



МОНГОЛ УЛСЫН  
ЗАСГИЙН ГАЗАР

НИЙГМИЙН ХАМГААЛАЛ,  
ХӨДӨЛМӨРИЙН ЯАМ

НИЙГМИЙН ХАМГААЛАЛ,  
ХӨДӨЛМӨРИЙН ЯАМ



ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН  
БАЙГУУЛЛАГА



БНСУ-ЫН ЗАСГИЙН ГАЗРЫН  
ТҮНШЛЭЛИЙН ХӨТӨЛБӨР

# ЦАЛИН ХӨЛСНИЙ БҮТЦИЙН ТУРШИЛТЫН СУДАЛГААНЫ БОДЛОГЫН ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ТАЙЛАН-2011

УЛААНБААТАР ХОТ  
2011

Зохиогчийн эрх © Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам 2011

---

Энэхүү бодлогын шинжилгээний тайланг ОУХБ болон БНСУ-ын Засгийн газрын Түншлэлийн хөтөлбөрийн санхүү, техникийн дэмжлэгтэйгээр Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамнаас эрхлэн гаргав.

Хаяг:  
Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам  
Засгийн газрын II байр  
Нэгдсэн үндэсний гудамж-5  
Улаанбаатар  
Монгол Улс  
Цахим шуудан: mswl@mongolnet.mn  
Факс: 976-11-328634

**АГУУЛГА**

Товчилсон үгийн жагсаалт

**НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ТАНИЛЦУУЛГА 7**

1.1 Оршил	8
1.2 Бодлогын шинжилгээний зорилго, ач холбогдол	8
1.3 Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ: Ойлголт ба тодорхойлолт	9
1.4 Макро эдийн засгийн үндсэн үзүүлэлтүүд ба хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ	9
1.5 Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль тогтоомж, олон улсын хөдөлмөрийн стандартууд	13
1.6 Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн шинэчлэл	15

**ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ 17**

2.1 Судалгааны хамрах хүрээ	18
2.2 Судалгааны зохион байгуулалт	18
2.3 Асуулга, заавар	18
2.4 Мэдээлэл цуглуулалт, боловсруулалт	18

**ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. МОНГОЛ УЛС ДАХЬ ЦАЛИН ХӨЛСНИЙ ЧИГ ХАНДЛАГА 19**

3.1 Дундаж цалин	20
3.2 Цалингийн бүтэц	21
3.3 Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр болон түүнээс доогуур үндсэн цалин авсан ажиллагчид	25
3.4 Ажлын цагийн үзүүлэлтүүд	30

**ДӨРӨВ ДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ХӨДӨЛМӨРИЙН ХӨЛСНИЙ ДООД ХЭМЖЭЭГ НЭМЭГДҮҮЛЭХ ХУВИЛБАРУУД, ЭДИЙН ЗАСАГ, ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛД ҮЗҮҮЛЭХ НӨЛӨӨ 35**

4.1. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэмэгдүүлэх хувилбар	36
4.2 Эдийн засаг, хөдөлмөрийн зах зээлд ХХДХ-г нэмэгдүүлэх хувилбаруудын үзүүлэх нөлөө	37

**ТАВДУГААР БҮЛЭГ. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ 39**

5.1. Дүгнэлт	40
5.2. Зөвлөмж	42
Хавсралт 1-Регрессийн шинжилгээний хүснэгт	
Хавсралт 2-ХХДХ ба Эдийн засгийн үзүүлэлтүүд	
Хавсралт 3- Үндсэн цалингийн тархалтын үзүүлэлтүүд	
Хавсралт 4-Ажлын цагийн үзүүлэлтүүд	

## ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

НХХЯ- Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам

ҮСХ- Үндэсний статистикийн хороо

ОУХБ - Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага

ЦХБТС - Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгаа

ХХДХ-Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ

ХНЗГТҮХ-Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо

ЗБН - Зарим гишүүд нь бүрэн хариуцлагатай нөхөрлөл

БНН - Бүх гишүүд нь бүрэн хариуцлагатай нөхөрлөл

ҮЭ - Үйлдвэрчний эвлэл

## ӨМНӨХ ҮГ

Цалин хөлсний бодлого нь аливаа орны эдийн засаг, нийгмийн бодлогын салшгүй нэг хэсэг байж, улс орны хөгжлийн нэгэн чухал үзүүлэлт болж байдгаараа онцлогтой. Цалин хөлсний эдийн засаг, нийгэмд гүйцэтгэх үүргийг төгөлдөршүүлж, ажил олгогч, ажилтны сэтгэл ханамжийг хангах тогтолцоог бүрдүүлэхэд энэхүү хоёр талын хүчин чармайлт, харилцан зөвшилцөл чухал юм. Төрөөс энэхүү зөвшилцлийн эрх зүйн орчныг бүрдүүлж, гэрээ, хэлэлцээрийн зарчмаар цалин хөлсийг тогтоох тогтолцоог бий болгоход дэмжлэг үзүүлэх, ажил олгогч, ажиллагчдын эрх ашгийг тэнцүү хамгаалах, тэдгээрийг үнэн бодиттой статистик мэдээллээр хангах үүргийг хүлээдэг билээ.

Монгол Улсад цалин хөлсний талаарх статистик судалгааг 2000 оноос эхлэн явуулж, дундаж цалингийн салбар, мэргэжлийн болон хүйсийн ангиллаар гаргаж эхэлсэн боловч энэ нь эдийн засгийн өсөлт, хөгжлийн явцад бий болж байгаа хэрэгцээг бүрэн хангаж чадахгүй байна. Тухайлбал, салбар, мэргэжлийн болон хүйсийн ангиллаар гарч байгаа дундаж цалингийн мэдээллээс үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшууллын талаарх мэдээллийг гаргаж чадахгүйгээс гадна ажлын цагийн үзүүлэлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, ажиллагчдын насны бүлэг, тухайн салбар дахь цалингийн ялгаа, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр болон түүнээс бага цалин авч байгаа ажиллагчдын мэдээлэл гарахгүй байгаа нь цалин хөлсний тогтолцоог боловсронгуй болгоход бэрхшээл бий болгож байна.

Иймээс Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамнаас Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Үндэсний статистикийн хороотой хамтран 2009-2010 онд олон улсын жишигт нийцсэн “Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгаа”-г явуулсан юм. Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгааны үр дүн, мэдээлэл нь улсын хэмжээнд болон аж ахуйн нэгжийн түвшинд цалин хөлсний бодлогыг боловсронгуй болгох, цалингийн тогтолцоог сайжруулах боломжийг олгож та бидэнд байна. Энэхүү судалгааны үр дүнгийн тайланг ҮСХ-ноос 2010 онд гаргасан бөгөөд уг судалгааны үр дүнд үндэслэн цалин хөлсний түвшин, бүтцэд хүчин зүйлсийн үзүүлж буй нөлөө, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр болон түүнээс бага цалин авч байгаа шалтгаан зэргийг тодорхойлж, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний өсөлт эдийн засаг, хөдөлмөрийн зах зээлд үзүүлэх нөлөөллийг тооцох зорилгоор “Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгааны бодлогын шинжилгээний тайлан”-г НХХЯ, МУИС, ҮСХ-ны төлөөлөл хамтран боловсруулсныг Та бүхэнд толилуулж байна.

НИЙГМИЙН ХАМГААЛАЛ,  
ХӨДӨЛМӨРИЙН САЙД



Т.ГАНДИ



# БҮЛЭГ 1

---

## ТАНИЛЦУУЛГА

## 1.1 Оршил

Монгол Улс дахь цалин хөлсний статистик мэдээллийг боловсронгуй болгох, гарсан мэдээлэлд үндэслэн бодлогын шинжилгээ хийж цалингийн талаар төрөөс баримтлах бодлогыг боловсронгуй болгох, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ/ХХДХ/ тогтооходтой холбоотойгоор хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хороог мэдээллээр хангах зорилгоор Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага/ОУХБ/-ын техникийн туслалцаатайгаар Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам/НХХЯ/, Үндэсний статистикийн хороо/ҮСХ/ хамтран Монгол Улсад анхны “Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгаа/ЦХБТС/”-г олон улсын аргачлалын дагуу 2009-2010 онд зохион байгуулж явууллаа. ҮСХ, НХХЯ-наас ОУХБ-ын дэмжлэгтэйгээр Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгааны эцсийн тайланг 2010 оны 12 дугаар сарын 17-ны өдөр нийгмийн түншлэгч талууд, холбогдох байгууллагуудын төлөөлөлд танилцуулсан билээ. Энэхүү судалгааны үр дүн ажиллагчдын цалин хөлсний бүтэц, тухайлбал, үндсэн цалин болон нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшууллын хэмжээ, тэдгээрийн цалин хөлсөнд эзэлж буй хувь хэмжээ, ажиллагчдын боловсрол, хүйс, хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, ҮЭ-д нэгдсэн болон илүү цаг болон амралт, баяр, ёслолын өдөр ажилласан байдал зэрэг хүчин зүйлсийн цалин хөлсний түвшинд үзүүлж буй нөлөөлөл, түүнчлэн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр болон түүнээс доогуур цалинжиж буй ажиллагчдын талаарх тоо мэдээллийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, аж ахуйн нэгжийн төрөл, өмчийн хэлбэр зэргээр ангилан бодлогын дүн шинжилгээ хийх боломж олгож байна.

Энэхүү “Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгаа”-ны үр дүнд үндэслэсэн бодлогын шинжилгээний тайланг НХХЯ-ны СТГ-ын дарга Н.Аюуш, орлогч дарга Б.Алимаа, мэргэжилтэн Б.Мөнхзориг, С.Дорждэрэм, Монгол Улсын Их сургуулийн Эдийн засгийн сургуулийн багш Р.Мөнхтөр, ҮСХ-ны шинжээч Ц.Должинсүрэн нар хамтран боловсрууллаа. Бодлогын шинжилгээний тайланд цалин хөлсний өнөөгийн байдал, цаашид анхаарах асуудлууд, ялангуяа хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, мөрдүүлэхтэй холбоотой гарч болох эерэг, сөрөг үр дагаварт илүү анхаарал төвлөрүүлж, тэдгээрийг шийдвэрлэх арга замын талаарх зөвлөмжийг тусгасан болно.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь цалин хөлсний ерөнхий түвшин, хөдөлмөрийн зах зээлийн нийт эрэлт, хөдөлмөр эрхлэлт болон ядуурлын түвшинд нөлөө үзүүлдэг бөгөөд Монгол Улсын хувьд нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн доод хэмжээтэй уялдуулсан учраас түүнийг нийгэм, эдийн засгийн бодит хүчин зүйлүүдийг харгалзан тогтоох явдал чухал юм. Энэхүү бодлогын шинжилгээний тайланд эдгээр хүчин зүйлүүдийг харгалзан ХХДХ-г нэмэгдүүлэх хувилбарууд, хувилбар тус бүрийн нийгэм, эдийн засаг, хөдөлмөрийн зах зээлд үзүүлэх нөлөөллийг тооцож тусгалаа.

## 1.2 Бодлогын шинжилгээний зорилго, ач холбогдол

### **“Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгааны бодлогын шинжилгээ”-ний зорилго:**

- Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын цалин хөлсний түвшин, түүний бүрэлдэхүүн хэсгүүдийн харьцаа, тэдгээрт ажлын цаг, ажиллагчдын нас, хүйс, боловсролын түвшин зэрэг хүчин зүйлсийн үзүүлж буй нөлөө, ХХДХ-нээс доогуур цалин хөлс олгож байгаа шалтгаан зэргийг нарийвчлан тодорхойлж, анхаарвал зохих асуудлуудад холбогдох этгээдүүд, ялангуяа хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулагч талуудын анхаарлыг хандуулах;
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай шинэ хууль 2011 оны 1 дүгээр сарын 1-нээс эхлэн хүчин төгөлдөр болж, ХХДХ тогтоох эрх Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хороонд шилжиж байгаатай холбогдуулан уг хороонд шаардлагатай мэдээлэл, бодлогын зөвлөмжийг боловсруулах;
- ЦХБТС-ны үр дүнд тулгуурлан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэмэгдүүлэх боломжит хувилбарууд, тэдгээрийн эдийн засаг, хөдөлмөрийн зах зээлд үзүүлэх нөлөөллийг тооцож, ХНЗГТҮХ-нд сонголт хийх боломж олгох;
- Цалин хөлсний талаарх статистик мэдээллийг боловсронгуй болгох арга замыг тодорхойлоход оршино.

### **Бодлогын шинжилгээний тайлангийн ач холбогдол:**

Энэхүү бодлогын шинжилгээний тайланг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хорооноос ХХДХ-г шинэчлэн тогтоохдоо, үйлдвэрчний эвлэл болон эздийн байгууллага хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулахдаа суурь мэдээлэл болгон ашиглах боломжтой. Түүнчлэн төрийн болон нийгмийн түншлэлийн байгууллагууд үндэсний, салбарын болон орон нутгийн түвшинд цалин хөлсний талаар бодлого боловсруулж хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай олон талын мэдээллийг энэхүү тайлангаас авч болно.



### 1.3 Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ: Ойлголт ба тодорхойлолт

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын тодорхойлсноор “хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ” нь цалин хөлсний хуваарилалтын хамгийн доод хэсэгт байгаа ажилчдыг хамгаалах зорилгоор тогтоосон цалингийн бүтцийн суурь давхаргын хамгийн бага хэмжээ юм. Олон улсын нийтлэг хандлагыг үзвэл хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй холбоотой харилцааг ихэвчлэн хуулиар зохицуулж байна. ОУХБ-ын гишүүн орнуудын 90 гаруй хувь нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоон мөрдүүлж байгаа бөгөөд энэ нь цалин хөлсний бодлогын нийтлэг хэрэглэдэг хэрэгсэл болж байна.

Монгол Улс Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийг анх 1998 онд батлан хэрэгжүүлжээ. УИХ-аас 2010 онд уг хуулийг шинэчлэн баталсан бөгөөд түүнд тодорхойлсноор “хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ” нь тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил үл шаардах энгийн ажилд хөдөлмөрийн гэрээ болон хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан болон ажиллагчийн ашиг сонирхлыг хуулиар хамгаалах зорилгоор эрх бүхий этгээдээс тогтоосон цагийн үндсэн цалин/хөлс/-гийн нийтээр дагаж мөрдвөл зохих хамгийн доод хязгаар” ажээ. ХХДХ-г тогтоон мөрдүүлэх нь ҮЭ-д эвлэлдэн нэгдээгүй, хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртөх эрсдэлтэй, мэргэжил, боловсролгүй ажилчдыг хамгаалах зорилготой юм. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай Монгол улсын хуульд ХХДХ-г тогтоох болон өөрчлөхдөө амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт, хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн зохистой харьцаа, эдийн засгийн өсөлт болон хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин болон нийгмийн даатгалын болон халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээг харгалзахаар заасан байдаг.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай 1998 оны хуулийг хэрэгжүүлэх хүрээнд Монгол Улсын Засгийн газрын 2007 оны 12 дугаар сарын 27-ны өдрийн 351 тоот тогтоолоор ХХДХ-г цагийн 642 төгрөг 86 мөнгө, сарын 108000 төгрөгөөр тогтоосон бөгөөд үүнийг одоо ч мөрдөж байна.

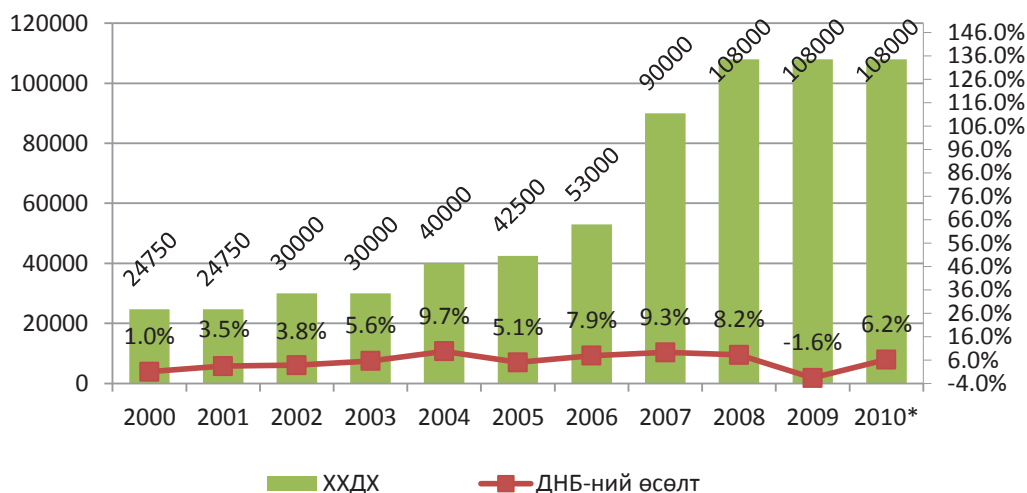
### 1.4 Макро эдийн засгийн үндсэн үзүүлэлтүүд ба хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ

#### Эдийн засгийн өсөлт

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, өөрчлөхдөө эдийн засгийн өсөлт, инфляци, ажилгүйдэл болон ядуурлын түвшин зэрэг макро эдийн засгийн үндсэн үзүүлэлтүүдийг харгалзан үзэх шаардалгатайг дээр тэмдэглэсэн билээ. Манай улсад эдгээр үндсэн үзүүлэлтүүд болон ХХДХ-ний хоорондын уялдаа холбоог доорх дүрслэлээс харж болно.

Үндэсний статистикийн хорооны мэдээгээр Монгол Улсын дотоодын нийт бүтээгдэхүүн/ДНБ/ 2008 онд 2007 оныхоос 8.9 хувиар өссөн. 2009 онд эдийн засгийн хямралаас шалтгаалж ДНБ-ий бодит өсөлт 2008 оныхоос 1.6 хувиар буурсан<sup>1</sup> бол 2010 онд өмнөх оноосоо 6,2 хувиар өссөн байна<sup>2</sup>. Харин 2008-2010 онд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ өөрчлөгдсөнгүй.

