчүүдэд (мөн эрэгтэйчүүдэд) гэр бүлийн болоод хөдөлмөр эрхлэлтийн үүрэг хариуцлагыг тэнцвэржүүлэх боломж олгоно. Үүний нэгэн адил, эцэг эхэд цалинтай

⁵² Дэлхийн банк 2018.

⁵³ Дэлхийн банк 2018.

⁵⁴ Дэлхийн банк 2018.

чөлөө олгох, хүүхэд асрах чанартай үйлчилгээ бий болгох зэргээр эмэгтэйчүүд бага насны хүүхэдтэй ч ажиллах хүчний нэг хэсэг хэвээр байх боломжийг бүрдүүлнэ.⁵⁵ Саяхан батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад ажилтны 'ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах', 'зайнаас ажиллах', 'зайнаас ажиллах' зэрэг хөдөлмөрийн харилцааг бий болгосон. Одоогоор эдгээр дэвшилтэт зохицуулалт нь ирээдүйд эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоог хэрхэн дэмжихийг л харах үлдэж байна.

Боловсролын тогтолцоо болон хөдөлмөрийн зах зээлийн харилцан уялдаа холбоог бэхжүүлэх замаар боловсрол, сургалтын хөтөлбөрүүдийн агуулга, чанарыг сайжруулах:

Ажлын байр хомс байгаагаас гадна хөдөлмөрийн зах зээлд шаардагдаж байгаа ур чадвар хангалтгүй байгаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийн гол бэрхшээлүүдийн нэг юм. Монгол Улсын ажиллах хүчний өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлэхийн тулд ялангуяа МБСҮТ болон их, дээд сургуулийн боловсрол олгох тогтолцоонд системтэй, цогц шинэчлэлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх зайлшгүй шаардлагатай байна. Сүүлийн үед МБСҮТ-ийн салбарт хийсэн бодлогын шинэчлэлийн хүрээнд ажилгүй залуучууд, ядуу өрхийн залуус, эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс зэрэг эмзэг бүлгийн хүмүүсийн боловсролын хүртээмжийг сайжруулахад зарим үр дүн гарсан. Гэсэн хэдий ч МБСҮТ-ийн олон төгсөгчид нь ажил олгогчдын шаардлагыг хангаж чадахгүй хэвээр байна. Бусад дэд салбарын хувьд, тухайлбал, дээд боловсролын хөтөлбөрийн агуулга, чанарыг сайжруулах талаар төдийлөн хангалттай анхаарал тавьж чадахгүй байна. Боловсролын нийлүүлэлт болон хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээг нийцүүлэхийн тулд боловсролын байгууллагууд болон хувийн хэвшлийнхний түншлэлийг хөгжүүлэх шаардлагатай байна.⁵⁶ Цаашлаад зах зээл дэх мэргэжил, ур чадварын эрэлт хэрэгцээг тогтмол бөгөөд системтэйгээр үнэлж, үр дүнг боловсрол, сургалтын байгууллагууд, төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн албад, оюутан сурагчид, дадлагажигчдад мэдээлж байх хэрэгтэй. Үүний нэгэн адил боловсрол эзэмшиж байгаа (суралцаж байгаа) хүмүүс болон төгсөгчдөд зориулсан мэргэжил дээшлүүлэх болон шинээр ур чадвар олгох сургалтын чанартай хөтөлбөрүүдийг илүү хүртээмжтэй болгоход чиглэсэн бодлогуудыг өргөжүүлэн бэхжүүлэх шаардлагатай .

Хуваалцах эдийн засгийн үйл ажиллагааны боломжууд: Шинэ технологийн хөгжил, хуваалцах эдийн засаг (мөн цахим платформын ажил гэж нэрлэдэг) нь зарим талаараа хувиараа хөдөлмөр эрхлэх шинэ гарцыг нээж байна. Боловсрол сайтай ажил хайгчдад *upwork.com* гэх зэрэг дижитал платформ дээр нийтлэгдэж буй ажлын саналуудыг сонирхох боломж нээгдэж байна. Нөгөөтээгүүр цахим орчинд унаа тээврийн үйлчилгээ, хоол хүнсний хүргэлтийн үйлчилгээ, бусад үйлчилгээ зэрэг эдийн засгийн үйл ажиллагааг явуулах боломжуудыг бий болгодог боловч өмнө хийсэн судалгаануудын үр дүнгээс харахад эмзэг бүлгийн хүмүүс (боловсрол тааруу, хөрөнгө чинээ багатай, алслагдсан бүс нутагт амьдардаг хүмүүс) ийм ажил үйлчилгээнээс ашиг тус хүртэх магадлал тун бага байна. Гэсэн хэдий ч платформ, цахим бүхий эдийн засгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн загвар нь ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах, уян хатан байдлаар цагаа зохицуулах, орлогын хэлбэлзлийг арилгах, нэмэлт орлого олох, ажилтай болох хүртлээ ажил орлоготой байх гүүр болж чаддаг тул зарим хэсэг нь боломж гэж харж байна. Хуваалцах эдийн засгийн үйл ажиллагаа нь ажлын харьцангуй шинэ хэлбэр болж байгаа тул зохицуулагчид болон институциуд энэхүү шинэ боломжуудыг ашиглахын зэрэгцээ учирч болзошгүй сорилтуудыг даван туулахад тохирох арга барил, стратегийг эрэлхийлсээр байна.⁵⁷

⁵⁵ Винклер/Winkler 2016.

⁵⁶ Дэлхийн банк 2020.

⁵⁷ ЕС 2020.

6.3. СУДАЛГААНЫ ЦААШДЫН ЧИГЛЭЛ

Энэхүү тайланд олон төрлийн үр дүнг танилцуулж байгаа бөгөөд заримыг нь цаашид илүү нарийвчлан судалбал Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн гүйцэтгэлийг улам сайн ойлгоход тус болох нь гарцаагүй. Иймээс дараах хоёр дүгнэлтийг цаашид нарийвчлан судлах шаардлагатай. Үүнд:

Хүмүүс өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарах тохиолдол олон байна: Монгол Улсад ажилгүйдлийн түвшин, ажил хайгч болон ажил хийхийг хүссэн хүн амын хувь харьцангуй өндөр байгаа хэдий ч ажилчид өөрсдийн хүсэлтээр ажлаасаа гарах тохиолдол мөн адил өндөр байгааг судалгааны дүн харуулж байна. Хөдөлмөрийн зах зээлийн харилцаанд оролцоо багатай байгаа хүмүүсийн хувьд (ажил хийх хүсэлтэй ч ажилгүй байгаа хүмүүс) гол төлөв хувийн болон гэр бүлийн шалтгаанаар ажлаасаа гарч байгаа нь гол шалтгаан болж байна. Хувь хүмүүсийн нөхцөл байдлын талаар илүү гүнзгийрүүлж судлах нь хөдөлмөрийн зах зээлээс хөндий байгаа эдгээр хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч байгаа саад (олон) бэрхшээлийг илүү тодруулах боломж бүрдүүлнэ. Ажилгүй хүний 46 хувь нь, боломжит ажиллах хүчний 53 хувь нь тодорхой шалтгаан илэрхийлэлгүйгээр өмнөх ажлаасаа гарсан байгаа бөгөөд цөөн хэдэн хүн л ‘ажлын нөхцөл муу’, ‘цалин хөлс хангалтгүй’ гэсэн эрхэлсэн ажилтайгаа холбоотой шалтгааныг дурджээ. Өмнө хийсэн чанарын судалгааны дүнгээс харахад тэдний олонх нь ажилдаа буюу ажлын нөхцөлдөө сэтгэл хангалуун бус байсан.⁵⁸ Иймээс хүмүүсийн ажлаасаа өөрийн хүсэлтээр гарч байгаа цаад шалтгааныг чанарын болон тоон судалгаа хийх замаар гүнзгийрүүлэн судлахыг зөвлөж байна.

Ажил хайгчдын сургалтад хамрагдалт болон хөдөлмөр эрхлэлтээ сайжруулах тэдний хүсэл: Эмзэг бүлгийн хүмүүст ур чадвар олгох, улмаар тэдгээрийн хөдөлмөр эрхлэлтийг сайжруулах үндсэн зорилготойгоор Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн хүрээнд сургалтыг ихээхэн зохион байгуулсан. Сургалтад хамрагдах тэдний хүсэл эрмэлзэл ерөнхийдөө өндөр байгаа бөгөөд тэднээс сургалтын хөтөлбөрүүдэд ихээхэн захиалга ирж байгаа⁵⁹ хэдий ч судалгааны дүнгээс харахад тэдний сургалтад хамрагдалт сул байна. Сүүлийн 3 жилийн хугацаанд нийт ажиллах хүчний дөнгөж 4 орчим хувь нь техник мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөрт хамрагдсан бөгөөд сургалтад хамрагдалтын түвшин ажилтай, ажилгүй хүмүүсийн дунд бараг ялгаа үгүй байна.⁶⁰ Ажил хайгч болон ажил хийхийг хүсэж байгаа олон хүн сургалтад хамрагдах сонирхлоо илэрхийлсэн хэдий ч тэдний сургалтад хамрагдалт бага байгаа нь илүү гүнзгийрүүлсэн дүн шинжилгээ хийх шаардлагатайг илэрхийлж байна. Гүнзгийрүүлсэн дүн шинжилгээ хийхдээ (i) сургалтын хөтөлбөрүүд нь ажил хайгч болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүмүүсийн хэрэгцээ шаардлагыг хангахад нийцэж байгаа эсэх; (ii) хүмүүсийн сургалтад оролцох хүсэлтийг судлах, оролцогчдыг сонгохдоо ил тод, шударга хандаж байгаа эсэх; (iii) эмзэг бүлгийн хүмүүс сургалтад хамрагдахад санхүүгийн бэрхшээл тулгарч байгаа эсэх зэрэг асуултуудыг оруулж судлах хэрэгтэй.

Дээр дурдсан бодлогын хувилбаруудыг хэрэгжүүлснээр хөдөлмөрийн зах зээлийн уялдаа холбоог сайжруулах, ажиллах хүчийг бэлтгэх, ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд тодорхой хувь нэмэр оруулж болох ч Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлд тулгамдаж байгаа бүхий л сорилтыг шийдвэрлэх арга хэмжээ болж чадахгүй билээ. Ажлын байрыг эрчимтэйгээр нэмэгдүүлэх, нийслэлээс бусад газруудад хангалттай ажлын байр бий болгох, ялангуяа макро эдийн засгийн тогтвортой орчныг бүрдүүлэх, бизнес, хөрөнгө оруулалтын орчин, зах зээл, санхүү зээлийн хүртээмжийг сайжруулах, өрсөлдөх чадвартай худалдаа, мөнгөний бодлого зэрэгт чиглэсэн урт хугацааны бүтцийн шинэчлэл хийх бодлогууд зайлшгүй шаардлагатай.

⁵⁸ Дэлхийн банк 2018

⁵⁹ Дэлхийн банк 2015; ХХҮЕГ/GOLWS 2021

⁶⁰ АХС 2020, үндсэн модуль

НЭР ТОМЬЁО

Ажиллах хүч гэж тухайн хугацаанд зөвхөн хөдөлмөр эрхлэлтийн ажлын хэлбэрийн хүрээнд, цалин хөлс, орлого олох зорилгоор бусдын хэрэглээнд зориулан бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, үйлчилгээ үзүүлэхэд хүч хөдөлмөрөө нийлүүлж байгаа ажиллагчид болон нийлүүлэхэд бэлэн байгаа ажилгүй хүн юм (заалт 11, 16, ХСОУ-ын 19-р бага хурлын тогтоол-1).

Ажиллагч гэж зөвхөн хөдөлмөр эрхлэлтийн ажлын хэлбэрийн хүрээнд, цалин хөлс, орлого олох зорилгоор бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэж, үйлчилгээ үзүүлж буй хөдөлмөрийн насны хүнийг хэлнэ. Хөдөлмөр эрхлэгчдийг ажлын байрандаа байгаа болон түр эзгүй байгаа гэж хоёр бүлэгт хувааж авч үзнэ (заалт 27, ОУХС-ын 19-р бага хурлын тогтоол-1). Ажиллагчийг тодорхойлохдоо хөдөлмөр эрхлэлтийн М4 (ОУХБ, 2018) загварыг ашиглана.

Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам гэж сургуульд суралцаж байгаа, гэрийн ажилтай, өндөр настан, өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон, хөгжлийн бэрхшээлтэй болон ажил хайх итгэл алдарсан зэрэг шалтгаанаар тухайн хугацаанд ажиллах хүчинд хамаарахгүй хөдөлмөрийн насны хүн амыг ойлгоно. Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амыг боломжит ажиллах хүч болон бусад ажиллах ажиллах хүчнээс гадуурх (бусад идэвхгүй хүн ам) гэж 2 ангилна. Мөн ажиллах хүч болон боломжит ажиллах хүч хоёрын нийлбэрээр өргөтгөсөн ажиллах хүч илэрхийлэгдэнэ (заалт 16,55, ХСОУ-ын 19-р бага хурлын тогтоол-1).

Ажил хайгч нь ажлаа эхлүүлэхээр бэлэн болсноос бусад ажилгүй хүн, боломжит ажиллах хүч болон ажил хайгаагүй, хийхэд бэлэн биш ч ажил хийхийг хүсэж байгаа 3 бүлэг хүн амын нийлбэрээр илэрхийлэгдэнэ.

Ажил хайгч болон ажил хийхийг хүсэж байгаа хүн ам: гэж ажил хайгчаас гадна ажил хайгаагүй, хийхэд бэлэн биш ч ажил хийхийг хүсэн байгаа хүн амыг ойлгоно.

Ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайгаагүй хүмүүс гэдэгт ажилгүй байгаа, ажил хайгаагүй болон ажил хийхэд бэлэн биш ч ажил хийх хүсэлтэй хүмүүсийг хамааруулна (ОУХБ, 2013).

Ажил хийхэд бэлэн бус ажил хайгчид гэж ажил идэвхтэй хайж байгаа боловч судалгаа явуулж байгаа тухайн долоо хоногт болон ирэх 2 долоо хоногт ажил хийхэд бэлэн бус байгаа хүмүүсийг хэлнэ.

Ажиллах хүчний оролцооны түвшнийг ажиллах хүчний тоог хөдөлмөрийн насны хүн амын тоонд харьцуулж тооцно.

Ажилгүйдлийн сөрөг нөлөө: Урт хугацааны ажилгүйдэлд өртсөн хүмүүсийн уг нөхцөл байдал нь тэдний цаашдын хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлөх сөрөг үр дагавар.

Ажилгүйдлийн түвшин: Ажилгүй хүний тоог ажиллах хүчний тоонд харьцуулж тооцно.

Бусад идэвхгүй хүн ам: энэ тайланд 'бусад идэвхгүй' гэсэн ойлголтыг ажил хийх хүсэлгүй байгаа 15 болон түүнээс дээш насны хүн амаар тодорхойлсон.

Итгэл алдарсан ажил хайгч гэж ажил хайгаагүй ч ажил хийх боломжтой байгаа хүн ам (тодорхойлолт 2.16.б)-аас хөдөлмөрийн зах зээлтэй холбоотой буюу мэргэжил, туршлага байхгүйгээс тохирох ажлын байр олж авч чадахгүй байгаагаас эсвэл хэтэрхий залуу, хөгшин байна гэсэн шалтгаанаар ажил олгогчдын шаардлагад нийцэхгүй байгаагаас ажлын байр хайж олох найдвараа алдан, ажил хайгаагүй байгаа хөдөлмөрийн насны хүн ам юм (заалт 51b, 52, 80b, ХСОУ-ын 19-р бага хурлын тогтоол). Итгэл алдарсан ажил хайгчид нь ажил хийхэд бэлэн боломжит ажил хайгчдад хамаарна.

Идэвхгүй байдлын түвшин нь хөдөлмөрийн насны хүн амд ажиллах хүчнээс гадуурх хөдөлмөрийн насны хүн амын эзлэх хувийн жинг илэрхийлнэ.

Тогтвортой төлөв байдлын түвшин: Төлөв байдлын хамаарал гэснийг үзнэ үү.

Төлөв байдлын хамаарал (хөдөлмөрийн зах зээлийн хувьсал хөдөлгөөн) гэж тухайн хүний хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв байдал нэг цаг хугацаанаас нөгөөд шилжихэд тухайн хүний хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв байдал хэвээр байх магадлалыг ойлгоно.

Урт хугацаагаар ажилгүй байгаа хүн гэж 12 сар, түүнээс дээш хугацаагаар хөдөлмөр эрхлээгүй, тухайн хугацаанд ажил хайж байгаа болон ажил хийх боломжтой байгаа ажилгүй хүн юм (заалт 50, ХСОУ-ын 19-р бага хурлын тогтоол).

Урт хугацааны ажилгүйдлийн түвшин: Урт хугацаагаар ажилгүй байгаа хүний тоог ажиллах хүчний тоонд харьцуулж тооцно.

Хийх ажлаа олсон, бизнес эрхлэх гэж байгаа хүн ам гэж хөдөлмөр эрхлээгүй, ажил хийхэд бэлэн хэдий ч хэдийнээ ажил олсон, хувийн бизнесээ эхлүүлэхэд бэлэн болсон тул ажил хайхаа зогсоосон, бөгөөд ирэх 3 сарын дотор шинэ ажлаа эхлүүлэх гэж байгаа хүмүүсийг хэлнэ. Эдгээр хүмүүс нь ажилгүй хүнд хамаарна.

Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт гэж хөдөлмөрийн нийлүүлэлт болон эрэлтийн зөрүү буюу хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн хэрэгцээ хангагдахгүй байхыг ойлгоно (заалт 40, 42 ХСОУ-ын 19-р бага хурлын тогтоол). Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтыг дараах үзүүлэлтээр хэмжинэ. Үүнд:

Цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгч гэж тухайн хугацаанд хөдөлмөр эрхэлж буй ажиллагчийн бүх ажлынх нь ажлын цаг нь үндэсний хууль тогтоомжид заасан босго цагаас бага бөгөөд өөр ажил хийх хүсэлтэй, нэмэлт цагаар ажиллахад бэлэн байгаа хүнийг ойлгоно. Босго цаг гэдгийг Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу 7 хоногийн ажлын 40 цагаар авч үзнэ (заалт 43 ХСОУ-ын 19-р бага хурлын тогтоол).

Ажилгүй хүн гэж сүүлийн 7 хоногт хөдөлмөр эрхлээгүй, хөдөлмөр эрхлэх зорилгоор ажил хайж байгаа болон ажил хийхэд бэлэн байгаа хөдөлмөрийн насны хүн юм (заалт 47 ХСОУ-ын 19-р бага хурлын тогтоол).

- а. хөдөлмөр эрхлээгүй гэж тухайн хугацаанд буюу сүүлийн 7 хоногт цалин хөлс, орлого олох зорилгоор ямар нэгэн ажил хийгээгүй, ажиллагч гэдэг тодорхойлолтод хамаарахгүй байхыг;
- б. ажил хийхэд бэлэн гэж тухайн хугацаанд буюу сүүлийн 7 хоногт эсвэл тухайн хугацаанаас хойш ирэх хоёр долоо хоногт ажил хийж эхлэхэд бэлэн байхыг;
- в. ажил хайж байгаа гэж сүүлийн дөрвөн долоо хоногт цалин хөлс, орлого олох зорилгоор ямар нэгэн хэлбэрээр ажил хайсан эсвэл хувийн бизнес эхлүүлэх оролдлого хийсэн хүн юм. Ажил хайх гэдгийг ажилд зуучлах төрийн болон хувийн байгууллагад бүртгүүлэх, ажлын байрны талаар мэдээлэл авч ажил олгогчтой холбогдсон, ажлын зар, цахим хуудсаар ажил олгогчид хандах, нийтийн үйлчилгээний газруудын мэдээллийн самбар, хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэлд зар тавих гэх мэт ажил олох оролдлого идэвхтэй хийхийг ойлгоно. Харин ажлын байрны талаар мэдээлэл авсан ч ажил олгогчид хандаагүй бол идэвхтэй оролдлого хийсэн гэж үзэхгүй.

Боломжит ажиллах хүч гэж цалин хөлс, орлого олох зорилгоор хөдөлмөр эрхлэхийг сонирхож байгаа боловч тодорхой нөхцөл байдлын улмаас ажил хайх оролдлого нь хязгаарлагдсан эсвэл шууд ажил хийх боломжгүй байгаа, тухайн хугацаанд хөдөлмөр

эрхлээгүй хүн юм (заалт 40с, 51, ХСОУ-ын 19-р бага хурлын тогтоол). Боломжит ажиллах хүчинд дараах хүмүүсийг хамааруулна. Үүнд:

- а. Ажил хийхэд бэлэн биш байгаа ажил хайгч буюу ажил хайх оролдлого хийж байсан ч тухайн хугацаанд ажил хийхэд бэлэн биш, боломжгүй байгаа хүн;
- б. Ажил хайгаагүй ч ажил хийх боломжтой хүн буюу ажил хайх оролдлого хийгээгүй ч ажил хийх хүсэлтэй, ажил хийхэд бэлэн байгаа хүн.

Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын нийлмэл түвшин Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт буюу ажилгүй хүн, цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгч болон боломжит ажиллах хүчний тооны нийлбэрийг өргөтгөсөн ажиллах хүчний тоонд харьцуулж тооцно (ХДА-4).

Хөдөлмөр эрхлээгүй болон боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй байгаа залуучууд гэж тухайн хугацаанд хөдөлмөр эрхлээгүй, албан боловсрол эзэмших сургуульд суралцаагүй, бүх шатны сургалтад хамрагдаагүй байгаа 15-24 насны ажилгүй болон ажиллах хүчнээс гадуурх залуучуудыг ойлгоно.

Хөдөлмөр эрхлээгүй хүн ам: энэ тайланд хөдөлмөр эрхлээгүй хүн ам гэсэн ойлголтыг ажил хайх оролдлого нь ялгаатай, болон ажил хийхэд бэлэн байдал нь өөр өөр байгаа ажил хийх хүсэлтэй ажил хайгчдыг авч үзсэн. Үүнд ажилгүй хүн, боломжит ажиллах хүчний эгнээнд орсон хүмүүс, ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайхгүй, хийхэд бэлэн биш байгаа хүмүүс хамаарна. Харин энэ ойлголтод ажил хийх хүсэлгүй байгаа хүмүүсийг (бусад идэвхгүй гэж нэрлэнэ) оруулаагүй болно.

Хөдөлмөрийн насны хүн ам гэж 15, түүнээс дээш насны хүн амыг хэлнэ. Хөдөлмөрийн насны хүн амыг ажиллах хүч болон ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам гэж ангилна (заалт 15, 65, ХСОУ-ын 19-р бага хурлын тогтоол-1).

Хөдөлмөрлөх идэр насны хүн ам: 25-54 насны хүн ам.

Хөдөлмөрөө дутуу ашиглаж байгаа хүмүүс: Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт гэснийг үзнэ үү.

Шилжих магадлалын матриц гэдэг нь цаг хугацаа улиран өнгөрөхийн хэрээр хүмүүс хөдөлмөрийн зах зээлийн нэг төлөвөөс нөгөөд шилжих магадлалыг тооцох арга зүйн хэрэгсэл.

Шилжих магадлал гэдэг нь шилжих магадлалын матрицын элемент бөгөөд нэг цаг хугацаанаас нөгөөд шилжих мөчид хүмүүс хөдөлмөрийн зах зээлийн нэг төлөвөөс нөгөөд шилжих магадлалыг илэрхийлнэ. Шилжих магадлалыг тухайн цаг хугацаанд хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөвөө өөрчилсөн нийт хүний тоог тухайн төлөвт анх байсан нийт хүний тоонд харьцуулсан хувиар илэрхийлнэ.

Шилжилтийн коэффициент: Шилжих магадлал гэснийг үзнэ үү.

Эдийн засгийн идэвхгүй хүн амыг ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам гэснийг үзнэ үү.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

- Asian Development Bank/World Bank (2021): Climate risk country profile: Mongolia.
- Bertelsmann Stiftung (2016): Long-term unemployment in the EU: Trends and policies.
- Bown, Freund (2019): Active labor market policies: lessons from other countries for the United States. Peterson Institute for International Economics.
- Brown, Koettl (2015): Active labor market programs – employment gain or fiscal drain? IZA Journal of Labor Economics.
- Card, Kluve, Weber (2017), “What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations”, Journal of the European Economic Association 16(3): 894-931.
- EC (2017a): Active labor market policies – European Semester Thematic Factsheet. European Commission.
- EC (2017b): Public employment services (PES) – European Semester Thematic Factsheet. European Commission.
- EC (2020): European Network of Public Employment Services - Platform work: European Commission.
- Eichhorst, Konle-Seidl (2016): Evaluating Labour Market Policies. IZA DP No. 9966.
- Erwin, C., Dasgupta, K., and Pacheco, G. (2019). Characterising New Zealand’s underutilised workforce: Evidence from the Household Labour Force Survey.
- Escudero, Liepmann (2020): The joint provision of active labor market policies and income support can be a powerful solution for improving workers’ perspectives.
- Eurostat (2011). New measures of labour market attachment, Statistics in Focus 57/2011
- Ferrй , C. (2020): Labor market programs and services in Mongolia: Assessment of the Public Employment Service.
- Gilroy, C. (1973). Job losers, leavers, and entrants: Traits and trends. Monthly Labor Review, 96(8), 3-15.
- Gilroy, C. and McIntire, R. (1974). Job losers, leavers, and entrants: A cyclical analysis. Monthly Labor Review, 97(11), 35-39.
- GOLSW (2021): PPT, presented at skills workshop October 29, 2021.
- IFS (2002). Biases in the reporting of labor market dynamics. The Institute for Fiscal Studies.
- ILO (2013). Report II. Statistics of work, employment and labour underutilization. Report for discussion at the 19th International Conference of Labour Statisticians
- ILO (2018). Measuring employment in labour force surveys: Main findings from the ILO LFS pilot studies.
- ILO (2019): What works: Promoting pathways to decent work.
- ILOSTAT (2019). Persons outside the labor force: How inactive are they really? Spotlight on work statistics (8) August 2019.
- Kuddo (2009): Employment services and active labor market programs in Eastern European and Central Asian countries. World Bank. SP Discussion Paper 0918

Maguire (2020): Youth 2020 – Preventing another lost generation? ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

OECD (2018a). Employment Outlook.

OECD (2018b): Connecting people with good jobs: strengthening job readiness, motivation, and job opportunities

OECD (2021). Employment Outlook.

RILSP (2017). Survey on youth unemployment and economic inactiveness. Research Institute of Labor and Social Protection.

RILSP (2019): Barometer Survey, round 2019

Sparreboom, T. (2013): Labour Market Information and Analysis System. In: Sandrine Cazes and Sher Verick (eds.). Perspectives on Labour Economic for Development. Geneva: ILO, 2013. Winkler, A. (2016): Women's labor force participation. IZA World of Labor 2016: 289

Ulziisuren, E. (2017). Predictors for youth NEET in Mongolia: Evidence from the labor force survey 2016. Mimeographed.

World Bank (2015): Improving labor market outcomes for poor and vulnerable groups in Mongolia.

World Bank (2018a). Mongolia: Systematic Country Diagnostic.

World Bank (2018b): Mongolia Economic Update: Fiscal Space for Growth – The Role of Public Investment Spending Efficiency. July 2018.

World Bank (2018c): Perceptions of Precariousness: A qualitative study of constraints underlying gender disparities in Mongolia's labor market.

World Bank (2019): Enterprise Surveys Mongolia 2019

World Bank (2020a): Mongolia: Country Economic Memorandum.

World Bank (2020b): Towards Mongolia's long-term development policy vision 2050: Advancing education equity, efficiency and outcomes.

World Bank (2021a). Mongolia Economic Update: From Relief to Recovery. February 2021.

World Bank (2021b): Toward a World-Class Labor Market Information System for Indonesia.

Yeyati et al. (2019): What works for active labor market policies? CID Faculty Working Paper No. 358

СТАТИСТИКИЙН ХАВСРАЛТ

Хүснэгт А1: Нэгдсэн мэдээлэл

	Хөдөлмөрийн насны хүн ам				Хөдөлмөр эрхлээгүй хүн ам				Хөдөлмөр эрхлээгүй хүн амын гурван бүлэг							
	Тоо		%		Тоо		%		Тоо		%		Тоо		%	
	Тоо	%	Тоо	%	Тоо	%	Тоо	%	Тоо	%	Тоо	%	Тоо	%	Тоо	%
Бүгд	2,128,106		1,162,911	207,834	87,695	70,713	49,427	757,360								
Хүйсээр:																
Эрэгтэй	987,935	46.4	611,804	52.6	97,824	47.1	48,059	54.8	32,783	46.4	16,982	34.4	278,307	36.7		
Эмэгтэй	1,140,171	53.6	551,107	47.4	110,011	52.9	39,635	45.2	37,930	53.6	32,446	65.6	479,053	63.3		
Насны бүлгээр:																
15-24	392,617	18.4	99,871	8.6	44,792	21.6	21,764	24.8	14,375	20.3	8,653	17.5	247,954	32.7		
25-54	1,299,821	61.1	949,710	81.7	149,143	71.8	63,121	72.0	50,249	71.1	35,772	72.4	200,969	26.5		
55+	435,668	20.5	113,331	9.7	13,900	6.7	2,809	3.2	6,089	8.6	5,002	10.1	308,437	40.7		
Оршин суугаа байршлаар:																
Хот-Улаанбаатар	1,020,690	48.0	517,427	44.5	105,647	50.8	34,715	39.6	37,526	53.1	33,406	67.6	397,616	52.5		
Суурин хот - аймгийн төв	558,826	26.3	287,958	24.8	64,506	31.0	35,619	40.6	19,151	27.1	9,736	19.7	206,362	27.2		
Хөдөө орон нутаг	548,590	25.8	357,527	30.7	37,681	18.1	17,361	19.8	14,036	19.8	6,285	12.7	153,382	20.3		
Боловсролын түвшингээр:																
Бүрэн бус дунд ба түүнээс доош	531,598	25.0	230,938	19.9	37,325	18.0	15,335	17.5	10,801	15.3	11,189	22.6	263,335	34.8		
Бүрэн дунд	488,839	23.0	238,006	20.5	59,724	28.7	22,451	25.6	20,885	29.5	16,388	33.2	191,109	25.2		
МБСУТ	507,578	23.9	282,741	24.3	57,397	27.6	29,105	33.2	19,710	27.9	8,581	17.4	167,540	22.1		
Дээд боловсролтой	599,991	28.2	411,226	35.4	53,389	25.7	20,804	23.7	19,316	27.3	13,269	26.8	135,376	17.9		
Хөдөлмөр эрхлээгүй зарим шалтгаан:																
Ажил олж чадахгүй байгаа					65,594	31.6	45,158	51.5	17,721	25.1	2,715	5.5	5,875	0.8		
Гэр бүлийн үүрэг, хариуцлага хүлээж байгаа					43,980	21.2	6,526	7.4	15,147	21.4	22,307	45.1	110,188	14.5		
Өвчтэй, хөгжлийн бэрхшээлтэй					14,186	6.8	2,093	2.4	3,999	5.7	8,094	16.4	83,021	11.0		
Сурч байгаа					11,317	5.4	583	0.7	4,360	6.2	6,374	12.9	221,324	29.2		
Тэтгэвэрт гарсан					8,222	4.0	854	1.0	3,432	4.9	3,936	8.0	297,402	39.3		
Дээрх шалтгаануудын дүн, %:					68.9		63.0		63.2		87.9		94.8			

Хүснэгт А2: Хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөвийг тодорхойлох хүчин зүйлүүд

Хүснэгт А2: Хөдөлмөрийн зах зээлийн категорийн тодорхойлох хүчин зүйлүүд

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Хөдөлмөр эрхлээгүй хүн ам	Ажилгүй хүн	Боломжит ажиллах хүч	Ажил хийх хүсэлтэй ч ажил хайгаагүй	Ажиллах хүч	Бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгч	Урт хугацааны ажилгүй хүн	Хөдөлмөрийн дууу ашиглалт	Ажил хийх хүсэлгүй
Эмэгтэй	0.0164 (0.0307)	0.0184 (0.0433)	0.0173 (0.0429)	-0.0114 (0.0662)	-0.493*** (0.0240)	-0.0666 (0.119)	0.200* (0.111)	0.0886** (0.0359)	0.209*** (0.0501)
25-54 насны хүн ам	-0.00452 (0.0408)	-0.633*** (0.0595)	0.00808 (0.0557)	0.714*** (0.0829)	1.201*** (0.0309)	-0.280* (0.158)	0.129 (0.145)	-0.632*** (0.0493)	-0.795*** (0.0614)
55 болон түүнээс дээш насны хүн ам	-0.680*** (0.0626)	-1.100*** (0.0968)	-0.425*** (0.0844)	-0.246** (0.113)	-0.207*** (0.0370)	-0.105 (0.211)	0.163 (0.268)	-0.817*** (0.0780)	0.498*** (0.0867)
Аймгийн төв	0.0905** (0.0394)	0.304*** (0.0546)	-0.00238 (0.0559)	-0.195** (0.0902)	0.236*** (0.0319)	0.348** (0.164)	0.889*** (0.147)	0.183*** (0.0462)	0.0143 (0.0638)
Хөдөө орон нутаг	-0.199*** (0.0316)	-0.200*** (0.0483)	-0.110** (0.0445)	-0.255*** (0.0602)	0.705*** (0.0259)	0.189 (0.124)	0.804*** (0.131)	-0.272*** (0.0398)	-0.0107 (0.0482)
Бүрэн дунд	0.225*** (0.0452)	0.0781 (0.0647)	0.263*** (0.0613)	0.171* (0.0899)	0.282*** (0.0328)	-0.00727 (0.224)	-0.166 (0.174)	0.109** (0.0538)	-0.381*** (0.0677)
МБСУТ	0.260*** (0.0466)	0.122** (0.0610)	0.281*** (0.0678)	-0.0453 (0.0978)	0.521*** (0.0331)	0.0114 (0.164)	-0.196 (0.162)	0.0987* (0.0522)	-0.402*** (0.0802)
Дээд	0.0335 (0.0480)	-0.247*** (0.0658)	0.134** (0.0681)	0.0790 (0.0976)	0.794*** (0.0353)	-0.0659 (0.171)	-0.335* (0.178)	-0.238*** (0.0551)	-0.430*** (0.0800)
Тогтмол тоо	-1.315*** (0.0494)	-0.933*** (0.0828)	-1.938*** (0.0630)	-1.836*** (0.101)	-0.820*** (0.0374)	-2.513*** (0.208)	-1.059*** (0.235)	-0.599*** (0.0680)	1.501*** (0.0696)
Ажиллалтын тоо	31,583	20,474	31,583	11,109	31,583	19,283	1,191	21,296	11,109
Нийт хүн ам	Хөдөлмөрийн насны хүн ам	Ажиллах хүч	Хөдөлмөрийн насны хүн ам	Ажиллах хүчнээс гадуурх	Хөдөлмөрийн насны хүн ам	Ажиллагч	Ажилгүй хүн	Өргөтгөсөн ажиллах хүч	Ажиллах хүчнээс гадуурх

Хүснэгтэд хүн ам зүйн үзүүлэлтүүд болон холбогдох үр дүнгийн хувьсагчийн хооронд статистик ач холбогдол бүхий хамаарал байгааг илтгэсэн хэд хэдэн регрессийн загварын үр дүнг харуулав. Энэхүү регрессийн үр дүнг тайлангийн 1.2-р хэсгийн тайлбар 17-д иш татсан болно.