Зураг 1.1. ДНБ -ний өсөлт ба ХХДХ



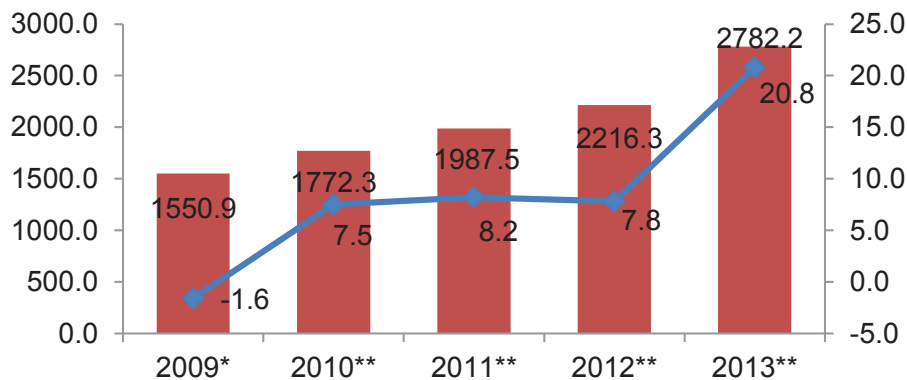
<sup>1</sup> Монгол Улсын статистикийн эмхэтгэл. 2008-2009 он.ҮСХ

<sup>2</sup> Статистикийн бюллетень. 12-р сар.ҮСХ

Гэтэл 2004 онд ДНБ-ний өсөлт 9,7% байхад ХХДХ-г 33,3 хувиар, 2007 онд ДНБ-ний өсөлт 9,3% байхад ХХДХ-г 70 хувиар тус тус нэмэгдүүлэн тогтоож байсан байна. Үүнээс үзвэл хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох болон өөрчлөхдөө эдийн засгийн өсөлттэй төдийлөн уялдуулж байгаагүй байна. Эдийн засгийн өсөлттэй уялдуулахгүйгээр, ялангуяа ДНБ-ний өсөлтөд уул уурхайн олборлолт, барилга, бөөний болон жижиглэн худалдаа зэрэг цөөн хэдэн салбар голлох үүрэг гүйцэтгэж байгаа нөхцөлд нийтээр дагаж мөрдөх ХХДХ-г өндөр тогтоох нь өсөлт багатай салбарт хөдөлмөрийн эрэлтийг бууруулж ажилгүйдэл, ядуурлыг нэмэгдүүлэхэд нөлөөлж болзошгүй юм.

Нэг хүнд ногдох ДНБ-ийн хэмжээ 2010 онд 2009 оны түвшинээс 221.4 ам. доллараар нэмэгдэж 1772.3 ам долларт хүрсэн байна<sup>3</sup>. Үүнд 2010 онд нэрлэсэн ДНБ-ний өсөлт, ам.долларын ханш тогтвортой байгаа нь нөлөөлсөн байна. Ийнхүү 2010 онд санхүү, эдийн засгийн байдал бүрэн тогтворжиж, 2011 оноос эдийн засаг сэргэж, бодит өсөлт 8,2%-д хүрнэ гэж тооцоолж байна. 2010-2012 оны хооронд эдийн засгийн өсөлт харьцангуй тогтвортой байхаар байгаа бол 2013 оноос Оюу толгойн орд газар ашиглалтад орсноор эдийн засгийн өсөлт огцом нэмэгдэж, нэг хүнд ногдох ДНБ-ний хэмжээ 2009 оны түвшинээс 1,8 дахин өсөж 2782,2 ам долларт хүрнэ гэж тооцоолж байна. Гэвч энэ өсөлтөд уул уурхай зэрэг цөөн салбарын хувь нэмэр өндөр хэвээр байх учир ДНБ-ний болон ХХДХ-ний өсөлтийн хоорондын уялдаа холбоо төдийлөн өөрчлөгдөхөөргүй байна.

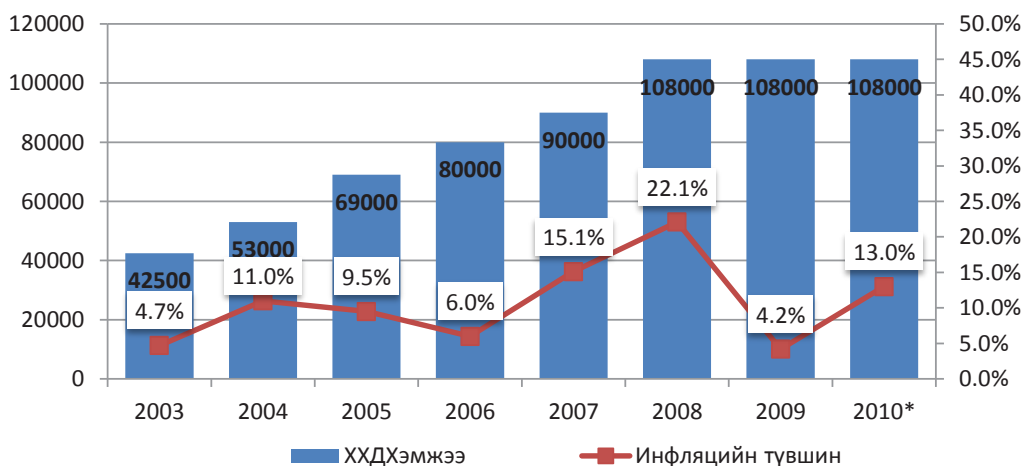
Зураг 1.1. ДНБ -ний өсөлт ба ХХДХ



### Инфляци

Инфляци нь дээр дурдсанчлан ХХДХ-г тогтоох, шинэчлэх хүчин зүйлсийн нэг билээ. Инфляцийн түвшин болон ХХДХ-ний хоорондын уялдаа холбоог дараах дурслэлээс харж болно.

Зураг 1.2. ХХДХ-ний өсөлт ба инфляцийн түвшин



<sup>3</sup> Төсвийн урдчилсан гүйцэтгэл-10 дугаар сар. Сангийн яам

Үндэсний статистикийн хорооны мэдээгээр инфляцийн түвшин 2008 онд 22,1%, 2009 онд 4,2%, 2010 онд 13,0% байна. Өөрөөр хэлбэл, 2008 оноос 2010 оны хооронд инфляцийн түвшин ойролцоогоор 40,0% болсон байна.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, өөрчлөхийн гол зорилго нь цалин багатай ажиллагчдын наад захын хэрэглээг хангах, тэдний худалдан авах чадварыг хамгаалах явдал билээ. Тиймээс инфляцийн түвшинтэй уялдуулан ХХДХ-г шинэчлэн тогтоох зайлшгүй шаардлага гарч байна. Ингэхдээ ХХДХ-г 2008 оны эхнээс 20 хувиар нэмэгдүүлж, энэхүү инфляциас учрах хохирлын 50 хувийг урьдчилан төлснийг бодолцох ёстой. Өөрөөр хэлбэл, 2008 онд ХХДХ-г тухайн оны инфляцийн түвшинг гүйцэхүйц хэмжээгээр нэмэгдүүлсэн байна.

Инфляцийн түвшинд хүнсний барааны болон шатах, тослох материалын үнийн өсөлт зонхилох нөлөө үзүүлж байна. Хүнсний бараа, бүтээгдэхүүний үнийн өсөлт 2008 онд 24, 2009 онд 0,4, 2010 онд 18,6 хувьтай байсан бол шатах, тослох материал 2008 онд 22,6, 2009 онд 0,6, 2010 онд 12,7 хувиар өссөн байна. Улмаар 2008 оноос хойш нийт бараа, үйлчилгээний өртөг ойролцоогоор 40,0 хувиар нэмэгдсэн бөгөөд үүнээс хүнсний барааны үнэ 43 хувиар, шатах, тослох материалын үнэ 36 хувиар нэмэгдсэн байна.

Хүнсний барааны үнийн өсөлтөд мах, элсэн чихэр, цагаан будааны үнийн өсөлт голлох нөлөө үзүүлжээ. Зөвхөн хүнсний гол нэрийн бүтээгдэхүүн /хонины ястай мах, 1 дүгээр зэргийн гурил, элсэн чихэр, цагаан будаа, төмс/-ий 2008-2010 оны үнийн өсөлтөөр тооцоход ХХДХ-ний худалдан авах чадвар ойролцоогоор 26 хувиар буурсан байна. Тухайлбал, хүнсний бүтээгдэхүүний үнийн өндөр өсөлтөөс шалтгаалан 108,0 мянган төгрөгөөр 2008 онд хонины ястай мах 40.2 кг, цагаан будаа 87.9 кг, элсэн чихэр 115.8 кг-ийг тус тус авч байсан бол 2010 оны эцэст хонины ястай мах 26.0 кг, цагаан будаа 61 кг, элсэн чихэр 63 кг-ийг л авч болохоор байна. Үүнээс үзвэл ХХДХ-г нэмэгдүүлэхгүй бол бага цалинтай ажилчдын хэрэглээ, ялангуяа хүнсний хэрэглээ буурах, амьжиргааны түвшин доошлоход нөлөө үзүүлэхээр байна.

Хүснэгт 1.1-Хүнсний гол нэрийн бүтээгдэхүүний үнэ, ХХДХ-ний худалдан авах чадварын өөрчлөлт 2008-2010.

Хүнсний гол нэрийн бүтээгдэхүүн	Үнэ /төг/			ХХДХ-ний худалдан авах чадвар		
	2008	2009	2010	108000 төг	108000 төг	108000 төг
Хонины мах 1 кг /ястай/	2689	2372	4160	40.2	45.5	26.0
Алтан тариа 1 кг /1-р зэргийн/	770	657	737	140.3	164.4	146.5
Цагаан будаа 1 кг	1228	1422	1770	87.9	75.9	61.0
Элсэн чихэр 1 кг	933	1489	1715	115.8	72.5	63.0
Төмс 1 кг	880	800	950	122.7	135.0	113.7

### Төсөв

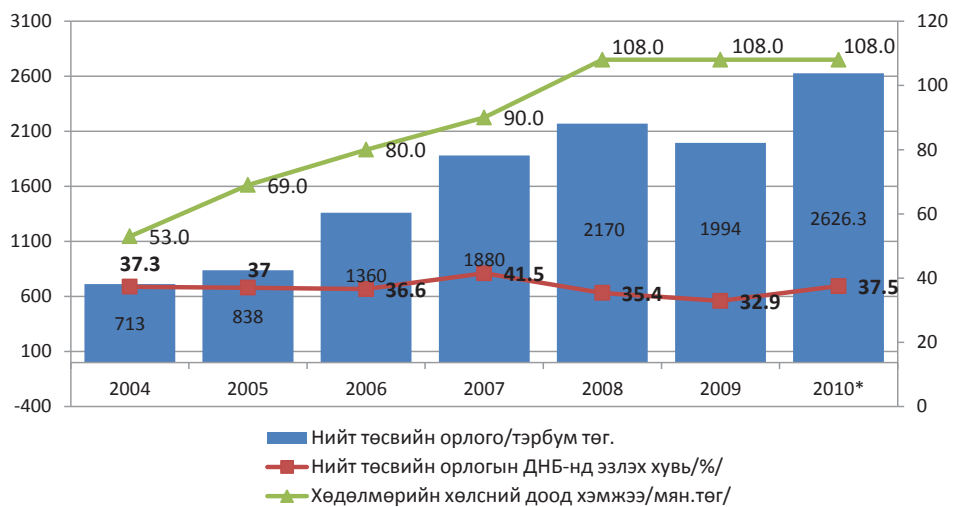
Төсвийн байдал нь ХХДХ-г нэмэгдүүлэхэд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн нэг болж байна. Ялангуяа Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн доод хэмжээ нь ХХДХ-тэй уялдаатай тогтоогдсон бөгөөд ХХДХ-г тогтоохдоо нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээг харгалзах учиртай. Түүнчлэн нийгмийн даатгалын сан нь улсын төсвийн нэг бүрэлдэхүүн хэсэг байдаг бөгөөд тэтгэврийн сан нь улсын төсвөөс татаастай байгаа зэргээс шалтгаалан улсын төсвийн байдал сайжирах хирээр ХХДХ-г нэмэгдүүлж ирсэн байна.

Зураг 1.3. Төсвийн зарлага болон нийгмийн даатгалын сангийн зарлагын өсөлт



2008-2010 онд төсвийн нийт зарлага 77,4%-иар өссөн бол Нийгмийн даатгалын сангийн зарлага 18,9%-иар өссөн байна.

Зураг 1.3 . ХХДХ болон төсвийн нийт орлого, түүний ДНБ-д эзлэх хувь



\*-2010 оны төсвийн төлөвлөгөө

### Хүн амын амьжиргааны доод түвшин

Хүн амын амьжиргааны доод түвшний өөрчлөлт нь ХХДХ-г тогтооход харгалзах гол хүчин зүйлсийн нэг юм.

Хүн амын амьжиргааны доод түвшинг тодорхойлох тухай Монгол Улсын хуулийн /1998 оны 1 дүгээр сарын 8-ны өдрийн/ дагуу ҮСХ-оос 1998 оноос эхлэн “Хүн амын амьжиргааны доод түвшин”-г бүс нутгаар тодорхойлон зарлаж байна. Хүн амын амьжиргааны доод түвшинг тодорхойлох тухай хуульд хүн амын амьжиргааны доод түвшин гэж хэрэглээний доод хэмжээг мөнгөн хэлбэрээр илэрхийлсэнийг, хэрэглээний доод хэмжээ гэж хүний нэн тэргүүний зайлшгүй хэрэглээг хангах хүнсний болон хүнсний бус хэрэглээний сагсаар тодорхойлсон бараа, үйлчилгээний шинжлэх ухааны үндэслэлтэй тогтоосон тоо, хэмжээг ойлгохоор заасан байна.

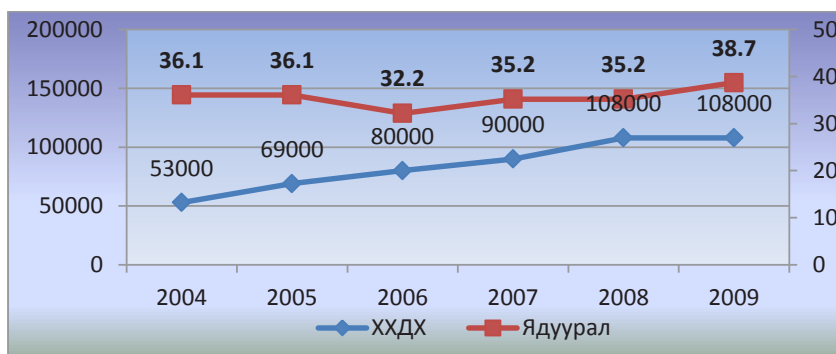
Монгол Улсын Засгийн газраас хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хүн амын амьжиргааны доод түвшнийг харгалзан тогтоож ирсэн байна. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, хүн амын амьжиргааны доод түвшний харьцааг Хүснэгт 1.2-оос харж болно.

Хүснэгт 1.2.ХХДХ ба АДТ-ний харьцаа

	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ/сараар/	Амьжиргааны доод түвшин	ХХДХ ба АДТ-ний харьцаа
1991	560	210	2,67
	700	260	2,69
1992	1650	347	4,75
		990	1,67
1993	2145	1580	1,36
		3200	0,67
1994	5020	4200	1,19
	6400		1,52
1995	9600	8000	1,2
1996			
1997			
1998	12000	10400	1,15
1999			
2000	18000	19300	0,93
	24750		1,28
2001	30000	23600	1,05
2002		24600	1,22
2003		25300	1,19
2004	40000	26500	1,50
2005	42500	30000	1,42
2006	53000	42800	1,24
2007	69000	60100	1,15
	80000		1,33
	90000		1,50
2008	108000	73300	1,47
2009		101100	1,07
2010		101600	1,06

ХХДХ-г анх тогтоохдоо хүн амын амьжиргааны доод түвшнээс 2,7 дахин өндөр тогтоож байсан боловч энэ харьцаа аажимдаа буурсаар сүүлийн 2 жилийн байдлаар ердөө 6-7 хувийн зөрүүтэй болсон байна. Өөрөөр хэлбэл, ХХДХ нь ажиллагч зөвхөн өөрийнхээ амьжиргааны наад захын хэрэгцээг хангах түвшинд байгаа бөгөөд гэр бүлтэй ажиллагчийн хувьд хүүхэд болон түүний асрамжинд байдаг гэр бүлийн гишүүнд ногдох орлого үндсэндээ байхгүй байна. Энэ нь ХХДХ-гээр цалинждаг ажилчдын гэр бүлийг ядууралд оруулах, ажилтай ядуусын тоог нэмэгдүүлэх сөрөг үр дагавартай болно.

Зураг 1.3 .ХХДХ ба ядуурлын түвшин



### 1.5 Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль тогтоомж, олон улсын хөдөлмөрийн стандартууд

ХХДХ нь ажиллагчийн аж байдал, нийгмийн баталгааны наад захын хэм хэмжээг хангахтай холбоотой улс орнуудын бодлогын гол хэрэгсэл болж байдгийн хувьд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын анхаарлын төвд байсаар ирсэн юм. Тийм ч учраас ОУХБ-аас Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох процедурын тухай ОУХБ-ын 26 дугаар конвенц, Хөгжиж буй орнуудад Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай ОУХБ-ын 131 дүгээр Конвенц, Хөгжиж буй орнуудад Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай ОУХБ-ын 135 дугаар зөвлөмжийг батлан гаргасан байна.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох процедурын тухай ОУХБ-ын 26 дугаар конвенц.