Тайлбар: Стандарт алдааг хаалтад үзүүлэв. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ Регрессийн үр дүнг үзүүлээ. Лавлагаа төлөвүүд: эрэгтэй, 15-24 насны хүн ам, нийслэлд оршин суугч, бүрэн бус дунд болон түүнээс доош боловсролтой. Одоор тэмдэглэсэн тоонууд нь статистик ач холбогдолтойг харуулж байгаа боловч өөрийгөө тайлбарлах боломжгүй (хамаарал нь эерэг эсвэл сөрөг байхаас бусад тохиолдолд).

Хүснэгт А3: Өмнөх ажлаас гарсан гол шалтгаан

Ажлаас халагдсан	Түр ажлын байр байсан Ажлын түр хугацаагаар зогссон Байгууллага татан буугдсан Орон тооны цомхотголд орсон
Өөрийн хүслээр ажлаас гарсан	Хувийн болон гэр бүлийн шалтгаанаар Өөрийн хүсэлтээр Цалин хөлс хангалтгүй байсан Мэргэжил тохироогүй Ажлын нөхцөл/орчин тааламжгүй
Бусад шалтгаанаар ажлаас чөлөөлөгдсөн	Цэргийн албанд татагдсан Шилжин суурьшихаар Өвчний улмаас/Хөгжлийн бэрхшээлээс Тэтгэвэрт гарсан Суралцахаар Борлуулалтын болон ашиг олох зах зээлгүй Байгалийн гамшгийн улмаас малгүй болсон КОВИД-19 цар тахалтай холбоотойгоор Бусад

Тайлбар: Ажлаас халагдсан болон ажлаас гарсан гэсэн ойлголтуудын тодорхойлолтыг Хөдөлмөрийн Статистикийн Товчооноос боловсруулж гаргасан “Ойлголт, тодорхойлолтууд” (CPS) (bls.gov) гэсэн арга зүйн удирдамжаас авсан болно. Энэхүү удирдамжид ажилгүйчүүдийн 4 бүлгийг тодорхойлсон байдаг. Үүнд: ажлаас халагдсан, ажлаас гарсан, дахин ажилгүй болсон, хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр орж ирж буй гэх мэт. Энэхүү тайлангийн зорилгын хүрээнд хөдөлмөр эрхлээгүй хүн ам гэсэн ойлголттой нийцүүлэхийн тулд зарим тохируулгыг хийх шаардлага гарсан. Хамгийн гол нь ажлаас гарсан хүмүүсийн хувьд ‘тэр дороо өөр ажил хайж эхэлсэн’ гэсэн нөхцөлийг аваагүй болно.

Хүснэгт А4: Хөдөлмөрийн зах зээлийн үндсэн төлөвүүд, хөдөлмөрийн зах зээлийн түүхчилсэн шинжилгээ

Бүтэн цагаар ажиллагч	Бүтэн цагаар ажилладаг цалин хөлстэй ажиллагч Бүтэн цагаар ажилладаг хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч Бүтэн цагаар ажилладаг газар тариалан эрхлэгч, малчин
Түр ажиллагчид	Улирлын/тохиолдлын/түр зуурын/ ажилд цалин хөлстэй түр ажиллагч (цагийн ажил) Улирлын/ тохиолдлын/түр зуурын ажилд /цалин хөлстэй хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч (цагийн ажил) Улирлын/ тохиолдлын/түр зуурын/түр газар тариалан эрхлэгч, малчин (цагийн ажил)
Ажил хайж байгаа	Ажилгүй, ажил хайж байгаа ажилгүй хүмүүс
Ажил хайгаагүй	Ажилгүй, ажил хайгаагүй хүмүүс
Идэвхгүй, бусад	Боловсрол, сургалтад хамрагдаж байгаа Тэтгэвэрт гарсан/хөгжлийн бэрхшээлтэй/ажил хийх хөдөлмөрийн чадваргүй Гэр бүлийн өмнө хүлээсэн үүргээ биелүүлэх шаардлагын улмаас ажил хийгээгүй Цэргийн албанд татагдсан Бусад

Хүснэгт А5: Улирлаас улиралд хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв шилжих магадлалын матриц

		Улирал-2				
Хөдөлмөрийн зах зээлийн категори		Бүтэн цагаар ажиллагч	Улирлын/түр ажиллагч	Ажил хайж байгаа	Ажил хайгаагүй	Идэвхгүй/бусад
У1	Бүтэн цагаар ажиллагч	93.9	1.0	2.4	1.0	1.6
	Улирлын/түр ажиллагч	8.1	83.0	6.0	1.1	1.8
	Ажил хайж байгаа	2.7	9.1	86.1	0.9	1.2
	Ажил хайгаагүй	4.5	12.9	10.5	69.8	2.4
	Идэвхгүй/бусад	2.2	3.3	2.5	0.4	91.6

		Улирал-3				
Хөдөлмөрийн зах зээлийн категори		Бүтэн цагаар ажиллагч	Улирлын/түр ажиллагч	Ажил хайж байгаа	Ажил хайгаагүй	Идэвхгүй/бусад
У2	Бүтэн цагаар ажиллагч	93.6	1.0	2.3	0.8	2.2
	Улирлын/түр ажиллагч	4.3	81.3	7.5	2.4	4.5
	Ажил хайж байгаа	2.7	4.2	90.8	1.3	1.0
	Ажил хайгаагүй	3.8	4.6	5.3	84.9	1.5
	Идэвхгүй/бусад	2.9	3.3	6.5	3.2	84.1

		Улирал-4				
Хөдөлмөрийн зах зээлийн категори		Бүтэн цагаар ажиллагч	Улирлын/түр ажиллагч	Ажил хайж байгаа	Ажил хайгаагүй	Идэвхгүй/бусад
У3	Бүтэн цагаар ажиллагч	90.5	1.8	3.9	1.4	2.5
	Улирлын/түр ажиллагч	3.8	60.3	15.9	7.9	12.2
	Ажил хайж байгаа	2.6	4.8	90.0	1.3	1.3
	Ажил хайгаагүй	3.7	4.4	9.5	74.0	8.5
	Идэвхгүй/бусад	1.9	1.0	3.2	0.8	93.2

		Улирал-1				
Хөдөлмөрийн зах зээлийн категори		Бүтэн цагаар ажиллагч	Улирлын/түр ажиллагч	Ажил хайж байгаа	Ажил хайгаагүй	Идэвхгүй/бусад
У4	Бүтэн цагаар ажиллагч	89.6	0.9	4.2	2.1	3.3
	Улирлын/түр ажиллагч	3.5	68.5	20.1	5.4	2.6
	Ажил хайж байгаа	1.5	2.5	92.4	2.3	1.3
	Ажил хайгаагүй	2.3	2.0	8.9	85.5	1.3
	Идэвхгүй/бусад	1.5	2.2	2.8	0.3	93.3

Хүснэгт А5-д тайлангийн 3.2-р хэсгийг боловсруулахад нэмэлт мэдээлэл болгосон.

Тайлбар: Матриц бүр нь хөдөлмөрийн зах зээлийн ангилал хоорондын улирлаас улиралд шилжих магадлалыг харуулав.

Хүснэгт А6: Хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч буй гол саад бэрхшээл

Ажлын байр хомс:	Монгол Улсад ажлын байр хомс байна Оршин суугаа газарт хангалттай ажлын байр байхгүй [орон зайн үл нийцэл]
Ур чадвартай холбоотой дутмаг:	Ажлын байр байгаа хэдий ч миний ур чадвар шаардлага хангахгүй байна Сургалтын хөтөлбөрүүд олдоцгүй Сургалтын хөтөлбөрүүдийн чанар сул
Ажилд авахдаа шударга бус хандах:	Хэтэрхий залуу/хөгшин гэж ялгаварлах Ажил олгогчид ажлын туршлагатай ажилчин авахыг илүүд үзэх Ажил олгогчид эрэгтэйчүүдийг ажилд авахыг илүүд үзэх Өвчтэй/хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлах
Хувийн шалтгаан/нөхцөл:	Гэр бүлийнхээ гишүүдийг асрах, харж хандах шаардлагатай: асаргаа, үйлчилгээний газрууд дутмаг/өндөр үнэтэй Гэр бүлийнхээ гишүүдийг асрах шаардлагатай: өөрөө асрах шаардлагатай, асаргаа, халамжийн газруудад шилжүүлэх ёсгүй Хувийн холбоо сүлжээ байхгүй/ажил хайхад туслах холбоо сүлжээ үгүй
Ажлын нөхцөл/орчин:	Ажлын байрны нөхцөл тааруу, зохисгүй (ажлын байрны аюулгүй байдал) Ажлын уян хатан бус зохицуулалт (ажлын байр тогтсон газарт/эсвэл,ажлын цаг урт)

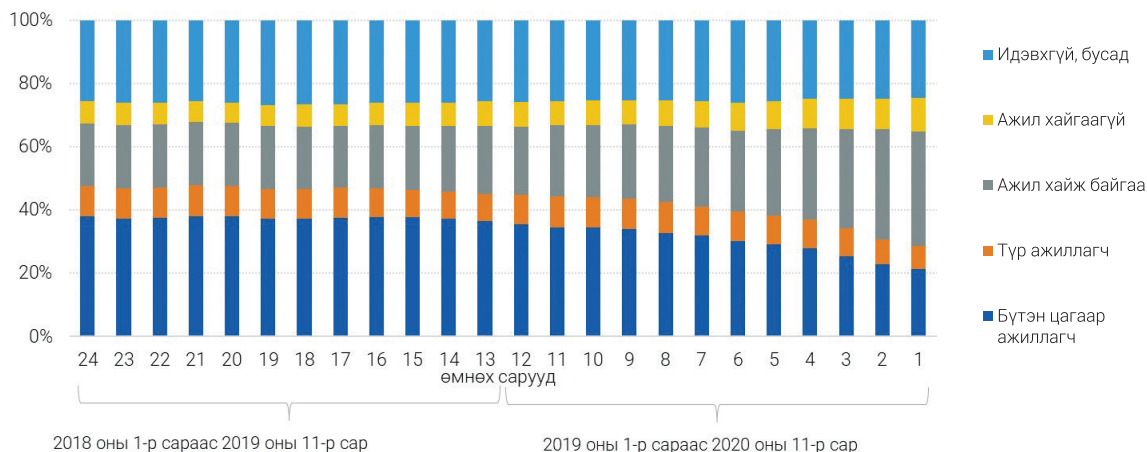
Хүснэгт А7: Ур чадварын сургалтад оролцох хүсэл эрмэлзэл

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Мэргэжил дээшлүүлэх	Шинээр ур чадвар олгох	Мэргэжил дээшлүүлэх болон шинээр ур чадвар олгох: ТИЙМ	Мэргэжил дээшлүүлэх болон шинээр ур чадвар олгох: ТИЙМ, буюу эсвэл МАГАДГҮЙ
Эмэгтэй	0.114 (0.0832)	0.158* (0.0830)	0.131 (0.0802)	0.153* (0.0809)
25-54 насны хүн ам	-0.397*** (0.104)	-0.495*** (0.112)	-0.325*** (0.0983)	-0.459*** (0.106)
55+ Хүн ам	-0.964*** (0.186)	-1.202*** (0.190)	-0.823*** (0.195)	-1.093*** (0.188)
Бүрэн дунд	0.0962 (0.119)	0.349** (0.138)	0.123 (0.125)	0.242* (0.133)
МБСҮТ	-0.0899 (0.114)	-0.00468 (0.129)	-0.0445 (0.119)	-0.0527 (0.126)
Дээд	-0.116 (0.120)	-0.137 (0.134)	-0.211* (0.125)	-0.149 (0.130)
Хот суурин	0.199*** (0.0723)	0.135* (0.0772)	0.00627 (0.0724)	0.134* (0.0751)
Өнгөрсөн хугацаанд сургалтад хамрагдсан	0.319 (0.209)	0.516** (0.203)	0.393** (0.199)	0.465** (0.192)
Тогтмол тоо	0.748*** (0.123)	0.601*** (0.152)	-0.0240 (0.126)	0.481*** (0.143)
Ажиглалтын тоо	2,109	2,109	2,109	2,109

Хүснэгтэд хүн ам зүйн үзүүлэлтүүд болон холбогдох үр дүнгийн хувьсагчийн хооронд статистик ач холбогдол бүхий хамаарал байгааг илтгэсэн хэд хэдэн регрессийн загварын үр дүнг харуулав.

Тайлбар: Стандарт алдааг хаалтад үзүүлэв. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ Регрессийн үр дүнг үзүүлэв. [Нэмэлт модулийн асуултууд: U2.8 болон U2.9] Лавлагаа төлөвүүд: эрэгтэй, 15-24 насны, бүрэн бус дунд боловсролтой, хөдөөгийн оршин суугч, өнгөрсөн хугацаанд сургалтад хамрагдаагүй. Одоор тэмдэглэсэн тоонууд нь статистик ач холбогдолтойг харуулж байгаа боловч өөрийгөө тайлбарлах боломжгүй (хамаарал нь эерэг эсвэл сөрөг байхаас бусад тохиолдолд).

Зураг А1: Зорилтот хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн түүх, хөдөлмөрийн зах зээлийн үндсэн төлөвөөр, судалгааны хугацааны саруудаар



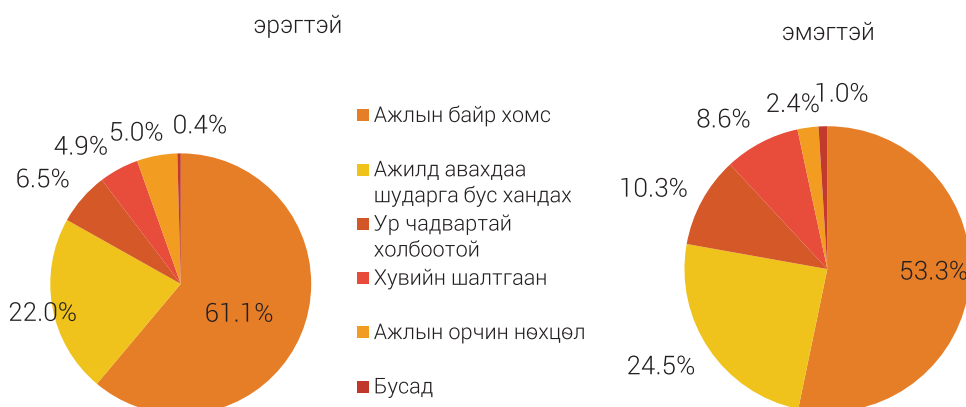
Хөдөлмөр эрхлэлтийн өмнөх хугацааны мэдээллийг судлах зорилтот хүн амд АХС-нд оролцсон дараах хүмүүс хамрагдсан болно. Үүнд:

- Долоо хоногт 40-с доош цагаар ажилласан хүмүүс (22 хувь)
- Ажил идэвхтэй хайж байгаа болон ажил хийхэд бэлэн байгаа хүмүүс:
 - o Ажилгүй хүн (44 хувь)
 - o Боломжит ажиллах хүч (34 хувь)

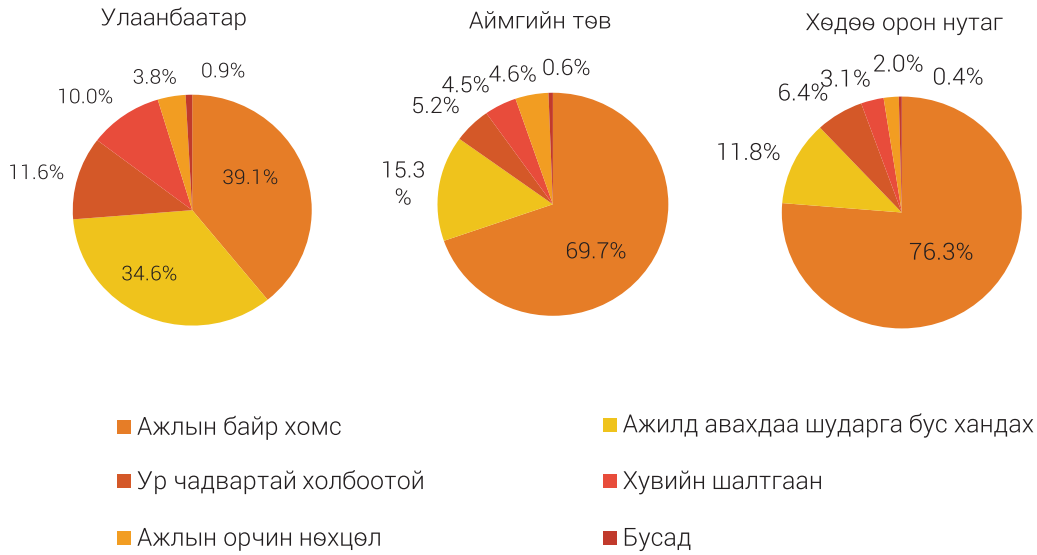
Судалгаанд хамрагдсан хугацааны турш дахь ажиглалтын тоо:

- 2018 оны 1-р сараас 2019 оны 11-р сарыг дуусталх өмнөх хугацааны мэдээллийг нөхөн судлахад хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөвүүдийн тархалт харьцангуй тогтвортой байна.
- 2019 оны 1-р сараас 2020 оны 11-р сарыг дуусталх хугацаанд:
 - o Эргэн сануулан авч байгаа өмнөх хугацаа АХС явагдаж буй тухайн сард ойртох тусам ажил хайж буй хүмүүсийн хувийн жин илүү нэмэгдэж байгаагийн зэрэгцээ ажил хайгаагүй хүмүүсийн хувийн жин ч мөн тодорхой хэмжээгээр нэмэгдэж байна (2019 оны 1-р сард 8 орчим хувь байсан бол 2020 оны 11-р сард 10.5 хувь хүрсэн).
 - o 2019 оны 1-р сараас 2020 оны 11-р сарын хооронд хөдөлмөр эрхлэгчдийн (бүтэн цагаар ажиллагч болон түр хөдөлмөр эрхлэгчид) хувийн жин буурсан байна.
 - o Идэвхгүй байгаа хүн амын хувийн жин нөхөж судалж байгаа хугацаанд харьцангуй тогтвортой буюу 25-27 хувийн хооронд хэлбэлзэж байна.

Зураг А2: Хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч буй саад бэрхшээл, хүйсээр

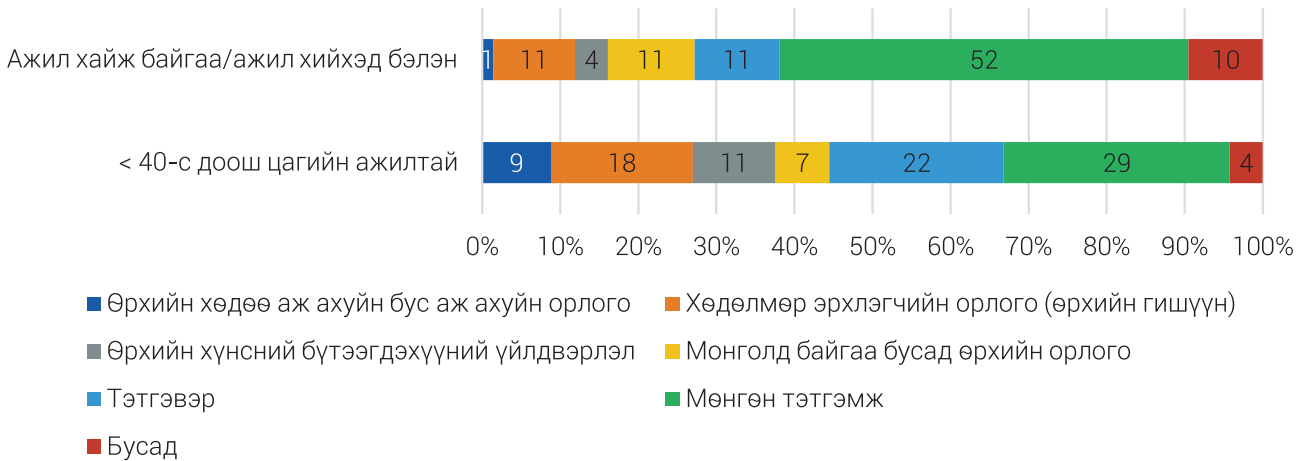


Зураг А3: Хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч буй саад бэрхшээл, байршлаар

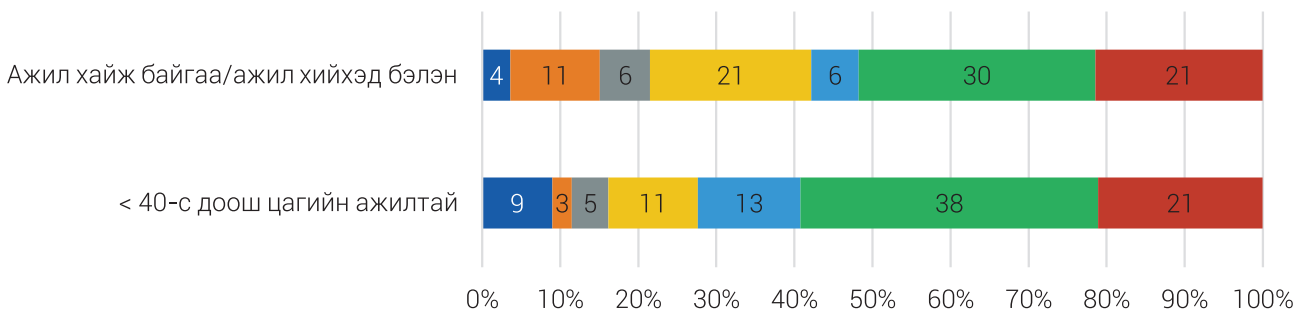


Зураг А4: Өнгөрсөн 12 сарын орлогын дэмжлэгийн эх үүсвэр (2, 3 дахь сонголт)

2 дахь сонголт



3 дахь сонголт



БОДЛОГЫН ХАВСРАЛТ

Хөдөлмөрийн зах зээлийн үр нөлөөг сайжруулахад чиглэсэн хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого: олон улсын туршлагаас

Ажилгүйдлийн даатгал, орлогын нөхөн төлбөр зэрэг хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхгүй бодлоготой харьцуулахад хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого (ХЗЗИБ) нь ажил хайгчдад хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцлийн үр ашгийг дээшлүүлэхэд чиглэдэг. Идэвхжүүлэх арга хэмжээг ажил хайгчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг сайжруулах, эрэлтээс үүдэлтэй саад бэрхшээлийг арилгах, хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх зорилгоор төлөвлөх боломжтой. Стандартчилсан ангилал байхгүй хэдий ч ХЗЗИБ-ыг ихэвчлэн дөрвөн чиглэлээр бүлэглэж байна. Үүнд: ажлын байранд зуучлах үйлчилгээ; хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сургалтын хөтөлбөр; хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих урамшууллын хөтөлбөрүүд; бизнес эрхлэлтийг дэмжих зэрэг хөтөлбөрүүд хамаарна. Нэг хэсэг нь ХЗЗИБ-ын 'эхлээд ажиллуулах' бодлогыг баримталдаг бол нөгөө хэсэг нь 'эхлээд сургах' бодлогыг баримталж байна. Хүснэгт А8-д ХЗЗИБ-ын чиглэл бүрийн товч тодорхойлолтуудыг орууллаа. Дараа нь бүлэг бүрийн товч танилцуулга, ХЗЗИБ-д системтэйгээр хийсэн үнэлгээний үр дүнгээс танилцуулна.⁶¹

Хүснэгт А8: Хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогуудын талаарх товч танилцуулга

Хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогууд (ХЗЗИБ)	Зорилго	Хүлээж буй үр нөлөө	Тэмдэглэл
Ажлын байранд зуучлах үйлчилгээ/төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ	Ажилчдыг тохирох ажилд нь зуучлах, ажил хайх хугацааг богиносгох	Ажилгүй байх хугацааг богиносгох	Үр ашигтай бодлого, хөдөлмөрийн эрэлтийг нэмэгдүүлэхгүй, ажилд зуучлахын үр нөлөө Тодорхой ажлын байрыг зорилт болговол илүү үр дүнтэй, ажлаа алдсан даруйд нь сургалтад хамруулах
Ажлын ур чадвар олгох сургалтын хөтөлбөрүүд	Ажилчдын ур чадварыг дээшлүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих	Хангалттай цалинтай ажлын байрыг нэмэгдүүлэх	Өртөг өндөртэй, үр нөлөө тодорхойгүй
Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих урамшууллын хөтөлбөрүүд	Хувийн салбарт хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх	Эмзэг бүлгийнхний хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх	Цөөн тооны ажил хайгчдад тохиромжтой, богино хугацаанд амжилт олохгүй байх эрсдэлтэй
Бизнес эрхлэлтийг дэмжих	Гарааны бизнес эрхлэхийг дэмжих, бичил бизнесийг дэмжих	Шууд болон шууд бусаар ажлын байрыг нэмэгдүүлэх	Цөөн тооны ажил хайгчдад тохиромжтой, богино хугацаанд амжилт олохгүй байх эрсдэлтэй

Ажлын байранд зуучлах үйлчилгээ

Ажлын байранд зуучлах үйлчилгээ нь тодорхой ур чадвар эзэмшсэн ажилчдад тохирох ажлыг нь олоход нь тусална. Цуврал хэд хэдэн үйл ажиллагааг системтэйгээр хэрэгжүүлэх замаар ажлын байранд зуучлах үйлчилгээ нь хүмүүсийн ажил хайх хугацааг богиносгож, ажил хайгчдыг тухайн ажлын байрны шаардлагад тэнцэхэд нь туслах зорилготой. Энэ үйлчилгээг үндсэндээ төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний алба (ТХЭҮА) үзүүлдэг бөгөөд үүнд хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх мэдээллээр хангах, ажил хайхад нь туслалцаа үзүүлэх, ажил олгогч, ажилтны хооронд зуучлах, зөвлөгөө өгөх, гүйцэтгэлд хяналт тавих зэрэг хамаарна.

Ажил хайх хугацааг богиносгож, ажил хайгчдад тохирох ажлыг нь олж өгөхөд ТХЭҮА-д үр бүтээлтэй үүрэг гүйцэтгэх боломж нөхцөлийг бүрдүүлэхийн тулд юуны түрүүнд ажил хайгчид тус үйлчилгээнд бүртгүүлж, өөрийн эзэмшсэн ур чадвар, ажлын түүх, хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч буй саад бэрхшээлийнхээ талаар мэдээлэхэд дэмжлэг үзүүлэх хэрэгтэй. Үүний нэгэн адил ажил олгогчид ч мөн үйлчилгээнд бүртгүүлж өөрийн байгууллагын орон тоо, шинэ буюу сул байгаа орон тоо, шаардагдах ур чадвар, ажил, мэргэжлийн эрэлт хэрэгцээнийхээ талаарх мэдээллийг өгөх шаардлагатай. Ажлын байранд зуучлах үйлчилгээг үзүүлэхдээ ажил хайгчийг шууд ажилд нь

⁶¹ Хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогуудын талаарх танилцуулгыг (Хүснэгт А8) дараах хэд хэдэн эх сурвалжаас авсан болно. Үүнд: Card, Kluge, Weber 2017; Bertelsmann Stiftung 2016; European Semester Thematic Factsheets 2017a,b; Maguire 2020; OECD 2018; Bown, Freund 2019; Yeyati et al. 2019.

оруулах ('эхлээд ажиллуулах') бодлого баримтлах, аль эсвэл ажилд нь шууд оруулахад хүндрэлтэй ажил хайгчийг ур чадварыг нь сайжруулах ('эхлээд сургах') бодлого баримтлан тохирох сургалтын хөтөлбөрт хамруулах, ажил хийхэд бэлэн байдлыг нь хангуулахад ТХЭҮА чухал үүрэг гүйцэтгэнэ.

Ажлын байранд зуучлах үйлчилгээ нь харьцангуй өртөг багатай бөгөөд ажил хайгчид ажилгүй болмогцоо тус үйлчилгээнд хамрагдсан тохиолдолд хамгийн үр дүнтэй байдаг. Ажил хайх цаг хугацааг богиносгох замаар зуучлалын үйлчилгээ нь ажилгүйдэл болон урт хугацааны ажилгүйчүүдийн түвшнийг бууруулахад тус болно. Хөдөлмөрийн зах зээлийн ерөнхий төлөв байдлын өрнөлийг сайжруулахын зэрэгцээ ажлын байрны өсөлт болон эдийн засгийн өсөлтийн хоцрогдлыг арилгахад хувь нэмэр оруулж чадах тул эдийн засгийн сэргэлтийн үед ажлын байранд зуучлах үйлчилгээ сайн үр дүн үзүүлдэг тал бий. Хэрэв ажилгүйдлийн даатгал, нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд хамрагдсан хүмүүс илүү хурдан ажилд орж чадвал (дахин) ажил хайхад туслах үйлчилгээ болон ажлын байранд зуучлах үйлчилгээ нь засгийн газрын зардлыг бууруулахад ихээхэн хувь нэмэр оруулна.

Ажлын байранд зуучлах үйлчилгээний олон сайн талуудын хажуугаар ялангуяа урт хугацаанд гарах үр дүнд анхаарлаа хандуулах үед зарим саар асуудал гарч болзошгүй байдаг. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ нь ажиллах хүчний эрэлтийг нэмэгдүүлдэггүй учир шилжин суурьшуулах асуудал ч гарч мэднэ. Нэгэнт бэлэн байгаа ажлын байрны тоо өөрчлөгдөхгүй тул өөр газраас ийм үйлчилгээний хүрээнд шилжиж суурьшин ажилд орсон хүн бас нэг ажил хайж байсан хүний орж болох орон тоог хаах нь гарцаагүй. Мөн сул байгаа орон тоонд шаардагдах ур чадварт нийцүүлэн ажил хайгчийн ур чадварыг хөгжүүлснээр ерөнхий ажиллах хүчний ур чадварын нийлүүлэлтийг нэмэгдүүлэхгүй тул урт хугацаанд цалин болон хувь хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг сайжруулахад нөлөөлөх магадлал багатай. Нэгэнт санал болгосон ажлыг нь хүлээн зөвшөөрөөгүйгээс болж санхүүгийн үр дагавар⁶² гарахаас болгоомжилж эмзэг бүлгийн ажил хайгчид ямар ч төрлийн ажлыг хүлээн зөвшөөрөх магадлал ч бий. Ийм маягаар баталгаагүй ажлын байрыг хүлээн зөвшөөрвөл тухайн ажилчид дарамт шахалтад орох, улмаар тэдний цаашдын хөдөлмөр эрхлэлтэд сэв суулгах, хүнд хэцүү нөхцөлтэй баталгаагүй ажлаас тогтвортой ажлын байр олтол нэлээд урт замыг туулах эрсдэлд орж мэдэх юм.

Ажлын ур чадвар олгох сургалтын хөтөлбөрүүд

Ажлын ур чадвар олгох сургалтын хөтөлбөрүүд нь ажилгүй байгаа хүмүүст багц ур чадвар олгож туслах замаар хөдөлмөрийн зах зээлд оролцоход нь дэмжлэг үзүүлэх зорилготой.⁶³ Сургалтын хөтөлбөрүүд нь агуулга, үргэлжлэх хугацаагаар ялгаатай байх бөгөөд эдгээрт зах зээлд эрэлт хэрэгцээтэй ур чадварыг ажил хайгчдад олгох улмаар тэднийг ажилд ороход бэлтгэхэд чиглэсэн танхимын болон ажлын байран дээр нь явуулах сургалтууд хамаарна. Сургалтын хөтөлбөрүүд нь олон чиглэлийн байдаг учир үр нөлөөг нь үнэлэхэд амаргүй.

Сургалтын хөтөлбөрүүдийг боловсруулахдаа зорилтот эмзэг бүлгийн ажил хайгчид (эмэгтэйчүүд, залуучууд гэх мэт) руу чиглүүлж, тусгай мэдлэг, эрэлт хэрэгцээтэй ур чадваруудыг олгох зорилт тавьж ажил олгогчидтой хамтран ажиллах нь хамгийн үр дүнтэй байдаг. Мөн тухайн ажилгүй хүн ажлаасаа гарснаас хойш хугацаа алдалгүй ийм сургалтад хамрагдах нь илүү үр дүнтэй. Сүүлийн үеийн судалгаанаас харахад ганцаарчилсан хэлбэрээр дадлагажуулах, гүйцэтгэлд нь хяналт тавих, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх зэрэг нь сургалтын хөтөлбөрийг амжилттай хэрэгжүүлэх гол түлхүүр нь болж байна.⁶⁴ Эдийн засгийн идэвхжил сулрах үеэр сургалтуудыг зохион байгуулах нь илүү үр дүнтэй байгаа бөгөөд үр ашиг нь бизнесийн мөчлөгөөс шалтгаалан харилцан адилгүй байна. Ажил хайгчдыг сургалтад хамруулж шинэ ур чадвар эзэмшүүлснээр тэдний ажилд орох магадлал нь нэмэгдэж, тэдний хөдөлмөр эрхлэлт сайжирч, улмаар нэгэнт орсон ажилдаа тогтвортой ажиллах, цалин хөлс зэрэгт нь эергээр нөлөөлнө.

⁶² Үүнд ажилгүйдлийн болоод нийгмийн хамгааллын тэтгэмж тэтгэлэг авагчид орлогын дэмжлэг авах эрхээ (хэсэгчлэн) алдах зэрэг хамаарна.