Энэхүү Конвенцийг соёрхон баталсан ОУХБ-ын гишүүн орон бүр бага цалинтай, хамтын гэрээ болон бусад арга замаар цалин хөлсний үр ашигтай зохицуулалт хийх тогтсон процедургүй салбар, үйлдвэрлэлд ажиллагчдын цалингийн хамгийн бага хэмжээг тогтоох журмыг сахин биелүүлж, мөрдөх үүрэг хүлээдэг. Уг конвенцид ХХДХ-г тогтоох журмын ямар ч хэлбэр, хэрэгжүүлэх аргыг сонгосон түүнийг тогтоохдоо эрх ашиг нь хөндөгдөж буй ажил олгогч болон ажиллагчдын төлөөллийн байгууллагын аль аль нь зөвшилцөлд эрх тэгш оролцож, тогтоосон хэмжээг дагаж мөрдөх үүрэг хүлээсэн байдаг. Түүнчлэн энэхүү Конвенцид нэгдсэн орнууд нь тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний талаарх мэдээллийг ажил олгогч болон ажиллагчдад хүргэх, шаардлагатай арга хэмжээг авах үүрэг хүлээх бөгөөд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнд хамаарах ажиллагч түүнээс бага цалин хөлс авч байсан бол шүүхийн болон бусад хуулийн дагуу дутуу олгогдсон төлбөрийг ХХДХ-г тогтоосон хууль тогтоомж гарсанаас хойш хугацаанд тооцон нөхөн төлүүлэх эрхтэй байна.

Хөгжиж буй орнуудад Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай ОУХБ-ын 131 дүгээр Конвенц.

Энэхүү Конвенцийг соёрхон баталсан ОУХБ-ын гишүүн орнууд нь ажлын нөхцөл нь энэхүү тогтолцоог хэрэгжүүлснээр сайжирч байгаа бүх хөлсөөр ажиллагчдын бүлгийг хамарсан ХХДХ-г тогтоох тогтолцоог бий болгож хэрэгжүүлэх ёстой. Энэ асуудлыг хариуцсан төрийн байгууллага ажил олгогч эздийн болон ажиллагчдын төлөөллийн байгууллагатай хэлэлцэн тохирсны үндсэн дээр энэхүү тогтолцоог мөрдөх хөлсөөр ажиллагчдын бүлгийг тодорхойлно. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хуулийн дагуу тогтоож, түүнээс бууруулахгүй байх ёстой бөгөөд хэрвээ үүнийг дагаж мөрдөөгүй бол холбогдох эрүүгийн болон бусад шийтгэлийг гэм буруутай эдгээдэд хүлээлгэх ёстой байна. Үүнийг хэрэгжүүлэхэд хамтын хэлэлцээрийг бүрэн дэмжиж, хүндэтгэн үзэх болно. Түүнчлэн ХХДХ-г тодорхойлоход харгалзах хүчин зүйлүүд нь тухайн орны туршлага, нөхцөлд хэр нийцтэй, хэрэглэж болохоор байгааг харгалзан: а) ажиллагчийн болон түүний гэр бүлийн хэрэгцээ, улсын дундаж цалингийн түвшин, амьжиргааны өртөг, нийгмийн хамгааллын тэтгэмжүүд, бусад нийгмийн бүлэгтэй харьцуулсан түвшин; б) эдийн засгийн байдал, хөдөлмөрийн бүтээмжийн түвшин болон хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинг өндөр байлгах хүсэл эрмэлзлийг харгалзах учиртай.

Энэхүү Конвенцид нэгдэн орсон орнууд өөрийн орны нөхцөл, хэрэгцээнд тохирсон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, шинэчлэх асуудлыг авч үзэх процедурыг бий болгож, түүнийг шинэчлэх тохиолдолд ажил олгогч эздийн болон ажиллагчдын төлөөллийн байгууллагуудтай хэлэлцэн тохирдог байх ёстой байна.

Хөгжиж буй орнуудад Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай ОУХБ-ын 135 дугаар зөвлөмж

Энэхүү зөвлөмжид хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох нь төрөөс ядууралтай тэмцэх нэг хэрэгсэл болж, бүх ажиллагчдын болон тэдний гэр бүлийн хэрэгцээг хангах ёстой бөгөөд энэхүү хэмжээг тогтоох гол зорилго нь нийгмийн хамгаалал зайлшгүй шаардлагатай байгаа хамгийн бага цалинтай хөлсөөр ажиллагчдад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоож олгох явдал гэж заасан. Түүнчлэн энэхүү зөвлөмжид хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтооход ажиллагчийн болон түүний гэр бүлийн хэрэгцээ, дундаж цалин, амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт, нийгмийн хамгааллын тэтгэмжийн хэмжээ, бусад нийгмийн бүлгүүдтэй харьцуулсан түвшин болон эдийн засгийн хүчин зүйлүүдийг /эдийн засгийн өсөлт, хөдөлмөрийн бүтээмж, хөдөлмөр эрхлэлтийн өндөр түвшинг хангах эрмэлзэл/ харгалзан үзэхийг зөвлөсөн байна. Хамрах хүрээний хувьд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнд хамаарахгүй байх хөлсөөр ажиллагчдын тоог хамгийн бага байлгахыг эрмэлзэх хэрэгтэй гэжээ. ХХДХ нь нийтээр дагаж мөрдөх болон тодорхой ажиллагчдын бүлэгт мөрдөхөөр байж болно. Нийтээр дагаж мөрдөх хэмжээ нь 1) амьжиргааны өртөгийн ялгааг харгалзан бүс нутгуудад заавал өөр өөр байх албагүй. 2) тодорхой бүлгийн ажиллагчдад зориулсан илүү өндөр

ХХДХ-нд нөлөөлж, түүнийг бууруулахаар байж болохгүй. ХХДХ-г тогтоох арга замууд нь дараах хэлбэртэй байж болно:

- Хууль тогтоомжоор;
- Бусад байгууллагын саналыг харгалзан, эсвэл үл харгалзан энэ асуудлыг хариуцсан төрийн байгууллагын шийдвэрээр;
- Цалин хөлсний асуудал хариуцсан хороо болон зөвлөлийн шийдвэрээр;
- Үйлдвэрийн болон хөдөлмөрийн шүүх, эсвэл шүүн таслах газрын шийдвэрээр;
- Хуулийн дагуу хамтын гэрээгээр тогтоох эрхийг олгох.

ХХДХ-г тогтоох хэлэлцээрт дараах асуудлаар хэлэлцэх:

- ХХДХ-г тодорхойлоход харгалзах хүчин зүйлүүдийг сонгох, хэрэглэх;
- ХХДХ-г тодорхойлох;
- Дахин авч үзэх хугацаа;
- ХХДХ-ний хууль тогтоомжийг амьдралд хэрэгжүүлэхэд үүсч байгаа хүндрэлтэй асуудлууд;
- ХХДХ-г тогтоогч төрийн байгууллагуудыг мэдээллээр хангах зорилгоор мэдээлэл цуглуулж, дүн шинжилгээ хийх.

ХХДХ-г тогтооход оролцогч ажил олгогч эздийн болон ажиллагчдыг төлөөлөх улсын хэмжээний байгууллагууд нь бие даасан хараат бус байх хэрэгтэй бөгөөд мэргэжлийн хандлагын үүднээс зарим нөхцөлд ажил олгогч болон ажиллагчдын харилцаа, эдийн засаг, нийгмийн бодлого, төлөвлөлтийн салбарт ажилладаг төрийн албан хаагч байж болно.

Улс орон өөрийн нөөц бололцоонд тулгуурлан энэхүү зөвлөмжид заасан эдийн засгийн хүчин зүйлүүдэд дүн шинжилгээ хийхэд шаардагдах статистик судалгааг явуулах хангалттай хөрөнгийг тогтмол гаргах хэрэгтэй гэж энэхүү зөвлөмжид дурдсан байна.

## 1.6 Монгол улсын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн шинэчлэл

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг Монгол Улсын Их Хурлаас 2010 оны 4 дүгээр сарын 16-нд баталсан бөгөөд уг хууль 2011 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр болж мөрдөгдөж эхэлсэн билээ.

“Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай” хуулийн шинэчилсэн найруулгад дараах зарчмын өөрчлөлтүүд орсон байна. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг Засгийн газар, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах улсын хэмжээний байгууллагын саналыг харгалзан Засгийн газар тогтоож байсныг дээрх байгууллагуудын төлөөлөл бүхий Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо тогтоох болсон.
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль тогтоомж нь хөдөлмөрийн болон иргэний гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад төрлийн гэрээгээр ажиллагчид хамаарах болж, үйлчлэх хүрээ нь өргөжсөн.
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах салбарын байгууллагууд харилцан тохиролцож, салбарын болон салбар дундын хэлэлцээрээр Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хорооноос тогтоосон хэмжээнээс нэмэгдүүлэн тогтоож болох зохицуулалтыг бий болгосон.
- Боловсрол, мэргэжлийн тодорхой ур чадвар шаардах ажилд ажиллагчдад Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр цалин хөлс олгохыг хориглосон
- “Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай” хуулийг зөрчсөн нь эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээргүй бол аж ахуйн нэгж, байгууллагыг 600000-1000000 төгрөгөөр, албан тушаалтныг 300000-500000 төгрөгөөр торгох шийтгэлийг хөдөлмөрийн улсын байцаагч буюу шүүгч ногдуулах болсон зэрэг байна.

Эдгээр өөрчлөлт орсноор Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай. Монгол Улсын хууль тогтоомж нь ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжийн агуулгад нийцсэн бөгөөд өмнөх хуулийг хэрэгжүүлэх явцад гарч байсан хүндрэлтэй асуудлуудыг эрх зүйн хувьд зохицуулсан байна.







## **БҮЛЭГ 2**

---

СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ,  
ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

## 2.1 Судалгааны хамрах хүрээ

Монгол Улсын хэмжээнд албан ёсны бүртгэлтэй 63752 аж ахуйн нэгж, байгууллага байгаагаас 36426 аж ахуйн нэгж, байгууллага нь байнгын үйл ажиллагаа эрхэлж байна. ҮСХ-ноос улирал тутам явуулдаг “Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын цалин, орлогын улирлын мэдээ”-нд байнгын үйл ажиллагаа явуулдаг нийт аж ахуйн нэгж, байгууллагын 2.8% нь буюу 1019 байгууллага хамрагддаг бөгөөд эдгээр аж ахуйн нэгж, байгууллагыг “Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгаа”-нд хамрууллаа.

## 2.2 Судалгааны зохион байгуулалт

ҮСХ-ны Хүн ам, нийгмийн статистикийн газар болон НХХЯ-ны Стратегийн төлөвлөлтийн газрын мэргэжилтнүүдээс бүрдсэн судалгааны ажлын хэсгийг ҮСХ-н дээр байгуулж, судалгааг зохион байгуулан явуулах, хэрэгжүүлэх ажлыг хийж гүйцэтгэв. НХХЯ-ны зүгээс судалгааны асуулга, заавар боловсруулах ажилд хамтран ажиллаж, санхүүжилтийн эх үүсвэрийг бий болгох гол үүргийг гүйцэтгэсэн бол ҮСХ нь судалгааны үйл ажиллагаанд мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх чиглэлээр оролцож, судалгааны асуулга, заавар боловсруулж батлуулах, мэдээлэл цуглуулагч мэргэжилтнүүдэд сургалт явуулах, мэдээлэл боловсруулах, үр дүнг нэгтгэн дүн шинжилгээ хийх, үр дүнгийн тайлан бичих, тархаах зэрэг ажлуудыг хариуцан хийж гүйцэтгэв. ОУХБ-ын зүгээс судалгааны асуулгын хуудас боловсруулах, судалгааны тайлан бичих, үр дүн боловсруулах, бодлогын шинжилгээ хийх үйл ажиллагаанд зөвлөхийн үйлчилгээ үзүүлэв.

Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгааны үр дүнд үндэслэн бодлогын шинжилгээ хийх багийг Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамны Төрийн нарийн бичгийн даргын 2010 оны 92 дугаар тушаалаар байгуулж, ОУХБ-аас мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг үзүүлж ажилласан болно.

## 2.3 Асуулга, заавар

Судалгааны зорилго, зорилтуудыг харгалзан ОУХБ-ын зөвлөмж, аргачлал арга зүй болон энэ төрлийн судалгаа явуулсан БНСУ-ын статистикийн байгууллагын туршлагыг судлан үзэж, өөрийн орны онцлогт нийцүүлэн судалгааны асуулгыг боловсруулсан. Судалгааны асуулга нь аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын тоо, ажлын горим болон тухайн байгууллагын ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлт, албан тушаал, ажлын өдөр, цаг, цалингийн хэмжээ зэргийг багтаасан бөгөөд байгууллагаас болон ажилтнаас авах 2 үндсэн хэсэг бүхий 28 асуултаас бүрдсэн болно. Судалгаанд ажилтныг тогтоосон аргачлалын дагуу тохиолдлын сонголтоор хамруулав.

## 2.4 Мэдээлэл цуглуулалт, боловсруулалт

Судалгааны мэдээлэл цуглуулах ажлыг ҮСХ зохион байгуулж, Монгол улсын статистикийн байгууллагын тогтолцооны бүрэлдэхүүн хэсэг болох Нийслэлийн Засаг даргын дэргэдэх статистикийн газар, аймаг, дүүргийн Засаг даргын дэргэдэх статистикийн хэлтсийн цалингийн мэдээ хариуцсан мэргэжилтнүүд сургалтанд хамрагдаж, мэдээлэл цуглуулсан бөгөөд судалгааны мэдээлэл цуглуулалт 2010 оны 6 дугаар сарын 15-наас 7 дугаар сарын 5-ны хооронд явагдлаа. Судалгааны асуулгыг шалгаж, хүлээн авах, мэдээллийг компьютерт шивж оруулах, бүрдэлтийг хянах, засварлах, боловсруулах, нэгдсэн үр дүнг гарган авах ажлуудыг ҮСХ-н дээр байгуулагдсан ажлын хэсгийн гишүүд хийж гүйцэтгэсэн юм. Судалгааны мэдээллийг компьютерт шивж оруулах, шалгах, засварлахад тооллого, судалгааны мэдээлэл боловсруулдаг CPro3.1 багц програмыг, бэлэн болсон мэдээллийн үр дүнг боловсруулж, холбогдох хүснэгтүүдийг гаргахад SPSS13.0 програмыг тус тус ашиглан улмаар статистикийн дүн шинжилгээ хийж, судалгааны боловсруулалтын үр дүнг хянан, илэрсэн алдааг засварласны үндсэн дээр судалгааны үр дүнгийн хүснэгтүүдийг боловсруулан гаргасан.

Бодлогын шинжилгээний тайланг боловсруулахдаа судалгааны үр дүнгээс нэмэлт мэдээлэл гаргаж харьцуулалт хийж, ХХДХ-ний эдийн засаг, хөдөлмөрийн зах зээлд үзүүлэх нөлөөллийг хамгийн бага квадратын аргыг ашиглан EVIEWS 5.0 програм дээр тооцоолж гаргалаа.

## **БҮЛЭГ 3**

---

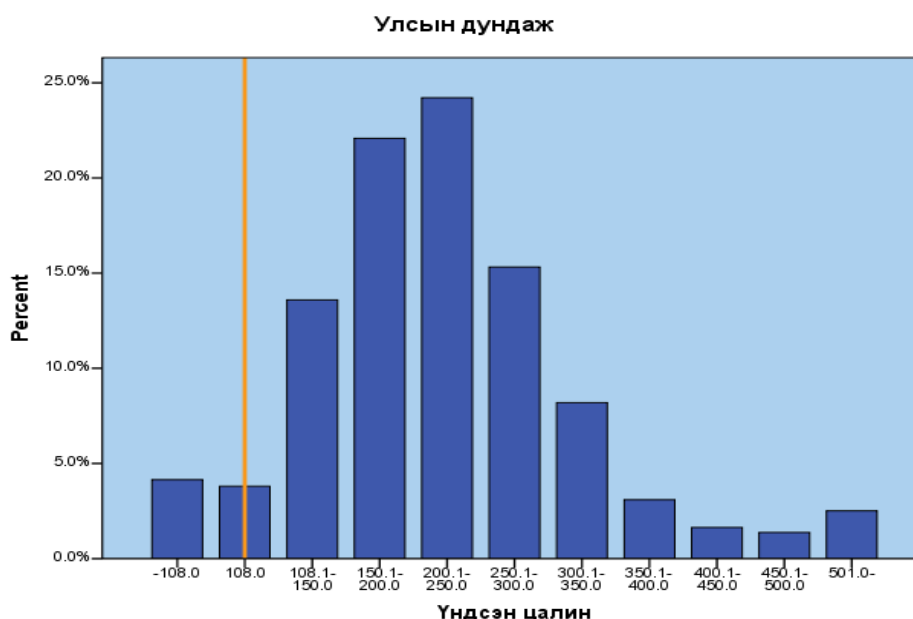
МОНГОЛ УЛС ДАХЬ ЦАЛИН  
ХӨЛСНИЙ ЧИГ ХАНДЛАГА

### 3.1 Дундаж цалин

Цалингийн бүтцийн судалгааны дүнгээр аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллагчдын дундаж цалин 263.7 мянган төгрөг байгаа ба бүтцээр нь авч үзвэл 230.5 мянган төгрөг буюу 87.4 хувийг үндсэн цалин, 27.0 мянган төгрөг буюу 10.2 хувийг нэмэгдэл, 6.2 мянган төгрөг буюу 2.4 хувийг олговор эзэлж байна. Нийт ажиллагчдын 24.2% нь 200.1-250.0 мянган төгрөгийн үндсэн цалин авсан байгаа нь хамгийн өндөр хувьтай байна. Үүний дараагаар 150.1-200.0 мянган төгрөгийн үндсэн цалинтай ажиллагчид 22.1% буюу 10184 байна. Үндсэн цалингийн хэмжээ нь 400.0 мянган төгрөгөөс дээш байгаа ажиллагчид нийт ажиллагчдын ердөө 5.5 хувийг эзэлж байна. Судалгааны үр дүнгээс харахад үйлчилгээ, боловсруулах, тээвэр агуулах, бөөний болон жижиглэн худалдаа, авто машин мотоциклийн засвар үйлчилгээ, урлаг үзвэрийн зэрэг салбарт ажиллагчдын цалин харьцангуй бага байгаа бол санхүүгийн үйл ажиллагааны салбарт ажиллагчдын харьцангуй өндөр байна. ХАА болон бүх төрлийн үйлчилгээний салбаруудын ажиллагчдын 28-35% нь ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур цалинжиж байна.