⁶³ Ур чадварын багц гэдэг нь тухайн ажлыг гүйцэтгэхэд шаардагдах мэдлэг, чадвар, туршлагыг хэлнэ. Үүнд ажилчдын заавар, туршлагаар олж авдаг зөөлөн ур чадвар, хатуу (мэргэжлийн) ур чадварууд ч хамаарна.

⁶⁴ Yeyati et al. 2019.

Ажилд ороход бэлтгэх сургалтын үйл ажиллагааг, тухайлбал, ажилд орох өргөдөл хүсэлт бэлтгэх семинар, ажлын ярилцлага өгөх дадлага хийх зэргийг заримдаа үр ашиг муутай гэж үзэх явдал байдаг бөгөөд ялангуяа ийм сургалтад хамрагдсан хүмүүсийн хэд нь ажилд орсноор үр дүнг нь хэмжихэд төвөгтэй байхын зэрэгцээ бараг боломжгүй. Хөдөлмөрийн зах зээлд оролцоо муутай, хөдөлмөр эрхлэхэд нь олон саад бэрхшээл тулгардаг хүмүүсийн хувьд эрүүл мэндийн асуудлаа хэрхэн зохицуулах, асаргаа халамжтай холбоотой үүрэг хариуцлагаа хэрхэн шийдвэрлэх зэрэг хөдөлмөрийн зах зээлийн харилцаанд дасан зохицох⁶⁵ олон асуудлыг хамруулсан нэмэлт сургалтууд шаардагдах нь гарцаагүй. Тодорхой тохиолдлуудын нөхцөл байдалд тохируулсан үйлчилгээ, ажлын байранд зуучлах үйлчилгээ, ажилд орох бэлтгэл хангах сургалт зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээнүүд нь бүгд цогцоороо эмзэг бүлгийн ажил хайгчдыг хөдөлмөрийн зах зээлийн харилцаанд амжилттай ороход нь чухал үүрэг гүйцэтгэнэ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн урамшууллын хөтөлбөрүүд

Хөдөлмөр эрхлэлтийн урамшууллын хөтөлбөрүүд нь зорилтот бүлгийн хүмүүсийг хувийн хэвшилд хөдөлмөр эрхлэхэд нь шууд дэмжлэг үзүүлэх замаар тэдний хөдөлмөр эрхлэлтэд түлхэц өгөх, ажлын байр бий болгох зорилготой.⁶⁶ Хөдөлмөр эрхлэлтийн урамшууллын хөтөлбөр нь ажил олгогчдод олгох татаас, цалингийн даатгал гэсэн хоёр үндсэн хэлбэртэй байж болох бөгөөд эдгээр хөтөлбөрүүд нь онолын хувьд хөдөлмөр эрхлэлтэд ижил нөлөө үзүүлэх ёстой. Хөдөлмөр эрхлэлтийн татаас нь ажил олгогчдод эмзэг бүлгийн ажиллагчдыг тогтоосон хэмжээний цалингаар ажилд авч ажиллуулах нөхцөлийг бүрлүүлж, ажиллах хүчний эрэлтийг өргөжүүлэн тэлнэ. Цалин хөлсний даатгал нь ажилгүй болсон ажиллагчид бага цалинтай ажилд орсон үед олгох нөхөн олговор юм. Энэ хөтөлбөр нь тогтоосон хэмжээний цалинтай ажил хийх ажиллах хүчний нийлүүлэлтийг мөн нэмэгдүүлнэ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн урамшууллын хөтөлбөрүүд нь өндөр өртөгтэй боловч эмзэг бүлгийн хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үр дүнтэй арга хэмжээ юм. Хэрэв ажил олгогчид эмзэг бүлгийн хүмүүсийн ур чадвар, тохирох ажлын байрны талаар бүрэн бус мэдээлэлтэйгээс болж тэднийг ажилд авахаас татгалзах тохиолдолд ажил олгогчдод түр хугацаатай татаас олгох замаар тэдгээр ажилчдын бодит бүтээмжийн талаар тодорхой ойлголттой болох боломж олгож эргэлзээг нь тайлах үр дүнтэй арга байж болох юм. Ийм хөтөлбөрүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх эерэг үр нөлөө нь ихэвчлэн урт хугацаанд ажилгүй байсан хүмүүс болон хөдөлмөрийн зах зээлийн харилцаанд орж байгаагүй хүмүүсийн хувьд илүү ажиглагддаг. Албан бус үйл ажиллагаа эрхэлдэг ажилчид ч хөдөлмөр эрхлэлтийн урамшууллын хөтөлбөрт хамрагдах боломжтой гэсэн зарим судалгаа ч байна.⁶⁷ Аль болох үр дүнтэй байхын тулд хөдөлмөр эрхлэлтийн урамшууллын хөтөлбөрийг сайтар боловсруулж, хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Татаасыг зорилтот бүлэгт сайн чиглүүлээгүй тохиолдолд ямар ч үр дүн гарахгүй байх магадлалтай. Эмзэг бүлгийнхнийг ажилд авахыг дэмжсэн тодорхой бодлого байхгүй тохиолдолд ажил олгогчид татаас авч болох давуу талыг ашиглаж байна. Цаашлаад, зорилтот бүлгийн хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн ажил олгогчдод олгодог татаас нь боломжит ажил олгогчдын дунд зорилтот бүлгийн хүмүүсийг ялгаварлах байдалд хүргэж болзошгүй юм. Хэвийн үед ажил олгогчдод олгох татаас нь хөдөлмөрийн зах зээлийн ердийн мөчлөгийн эсрэг томоохон тогтворжуулагч болж, урт хугацаагаар ажилгүй байгаа хүмүүсийн тоог болон хөдөлмөрийн зах зээлд оролцоо султай хүмүүсийн тоог бууруулна. Гэсэн хэдий ч ажилгүйдэл өндөртэй нөхцөлд хөдөлмөр эрхлэлтийн урамшууллын хөтөлбөр хэрэгжүүлснээр ажил хайгчдыг татаастай ажлын байруудын хооронд сэлгэн ажиллуулах эрсдэл үүсгэж болзошгүй бөгөөд хүмүүст тогтвортой ажлын байр санал болгохоос ажил олгогчид зайлсхийх байдал гарч мэдэх юм.

Бизнес эрхлэхийг дэмжих

Гарааны бизнесийг дэмжих бодлого нь ажлын байр бий болгоход чиглэгддэг боловч ажилгүйдэл,

⁶⁵ Үүнд ажил хайгч ямар мэргэжлээр ажиллах хүсэлтэй байгаа, хүссэн ажлаа хийхэд ямар ур чадвар шаардлагатай болох, шаардлагыг нь хангасан ажилд орохын тулд ажил хайгчдад нэмэлт ямар дэмжлэг шаардлагатай байгаа зэргийг олж мэдэх зэргийг хамруулна

⁶⁶ Төрийн албаны хөдөлмөр эрхлэлтийн татаас (нийтийн ажлын хөтөлбөр) нь үр нөлөө муутай байдаг тул энд авч үзээгүй. Маш өндөр зардалтай бөгөөд үр ашиг нь ч маш бага, хөдөлмөр эрхлэлтэд сөрөг үр дагаварт хүргэх тал гардаг учир олон улс орон шууд ажлын байр бий болгох бодлогыг ашиглахаа зогсоосон.

⁶⁷ Kuddo 2009.

эдийн засгийн идэвхгүй байдлын асуудлыг шийдвэрлэхэд тэдний үүрэг бага байдаг. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэх санаачилгыг амжилттай болгохын тулд тухайн хүнээс олон төрлийн ур чадвар шаардагддаг. Хэд хэдэн улс оронд хийсэн судалгаагаар⁶⁸ ажилгүй хүмүүсийн 3 орчим хувь нь л ийм шаардлагыг хангахаар тооцоо гарсан байдаг.

Гарааны бизнесийн хөтөлбөрүүдийн үр дүнгийн талаарх судалгаа нотолгоо хязгаарлагдмал байна. Амжилттай хэрэгжсэн хөтөлбөрүүд санхүүгийн болон зөвлөх үйлчилгээний аль алиных нь дэмжлэгийг авсан байдаг. Хэдийгээр бүтэлгүйтлийн түвшин ихэвчлэн өндөр байдаг⁶⁹ ч урт хугацаанд (5 болон түүнээс дээш жил) ийм хөтөлбөрт оролцогчдын хөдөлмөр эрхлэлт, орлогод эерэг нөлөө үзүүлсэн байдаг. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд олгодог татаас нь хүмүүсийн хөдөлмөрийн зах зээлийн оролцоог идэвхжүүлж, эмзэг бүлгийн ажил хайгчдын хөдөлмөрийн зах зээлийн урсгалыг нэмэгдүүлэхэд тусалдаг тул хөдөлмөр эрхлэх боломж багатай ажилчдад харьцангуй үр дүнтэй байдаг нь тогтоогдсон.⁷⁰

Системтэйгээр хийсэн үнэлгээнүүдээс авсан сургамж

Хөдөлмөрийн зах зээлийн олон төрлийн асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд улс орнуудын засгийн газрууд хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогыг өргөнөөр ашиглаж байна. Өмнө хийгдсэн судалгаануудад системтэйгээр хийсэн үнэлгээний дүгнэлтүүд ХЗЗИБ үр дүнтэй болохыг баталж байгаа ч хөтөлбөрийн загвар, хэрэгжилтийн чанар болон тухайн улс орны онцлог нөхцөл байдал (жишээлбэл, бизнесийн мөчлөг, ажилгүйдлийн түвшин, хөдөлмөрийн зах зээлийн байгууллагууд) нь чухал хүчин зүйл байх юм.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого нь ажилчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, орлогыг сайжруулахад тус болно. Ийм бодлогын үр нөлөө хэдийгээр янз бүр байдаг ч сүүлийн үеийн судалгаанаас үзэхэд хөтөлбөрт хамрагдсанаас хойш өнгөрсөн хугацаа болон тэдгээрийн ерөнхий чиглэлээс ихээхэн хамаарч бодлогын нөлөөлөл өөрчлөгдөж байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зорилготой хөтөлбөрүүдийн нөлөөллийн үнэлгээг хэрэгжүүлж дууссанаас нь хойш 2 жилийн дараа давтан хийж үзэхэд хөтөлбөр дууссаны дараахан хийсэн нөлөөллийн үнэлгээнээс илүү сайн үзүүлэлттэй байсан. Жишээлбэл, сургалтын хөтөлбөрүүд болон хувийн хэвшлийн хөдөлмөр эрхлэлтийн урамшууллын хөтөлбөрүүд нь дунджаар хугацааны эхэнд тун бага нөлөө үзүүлж байсан боловч дунд хугацаанд (1-2 жилийн дараа) болон илүү урт хугацаанд (2 болон түүнээс дээш жил) илүү үр нөлөө үзүүлсэн байна. 'Эхлээд ажиллуулах' бодлогыг баримталсан ажил хайхад туслах хөтөлбөрүүд нь мөн л богино болон урт хугацаанд ижил төстэй нөлөө үзүүлэх хандлагатай байна.⁷¹ Ийм хэлбэрийн цаг хугацааны хүчин зүйл нь хөтөлбөрийн үнэлгээнд чухал ач холбогдолтой. Учир нь хөтөлбөрийн үр нөлөөний талаарх бүрэн дүр зургийг харахын тулд оролцогчдын хөдөлмөрийн зах зээлийн харилцааг илүү урт хугацаанд хянах шаардлагатай юм.

Бага орлоготой орнуудад тулгамдаж буй гол асуудал бол ХЗЗИБ-ын үр ашгийг хүртэх боломжтой хүмүүс төлбөрийн чадвар муутайгаасаа болж хөтөлбөрүүдэд оролцож чадахгүй байгаа явдал юм. Сүүлийн үеийн судалгаанаас харахад ажил хайгчдад зориулсан орлогын дэмжлэгийг тэднийг идэвхжүүлэх арга хэмжээнүүдтэй хослуулах нь хөтөлбөрийн оролцоог сайжруулах, ялангуяа хөдөлмөр эрхлэхэд нь олон саад бэрхшээл тулгардаг эмзэг бүлгийн хүмүүст илүү нөлөөлөх үр дүнтэй бодлогын арга хэрэгсэл болох нь тодорхой байна.⁷²

Амжилттай хэрэгжсэн залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдээс ажиглагдсан гол сургамж бол нэгдсэн бодлого чухал байгааг харуулж байна. Тухайлбал, Их Британид хэрэгжүүлсэн Европын Залуучуудын батлан даалт болон Залуучуудын төлөөх шинэ хэлцэл (European Youth Guarantee and the New Deal for Young People) хөтөлбөрт оролцсон залуус нь сургалтын хөтөлбөр, ажлын байранд зуучлах үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийн урамшууллын хөтөлбөрүүдийг хослуулсан цогц арга хэмжээний үр шимийг хүртсэн болох нь тодорхой байна.⁷³

⁶⁸ Brown, Koettl-ийн үнэлгээ 2015.

⁶⁹ Сүүлийн үеийн тооцоогоор Монгол Улсад гарааны бизнес эрхлэгчдийн 50 гаруй хувь нь эхний жилдээ үйл ажиллагаагаа зогсоосон байна (2020 оны АХС, нэмэлт модуль).

⁷⁰ Brown, Koettl 2015

⁷¹ Card, Kluge, Weber 2017; Yeyati et al. 2019.

⁷² ILO 2019; Escudero, Liepmann 2020

⁷³ The reinforced Youth Guarantee - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu)

СУДАЛГААНЫ МАЯГТЫН ХАВСРАЛТ

БҮЛЭГ XI: ӨМНӨХ ҮЕИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААРХ АСУУЛТУУД

E01=1, 2 эсвэл 101=1 гэж харуулсан гишүүдээс асууна		Асуулт G01T<40 эсвэл Асуулт Н01а-д харуулсан 15 ба түүнээс дээш насны бүх гишүүдээс асууна.																										
Хүвийн дугаар	(Нэр) нь хамгийн анх цалин, хөлст, орлого олж авчигч хэвээр эхэлсэн бэ? Ох /_/_/_/_/_/_/_/_	Тусгай нөд (Нэр) нь ямар боловсролын түвшинд байсан бэ? Дорх кодыг ашиглана уу.	(Нэр) нь хамгийн анх цалин, хөлстэй ажил хийж эхэлдэг ямар хэлбэрээр ажиллаж байсан бэ? Дорх кодыг ашиглана уу.	Та сүүлийн 24 сарын байдлаар өөрийнхөө гүүний үйл ажиллагааны нөхцөл байдлыг тодорхойлно уу? Дорх кодыг ашиглах.																								
				24 сар	23 сар	22 сар	21 сар	20 сар	19 сар	18 сар	17 сар	16 сар	15 сар	14 сар	13 сар	12 сар	11 сар	10 сар	9 сар	8 сар	7 сар	6 сар	5 сар	4 сар	3 сар	2 сар	1 сар	
A	U1.1	U1.2	U1.3	U1.4																								
1																												
2																												
3																												
4																												
5																												
6																												
7																												
8																												
9																												
10																												

КОД	
Боловсролын түвшин (Багана U1.2)	Боловсролгүй - 1, Бага - 2, Суурь - 3, Бүрэн дунд - 4, Техникийн болон мэргэжлийн дунд - 5, Тусгай мэргэжлийн дунд - 6, Дипломын дээд - 7, Бакалаврын дээд - 8, Магистр - 9, Доктор - 10
Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйл ажиллагаа (Багана U1.3)	Бүтэн цагийн цалин, хөлстэй ажиллагч-1, Бүтэн цагийн хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч-2, Бүтэн цагийн малчин эсвэл хөдөө аж ахуй эрхлэгч - 3, Улирлын/цагийн/тур зуурын цалинтай ажиллагч-4, Улирлын/цагийн/тур зуурын хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч-5, Улирлын/цагийн/тур зуурын малчин эсвэл хөдөө аж ахуй эрхлэгч-6, Мэдэхгүй - 98
Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйл ажиллагаа (Багана U1.4)	Бүтэн цагийн цалин, хөлстэй ажиллагч-1, Бүтэн цагийн хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч-2, Бүтэн цагийн малчин эсвэл хөдөө аж ахуй эрхлэгч-3, Улирлын/цагийн/тур зуурын цалинтай ажиллагч-4, Улирлын/цагийн/тур зуурын хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч-5, Улирлын/цагийн/тур зуурын малчин эсвэл хөдөө аж ахуй эрхлэгч-6, Боловсрол, сургалтад хамрагдсан байсан-7, Ажилгүй байсан гэхдээ ажил хайж байсан-8, Ажилгүй байсан гэхдээ ажил хайгаагүй-9, Тэтгэвэрт гарсан/хөгжлийн бэрхшээлтэй/ажил хийж боломжгүй байсан-10, Гэр бүрийн байдлаас шалтгаалан ажилгүй байсан-11, Цэргийн албанд байсан-12, Бусад-99

БҮЛЭГ XI: ӨМНӨХ ҮЕИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААРХ АСУУЛТУУД, сүүлийн 24 сарын хугацаанд хийсэн цалинтай ажил болон хувийн бизнесийн талаарх

Дараах S1-U17 асуултыг зөвхөн асуулт U1.4 = 1, 2, 3, 4, 5, 6 гэж харуулсан гишүүдээс өнөөрсөн, 2 жилийн хугацаанд хамгийн эхний сард эрхэлж байсан ажлын талаар асууна.