Боловсруулах үйлдвэрлэл, ХАА, уул уурхай, олборлолт, барилга, байр орон сууц, хоол хүнсээр үйлчлэх, усан хангамж цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбаруудад улсын дунджаас бага цалин авч байгаа ажиллагчид их байгаа бол боловсрол, төрийн удирдлага, санхүү даатгалын салбаруудад дунджаас илүү цалин авч байгаа ажиллагчид харьцангуй их байна. Цалингийн өсөлтийн хувиар авч үзвэл боловсруулах, барилга, боловсролын салбарын цалингийн өсөлт хамгийн өндөр байна.

Зураг 3.1. Цалингийн тархалт

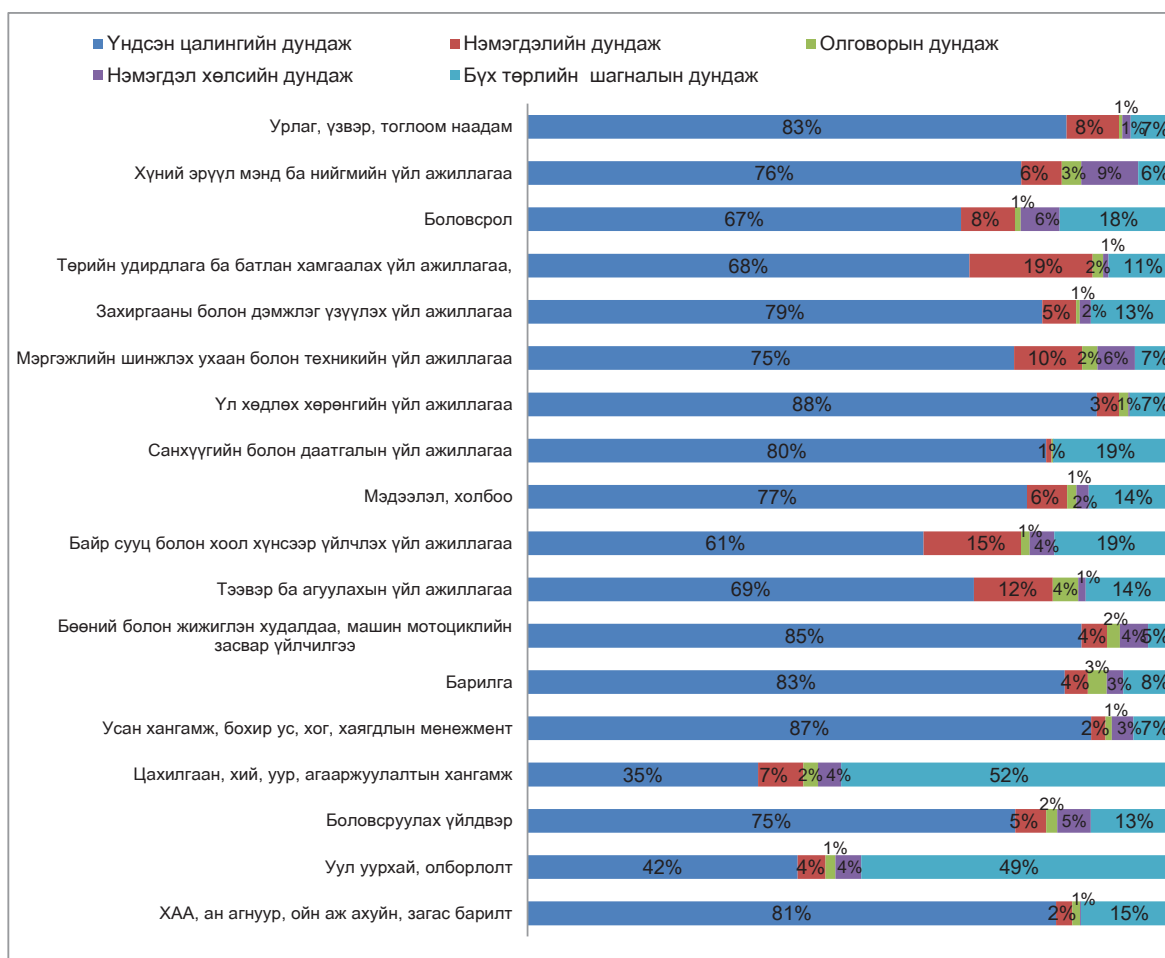


Дээрх зургаас үзвэл цалингийн тархалт харьцангуй нягтралтай, нийт ажиллагчдын 80 гаруй хувь нь 108,1 мянгаас 350,0 мянган төгрөгийн хооронд цалинтай байна. Хэдийгээр цалин хөлсний түвшинд хэт ялгаа бага байгаа ч, ерөнхийдөө цалингийн түвшин харьцангуй доогуур байгаа нь эдийн засгийн өсөлт, бүтээмжийн түвшинтэй холбоотой гэж үзэж байна. Дундаж цалинг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар авч үзвэл улсын дунджаас шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагааны салбарт ажиллагчдынх 4.6 мянга, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамжийн салбарт ажиллагчдынх 5.5 мянга, мэдээлэл, холбооны салбарт ажиллагчдынх 18.7 мянга, уул уурхайн олборлох салбарт ажиллагчдынх 22.1 мянга, төрийн удирдлага, нийгмийн хамгааллын салбарт ажиллагчдынх 67.6 мянга, тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбарт ажиллагчдынх 82.3 мянга, санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарт ажиллагчдынх 256.7 мянган төгрөгөөр тус тус илүү байна

### 3.2 Цалингийн бүтэц

Дундаж цалингийн бүтцийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзвэл санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарт ажиллагчдын дундаж цалингийн 80 хувийг үндсэн цалин эзэлж байна. Бусад салбарын дундаж цалинд усан хангамж, бохир ус, хог, хаягдлын менежментийн салбарын үндсэн цалингийн эзлэх хувь хамгийн өндөр буюу 87% буюу байна. Санхүүгийн салбарт дундаж цалин, жини коэффициентээр тооцсон цалингийн тэгш бус байдлын аль аль нь бусад салбараас нилээд өндөр байна. (Зураг 3.7-г харна уу)

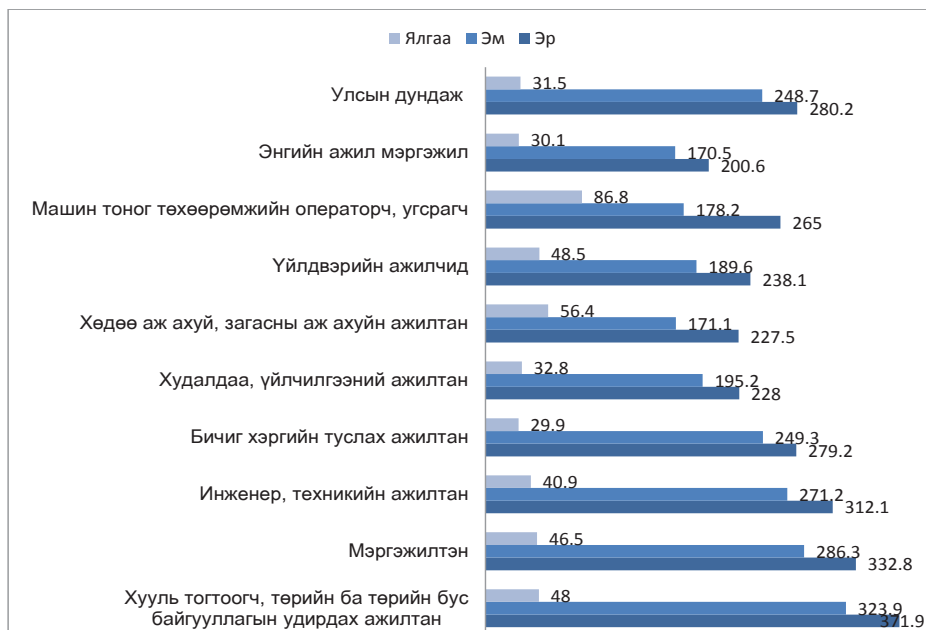
Зураг 3.2. Цалингийн бүтэц, салбараар, хувиар



Харин дундаж цалинд нэмэгдлийн эзлэх хувь төрийн удирдлага, нийгмийн хамгааллын салбарт 70.9 мянган төгрөг буюу 19%, олговрын эзлэх хувь хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагааны салбарт 8.6 мянган төгрөг буюу 3.0 хувийг эзэлж байгаа нь бусад салбарын дундаж цалинд эзлэх хувиас өндөр байна.

Хөдөө аж ахуй, загасны аж ахуйн болон худалдаа, үйлчилгээний ажиллагчдын 16-22% нь ХХДХ-ээр цалинжиж байгаа нь бусад салбарын ажиллагчидтай харьцуулахад өндөр байна. Дундаж цалингаас доогуур бөгөөд ХХДХ-тэй ойрхон цалин авч байгаа ажиллагчдад төрийн болон төрийн бус байгууллага, бичиг хэргийн ажилтнуудын нилээд хувь нь багтаж байгаа бол мэргэжилтэн болон инженер техникийн ажилтнуудын 34-40% нь дунджаас илүү цалин авч байна. Улсын дунджаар аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллагчдын сарын дундаж цалинг ажил, мэргэжлийн ангиллаар нь авч үзвэл хууль тогтоогч, төрийн ба төрийн бус байгууллагын удирдах ажилтан, менежерийн сарын дундаж цалин хамгийн өндөр байна. Үүнийг бүтцийн хувьд нь авч үзвэл 85.8 хувийг үндсэн цалин, 12.8 хувийг нэмэгдэл, 1.4 хувийг олговор эзэлж байна.

Зураг 3.3 Дундаж цалин, мэргэжлийн ангиллаар, хүйсээр



Мэргэжил, боловсролын өндөр түвшин шаардах ажил, албан тушаалд ажиллагчдын цалин хөлс энгийн ажилд ажиллагчдынхаас харьцангуй өндөр байна. Энэ нь Цалин хөлсний түвшин ерөнхийдөө мэргэжил, боловсролын түвшингээс хамааралтай гэсэн дүгнэлтэд хүргэж байна. Нөгөө талаар боловсролын түвшин нэмэгдэхэд хүйсийн ялгаатай байдал буурахгүй байна.

Үндсэн цалингаар тооцсон тархалтаас харахад Улаанбаатараас бусад бүсүүдэд цалингийн тархалт жигд байгаа бол зүүн болон баруун бүс, төвийн болон хангайн бүсүүд ижил төстэй тархалттай байна. Өөрөөр хэлбэл төвөөс алслагдах байдал ижил байх тусам цалингийн түвшин болон бусад үзүүлэлтүүд ойролцоо байна. Хангайн болон төвийн бүсэд ХХДХ-ээр цалинжигчдын хувь ойролцоо байгаа нь үүнийг баталж байна.

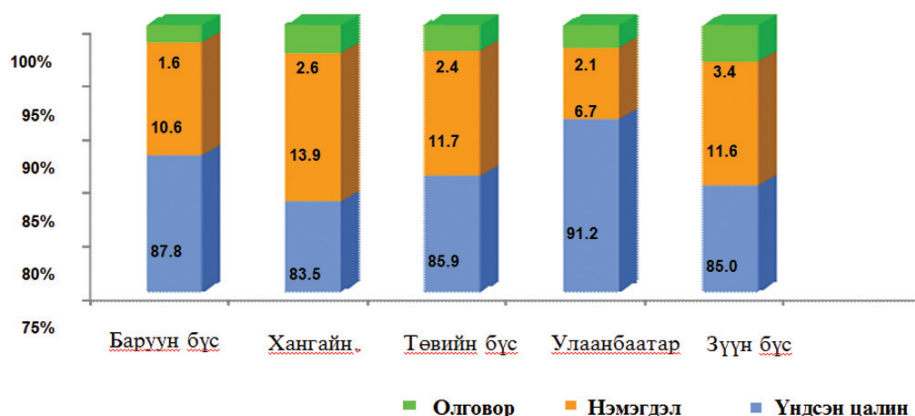
Аж ахуйн нэгж байгууллагын ажиллагчдын дундаж цалинг бүсүүдээр авч үзвэл төвийн бүсийн дундаж цалин баруун бүсийн дундаж цалингаас 11 хувиар илүү байна.

Хүснэгт 3.1. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын дундаж цалин, бүс, аймаг, нийслэлээр

Бүс, аймгаар	Дундаж цалин			Бүс, аймгаар	Дундаж цалин		
	Эр	Эм	Бүгд		Эр	Эм	Бүгд
<b>Баруун бүс</b>	<b>257.1</b>	<b>235.7</b>	<b>245.9</b>	<b>Төвийн бүс</b>	<b>292.6</b>	<b>252.2</b>	<b>272.9</b>
Баян-Өлгий	270.4	231.5	252.8	Говьсүмбэр	411.2	307.8	366.8
Говь-Алтай	270.2	244.9	256.6	Дархан-Уул	298.2	247.3	277.4
Завхан	221.3	212.7	216.4	Дорноговь	279.2	284.8	282.4
Увс	253.2	231.5	240.3	Дундговь	237.5	235.4	236.2
Ховд	253.6	255.2	254.4	Өмнөговь	354.6	264.1	312.2
<b>Хангайн бүс</b>	<b>266.5</b>	<b>247.4</b>	<b>255.9</b>	Сэлэнгэ	<b>240.4</b>	<b>226.8</b>	<b>232.7</b>
Архангай	259.9	255.9	257.7	Төв	212.4	252.1	233.2
Баянхонгор	269.7	242	252.1	<b>Зүүн бүс</b>	<b>264.1</b>	<b>250.8</b>	<b>257.4</b>
Булган	296.1	275.8	284.7	Дорнод	282.4	255.7	268.5
Орхон	269.2	228.4	247.4	Сүхбаатар	239.9	245	242.3
Өвөрхангай	241.9	274.7	261.8	Хэнтий	266.8	248	256.7
Хөвсгөл	255.2	236.8	246.4	<b>Улаанбаатар</b>	<b>291</b>	<b>251.6</b>	<b>270</b>
<b>Улсын дундаж</b>	<b>280.2</b>	<b>248.7</b>	<b>263.7</b>				

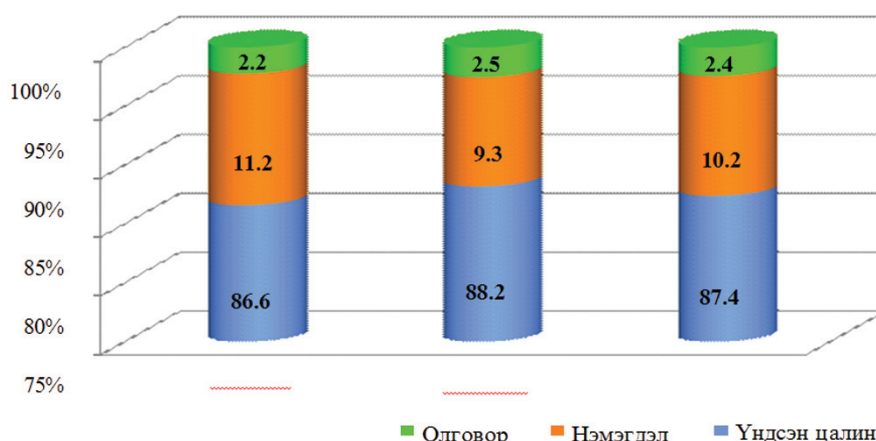
Түүнчлэн төвийн бүсэд ажиллагчдын дундаж цалин улсын дунджаас 9.2 мянган төгрөгөөр, Улаанбаатар хотынх 6.3 мянган төгрөгөөр илүү, харин зүүн бүсийнх 6.3 мянган төгрөгөөр, хангайн бүсийнх 7.8 мянган төгрөгөөр, баруун бүсийнх 17.8 мянган төгрөгөөр тус тус бага байна.

Зураг 3.4. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын дундаж цалингийн бүтэц, бүсээр



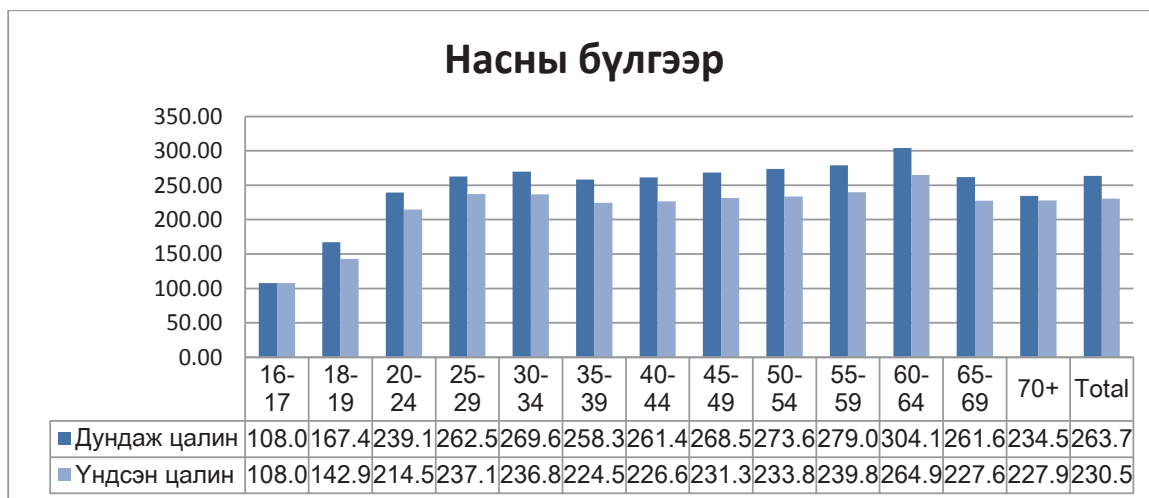
Дундаж цалинг хүйсээр харьцуулж үзвэл эрэгтэйчүүдийн дундаж цалин 280.2 мянган төгрөг байгаа нь эмэгтэйчүүдийнхээс 31.5 мянган төгрөг буюу 11.2 хувиар илүү байна. Мөн энэ харьцааг дундаж цалингийн бүтцээр авч үзвэл эрэгтэйчүүдийн үндсэн цалин 242.6 мянган төгрөг байгаа нь 23.2 мянган төгрөг буюу 9.6 хувиар, нэмэгдэл 31.3 мянган төгрөг байгаа нь 8.1 мянган төгрөг буюу 25.9 хувиар, олговор 6.3 мянган төгрөг байгаа нь 0.2 мянган төгрөг буюу 3.2 хувиар тус тус эмэгтэйчүүдийнхээс илүү байна. Дунджаас илүү хувиар цалинжиж байгаа хэсэгт эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь эмэгтэйчүүдийнхээс илүү байгаа ба хамгийн өндөр цалин авч байгаа ажиллагчдын дийлэнх нь эрэгтэйчүүд байна.