Хувийн дугаар	Өнгөрсөн 2 жилийн хугацаанд ажлаа сольж байсан уу?	Хэдэн удаа сольж байсан бэ?	Хэрэв хариулагч 2 болон түүнээс дээш удаа ажлаа өөрчилсөн бол тохиолдлын хувьд асуулт U1.5-U1.17-г нэмэлт хуудсаар давтан асууна.	(Нэр) нь хамгийн сүүлийн ажлын байрандаа ямар үндсэн үүрэг гүйцэтгэн ажиллаж байсан бэ?		(Нэр) нь хамгийн сүүлд ажиллаж байсан байгууллага/ бизнесийн үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлийг хэлнэ үү?	(Нэр) нь энэ хувийн бизнес / цалин хөлстэй ажилдаа 7 хоногт дунджаар хэдэн цаг ажилладаг байсан бэ?	(Нэр) нь ихэвчлэн хаана ажилладаг байсан бэ?	(Нэр) нь тухайн хугацаандаа служээний бизнес, онгийн худалдаа гэх мэт ажлыг давхар эрхэлж байсан уу?	(Нэр)-ийн ажилладаг бизнес/аж ахуйн нэгж байгууллагын хариуцлагын хэлбэр юу бэ?	
				Үндсэн үүрэг	Код U1.5a						Үндсэн үйл ажиллагаа
A	S1	S2		U1.5	U1.5a	U1.6	U1.6a	U1.7	U1.8	U1.9	U1.10
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											

КОД	
Ажлын газар	(Багана U1.8) Тогтмол ажлын байр (Үйлдвэр, оффис, дэлгүүр г.м) - 1, Хөдөлгөөнт / тогтмол бус ажлын байр(гакси, малын бэлчээр гэх мэт) - 2, Зах дээр - 3, Өөрийн гэрт - 4, Бусад- 99
Байгууллагын хариуцлагын хэлбэр (Багана U1.10)	Төрийн өмчит аж ахуйн оролцоотой үйлдвэрийн газар - 1, Орон нутгийн өмчит аж ахуйн оролцоотой үйлдвэрийн газар - 2, Төсөвт байгууллага - 3, Төрийн бус байгууллага (сум, хийд) - 4, ОУ-ын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн газар - 5, Хувийн аж ахуйн нэгж байгууллага - 6, Хувийн бизнес буюу хувь хүн (ферм болон ХХК бмш) - 7, Өрхийн аж ахуй - 8, Мэдэхгүй - 98

БҮЛЭГ XI: ӨМНӨХ ҮЕИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААРХ АСУУЛТУУД, сүүлийн 24 сарын хугацаанд хийсэн цалинтай ажил олон хувийн бизнесийн талаарх

Дараах S1-U17 асуулгын зөвхөн асуулт U1.4 = 1, 2, 3, 4, 5, 6 гэж харуулсан ашигшдээс өнөөрсөн 2 жилийн хугацаанд хамгийн эхний сард эрхэлж байсан ажлын талаар асууна.

Хувийн дугаар	(Нэр) -ний тухайн ажиллаганы нөхцөл байдлыг тодорхойлно уу?	Цалин, хөлстэй ажиллагч буюу асуулт U1.11=1 гэж харуулсан өрхийн гишүүнээс асууна.		Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч буюу асуулт U1.11=2 гэж харуулсан өрхийн гишүүнээс асууна.							
		(Нэр) нь энэ ажлаасаа хэзээ гарсан бэ?	(Нэр) нь энэ ажлаа эзэл бизнесийг эрхлэхэд бэлтгэн гол шалтгаан юу байсан бэ?	Хэрэв хувийн эзэл гэр бүлийн шалтгаантай бол ямар шалтгаан байсан бэ?	Хэрэв цалин хөлсөнд сэтгэл хангалуун бус байсан бол шалтгаан нь юу байсан бэ?	(Нэр) нь тухайн бизнесийг хэр удаан эрхэлсэн бэ?	(Нэр)-ий хувийн бизнес амжилтгүй болсон гол шалтгаан юу бэ?	(Нэр) нь хувийн бизнес эрхлэхээс өмнө бизнес эрхлэх чөдөр олгох сургалтад хамрагдсан уу?	Хэрэв (Нэр) нь хувийн бизнес эзэлж эхлэхэд сонирхолтой байгаа бол энэ бизнес амжилтад хүрэхэд юу чухал гэж бодож байна вэ?		
Цалин, хөлстэй ажиллагч - 1		Доорх кодыг ашиглана уу.		Доорх кодыг ашиглана уу.		Доорх кодыг ашиглана уу.		Тийм, маш хэрэгцээтэй байна-2 Үгүй-3		Доорх кодыг ашиглана уу.	
Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч - 2 => U1.14		Хэрэв код U1.13b, U1.13c Бусад бүр код=>U1.18		Доорх кодыг ашиглана уу.		Доорх кодыг ашиглана уу.		Тийм, маш хэрэгцээтэй байна-2 Үгүй-3		Доорх кодыг ашиглана уу.	
A	U1.11	U1.12a	U1.12b	U1.13a	U1.13b	U1.13c	U1.14	U1.15	U1.16	U1.17	
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											

КОД

Ажил эзлэл бизнесээ эрхлэхээ больсон шалтгаан (Багана U1.13a)	Хувийн / гэр бүлийн шалтгаан-1, Ажлаасаа халагдсан-2, Түр зуурын ажил байсан-3, Цалин хөлсөнд сэтгэл хангалуун бус байсан-4, Эзэмшсэн мөргөжлээрээ ажиллаагүй-5, Цэргийн алба хаахаар болсон-6, Шилжин суурьшихаар болсон-7, Өвчин / хөгжлийн бэрхшээл-8, Тэтгэвэрт гарсан-9, Сурахиад гарсан-10, Ажил түр зогсон-11, Байгууллага тасам бүгдсэн-12, Тухайн ажлын байр байхгүй болсон-13, Ажлын орчин нөхцөл муу/ аюулгүй байдал хангагдаагүй-14, Байгалийн гамшигн улмаас мал аж ахуйгаа алдсан-15, Илүү дээр ажил олон-16, Гадаадаас мөнгөн шилжүүлж авсан-17, Бусад- 99
Хувийн/гэр бүлийн шалтгаан (Багана U1.13b)	Жирэмсийн амралт болон амархисны чөлөө-1, Сургуулийн насны хүүхдээ асрах,халамжилгах-2, Амьд нэстан эсвэл гэр бүлийн бусад гишүүдийг асарч, халамжилгах-3, Бусад-99
Цалин хөлсөнд сэтгэл хангалуун бус байдал шалтгаан (Багана U1.13c)	Цалингаа цаг хугацаандаа олодоггүй-1, Тохиролцсон цалингаа өгдөггүй-2, Цалингаа бараа, бүтээгдэхүүнээр (хэсэгчилэн) олгодог-3, Маш бага цалинтай-4, Бусад-99
Хувийн бизнес эрхэлсэн хугацаа (Багана U1.14)	3 сараас бага хугацаанд-1, 3-6 сар-2, 6-12 сар-3, 1 жилээс дээш-4
Амжилтгүй болсон шалтгаан (Багана U1.15)	Санхүүгийн хувьд хангалттай чадамжгүй байсан-1, Хэт их хунд суртал-2, Үйлчлүүлэгчдийн тоо хэт цөөн байсан-3, Зах зээлийн яардаа холбоо хангалтгүй жишээ нь: зах зээл бага, хэрэглэгчид бага байх гэх мэт саалдуудыг ойлгох-4, Бизнес эрхлэх үр чөлөөр дугуйг, хягааралдал-5, Бусад-99
Бизнес амжилтад хүрэх шалтгаан (Багана U1.17)	Санхүүгийн хүртээмж сайн байх-1, Бизнес эхлэх үеийн зөвлөгөө, туслалж-2, Техникийн сургалт-3, Бизнес эрхлэх үр чөлөөр талар суралцах (бүтээгч байдал, инноваци)-4, Отг сонирхолгүй байна-5, Бусад-99

БҮЛЭГ XI: ӨМНӨХ ҮЕИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААРХ АСУУЛТУУД, сүүлийн 24 сарын хугацаанд мэргэшүүлэх, ур чадвар олгох сургалтад хамрагдсан талаарх

Асуулт Б01Т<40 эсвэл Асуулт Н01а-д харуулсан 15 ба түүнээс дээш насны бүх гишүүдээс асууна.

Хувийн дугаар	(Нэр) нь сүүлийн 24 сарын хугацаанд мэргэшүүлэх, ур чадвар олгох сургалтад хамрагдсан үү?	(Нэр) нь хаазэ сургалтад хамрагдсан бэ?	Сургалтыг хаанаас зохион байгуулсан бэ?	Сургалтыг ямар байгууллага авуулсан бэ? Нэрийг нь бичнэ үү?	Ямар нэртэй сургалтад хамрагдсан бэ?	Сургалт хэр удаан (хэдэн өдөр) үргэлжилсэн бэ?	Тухайн сургалтын төлбөрийг хэн төлсөн бэ?	Тухайн сургалтад Дугаарсан үү?	Тухайн сургалт хэр үр дүнтэй байсан бэ?	(Нэр)-ийн хамрагдахаа больсон гол шалтгаан юу вэ?	
											Сургалтын харьяагч байгуулсан бэ?
A	U1.18	U1.19a	U1.19b	U1.20	U1.21	U1.22	U1.23	U1.24	U1.25	U1.26	U1.27
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											

КОД	
Сургалт зохион байгуулалт	(Багана U1.20) Ажил олгогч-1, Засгийн газраас хэрэгжүүлсэн төсөл/хөлбөрийн хүрэн-2, Хувийн сургалтын байгууллага-3, Бусад-99, Мэдэхгүй-98
Сургалтын төлбөр	(Багана U1.24) Ажил олгогч-1, Засгийн газар-2, Өөрөө/гэр бүл/хамаатан садан-3, ТББ/Олон улсын байгууллага-4, Төлбөргүй-5, Бусад-99, Мэдэхгүй-98
Сургалтын хэрэгцээ	(Багана U1.26) Сургалт амжилттай хэрэгцээтэй байсан-1, Сургалт хэрэгцээтэй байсан, гэвч одоо болтол ажил хайсаар байна-2, Сургалт хувь хүний хөгжлийн хувьд хэрэгтэй байсан-3, Сургалт амжилттай ур чадварыг суралцахад, надад хэрэгцээтэй байж чаддаггүй-4
Сургалтад хамрагдахаа больсон шалтгаан	(Багана U1.27) Ажилд орсон-1, Сургалтын байршил хэт хол байсан-2, Ямар ч шинэ зүйл сураагүй-3, Ажлын байрны орчин нөхцөл муу-4, Бусад-99

БҮЛЭГ XI: ӨМНӨХ ҮЕИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААРХ АСУУЛТУУД, 6 ба түүнээс дээш сар ажил хайхгүй байсан гол шалтгаан

Асуулт U1.4-т дараалан 6 ба түүнээс дээш сар 9 гэсэн коптой, хөдөлмөр эрхлээгүй байсан эсвэл ажил хайгаагүй гэж харуулсан бүх гишүүдээс асууна.

Хувийн дугаар	(Нэр) нь сүүлийн 2 жилийн хэдэн сард нь ажилгүй байсан бэ?	Тухайн үед ажил хайгаагүй гол шалтгаан нь юу вэ?	
		Доорх кодыг ашиглана уу.	Хэрэв асуулт U1.29a=99 бол шалтгааныг бичих
A	U1.28	U1.29a	U1.29b
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

КОД

Ажил хайгаагүй гол шалтгаан (Багана U1.29)

Өмнөх ажлаас холбоо барихыг хүлээж байсан-1, Улирлаас шалтгаалаад, ажил эхлэхийг нь хүлээж байсан-2, Ажил хайгаад залхсан, оршин суугаа гагарт ажлын байр байхгүй-3, Шаардлагад нийцсэн ур чадваргүй, ажилласан туршлага байхгүй-4, Ажил олгогчдын зүгээс хэтэрхий залуухегшин байна гэж үздэг-5, Өрхийн хэрэгцээний ХАА-н ажилд тусалж байсан-6, Ажил хайх шаардлагагүй, орлогын өөр эх үүсвэртэй-7, Ажил олгогчид эрэгтэй/эмэгтэй хүн ажилд авахыг илүүд үздэг-8, Ажлын орчин нөхцөл зохисгүй/муу (ажлын байрны аюулгүй байдал хангагдаагүй)-9, Ажлын уян хатан зохицуулалтгүй-10, Бусад-99

БҮЛЭГ XII- АЖЛЫН БАЙРНЫ ХҮЛЭЭЛТИЙН ТАЛААРХ АСУУЛТУУД

Дараах асуулыг /) Асуулт (G01T<40 болон G07=1) эсвэл II) Асуулт (H01a, H01b, H10, H11-ын аль нэвэнд нь "Г") гэж хариулсан 15 ба түүнээс дээш насны хүнээс асууна.

Хувийн дугаар	(Нэр) нь хөдөлмөр эрхлэлтийн ямар статусыг итүүд үздэг вэ?	(Нэр) нь таны хувьд хүсч байгаа сарын цагийн хамгийн доод хэмжээ хэд вэ?	(Нэр) нь ямар мэргэжлээр ажиллахыг хүсэж байна вэ? Сонирхож байгаа ажил, үргийн талаар жишээ хэлж өгөхгүй юу?	(Нэр) нь аль салбарт ажиллахыг хүсч байна вэ?	(Нэр) нь бүтэн цагаар ажиллахыг хүсч байна уу эсвэл хагас цагаар ажиллахыг хүсч байна уу? Хагас цагийн ажил нь бүтэн цагийн ажил шиг төстөвтөртэй боловч тэнд ажилласан цагаараа цалинаа бодуулж авах бага цагаар ажиллах боломжтойг олгодог]	Танд гэрээсээ (бүтэн эсвэл хагас цагаар) ажиллах боломжтой байх нь хэр чухал вэ?	Хэрэв таны ур чадвар хоцрогдсоны улмаас ажил олоход хэцүү байгаа бол дахин мэргэжлээр эзэмшмэл болон байна уу?	Хэрэв таны ур чадвар хоцрогдсоны улмаас ажил олоход хэцүү байгаа бол дахин мэргэжлээр эзэмшмэл болон байна уу?	Хэрэв таны ур чадвар хоцрогдсоны улмаас ажил олоход хэцүү байгаа бол дахин мэргэжлээр эзэмшмэл болон байна уу?
	Доорх кодыг ашиглана уу.	Хариултыг бичих	Код _/_/_/_/_/_/_/_	Доорх кодыг ашиглана уу.	Доорх кодыг ашиглана уу.	Маш чухал - 1 Чухал - 2 Чухал бийш - 3	Тийм-1 Магадгүй-2 Үгүй-3	Тийм-1 Магадгүй-2 Үгүй-3	
A	U2.1	U2.3	U2.4	U2.5	U2.6	U2.7	U2.8	U2.9	
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									

КОД

Хөдөлмөр эрхлэлтийн статус (Багана U2.1)	Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажил олгогч - 1, Зах зээлд чиглэсэн өрхийн аж ахуйн нэгжийн ажил олгогч - 2, Амилтан ажиллуулдаггүй аж ахуй нэгж байгууллагын үйл ажиллагаа эрхлэгч - 3, Амилтан ажиллуулдаггүй зах зээлд чиглэсэн өрхийн аж ахуй эрхлэгч - 4, Цалин хөлстэй байнгын ажиллагч - 5, Цалин хөлстэй гондрхой хураацагч, түр ажиллагч - 6, Цалин хөлстэй болжио хураацагч, тохиолдлын ажиллагч - 7, Цалин хөлстэй мөргөшиж буй дадлагчигч, далагдан ажилтан - 8, Гэр бүлийн ажиллагчдад хуви нэмэр үзүүлэгч-9, Гүйцэтгэх гэрээлэгч-10
Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрөл (Багана-U2.2)	Хувийн-1, Төрийн-2, ТТБ/Олон улсын байгууллагад-3, Аль ч салбарт хамаагүй-4
Эрдийн засгийн үйл ажилгааны салбар (Багана U2.5)	Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, ан агнуур-1, Уул уурхай, оюулагч-2, Боловсруулах үйлдвэрлэл-3, Цахилгаан, хий, ус, хөг уагдлын менежмент-4, Барилга-5, Бөөний болон жижигхэн худалдаа-6, Тээвэр ба агуулах байр, хоол хүнсээр үйлдэх үйл ажиллагаа-7, Мэдээлэл, холбоо-8, Санхүү, давтгал, үйл хэрлэх хэрэгний үйл ажиллагаа-9, Төрийн удирдлага, захиргаа, боловсрол, хүний эрүүл мэнд-10, Бүсэд-99, Аль ч салбар байсан болно-11
Ажиллах цаг (Багана U2.6)	Зөвхөн бүтэн цагаар-1, Бага цагаар ажилладаг гэхдээ бүтэн цагийн ажлыг илүүд үзэж байна-2, Зөвхөн хагас цагаар ажилладаг гэхдээ бага цагийн ажлыг илүүд үзэж байна-4, Ямар ч цагаар ажилласан хамаагүй-5

БҮЛЭГ XII: АЖЛЫН БАЙРНЫ ХҮЛЭЭЛТИЙН ТАЛААРХ АСУУЛТУУД

Хувийн дугаар	Асуултыг Н01а, Н01b, Н10, Н11-ын аль нэгэнд нь "1" гэж харуулсан 15 ба түүнээс дээш түүнээс дээш насны гшшүүдээс асууна.		Асуултыг (G01T<40 болон G07=1) гэж харуулсан 15 ба түүнээс дээш насны гшшүүдээс асууна.			
	U2.10a	U2.10b	U2.10c	U2.11a	U2.11b	U2.11c
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

КОД

Ур чадвар (Багана-U2.10; 11)	Харилцааны ур чадвар-1, Цагийн менежмент, ачаалал даах чадвар-2, Багаар ажиллах ур чадвар-3, Санал, шүүмжид бүтээгчээр хандах чадвар-4, Ёс зүйтэй хандах, амжилтад тэмүүлэх чадвар-5
------------------------------	--

БҮЛЭГ XII: АЖЛЫН БАЙРНЫ ХҮЛЭЭЛТИЙН ТАЛААРХ АСУУЛТУУД

Дараах асуултыг j) Асуулт (G01T-40 болон G07=1) эсвэл ii) Асуулт (H01a, H01b, H10, H11-ын аль нэгэнд нь "1") гэж харуулсан 15 ба түүнээс дээш насны гишүүнээс асууна.

Хувийн дугаар	Дараах ажлыг санал болговол та зөвшөөрөх үү?						(Нэр) нь ажлаас хангалттай цалин хөлснөөс гадна юу хүсэж хүлээдэг вэ?									
	Шөнийн цагаар ажиллах шаардлагатай ажлыг танд санал болговол зөвшөөрөх үү?	Цалин сайн биш ч тогтвор суурьшилтай, нийгмийн хамгааллын асуудлыг шийдвэрлэсэн ажлыг танд санал болговол зөвшөөрөх үү?	Цалин сайн боловч таны нийгмийн хамгааллын асуудлыг шийдвэрлээгүй ажлыг танд санал болговол зөвшөөрөх үү?	Оршин суугаа газраас таны хол зайд байрлах ажлыг санал болговол зөвшөөрөх үү? <i>Энэ нь нүүх шаардлагагүйгээр ирж, очих тохиолдлын зай байна.</i>	Тогтмол илүү цагаар ажиллахыг шаарддаг ажлыг танд санал болговол зөвшөөрөх үү?	Хүлээн авах боломжтой ажлын саналыг танд санал болговол одоогийн амьдарч байгаа газраасаа нүүхэд бэлэн үү?	U2.12a	U2.12b	U2.12c	U2.12d	U2.12e	U2.13	U2.14a	U2.14b	U2.14c	
A	Тийм-1 Магадгүй-2 Үгүй-3	Тийм-1 Магадгүй-2 Үгүй-3	Тийм-1 Магадгүй-2 Үгүй-3	Тийм-1 Магадгүй-2 Үгүй-3	Тийм-1 Магадгүй-2 Үгүй-3	Тийм-1 Магадгүй-2 Үгүй-3	U2.12a	U2.12b	U2.12c	U2.12d	U2.12e	U2.13	U2.14a	U2.14b	U2.14c	
1																
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																

КОД

Амьдарч байгаа газраасаа нүүхэд бэлэн эсэх (Багана-U2.13)	Тийм, Улаанбаатар хот болон аймаг дотроо нүүхэд бэлэн-1, Тийм, бусад аймаг болон Улаанбаатар хотруу нүүхэд бэлэн-2, Тийм, гадаад улсруу явахад бэлэн-3, Тийм, хаашаа ч хамаагүй нүүхэд бэлэн-4, Үгүй-5
Цалингаас гадна хүсэж хүлээдэг зүйлс (Багана-U2.14a-U2.14c)	Хувь хүний хувьд хөгжих боломжтой (шинэ зүйл сурч мэдэх) - 1, Аливаа сорилтуудыг хийх боломжтой (ажил уйтгартай байх ёсгүй) - 2, Ажил амьдралын тэнцвэрт байдлыг хангасан нөхцөлтэй - 3, Албан тушаал ахиж боломжтой - 4, Уян хатан ажлын хуваарьтай (ажлын уян хатан цаг, гэрээсээ ажиллах боломжтой) - 5, Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэндийн даатгал төлдөг байх - 6, Цалингаа цаг хугацаанд нь өгдөг байх - 7, Ажил олгогч харилцаа сайтай байх - 8, Эрүүл, аюулгүй ажиллаха сайтай байх - 9, Миний хийсэн ажлыг үнэлдэг байх - 10

БҮЛЭГ XIII: АЖИЛ ОЛЖ ХИЙХ, АЖИЛ ХАЙХАД ТУЛГАРЧ БҮЙ БЭРХШЭЭЛҮҮД

Дараах асуултыг 1) Асуулт (G01T<40 болон G07=1) эсвэл 2) Асуулт (H01a, H01b, H10, H11-ын аль нэгэнд нь "1") гэж харуулсан 15 ба түүнээс дээш насны гишүүнээс асууна.

Хувийн дугаар	Танд ажил олж хийхэд тулгарч буй гурван гол саад, бэрхшээл юу вэ?			Танд тулгарч буй бэрхшээлийг даван туулж ажилтай болоход хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагаас ямар үйлчилгээ үзүүлэх хэрэгтэй вэ?		
	U3.1a	U3.1b	U3.1c	U3.2a	U3.2b	U3.2c
A	Доорх кодыг ашиглана уу.					
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Код

Саад бэрхшээл (Багана U3.1a-U3.1c)	Монголд ажлын байр хүрэлцэхгүй байна - 1, Миний амьдардаг газар хангалттай ажлын байр байхгүй байна [байрлал тохиромжтой биш] - 2, Ажил хийх боломжтой ч надад шаардлагатай ур чадвар байхгүй - 3, Хэт залуу/Хэтэрхий хөгшин гэсэн шалгуурыг ажил олгогчийн зүгээс тавьдаг - 4, Сургалтын хөтөлбөр хангалтгүй байна - 5, Хангалттай сургалтын хөтөлбөр санал болгодоггүй - 6, Ахмад настан, бага насны хүүхдийг асрах өдөр өнжүүлэх, ясли, цэцэрлэг байхгүй эсвэл хэтэрхий үнэтэй байдаг учир тэднийг/эр бүлийн гишүүдийг асрах шаардлагатай - 7, Ахмад настан болон хүүхдээ өдөр өнжүүлэх, ясли, цэцэрлэгт өгөлгүй өөрөө тэднийг/эр бүлийн гишүүдээ асрах шаардлагатай - 8, Өвчтэй/хөгжлийн бэрхшээлтэй - 9, Ажил олгогчид туршлагатай ажилчдыг ажилд авахыг илүүд үздэг - 10, Ажил олгогчид эрэгтэйчүүдийг/эмэгтэйчүүдийг ажилд авахыг илүүд үздэг - 11, Ажлын орчин нөхцөл тохиромжгүй, муу - 12, Ажил хийх хувийн сүлжээ / холболтгүй байх - 13, Уян хатан бус ажлын зохион байгуулалт (тогтмол ажлын байрны болон / эсвэл цагийн тоо) - 14, Бусад - 99
Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын үйлчилгээ (Багана U3.2a-U3.2c)	Ур чадварын үнэлгээ (ажил хайгчийн ур чадвар, давуу талыг тодорхойлох)-1, Хувь хүний ажил мэргэжлийн зөвлөгөө-2, Зөвлөх/зааварлах (зөвлөх = хуваалцах/үлгэр дуриалал болох)-3, Хүссэн ажил хайж олох, хадгалахад чиглэсэн ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олох / төлөвлөгөө гаргах-4, Ажил хайгчдыг ажлын ярилцлагад бэлтгэх-5, Ажил мэргэжлийн өдөр / нээлттэй өдөр / ажлын байрны өдөрлөг худалдаа зохион байгуулах-6, Ажилд орсон хойно ч гэсэн байнгын дэмжлэгийг санал болгох (шаардлагатай үед нэмэлт зөвлөгөө өгдөг байх, ажлын байраа хадгалахад шаардлагатай зөвлөгөөг өгөх)-7, Ахлах сургуулийн сурагч / төгсөгчдөд хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх мэдээллийг өгөх-8

БҮЛЭГ XIV: БУСАД СЭДЭВ

Асуулт G01T<40 эсвэл Асуулт H01a-д харуулсан 25-54 нэсны гишүүнээс асууна.

Сургалт: Хамрагдахыг хүсч байгаа сургалтуудын талаар		Орчин үеийн технологийн хэрэглээ											
		Сүүлийн 4 долоо хоногт та дараах үйлдлүүдийг аль нэгийг компьютер / вэр утас ашиглан хийсэн үү?											
Хувийн дугаар	Танд эдгээр сургалтын төрлүүдээс аль нь хамгийн их хэрэгцээтэй байна вэ? Хэрэв код 6 эсвэл 98=> U5.1 1,2,3,4 => U4.3	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үр чадварыг дэмжих сургалтуудаас танд аль нь хэрэгцээтэй байна вэ? Хэрэв код 1,2,3,4 => U4.3	Та уг тусгай гэж үзсэн сургалтад хамрагдах гэвэл сургалтын төлбөрөө өөрөө төлөхөд бэлэн байна уу?	Танд гар утас бий юу?	Таны гар утас ухаалаг гар утас уу? (интернетэд холбогдох боломжтой эсэх)	Танай өрхөд та хэрэглэж болох ухаалаг утастай хүн бий юу?	(Нэр) нь компьютер хэрэглэж чадах уу?	Интернетээс хайлт хийх, цахим шуудан бичих	Суралцах, сурах	Урлаг соёл, олон нийтийн үйл ажиллагаа сулжээний үйл ажиллагаа (кино, бичлэг үзэх)	Эдийн засгийн үйл ажиллагаа (интернет банк, онлайн дэлгүүр)	Өөрийн анкетыг ажил хайх сайтуудад байршуулах (bizneswork.lpp Г.М), онлайн ажилнаар ажлын байр хайх	Гадаадад ажиллахаар онлайн ажилнаар бүртгүүлэх
A	U4.1	U4.2	U4.3	U5.1	U5.2	U5.3	U5.4	U5.5a	U5.5b	U5.5c	U5.5d	U5.5e	U5.5f
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													

КОД

Сургалтын төрөл (Багана U4.1)	Чадмж эзэмшүүлэх сургалт (харилцааны үр чадвар, цагийн менежмент, ачаалаг давах чадвар, багаар ажиллах үр чадвар г.м) -1, Мэргэжил эзэмшүүлэх сургалт (өмнө нь эзэмшсэн үндсэн мэргэжлээс гадна дахин шинээр мэргэжил эзэмших)-2, Мэргэжүүлэх, мэргэжлийн үр чадвараа дээшлүүлэх сургалт (эзэмшсэн мэргэжлийнхээ хүрээнд, мэргэжлтийг холбоотой мэдлэг, ойлголтоо багатгах, эсвэл илүү нарийвчилсан байдлаар мэргэжлийнхээ хүрээнд чадавхиж)-3, Ажлын байртай холбоотой дадлага, дагалдан бүхий үйлдвэр дээрх сургалт (мэргэжлийн хувьд дадлага, туршлага, үр чадвар эзэмшиж зорилгоор эдийн үйл ажиллагаанд оролцож байгаа дагалдан ажилтан, мэргэшиж буй дадлагажигч ажилтны үйл ажиллагаа) -4, Хөдөлмөр эрхлэлтийн үр чадварыг дэмжих сургалт(хөдөлмөр эрхлэх үйл явцад туслах нэмэлт чадавхыг хөгжүүлэх сургалтууд: Компьютерын, Гадаад хэлний гэх мэт) -5, Сургалт хэрэглүү -6, Мэдэхгүй -98
Сургалтын төлбөр (Багана U4.2)	Зөвөлн үр чадвар олгох сургалт-1, Компьютерын чадвар олгох сургалт-2, Ажлын ярилцлагад бэлтгэх сургалт-3, Бизнес эрхлэх сургалт-4, Гадаад хэлний сургалт-5, Бусад-99

БҮЛЭГ ХИВ: БУСАД СЭДЭВ

Хүвийн дугаар	Асуулт G01T<40 эсвэл Асуулт H01a-3 хариулсан 15-34 насны гишүүнээс асууна.				Асуулт G01T<40 эсвэл Асуулт H01a-д хариулсан 15 ба түүнээс дээш насны гишүүнээс асууна.						
	Тэр үед танай гэрийн орлогыг хэн голчлон бүрдүүлдэг байсан бэ?	Таны аав гол орлого олдог хүн байхад таны эзж ихэвчлэн буюу цагаар ажилладаг байсан уу?	Таны санаж байгаагаар хамгийн гол орлого олдог байсан хүний боловсролын түвшин юу вэ?	Таны бага насанд танд хамгийн их нөлөөлдөг зөвлөдөг хүн хэн байсан бэ?	Таны санаж байгаагаар танд хамгийн их нөлөөлдөг зөвлөдөг хүний боловсролын түвшин ямар байсан бэ?	Сүүлийн 12 сарын өрхийн амьжиргаанд давах үйл ажиллагаанаас аль нь ХАМГИЙН ИХ Дэмжлэг болсон бэ?	Сүүлийн 12 сарын өрхийн амьжиргаанд давах үйл ажиллагаанаас аль нь ХАМГИЙН ИХ Дэмжлэг болсон бэ?	Сүүлийн 12 сарын өрхийн амьжиргаанд давах үйл ажиллагаанаас аль нь ХАМГИЙН ИХ Дэмжлэг болсон бэ?			
A	U6.1	U6.2a	U6.3	U6.4	U6.5	U7.1a	U7.1b	U7.1c	U7.2a	U7.2b	U7.2c
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											

14 настай байхад хамт амьдрагч	КОД	
	Эцэг эхийн аль нэг нь эсвэл хоёулаа (өргөмөл эцэг эх)-1, Гэр бүлийн бусад гишүүдтэйгээ хамт амьдарч байсан (эмээ, өвөө, нагац эгч, ах, эгч, дүү)-2, Гэр бүлийнхэнтэйгээ байгаагүй (асрамжийн газар, нэвч нөхөд, хүүхдүүд гэх мэт)-3	Эцэг эхийн аль нэг нь эсвэл хоёулаа (өргөмөл эцэг эх)-1, Гэр бүлийн бусад гишүүдтэйгээ хамт амьдарч байсан (эмээ, өвөө, нагац эгч, ах, эгч, дүү)-2, Гэр бүлийнхэнтэйгээ байгаагүй (асрамжийн газар, нэвч нөхөд, хүүхдүүд гэх мэт)-3
(Багана U6.1)	Ээж-1, Аав-2, Эмээ-3, Өвөө-4, Үндсэн орлого хамтарч олдог байсан-5, Гэр бүл / өрхийн бусад гишүүн-6, Хэн ч орлого олдоггүй байсан-7, Мэдэхгүй-98	Ээж-1, Аав-2, Эмээ-3, Өвөө-4, Үндсэн орлого хамтарч олдог байсан-5, Гэр бүл / өрхийн бусад гишүүн-6, Хэн ч орлого олдоггүй байсан-7, Мэдэхгүй-98
(Багана U6.2)	Боловсролгүй - 1, Бага - 2, Суурь - 3, Бүрэн дунд - 4, Техникийн болон мэргэжлийн - 5, Тусгай мэргэжлийн дунд - 6, Дипломын дээд - 7, Бакалаврын дээд - 8, Магистр - 9, Доктор - 10, Мэдэхгүй-98	Боловсролгүй - 1, Бага - 2, Суурь - 3, Бүрэн дунд - 4, Техникийн болон мэргэжлийн - 5, Тусгай мэргэжлийн дунд - 6, Дипломын дээд - 7, Бакалаврын дээд - 8, Магистр - 9, Доктор - 10, Мэдэхгүй-98
(Багана U6.3, U6.5)	Гол орлого олдог хүн-1, Ээж, аав-2, Эмээ/Өвөө-3, Нагац, авга-4, Ах, дүү-5, Өөр хэн нэгэн-6	Гол орлого олдог хүн-1, Ээж, аав-2, Эмээ/Өвөө-3, Нагац, авга-4, Ах, дүү-5, Өөр хэн нэгэн-6
(Багана U6.4)	Өрхийн фермийн ах ахуй, загас агнуураас олсон орлого-1, Өрхийн биенсээс олсон орлого (фермийн аж ахуй, загас агнуурын үйл ажиллагааг оруулахгүй)-2, Цалинтай ажлаас олсон орлого (гэр бүлийн гишүүн эсвэл өөрөө ажиллаж буй)-3, Тариалан эрхлэх, мал өсгөх, загаслаг зэргээс өрхийн үйлдвэрлэсэн хүнсний бүтээгдэхүүн-4, Гадаадаас мөнгөн шилжүүлэг авсан-5, Монголд амьдарч байгаа гэр бүл, хамаатан садангаас авсан дэмжлэг тусалцаа-6, Үл хөдлөх хөрөнгө оруулалт эсвэл хадгалмажаас олсон орлого-7, Хувийн болон улсын тэтгэврийн орлого-8, Нийгмийн халамжаас олгодог мөнгөн тэтгэмж, тэтгэлэг-9, Олон улсын хүмүүнлэгийн байгууллагын тусалцаа-10, Бусад-99	Өрхийн фермийн ах ахуй, загас агнуураас олсон орлого-1, Өрхийн биенсээс олсон орлого (фермийн аж ахуй, загас агнуурын үйл ажиллагааг оруулахгүй)-2, Цалинтай ажлаас олсон орлого (гэр бүлийн гишүүн эсвэл өөрөө ажиллаж буй)-3, Тариалан эрхлэх, мал өсгөх, загаслаг зэргээс өрхийн үйлдвэрлэсэн хүнсний бүтээгдэхүүн-4, Гадаадаас мөнгөн шилжүүлэг авсан-5, Монголд амьдарч байгаа гэр бүл, хамаатан садангаас авсан дэмжлэг тусалцаа-6, Үл хөдлөх хөрөнгө оруулалт эсвэл хадгалмажаас олсон орлого-7, Хувийн болон улсын тэтгэврийн орлого-8, Нийгмийн халамжаас олгодог мөнгөн тэтгэмж, тэтгэлэг-9, Олон улсын хүмүүнлэгийн байгууллагын тусалцаа-10, Бусад-99

БҮЛЭГ XI: ӨМНӨХ ҮЕИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААРХ АСУУЛТУУД, СҮҮЛИЙН 24 САРЫН ХУГАЦААНД ХИЙСЭН ЦАЛИНТАЙ АЖИЛ БОЛОН ХУВИЙН БИЗНЕСИЙН ТАЛААРХ

Дараах S1.5-S1.17 асуулгыг зөвхөн асуулт U1.4 = 1, 2, 3, 4, 5, 6 гэж харуулсан гишүүдээс өнгөрсөн 2 жилийн хугацаанд сольсон хэмийн сүүлийн 3 ажлын 2 дах ажлын талаар асууна.