Зураг 3.5 Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын дундаж цалин, хүйсээр



Аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллагчдын сарын дундаж цалинг насны бүлгээр нь авч үзвэл 60-64 насны ажиллагчдын дундаж цалин хамгийн их буюу ажил хөдөлмөрийн гараагаа эхэлж буй ажиллагчдаас 1.8 дахин өндөр байна. Хамгийн бага цалин хөлс авч байгаа хэсэгт 16-20 насныхан орж байна.

Зураг 3.6 Дундаж цалин, насны бүлгээр



Хүснэгт 3.2 Ажиллагчдын дундаж болон үндсэн цалин, албан тушаалаар

		Дундаж цалин	Үндсэн цалин
<b>Албан тушаал</b>	Дарга/захирал	392.76	342.7
	Ерөнхий менежер	349.32	306.1
	Менежер	321.83	282.6
	Газрын дарга	558.08	529.9
	Хэлтэс/хэсгийн дарга	374.57	305.8
	Ээлжийн ахлагч	299.26	259.3
	Мастер	293.22	255.9
	Ажилтан/ажилчин	251.49	220.4
<b>Total</b>		263.73	230.5

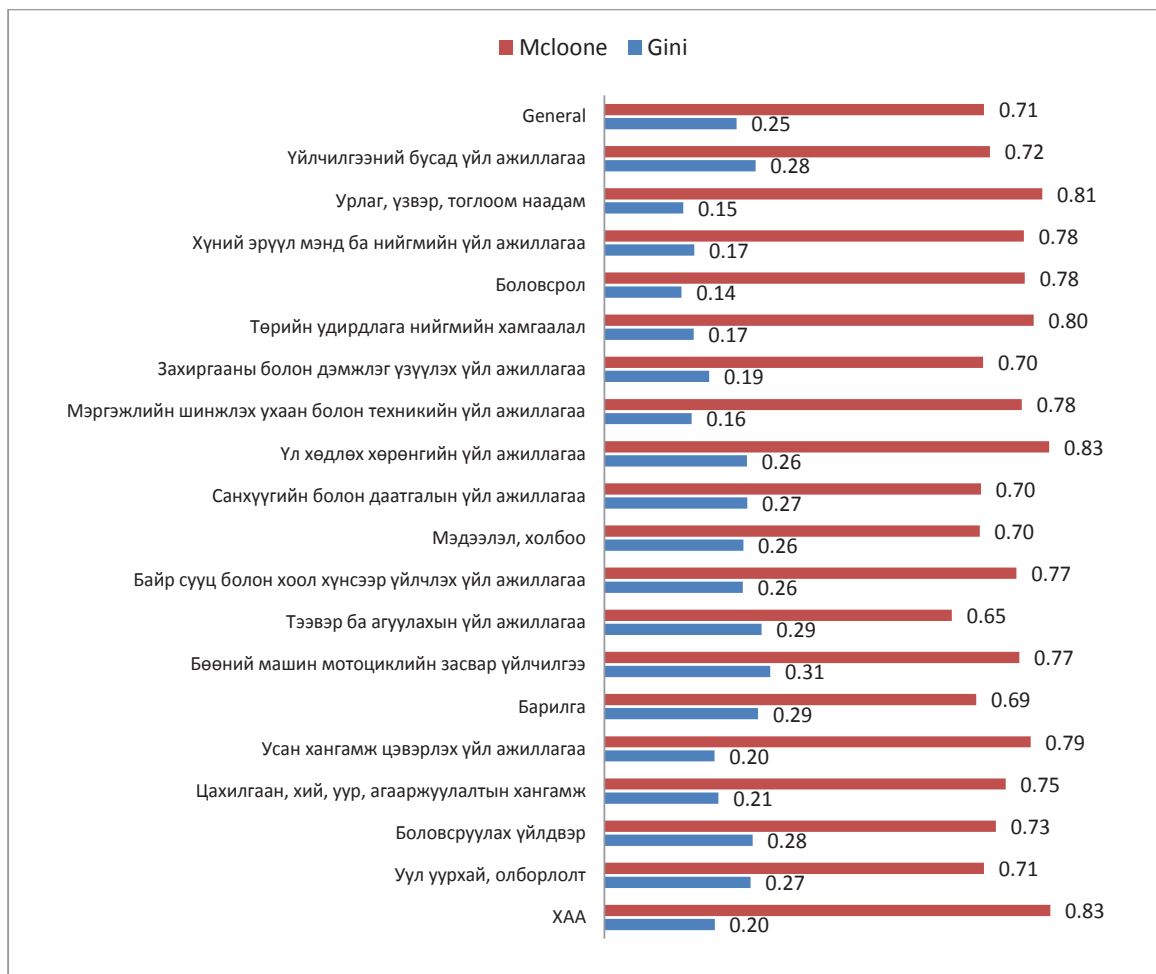
Ажиллагчдын дундаж цалинг албан тушаалаар авч үзвэл дарга, захирлын цалин нь ажилтны цалингаас 1,5 дахин, хууль тогтоогч, төрийн ба төрийн бус байгууллагын албан тушаалын ажилтан, менежерийн цалин ажилчны цалингаас 1,2-1,4 дахин өндөр байгаа нь тэдгээрийн боловсролын түвшин өндөр байгаатай холбоотой байх магадлалтай. Нөгөө талаар цалингийн их, багын ялгаа тийм ч анхаарал татахааргүй байгааг илэрхийлж байна.

**Цалингийн тэгш бус байдал**

Жини коэффициент болон Маклүүний индексээр тооцсон цалингийн тархалтыг авч үзвэл тэгш бус байдал буюу цалингийн ялгаатай байдлын хувь анхаарал татахуйц өндөр байсангүй. Жини коэффициент нь тархалтын тэгш бус байдлыг илэрхийлдэг бөгөөд 0 утга руу дөхөх тутам тэгш байдлыг илэрхийлж, 1 утга нь тэгш бус байдал их байгааг харуулдаг байна. Жини коэффициент хамгийн өндөр байгаа салбар нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклийн засвар үйлчилгээний салбар байсан бол боловсролын салбар хамгийн бага тэгш бус байдлын үзүүлэлттэй байна.



Зураг 3.7 Цалингийн тэгш бус байдлын харьцуулалт



### 3.3 Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр болон түүнээс доогуур үндсэн цалин авсан ажиллагчид

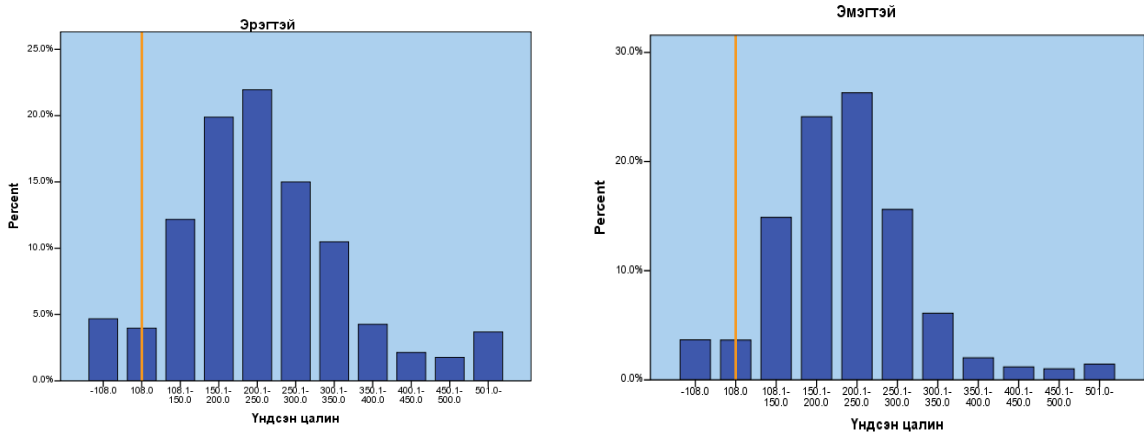
Улсын дунджаар авч үзвэл үндсэн ажиллагчдын 8% нь ХХДХ-ээс доогуур болон ХХДХ-гээр цалинжиж байна. Түүнчлэн ХХДХ-тэй ойрхон буюу түүнээс бага зэрэг өндөр цалин авч байгаа ажиллагчид нийт судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын 14 хувийг эзэлж байна.

Эдийн засгийн салбараар авч үзвэл бүх төрлийн үйлчилгээний салбарт хамгийн их буюу нийт ажиллагчдын 35% нь ХХДХ-гээр болон түүнээс багаар цалинжиж байгаа бол ХАА-н салбарын ажиллагчдын 28 орчим хувь нь мөн энэ түвшинд цалинжиж байна.

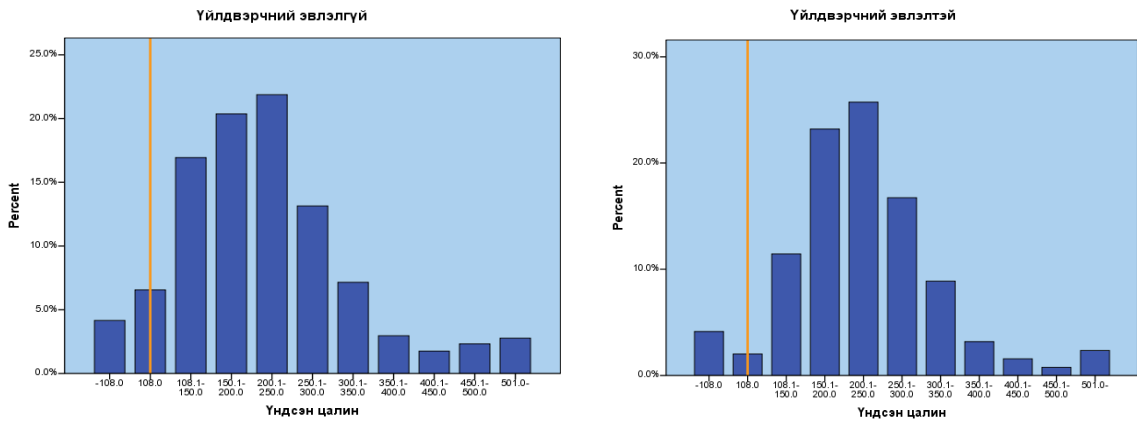
Санхүүгийн болон даатгалын үйлчилгээ, төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, боловсрол, эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагааны салбаруудад ХХДХ-гээр цалинжиж байгаа ажиллагчдын тоо цөөн байгаа нь цалингийн тархалтаас харагдаж байна./Хавсралт 8/

ХХДХ-гээр цалинжиж байгаа ажиллагчдыг хүйсээр ялгаж авч үзвэл эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс 2 хувиар илүү байна. Үйлдвэрчний эвлэлгүй байгууллагад ХХДХ-гээр цалинжиж байгаа ажиллагчдын тоо ҮЭ-тэй байгууллагатай харьцуулахад хоёр дахин их байгааг доорх тархалтаас харж болно.

Зураг 3.8. Цалингийн тархалт, хүйсээр

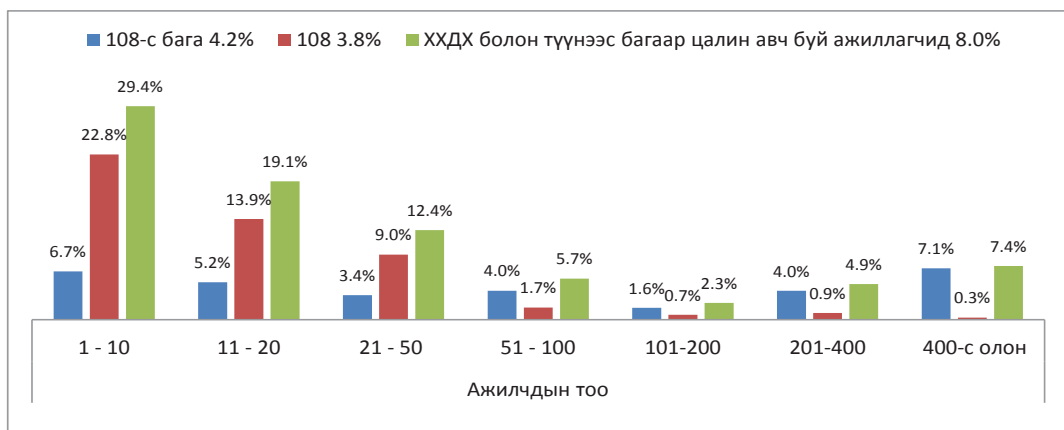


Зураг 3.9. Цалингийн тархалт, Үйлдвэрчний эвлэлийн нөлөө



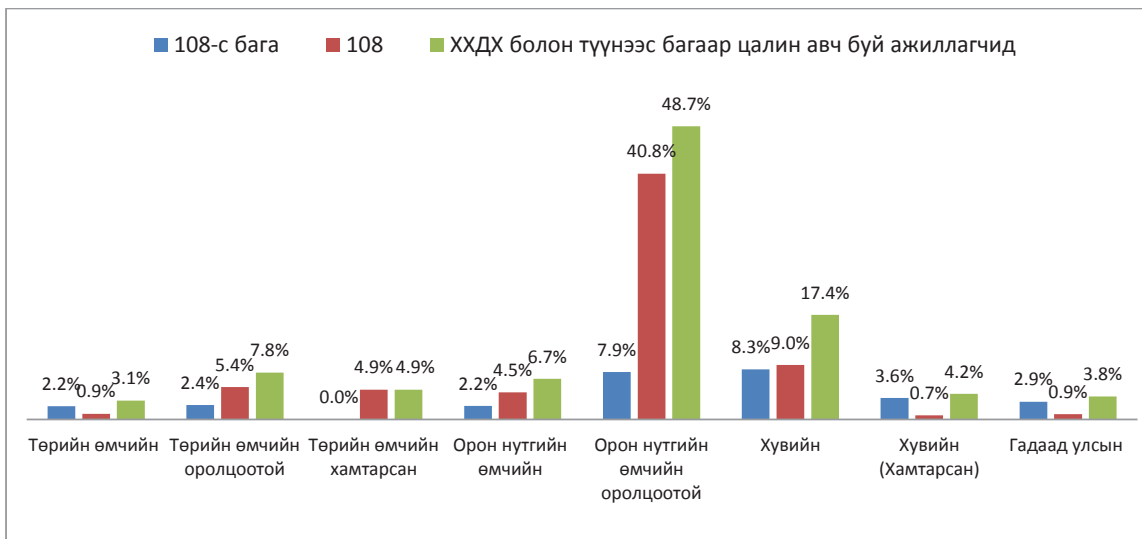
Анхаарал татаж байгаа нэг үзүүлэлт бол аж ахуйн нэгжийн ажиллагчдын тоогоор авч үзсэн тархалт байна. Жижиг, дунд үйлдвэрлэл эрхлэгчид ялангуяа 1-10 ажиллагчтай аж ахуйн нэгжийн ажиллагчдын 29% ХХДХ-ээр цалинжиж байна. Ажиллагчдын тоо нэмэгдэх тутам энэ хувь буурч байгаа бөгөөд 101-200 ажиллагчтай ахуйн нэгжид энэ үзүүлэлт хамгийн бага буюу 2% байна.

Зураг 3.10. ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур хэмжээний үндсэн цалин авсан ажиллагчид, аж ахуйн нэгжийн ажиллагчдын тоонд эзлэх хувиар



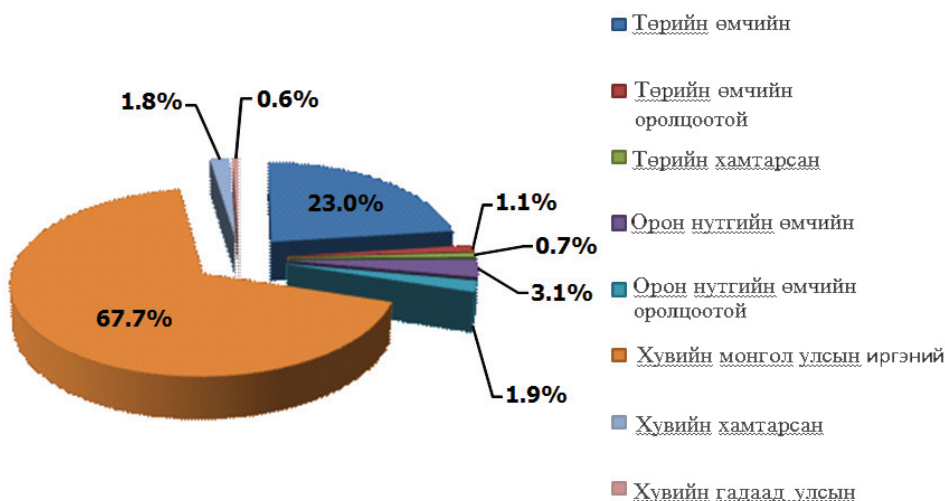
Өмчийн хэлбэрийн хувьд орон нутгийн өмчийн оролцоотой аж ахуйн нэгжид ажиллагчдын 49% нь ХХДХ-ээр ажилладаг бол хувийн аж ахуйн нэгжүүдэд ажиллагчдын 17% нь энэ үзүүлэлтэд хамаарч байна.

Зураг 3.11. ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур хэмжээний үндсэн цалин авсан ажиллагчид, өмчийн хэлбэрээр



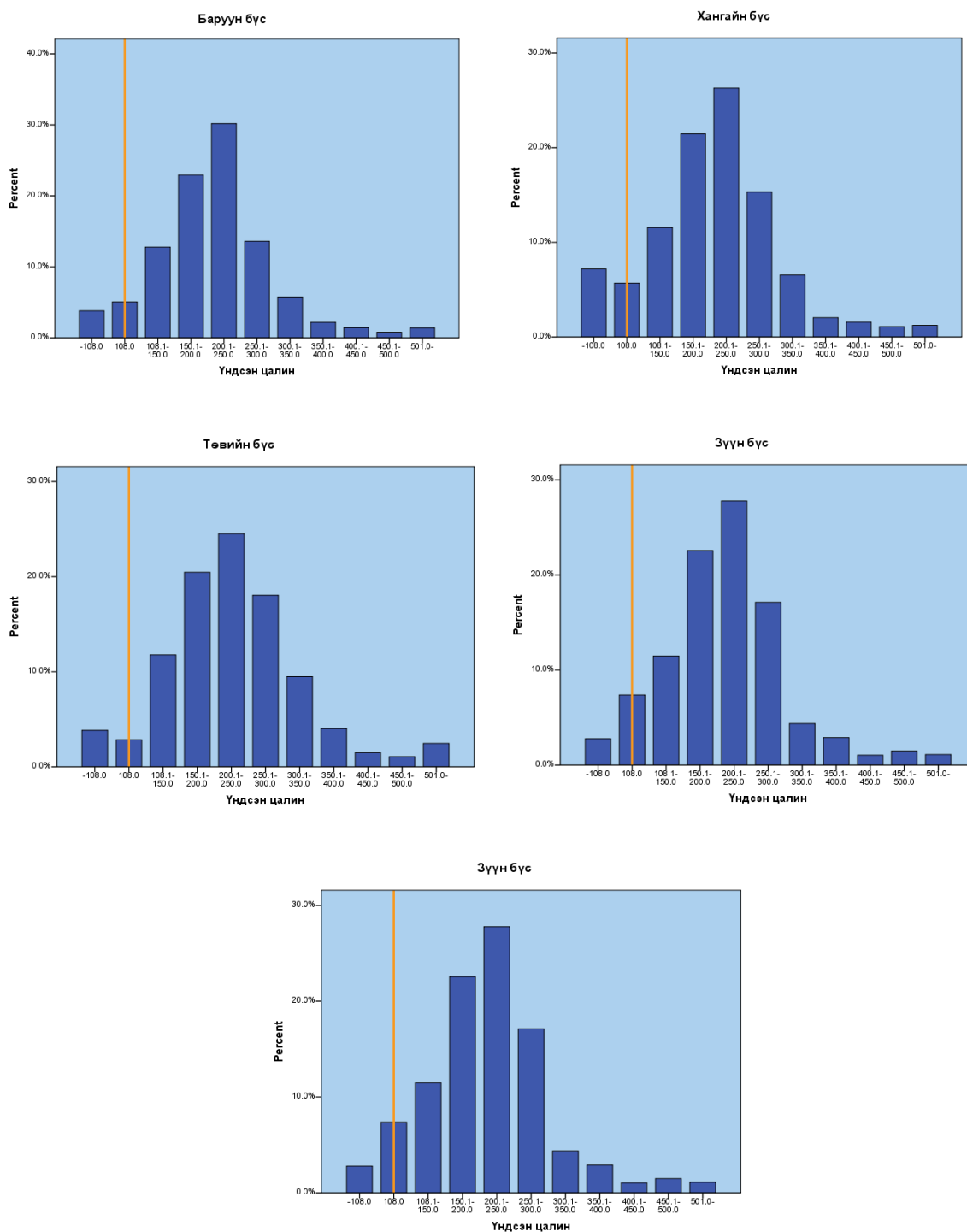
ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур цалинтай ажиллагчид бүх төрлийн аж ахуйн нэгж, байгууллагад байна. Гэвч судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын хувьд харьцуулж үзэхэд ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур цалинтай ажиллагчид хоршооны нийт ажиллагчдын бараг 50.0 хувийг эзэлж байна. Мөн ЗБН /33.0%/ болон төрийн бус байгууллага /34.3%/ -д нилээд өндөр хувьтай байна. Төсөвт байгууллагад ажиллагчдын 1.4% нь ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур хэмжээгээр цалин авсан нь тухайн сард цөөн хоног ажилласантай холбоотой байна.

Зураг 3.12 ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур хэмжээний үндсэн цалин авсан ажиллагчид, байгууллагын өмчийн хэлбэрээр, хувиар



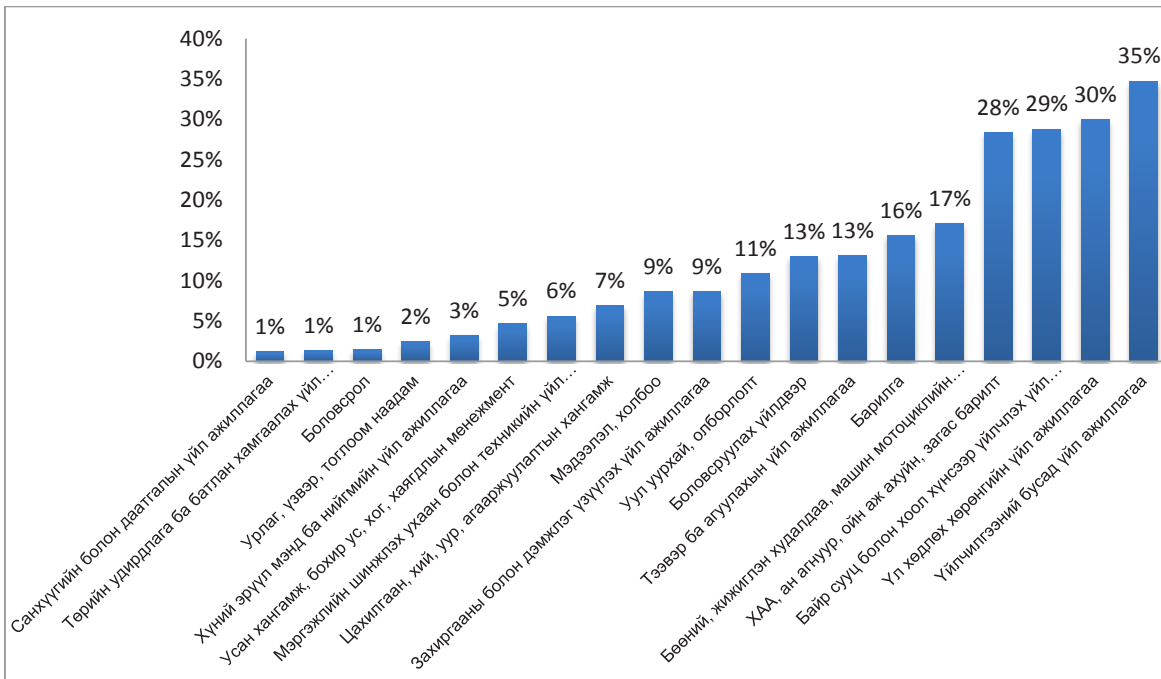
Бүсээр авч үзвэл зүүн болон хангайн бүсэд ажиллагчдын нь 10-13% нь ХХДХ-ээр цалинжиж байна. Худалдаа үйлчилгээний болон хөдөө аж ахуй, загасны аж ахуйд ажиллагчдын 16-22% нь ХХДХ-ээр цалинжиж байна. Гэвч ажилласан цагаар авч үзвэл цөөн цагаар ажиллагчдын (0-21 цаг) 53% нь цагийн хөлсөд шилжүүлснээр цагт 600 төгрөг буюу ХХДХ-ээс доогуур цалин авч байна.

Зураг 3.13. Цалингийн тархалт, бүсээр



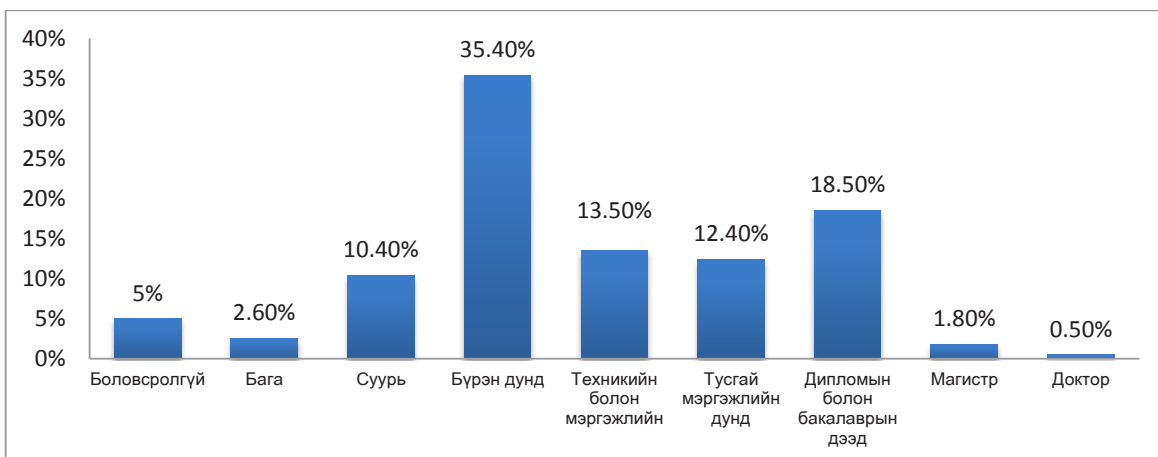
ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур үндсэн цалин авсан ажиллагчдыг салбараар авч үзвэл ХАА, ан агнуур, ойн аж ахуй, загас агнуур, байр сууц, хоол хүнсээр үйлчлэх, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа болон бусад үйлчилгээний салбарт ажиллагчид хамгийн их хувийг буюу тухайн салбарын ажиллагчдын 28-35-хувийг эзэлж байгаа нь анхаарал татаж байна.

Зураг 3.14. ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур хэмжээний үндсэн цалин авсан ажиллагчид, салбараар, хувиар



Нийт ажиллагчдад эзлэх хувийн жин өндөртэй эдгээр ажиллагчдын боловсролын түвшинг авч үзвэл 35,4% нь бүрэн дунд боловсролтой, 2,3% нь эрдмийн зэрэг цолтой байна. Хуримтлагдсан тархалтын хувиар нь авч үзвэл ХХДХ-нээс доогуур цалин авч байгаа ажиллагчдын талаас илүү буюу 53 орчим хувь нь тодорхой мэргэжил боловсролгүй байна.

Зураг 3.15 ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур үндсэн цалин авсан ажиллагчид, боловсролын түвшинээр

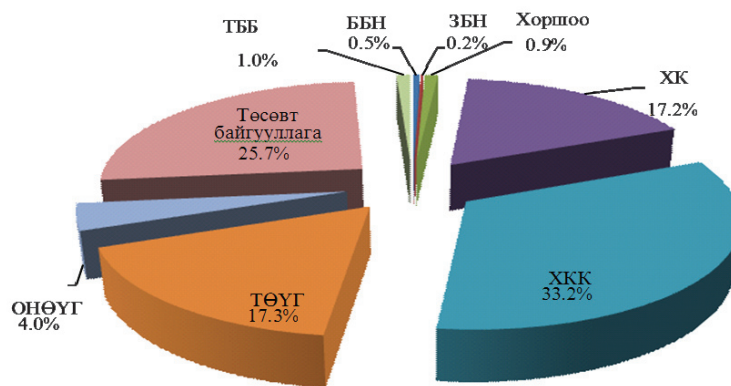


Энэ бүлэгт 1970–аад онд төрсөн, 2000 оноос хойш ажил, хөдөлмөрийн гараагаа эхэлсэн ажиллагчид гол төлөөлөл нь болж байна. Гэрлэлтийн байдлыг авч үзвэл 80,5% нь гэрлэсэн, 19,5% нь гэрлээгүй байна. Энд анхаарал хандуулбал зохих нэг асуудал нь ХХДХ-нээс бага цалинтай ажиллагчдын дотор техникийн болон мэргэжлийн, тусгай мэргэжлийн дунд болон дээд боловсролтой хүмүүсийн эзлэх хувь харьцангуй өндөр байгаа явдал юм. Үүнээс эзэмшсэн мэргэжил нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцэхгүй байгаа иргэд цөөнгүй байна гэсэн дүгнэлтийг хийж болох байна. Түүнчлэн ХХДХ-г аажим нэмэгдүүлж амьжиргааны доод түвшинтэй зохистой харьцаанд хүргэх бодлого баримтлахгүй бол гэр бүлтэй ажиллагчдаас ажилтай ядуусын эгнээг өргөжүүлэх хандлага нэмэгдэж болзошгүй байна.

**3.4 Ажлын цагийн үзүүлэлтүүд**

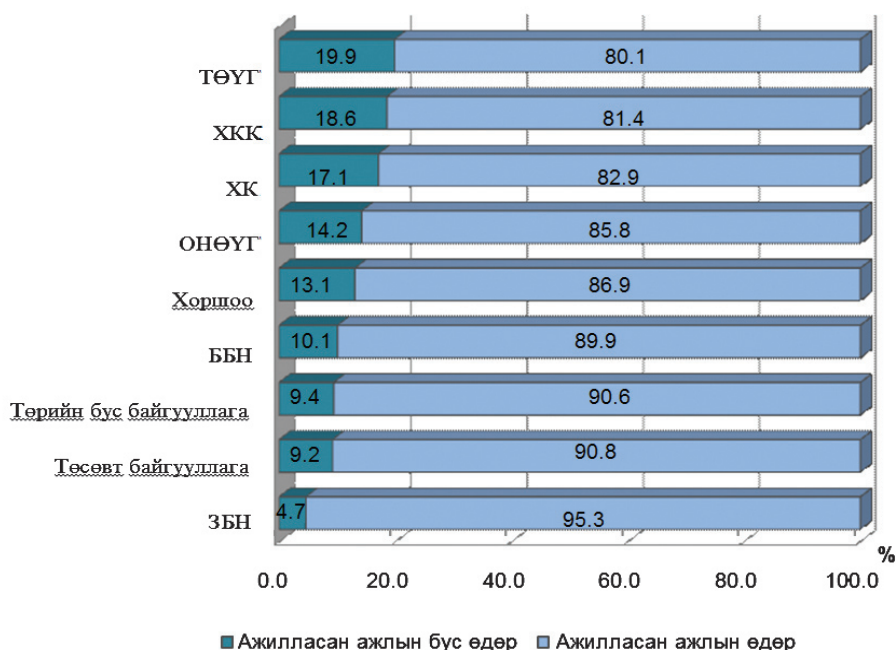
Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын ажилласан ажлын өдрийг авч үзэхэд ажлын өдрөөс гадна ажлын бус өдрөөр ажилласан ажиллагчид 6.8 мянга буюу нийт ажиллагчдын 14.3 хувийг эзэлж байна. Ажлын бус өдрөөр ажилласан ажиллагчдыг аж ахуйн нэгж, байгууллагын хариуцлагын хэлбэрээр авч үзэхэд хязгаарлагдмал хариуцлагатай компанийх 33.2%, төсөвт байгууллагынх 25.7%, төрийн өмчит үйлдвэрийн газрынх 17.3%, хувьцаат компанийх 17.2%-ийг эзэлж байхад нөхөрлөл, хоршоо, орон нутгийн өмчит үйлдвэрийн газар болон төрийн бус байгууллагын ажиллагчид нийлээд 6.6 хувийг эзэлж байна

*Зураг 3.16. Ажлын бус өдрөөр ажилласан ажиллагчдын хувь, байгууллагын төрлөөр*



Нийт ажиллагчдыг байгууллагын хариуцлагын хэлбэрээр нь ажлын болон ажлын бус өдрөөр ажилласан байдлыг авч үзвэл төрийн өмчит үйлдвэрийн газрын ажиллагчид ажлын бус өдрөөр хамгийн их буюу 19.9% ажилласан байгаа бол зарим гишүүд нь бүрэн хариуцлагатай нөхөрлөлийнх хамгийн бага буюу 4.7% нь ажлын бус өдрүүдэд ажилласан байна.

*Зураг 3.17. Ажиллагчдын ажилласан ажлын болон ажлын бус өдрийн хувь, байгууллагын төрлөөр*



Ажиллагчдын ажлын цагийн үргэлжлэлийн талаарх мэдээллийг авч үзэхэд ажлын цагаас гадна илүү цагаар ажилласан ажиллагчид 10.2 мянга буюу нийт ажиллагчдын 21.5 хувийг эзэлж байна.