Хувийн дугаар	Одоо (Нэр)ний хийж байсан сүүлээсээ 2 дах ажлын талаар асууна. Тухайн ажлын байрандаа ямар үндсэн үүрэг гүйцэтгэн ажиллаж байсан бэ?		(Нэр) нь тухайн ажиллаж байсан байгууллага/ бизнесийн үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлийг хэлнэ үү?		(Нэр) нь энэ хувийн бизнес / цалин хөлстэй ажилдаа 7 хоногт дунджаар хэдэн цаг ажилладаг байсан бэ?	(Нэр) нь ихэвчлэн хаана байрлаж ажилладаг байсан бэ?	(Нэр) нь тухайн хугацаандаа сулжээний бизнес, онылай худалдаа гэх мэт ажлыг давхар эрхэлж байсан үү?	(Нэр)- ийн ажилладаг бизнес/аж ахуйн нэгж байгууллагын харууллагын хэлбэр юу вэ?
	Үндсэн үүрэг	Код _ _ _ _ _	Үндсэн үйл ажиллагаа	Код _ _ _ _ _	S1.6a	S1.7	S1.8	Тийм-1 Үгүй-2
A	S1.5	S1.5a	S1.6	S1.6a	S1.7	S1.8	S1.9	S1.10
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								

КОД

Ажлын газар	(Багана S1.8)	Тогтмол ажлын байр (үйлдвэр, оффис, дэлгүүр г.м) - 1, Хөдөлгөөнт / тогтмол бус ажлын байр(гажис, малын бэлчээр гэх мэт) - 2, Зах дээр - 3, Өөрийн гэрт - 4, Бусад - 99
Байгууллагын харууллагын хэлбэр	(Багана S1.10)	Төрийн өмчит аж ахуйн оролцоотой үйлдвэрийн газар - 1, Орон нутгийн өмчит аж ахуйн оролцоотой үйлдвэрийн газар - 2, Төсөвт байгууллага - 3, Төрийн бус байгууллага (сүм, хийд) - 4, ОУ-ын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн газар - 5, Хувийн аж ахуйн нэгж байгууллага - 6, Хувийн бизнес буюу хувь хүн (ферм болон ХХК биш) - 7, Өрхийн аж ахуй - 8, Мэдэхгүй-98

БҮЛЭГ XI: ӨМНӨХ ҮЕИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААРХ АСУУЛТУУД, сүүлийн 24 сарын хугацаанд хийсэн цалинтай ажил болон хувийн бизнесийн талаарх

Дараах S1.5-S1.17 асуултыг зөвхөн асуулт U1.4 = 1, 2, 3, 4, 5, 6 гэж харуулсан ашигшүүдээс өнгөрсөн 2 жилийн хугацаанд сольсон хамгийн сүүлийн 3 ажлын 2 дах ажлын талаар асууна.

Хувийн дүгнэвэр	Цалин, хөлстэй ажиллаач буюу асуулт S1.11=1 гэж харуулсан өрхийн гишүүнээс асууна.		Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч буюу асуулт S1.11=2 гэж харуулсан өрхийн гишүүнээс асууна.						
	(Нэр) нь энэ ажлаасаа хэзээ гарсан бэ?	(Нэр) нь энэ ажил эсвэл бизнесийг эрхлэхэд бэлтгэн гол шалтгаан юу байсан бэ?	Хэрэв хувийн эсвэл гэр бүлийн шалтгаантай бол ямар шалтгаан байсан бэ?	Хэрэв цалин хөлсөнд сэтгэл хангалуун бус байсан бол шалтгаан нь юу байсан бэ?	(Нэр) нь тухайн бизнесийг хэр удаан эрхэлсэн бэ?	(Нэр)-ний хувийн бизнес амжилтгүй болсон гол шалтгаан юу бэ?	(Нэр) нь хувийн бизнес эрхлэхээс өмнө бизнес эрхлэх чадвар олгох сургалтад хамрагдсан уу?	Хэрэв (Нэр) нь хувийн бизнес дахин эхлүүлэх сонирхолтой байгаа бол энэ бизнес амжилтад хүргэхэд юу чухал гэж бодож байна вэ?	
Цалин, хөлстэй ажиллагч - 1	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч - 2 => S1.14	Хэрэв код 1=>S1.13b 4=>S1.13c Бусад бүх код=>U1.18	Дээрх кодыг ашиглана уу.	Дээрх кодыг ашиглана уу.	Дээрх кодыг ашиглана уу.	Дээрх кодыг ашиглана уу.	Тийм, маш хэрэгцээтэй байсан-1 Тийм, гэхдээ хэрэгцээгүй байсан-2 Үгүй-3	Дээрх кодыг ашиглана уу.	
S1.11	S1.12a	S1.12b	S1.13a	S1.13b	S1.13c	S1.14	S1.15	S1.16	S1.17
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									

КОД

Ажил эсвэл бизнесээ эрхлэхээ больсон шалтгаан (Багана S1.13a)	Хувийн / гэр бүлийн шалтгаан-1, Ажлаасаа халагдсан-2, Тэр зурвч ажил байсан-3, Цалин хөлсөнд сэтгэл хангалуун бус байсан-4, Эзэмшсэн мэргэжлээрээ ажиллаагүй-5, Цэргийн алба хаахаар болсон-6, Шилжин суурьшихаар болсон-7, Өвчин / хэлжлийн бэрхшээл-8, Тэгээрт гарсан-9, Сурахаар болсон-10, Ажил гүр зогсон-11, Байгууллага татан буугдсан-12, Тухайн ажлын байр байхгүй болсон-13, Ажлын орчин нөхцөл муу / аюулгүй байдал хангалдаагүй-14, Байгалийн гамшгийн улмаас мал аж ахуйгаа алдсан-15, Илүү дээр ажил олсон-16, Гадаадаас мөнгөн шилжүүлэг авсан-17, Бусад-99
Хувийн/гэр бүлийн шалтгаан (Багана S1.13b)	Жирэмсний амралт болон амарсаны чөлөө-1, Сургуулийн насны хүүхдээ асрах, халамжлах-2, Ахмад настан эсвэл гэр бүлийн бусад гишүүдийг асарч, халамжлах-3, Бусад-99
Цалин хөлсөнд сэтгэл хангалуун бус байдаг шалтгаан (Багана S1.13c)	Цалингаа цаг хугацаандаа олгодоггүй-1, Тохиролсон цалингаа өргөдөггүй-2, Цалингаа бараа, бүтээгдэхүүнээр (хэсэгчилэн) олгодог-3, Маш бага цалинтай-4, Бусад-99
Хувийн бизнес эрхэлсэн хугацаа (Багана S1.14)	3 сараас бага хугацаанд-1, 3-6 сар-2, 6-12 сар-3, 1 жилээс дээш-4
Амжилтгүй болсон шалтгаан (Багана S1.15)	Санхүүгийн хувьд хангалттай чадмажгүй байсан-1, Хэт их хүнд суртал-2, Уйлчлүүлэгчдийн тоо хэт цөөн байсан-3, Зах зээлийн уялдаа холбоо хангалтгүй /жишээ нь: зах зээл бага, хэрэглэгчид бага байх гэх мэт саадудыг ойлгоно/-4, Бизнес эрхлэх үеийн зөвлөгөө, тусламж-2, Технийн суртал-3, Бизнес эрхлэх үеийн зөвлөгөө, тусламж-2, Тухайн үйлдвэр, тусламж-4, Огт сонирхолгүй байна-5, Бусад-99
Бизнес амжилт хүрэх шалтгаан (Багана S1.17)	Санхүүгийн хүртээмж сайн байх-1, Бизнес эрхлэх үеийн зөвлөгөө, тусламж-2, Технийн суртал-3, Бизнес эрхлэх үеийн зөвлөгөө, тусламж-2, Тухайн үйлдвэр, тусламж-4, Огт сонирхолгүй байна-5, Бусад-99

БҮЛЭГ XI: ӨМНӨХ ҮЕИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААРХ АСУУЛТУУД, сүүлийн 24 сарын хугацаанд хийсэн цалинтай ажил болон хувийн бизнесийн талаарх

Дараах Т1.5-Т1.17 асуултыг зөвхөн асуулт У1.4 = 1, 2, 3, 4, 5, 6 гэж харуулсан гишүүдээс өнгөрсөн 2 жилийн хугацаанд сольсон хамгийн сүүлийн 3 ажлын 3 дах ажлын талаар асууна.

Хувийн дугаар	Одоо (Нэр)-ний хийж байсан сүүлээсээ 3 дах ажлын талаар асууна. Тухайн ажлын байрандаа ямар үндсэн үүрэг гүйцэтгэн ажиллаж байсан бэ?		(Нэр) нь тухайн ажиллаж байсан байгууллага/бизнесийн үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлийг хэлнэ үү?		(Нэр) нь энэ хувийн бизнес / цалин хөлстэй ажилдаа 7 хоногт дунджаар хэдэн цаг ажилладаг байсан бэ?		(Нэр) нь ихэвчлэн хаана байрлаж ажилладаг байсан бэ?		(Нэр) нь тухайн хугацаандаа сүлжээний бизнес, онлайн худалдаа гэх мэт амьлг давхар эрхэлж байсан уу?		(Нэр)- ийн ажилладаг бизнес/аж ахуйн нэгж байгууллагын харууллагын хэлбэр юу вэ?	
	Үндсэн үүрэг	Код ____	Үндсэн үйл ажиллагаа	Код ____	Т1.5a	Т1.6a	Т1.7	Т1.8	Тийм-1 Үгүй-2	Т1.9	Т1.10	Доорх кодыг ашиглана уу.
A	Т1.5	Т1.5a	Т1.6	Т1.6a	Т1.7	Т1.8	Т1.9	Т1.10	Т1.9	Т1.10	Т1.10	Т1.10
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												

КОД

Ажлын газар (Багана Т1.8)	Тогтмол ажлын байр (үйлдвэр, оффис, дэлгүүр г.м) - 1, Хөдөлгөөнт / тогтмол бус ажлын байр(такси, малын бэлмээр гэх мэт) - 2, Зах дээр - 3, Өөрийн гэрт - 4, Бусад- 99
Байгууллагын харууллагын хэлбэр (Багана Т1.10)	Төрийн өмчит аж ахуйн оролцоотой үйлдвэрийн газар - 1, Орон нутгийн өмчит аж ахуйн оролцоотой үйлдвэрийн газар - 2, Төсөвт байгууллага - 3, Төрийн бус байгууллага (сум, хийд) - 4, ОУ-ын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн газар - 5, Хувийн аж ахуйн нэгж байгууллага - 6, Хувийн бизнес буюу хувь хүн (ферм болон ХХК блш) - 7, Өрхийн аж ахуй - 8, Мэдэгдүй-98

БҮЛЭГ XI: ӨМНӨХ ҮЕЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААРХ АСУУЛТУУД, сүүлийн 24 сарын хугацаанд хийсэн цалинтай ажил болон хувийн бизнесийн талаарх

Дараах Т1.5-Т1.17 асуултыг зөвхөн асуулт УН1.4 = 1, 2, 3, 4, 5, 6 гэж харуулсан ашигшүүдээ өнөөрсөн 2 жилийн хугацаанд хамгийн сүүлийн 3 ажлын 3 дэх ажлын талаар асууна.

Хувийн дугаар	(Нэр)-ний тухайн ажлынхны нөхцөл байдлыг тодорхойлно уу?	Цалин, хөлстэй ажиллагч буюу асуулт Т1.11-1 гэж харуулсан өрхийн гишүүнээс асууна.		Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч буюу асуулт Т1.11=2 гэж харуулсан өрхийн гишүүнээс асууна.					
		(Нэр)-нь энэ ажлаасаа хэзээ гарсан бэ?	(Нэр) нь энэ ажил эсвэл бизнесийг эрхлэхэд болсон гол шалтгаан юу байсан бэ?	Хэрэв хувийн эсвэл гэр бүлийн шалтгаантай бол ямар шалтгаан байсан бэ?	Хэрэв цалин хөлсөнд сэтгэл хангалуун бус байсан бол шалтгаан нь юу байсан бэ?	(Нэр) нь тухайн бизнесийг хэр удаан эрхэлсэн бэ?	(Нэр)-ний хувийн бизнес амжилтгүй болсон гол шалтгаан юу бэ?	(Нэр) нь хувийн бизнес эрхлэхэд өмнө бизнес эрхлэх чадвар олгох сургалтад хамрагдсан уу?	Хэрэв (Нэр) нь хувийн бизнес эсвэл дахин эхлүүлэх сонирхолтой байгаа бол энэ бизнес амжилтад хүрэхэд юу чухал гэж бодож байна вэ?
A	T1.11	T1.12a	T1.13a	T1.13b	T1.13c	T1.14	T1.15	T1.16	T1.17
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									

КОД

Ажил эсвэл бизнесээ эрхлэхэд болсон шалтгаан (Багана Т1.13а)	Хувийн / гэр бүлийн шалтгаан-1, Ажлаасаа халагдсан-2, Түр зурвэл ажил байсан-3, Цалин хөлсөнд сэтгэл хангалуун бус байсан-4, Эзэмшсэн мэргэжлээрээ ажиллаагүй-5, Цэргийн алба хаахаар болсон-6, Шилжин суурьшихаар болсон-7, Өвчин / хөгжлийн бэрхшээл-8, Тэтгэвэрт гарсан-9, Сурахаар болсон-10, Ажил түр огтсон-11, Байгууллага татан буугдсан-12, Тухайн ажлын байр байхгүй болсон-13, Ажлын орчин нөхцөл муу / аюулгүй байдал хангалдаагүй-14, Байгалийн гамшигн улмаас илал аж ахуйгаа алдсан-15, Илүү дээр ажил олсон-16, Гадаадаас мөнгөн шилжүүлэг авсан-17, Бусад-99
Хувийн/гэр бүлийн шалтгаан (Багана Т1.13б)	Жирэмсний амралт болон амаржсаны чөлөө-1, Сургуулийн насны хүүхдээ асрах халамжлах-2, Амьд настан эсвэл гэр бүлийн бусад гишүүдийг асарч, халамжлах-3, Бусад-99
Цалин хөлсөнд сэтгэл хангалуун бус байдаг шалтгаан (Багана Т1.13с)	Цалингаа цаг хугацаандаа олгодоггүй-1, Тохиролцсон цалингаа өгдөггүй-2, Цалингаа бараа, бүтээгдэхүүнээр (хэсэгчилэн) олгодог-3, Маш бага цалинтай-4, Бусад-99
Хувийн бизнес эрхэлсэн хугацаа (Багана Т1.14)	3 сараас бага хугацаанд-1, 3-6 сар-2, 6-12 сар-3, 1 жилээс дээш-4
Амжилтгүй болсон шалтгаан (Багана Т1.15)	Санхүүгийн хурьд хангалттай чадамжгүй байсан-1, Хэт их хүнд суртал-2, Үйлчлүүлэгчдийн тоо хэт цөөн байсан-3, Зөв зээлийн уялдаа холбоо хангалтгүй /жишээ нь: зах зээл бага, хэрэглэгчид бага байх гэх мэт саадудыг ойлгох-4, Бизнес эрхлэх үр чадвар дутмаг, хязгаарлагдмал-5, Бусад-99
Бизнес амжилт хүрэх шалтгаан (Багана Т1.17)	Санхүүгийн хүртээмж сайн байх-1, Бизнес эхлэх үеийн зөвлөгөө, туслалж-2, Техникийн сургалт-3, Бизнес эрхлэх үр чадварын талаар оруулах (бүтэцлэг байдал, инноваци)-4, Огт сонирхолгүй байна-5, Бусад-99