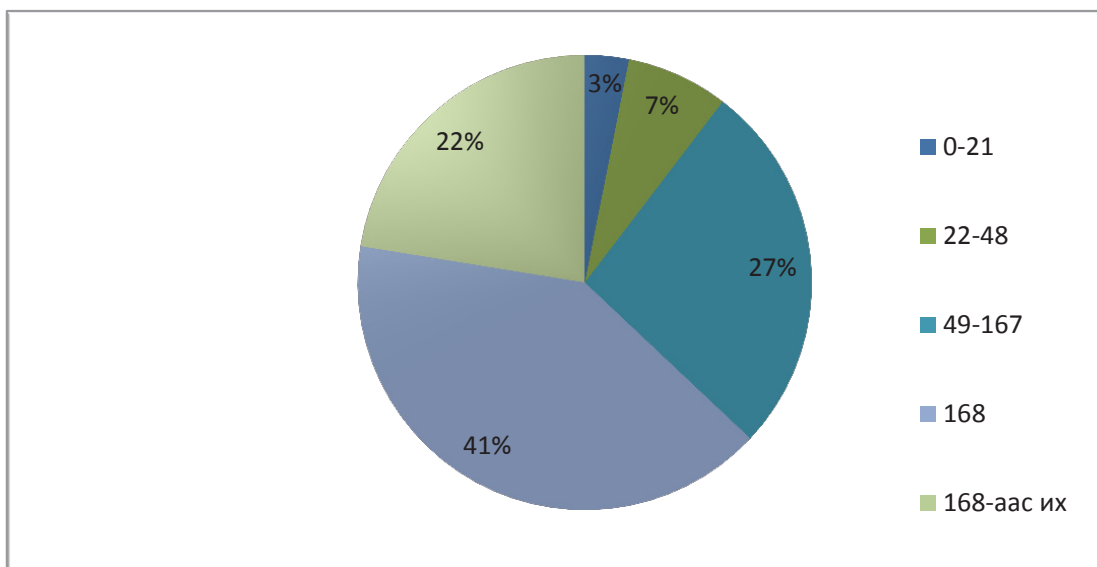
Илүү цагаар ажилласан ажиллагчдыг аж ахуйн нэгж, байгууллагын хариуцлагын хэлбэрээр авч үзэхэд нийт илүү цагаар ажиллагчдын хамгийн их буюу 38.9 хувийг төсөвт байгууллага эзэлж байна. Харин илүү цагаар ажилласан ажиллагчдын нийт ажиллагчдад эзлэх хувийг байгууллагын хариуцлагын хэлбэрээр авч үзвэл хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани болон төрийн өмчит үйлдвэрийн газарт ажиллагчид тус бүр 24.2% нь илүү цагаар ажилласан байгаа нь хамгийн өндөр үзүүлэлт юм.

**Хүснэгт 3.3. Илүү цагаар ажилласан ажиллагчдын нийт ажиллагчдад эзлэх хувь, хүйс, байгууллагын хариуцлагын хэлбэрээр**

Байгууллагын төрөл	Ажиллагчдын тоо	Илүү цагаар ажиллагчдын тоо	Хүйсээр		Илүү цагаар ажиллагчдын хувь
			Эрэгтэй	Эмэгтэй	
<b>Бүгд</b>	<b>47478</b>	<b>10203</b>	<b>4665</b>	<b>5538</b>	<b>100.0</b>
ББН	327	38	7	31	0.4
ЗБН	215	16	4	12	0.2
Хоршоо	489	89	44	45	0.9
ХК	6815	1248	720	528	12.2
ХКК	12144	2942	1647	1295	28.8
ТӨҮГ	5925	1431	962	469	14.0
ОНӨҮГ	1916	420	152	268	4.1
Төсөвт байгууллага	18926	3973	1107	2866	38.9
Төрийн бус байгууллага	721	46	22	24	0.5

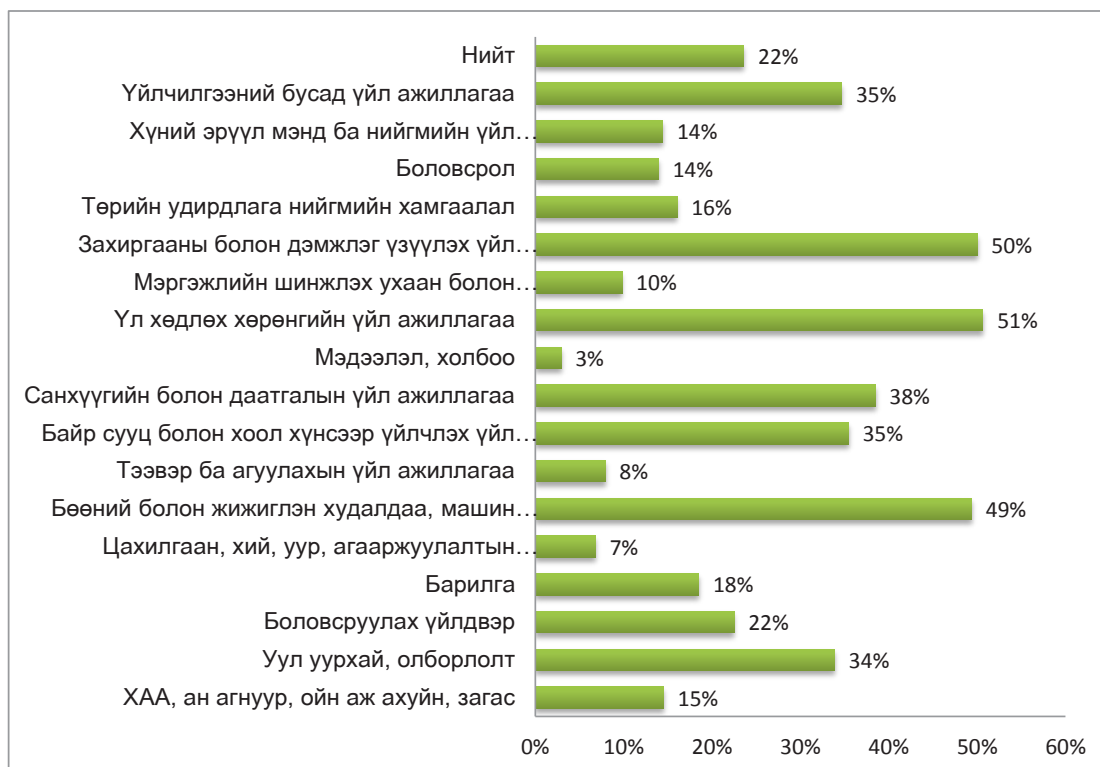
ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур цалин авч байгаа ажиллагчдын ажлын цагийн үзүүлэлтийг 1-21 цаг буюу өдөрт 1 цаг хүртэл ажилласан, 22-48 цаг буюу өдөрт 2 хүртэл цаг, 48-167 цаг буюу өдөрт 2-оос дээш, 8-аас бага цаг дунджаар ажилласан, бүтэн цагаар буюу 168 цаг, илүү цагаар буюу 168-аас дээш цагаар гэсэн үзүүлэлтээр ангилж авч үзлээ. ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур цалин авч байгаа нийт ажиллагчдын 41% нь сард бүтэн цагаар буюу 168 цаг ажилласан бол 37% нь 1-167 цаг ажилласан бөгөөд үүнээс 3% нь 1-21 цаг, 7% нь 22-48 цаг, 27% нь 49-167 цаг ажилласан байна. Харин ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур цалин авч байгаа нийт ажиллагчдын 22%-ийг илүү цагаар ажиллагчид эзэлж байгаа нь анхаарал татах асуудал юм.

**Зураг 3.18. ХХДХ –гээр болон түүнээс доогуур хэмжээний үндсэн цалин авч байгаа ажиллагчдын ажлын цагийн үзүүлэлт**



Сард 168-аас дээш цаг ажилласан боловч ХХДХ-ээс бага цалин авсан ажиллагчдыг салбараарнь ангилж Зураг 3.19.-д харууллаа.

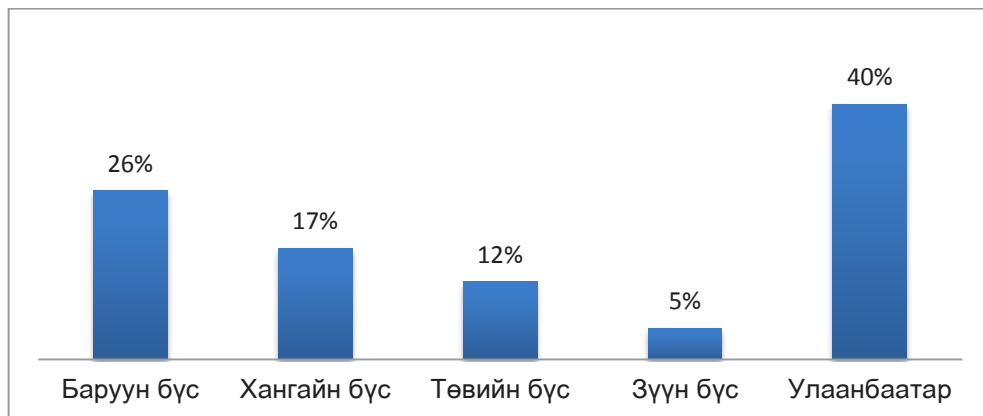
*Зураг 3.19. 168 цагаас илүү цаг ажилласан бөгөөд ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур хэмжээний үндсэн цалин авсан ажиллагчид, ЭЗ-ийн салбараар*



Захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклийн засвар үйлчилгээний салбарт илүү цагаар буюу 168-аас дээш цагаар ажилласан боловч ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур хэмжээний үндсэн цалин авсан ажиллагчид хамгийн олон байна.

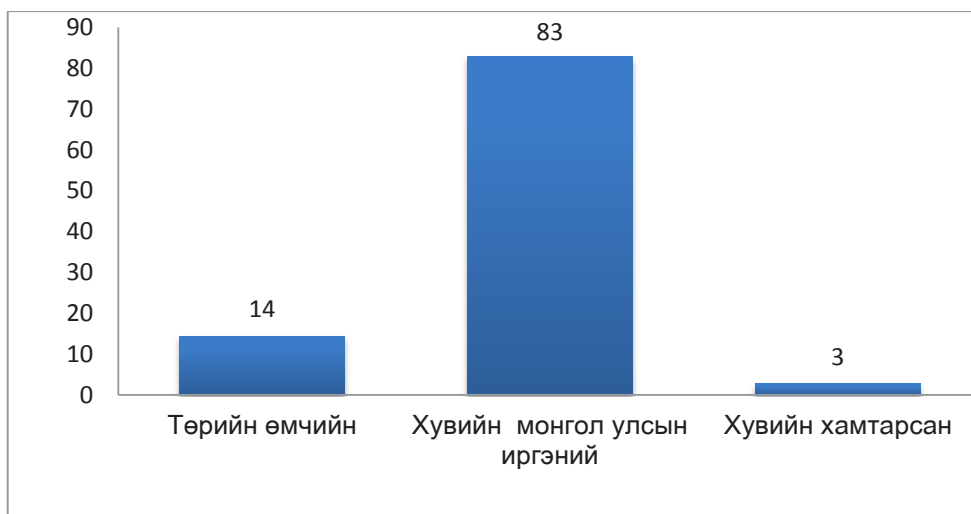


Зураг 3.20. Сард 168 цагаас илүү цаг ажилласан бөгөөд ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур үндсэн цалин авсан ажиллагчид, бүсээр



Сард 168-аас илүү цагаар ажилласан боловч ХХДХ-нээс бага цалин авсан ажиллагчид Улаанбаатар болон баруун бүсэд илүү байгаа бөгөөд эдгээр ажиллагчдыг аж ахуйн нэгжийн өмчийн хэлбэрээр авч үзвэл 83% нь хувийн Монгол Улсын иргэний, 14% нь төрийн өмчийн аж ахуйн нэгжид ажиллаж байна. Өөрөөр хэлбэл, төрийн хэвшлийн болон дотоодын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллагчдыг илүү цагаар ажиллуулж, харьцангуй бага цалин хөлс олгох явдал харьцангуй их байна.

Зураг 3.21. Сард 168 цагаас илүү цаг ажилласан бөгөөд ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур хэмжээний үндсэн цалин авсан ажиллагчид, өмчийн хэлбэрээр





## **БҮЛЭГ 4**

---

ХӨДӨЛМӨРИЙН  
ХӨЛСНИЙ ДООД  
ХЭМЖЭЭГ НЭМЭГДҮҮЛЭХ  
ХУВИЛБАРУУД, ЭДИЙН  
ЗАСАГ, ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ  
ЗЭЭЛД ҮЗҮҮЛЭХ НӨЛӨӨ

#### 4.1. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэмэгдүүлэх хувилбар

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, өөрчлөх нь хамгийн бага цалин бүхий иргэдийн эрх ашгийг хамгаалах зорилготой бөгөөд үүнийг хэт өндөр тогтоовол эдийн засаг, нийгмийн бодит нөхцөл байдалтай зөрчилдөх, жижиг бизнес, аж ахуй эрхлэгчдэд хэт дарамт үүсэх зэрэг зохисгүй үр дагаварт хүргэж болзошгүй юм. Түүнчлэн нэмэгдүүлэхгүй байх нь бага орлоготой иргэдийн ахуй амьдралд сөргөөр нөлөөлж, ядуурлыг нэмэгдүүлэх үр дагавартай учраас ХХДХ-г эдийн засаг нийгмийн бодит хүчин зүйлүүдийг харгалзан тогтоох нь чухал байна.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хамгийн сүүлд Засгийн газрын 2007 оны 350 дугаар тогтоолоор сарын 108000 төгрөгөөр тогтоож, 2008 оны 1 дүгээр сарын 1-нээс эхлэн мөрдүүлсэн билээ. 2008 оноос хойш ХХДХ-г нэмэгдүүлэх арга хэмжээ аваагүй бөгөөд 2008-2010 онд эдийн засаг 14 хувиар, дундаж тэтгэвэр 30 хувиар, тус тус өсч, инфляцийн түвшин 40%-д хүрсэн байна.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай шинэ хуулийн 4.2-т зааснаар ХХДХ-г тогтоохдоо дараах хүчин зүйлүүдийг харгалзан үзэх учиртай бөгөөд эдгээр үзүүлэлтийг 2009-2010 оны байдлаар Хүснэгт 4.1-д харуулав.

- Инфляцийн түвшин, бодит эдийн засгийн өсөлт
- Хүн амын амьжиргааны доод түвшин
- Хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн харьцаа
- Тэтгэврийн дундаж хэмжээ

Хүснэгт 4.1. Эдийн засгийн үзүүлэлтүүд

ОН	Бодит ДНБ	Инфляц-ийн түвшин	Хүн амын амьжиргааны доод түвшин	Дундаж тэтгэвэр	Хөдөлмөр-ийн бүтээмж	Дундаж цалин	Хөдөлмөрийн бүтээмж, Дундаж цалин харьцаа
	%	%	Мян.төг	Мян.төг	Мян.төг	Мян.төг	
2009	-1.3	4.2	101.1	96.4	3816.7	300.5	12.7
2010*	6.1	13.1	101.6	125.3	3969.2	341.5	12.1
<b>өсөлт</b>	<b>5%</b>	<b>17%</b>	<b>1%</b>	<b>30%</b>	<b>4%</b>	<b>13.6%</b>	-

\* урьдчилсан гүйцэтгэл

Дээрхи хүчин зүйлүүдийг харгалзан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэмэгдүүлэх хувилбаруудыг Хүснэгт 4.2-т харуулав.

Хүснэгт 4.2. ХХДХ-г нэмэгдүүлэх хувилбарууд

	Нэмэгдэх хувь	ХХДХ	Үндэслэл	Үр дүн
<b>Хувилбар 1</b>	30%	140400	Зөвхөн дундаж тэтгэврийн өсөлттэй уялдуулах	Нийгмийн даатгалын санд нөлөөлөхгүй, Ажил олгогчдод дарамт учирна
<b>Хувилбар 2</b>	(5+17)=22%	131760	ДНБ болон Инфляцийн түвшин, дундаж тэтгэврийг хамт тусгах	Ажил олгогчдод дарамт учирна
<b>Хувилбар 3</b>	17%	126360	Зөвхөн худалдан авах чадварыг хадгалах зорилгоор Инфляцийн түвшинг тусгах	Хэрэгжихүйц, ажил олгогчдод бага зэрэг дарамт учирна
<b>Хувилбар 4</b>	14%	123120	Дундаж цалингийн өссөлттэй уялдуулах	Хэрэгжихүйц, ажил олгогчдод бага зэрэг дарамт учирна
<b>Хувилбар 5</b>	4%	112320	Хөдөлмөрийн бүтээмжтэй уялдуулах	Хэрэгжихүйц

**4.2 Эдийн засаг, хөдөлмөрийн зах зээлд ХХДХ-г нэмэгдүүлэх хувилбаруудын үзүүлэх нөлөө**

**ХХДХ-ний дундаж цалинд үзүүлэх нөлөө**

$$\text{ДУНДАЖ ЦАЛИН} = 1.45 * \text{ХХДХ} + 0.43 * \text{ХӨДӨЛМӨРИЙН БҮТЭЭМЖ} + [\text{AR}(1)=0.92561]$$

ХХДХ-г нэг нэгжээр буюу мянган төгрөгөөр нэмэгдүүлэхэд дундаж цалин 1.45 нэгжээр буюу 1450 төгрөгөөр, хөдөлмөрийн бүтээмж нэг нэгжээр нэмэгдвэл дундаж цалин 0.43 нэгжээр тус тус нэмэгдэхээр байна.

**ХХДХ-ний хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинд үзүүлэх нөлөө**

$$\text{ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТҮВШИН} = -0.15 * \text{ХХДХ} + 0.45 * \text{ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ ХҮН АМЫН ТОО} + [\text{AR}(2)=-0.74183, \text{MA}(3)=-0.99838, \text{BACKCAST}=1999]$$

Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин ХХДХ урвуу хамааралтай ба ХХДХ-г нэг нэгжээр нэмэгдүүлэхэд 0.15 хувиар буурна, хөдөлмөрийн насны хүн амын тоо нэг нэгжээр нэмэгдвэл 0.45 хувиар тус тус өснө.

**ХХДХ-ний инфляцийн түвшинд үзүүлэх нөлөө**

$$\text{ИНФЛЯЦИЙН ТҮВШИН} = 0.098 * \text{ХХДХ} + 8.35 * (\text{АИ80} + \text{ҮХРИЙН МАХ} + \text{ГУРИЛ}) + 0.1 * \text{МӨНГӨНИЙ НИЙЛҮҮЛЭЛТ} + [\text{AR}(2)=-0.50968, \text{MA}(2)=-0.99493]$$

Инфляцийн түвшин ХХДХ-ээг нэгжээр нэмэгдүүлэхэд 0.098 хувиар, бензин АИ-80, гурил, үхрийн мах гэх мэт өргөн хэрэглээний бараа, бүтээгдэхүүний үнэ нэг хувиар өсвөл 8.35 хувиар, мөнгөний нийлүүлэлтийг нэгжээр нэмэгдүүлэхэд 0.1 хувиар тус тус өсөхөөр байна.

**ХХДХ-ний өрхийн сарын дундаж хэрэглээнд үзүүлэх нөлөө**

$$\text{НЭГ ӨРХИЙН САРЫН ДУНДАЖ МӨНГӨН ХЭРЭГЛЭЭ} = 0.3 * \text{ХХДХ} + 0.57 * \text{ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТҮВШИН} + [\text{AR}(2)=-1.28238]$$

Өрхийн сарын дундаж хэрэглээ/зарлага/-ний хэмжээ нь ХХДХ-ний нэгжээр нэмэгдвэл 0.3 нэгжээр, хөдөлмөр эрхлэлт түвшин нэг хувиар өсвөл 0.57 нэгжээр тус тус нэмэгдэнэ.

Жич: (1 нэгж = 1000 төг)

Дээрхи хүчин зүйлүүдийн нөлөөллүүдийг ашиглан нэмэгдүүлэх хувилбаруудын хүрэх үр дүнг төгрөгөөр, хувиар Хүснэгт 4.3-т харууллаа. Хүчин зүйлсүүдийн нөлөөллийн дэлгэрэнгүйг Хавсралт 1-ээс харж болно.

Хүснэгт 4.3 ХХДХ нэмэгдүүлэх хувилбаруудын хүрэх үр дүн

	ХХДХ		Дундаж цалин		Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин		Инфляц-ийн түвшин	Өрхийн сарын дундаж хэрэглээ	
	нэмэгдэх хувь	төг	нэмэгдэх хувь	төг	нэмэгдэх хувь	төг	нэмэгдэх хувиар	нэмэгдэх хувь	төг
<b>Хувилбар 1</b>	30%	140400	14%	388,480	-3%	80.81	3.2	1.6%	428,546
<b>Хувилбар 2</b>	22%	131760	10%	375,952	-2%	81.47	2.3	1.2%	426,732
<b>Хувилбар 3</b>	17%	126360	8%	368,122	-2%	81.89	1.8	0.9%	425,598
<b>Хувилбар 4</b>	14%	123120	7%	363,424	-1%	82.14	1.5	0.8%	424,917
<b>Хувилбар 5</b>	4%	112320	2%	347,764	0%	82.97	0.4	0.2%	422,649

Тус тооцооллыг бусад хүчин зүйлүүдийг тогтмол гэж үзээд зөвхөн ХХДХ-ний өсөлтийн нөлөөллийг авч үзсэн болно.

Жишээ нь: Инфляцийн түвшнийг тооцохдоо өргөн хэрэглээний бараа, бүтээгдэхүүний үнэ, мөн мөнгөний нийлүүлэлт зэргийг тогтмол байна гэж үзэж, зөвхөн ХХДХ-г 30%, 22%, 17%,...гэх зэргээр нэмэгдүүлж, нөлөөллийг тооцов.



# **БҮЛЭГ 5**

---

ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

### 5.1. Дүгнэлт

1. Цалин хөлс нь нийгэмд бүтээгдсэн баялгийн хуваарилалтын чухал хэрэгсэл учраас уг хуваарилалтад оролцогч талуудын сонирхлыг байнга татаж байдаг билээ. Ялангуяа аж ахуйн нэгж, байгууллагын цалин хөлсний систем тогтоох, салбарын болон үндэсний хэмжээнд цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх бодлого, арга хэмжээг төлөвлөх, түүний дотор хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоон мөрдүүлэх нь төрийн болон ажил олгогч, ажиллагчдын байгууллагуудын хоорондын яриа хэлцэл, хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн гол асуудал юм. Тиймээс энэхүү яриа хэлцэл, гэрээ хэлэлцээрт оролцогч талууд нь Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам, Үндэсний статистикийн хорооны хамтран Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын техникийн дэмжлэгтэйгээр хийсэн “Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгаа”-г хамтын гэрээ хэлэлцээр байгуулахдаа болон 2011 оны 1 дүгээр сарын 1-нээс хүчин төгөлдөр болж буй Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн дагуу ХХДХ-г шинэчлэн тогтоохдоо мэдээллийн үндсэн эх үүсвэр болгон ашиглах боломжтой байна.

2. Олон улсын нийтлэг чиг хандлагыг үзвэл засгийн газар болон эрх бүхий бусад этгээдээс бага цалинтай, хамтын гэрээ болон бусад арга замаар цалин хөлсний үр ашигтай зохицуулалт хийх боломжгүй салбар, үйлдвэрлэлд ажиллагчдын эрх ашгийг хамгаалах зорилгоор хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоон мөрдүүлж байгаа бөгөөд үүнтэй холбоотой харилцааг ихэвчлэн хуулиар зохицуулж байна. Монгол Улсад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоож байгаа зорилго, хууль эрх зүйн зохицуулалт Тухайлбал, 2010 онд шинэчлэн баталсан Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль нь энэхүү нийтлэг чиг хандлага болон Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох журмын тухай ОУХБ-ын 26 дугаар конвенц, Хөгжиж буй орнуудад Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай ОУХБ-ын 131 дүгээр Конвенц, Хөгжиж буй орнуудад Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай ОУХБ-ын 135 дугаар зөвлөмж зэрэг олон улсын хэм хэмжээ, зөвлөмжийн агуулгад үндсэндээ нийцэж байна.

3. ҮСХ-ноос улирал тутам явуулдаг “Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын цалин, орлогын улирлын мэдээ”-нд тогтмол хамрагддаг аж ахуйн нэгж, байгууллагыг “Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгаа”-нд хамруулснаар дурдсан мэдээ болон судалгааны үр дүнг харьцуулан үзэх, уг туршилтын судалгааг байнгын болгох замаар цалин хөлсний статистик мэдээллийг сайжруулах боломж бүрдэж байна. Харин энэхүү туршилтын судалгааны үр дүнд үндэслэн судалгааны асуулгад өөрчлөлт оруулах замаар мэдээллийг баяжуулах, зарим онцлог салбар, анхаарал татсан асуудлаар нарийвчилсан судалгаа явуулах хэрэгцээ гарч болох юм.

4. Аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллагчдын дундаж цалин 263.7 мянган төгрөг байгаа бөгөөд үйлчилгээ, боловсруулах, тээвэр агуулах, бөөний болон жижиглэн худалдаа, авто машин мотоциклийн засвар үйлчилгээ, урлаг үзвэрийн зэрэг салбарт ажиллагчдын цалин харьцангуй бага, санхүүгийн үйл ажиллагааны салбарт харьцангуй өндөр цалинтай байна. Өөрөөр хэлбэл, цалин хөлсний түвшин эдийн засгийн өсөлттэй салбаруудад харьцангуй бага байна.

5. Аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллагчдын цалин хөлсний бүтцэд үндсэн цалингийн эзлэх хувь харьцангуй өндөр (87,4%) байна. Нийт ажиллагчдын 24.2% нь 200.1-250.0 мянган төгрөгийн, 22,1% нь 150.1-200.0 мянган төгрөгийн, 5,5% нь 400-гаас дээш мянган төгрөгийн үндсэн цалинтай байна. Дундаж цалингийн 10.2%-ийг нэмэгдэл, 2.4%-ийг олговор эзэлж байна. Дундаж цалинд нэмэгдлийн эзлэх хувь төрийн удирдлага, нийгмийн хамгааллын салбарт 19%, олговрын эзлэх хувь хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагааны салбарт 3.0% байгаа нь бусад салбарынхаас өндөр байна. Цалин хөлсний нэмэгдэлд ажилласан хугацааны, ур чадварын, зэрэг дэвийн зэрэг үндсэн цалинтай хамт байнга тогтмол олгогддог нэмэгдлүүдийг хамааруулж авч үзсэн учраас ийм төрлийн нэмэгдлийн систем бүхий төрийн байгууллагад нэмэгдлийн эзлэх хувийн жин өндөр, хувийн хэвшилд бага байна.

6. Аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллагчдын ажлын цагийг авч үзвэл нийт ажиллагчдын 14.3% нь ажлын бус өдрөөр ажилласан байна. Ажлын бус өдрөөр ажилласан ажиллагчдыг аж ахуйн нэгж, байгууллагын хариуцлагын хэлбэрээр авч үзвэл хязгаарлагдмал хариуцлагатай компанийх 33.2%, төсөвт байгууллагынх 25.7%, төрийн өмчит үйлдвэрийн газрынх 17.3%, хувьцаат компанийх 17.2%, нөхөрлөл, хоршоо, орон нутгийн өмчит үйлдвэрийн газар болон төрийн бус байгууллагын ажиллагчид нийлээд 6.6% байна. Харин ажиллагчдын ажлын цагийн үргэлжлэлийг авч үзвэл илүү



цагаар ажиллагчид нийт ажиллагчдын 21.5 хувийг эзэлж байна. Илүү цагаар ажиллагчдыг аж ахуйн нэгж, байгууллагын хариуцлагын хэлбэрээр авч үзвэл төсөвт байгууллагад ажиллагчид хамгийн их нь буюу 38.9 хувийг, хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани болон төрийн өмчит үйлдвэрийн газарт ажиллагчид тус бүр 24.2 хувийг эзэлж байна. Төсөвт байгууллага, төрийн өмчийн аж ахуйн нэгж, хувьцаат компанид ажлын бус өдрөөр болон илүү цагаар ажиллах тохиолдол хувийн хэвшлээс илүү байна. Хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжид ажлын бус өдөр, илүү цагаар ажиллах тохиолдол бага гарч байгаа нь бодит байдалд хэр нийцэж байгааг нарийвчлан судлах шаардлагатай.

7. Нийт ажиллагчдын 70,1% нь цалин хөлсийг цагаар олгох системд хамаарч байна. Энэ нь цагийн хөлсний хэмжээг тогтоох, цалингийн сүлжээ боловсруулах асуудлыг нухацтай авч үзэх шаардлага гарч байгааг харуулж байна.

8. Дундаж цалин хүйсээр харьцуулж үзвэл эрэгтэйчүүдийн дундаж цалин нь 11.2 хувиар, үндсэн цалин нь 9.6 хувиар, нэмэгдэл нь 25.9 хувиар, тус тус эмэгтэйчүүдийнхээс илүү байна. Дунджаас илүү хувиар цалинжиж байгаа хэсэгт эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь эмэгтэйчүүдийнхээс илүү байгаа ба хамгийн өндөр цалин авч байгаа ажиллагчдын дийлэнх нь эрэгтэйчүүд байна. Харин ажиллагчдын дундаж цалин насны бүлгээр авч үзвэл 15- 24 насныхан хамгийн бага цалин хөлс авч байна. Цалингийн тэгш бус байдлын үзүүлэлт төдийлөн анхаарал татахааргүй байна. Эрэгтэй эмэгтэйчүүдийн цалин хөлсний ялгаанд ажлын байрны хуваарилалт илүү нөлөөлж байж болох юм. Гэхдээ цалин хөлсний түвшинг жендэрийн болон тэгш байдлын талаас нь илүү нарийвчлан судлах шаардлагатай.

9. Үндсэн ажиллагчдын 8 хувь нь ХХДХ-ээс доогуур болон ХХДХ-гээр, 14% нь ХХДХ-тэй ойрхон буюу түүнээс арай өндөр цалин авч байна. Эдийн засгийн салбараар авч үзвэл бүх төрлийн үйлчилгээний салбарт ажиллагчдын 35% нь, ХАА салбарын ажиллагчдын 28 орчим хувь нь, 1-10 хүртэл ажиллагчидтай аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллагчдын 29,4% нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр болон түүнээс доогуур цалинжиж байна. Өмчлөлийн хэлбэрийн хувьд орон нутгийн өмчийн оролцоотой аж ахуйн нэгжид ажиллагчдын 49% нь ХХДХ-ээр ажилладаг бол хувийн аж ахуйн нэгжүүдэд ажиллагчдын 17% нь энэ үзүүлэлтэд хамаарч байна. Түүнчлэн үйлдвэрчний эвлэл байхгүй газарт ХХДХ-ээр цалин авч байгаа ажиллагчдын тоо ҮЭ-тэй газраас хоёр дахин их байна. Энэ нь дээрх салбар, аж ахуйн нэгжид бүтээмжийн түвшин доогуур, мэргэжил ур чадвар бага шаардах ажлын байр харьцангуй их, хууль тогтоомж болон хамтын гэрээ, хэлэлцээр зэрэг зохицуулалт үйлчлэхгүй байгааг харуулж байна.

10. ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур цалин авч байгаа ажиллагчдын 41% нь бүтэн цагаар буюу сард 168 цаг ажилласан байгаа бол 37% нь 1-167 цаг ажилласан бөгөөд үүнээс 3% нь 1-21 цаг, 7% нь 22-48 цаг, 27% нь 49-167 цаг ажилласан байна. Харин ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур цалин авч байгаа нийт ажиллагчдын 22% нь илүү цагаар ажилласан байна. ХХДХ-гээр цалинжиж байгаа ажиллагчдын ажилласан цагийг авч үзвэл ажлын бус өдрөөр ажилласан ажиллагчид 14.3 хувийг эзэлж байна. Сард ажиллавал зохих цагаас бага болон илүү цагаар ажиллаж байгаа ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур цалинжигчдын аль аль нь бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт, чанаргүй ажлын байрын асуудалтай тулгарч байна.

11. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь дундаж цалин хөлсний 31,0 орчим хувьтай тэнцэж байна. Энэ нь цалин хөлсний түвшин ерөнхийдөө доогуур байгааг илэрхийлж байгаа бөгөөд ийм нөхцөлд эдийн засгийн өсөлтийг харгалзахгүйгээр ХХДХ-г огцом нэмэгдүүлэх нь бүтээмжийн өсөлт багатай үйлчилгээний болон хөдөө аж ахуйн салбар, жижиг үйлдвэрүүдийг санхүүгийн дарамтад, ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур цалинжиж байгаа ажилчдыг ажилгүйдэлд оруулах эрсдэлтэй байна.

12. Өмнөх туршлагаас үзвэл ХХДХ-г эдийн засгийн өсөлттэй уялдуулан нэмэгдүүлэх аргыг төдийлөн хэрэглэж байгаагүй байна. Эдийн засгийн салбаруудад өсөлт харилцан адилгүй, өсөлтөд цөөн хэдэн салбар голлох үүрэг гүйцэтгэж байгаа нөхцөлд эдийн засгийн өсөлт ХХДХ-г нэмэгдүүлэх бодит хүчин зүйл болж чадахгүй байна. Харин амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт буюу инфляцийн түвшинг харгалзан дундаж цалин болон тэтгэврийн өсөлтөөс хоцроохгүйгээр ХХДХ-г нэмэгдүүлэх нь илүү зохистой хувилбар байж болох юм.

## 5.2. Зөвлөмж

1. Хамтын гэрээ хэлэлцээр байгуулах, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтооход оролцогч талуудын төлөөлөгчид болон хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, нийгмийн хамгааллын бодлого боловсруулагчид, хэрэгжүүлэгчдэд үнэн зөв, бодит мэдээлэл шаардлагатай байгааг харгалзан Цалин хөлсний бүтцийн судалгааг 2 жилийн давтамжтайгаар тогтмол хийдэг болгох, хэрэглэгчдийн мэдээллийн хэрэгцээ шаардлагыг харгалзан судалгааны агуулгыг баяжуулж, сайжруулахыг НХХЯ, ҮСХ, нийгмийн түншүүдэд зөвлөж байна.

2. Энэ удаагийн бодлогын шинжилгээг НХХЯ-ны Стратегийн төлөвлөлтийн газар, ҮСХ-ны Нийгмийн статистикийн газар, МУИС-ын Эдийн засгийн сургуулийн ажилтнуудаас бүрдсэн баг ОУХБ-ын техникийн дэмжлэгтэйгээр гүйцэтгэлээ. Цаашид энэхүү судалгааг тогтмол давтамжтай хийх тохиолдолд түүнд бодлогын шинжилгээ хийх мэргэшсэн баг зайлшгүй шаардлагатай болно. Тиймээс цалин хөлсний бүтцийн судалгаа болон бусад судалгааны үр дүнд бодлогын шинжилгээ хийх үндэсний чадавхи бий болгох талаар тодорхой арга хэмжээ авахыг НХХЯ болон нийгмийн түншүүдэд зөвлөж байна.

3. Цалин хөлсний бүтцэд үндсэн цалингийн эзлэх хувийн жин өндөр байгаа нь үндсэн цалинг зохистой хэмжээгээр нэмэгдүүлэх, эсхүл нэмэгдэл, шагнал урамшууллын тогтолцоо бий болгох асуудлыг авч үзэх боломжтойг харуулж байна. Энэ боломжийг ажил олгогчийн санхүүгийн чадавхитай уялдуулан ашиглаж, цалин хөлсний хэмжээг нэмэгдүүлэх болон тогтолцоог боловсронгуй болгоход хамтын гэрээ хэлэлцээр байгуулагч талууд анхаарч ажиллах нь чухал байна..

4. Цалин хөлсний түвшинг ажлын цагийн ашиглалттай уялдуулан авч үзэх нь чухал бөгөөд ялангуяа ажлын бус өдөр, илүү цагаар ажиллах нь цалин хөлсний хэмжээг нэмэгдүүлэх нөлөөтэй. Судалгааны дүнгээс үзвэл ажлын бус өдөр, илүү цагаар ажиллах тохиолдол төрийн хэвшилд хувийн хэвшлээс илүү байна. Энэ нь Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгааны мэдээллийг эдийн засгийн хямралын ид үед цуглуулсантай холбоотой байж болох юм. Түүнчлэн хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжүүдэд илүү цаг, амралт баяр ёслолын өдрүүдэд ажилласныг албан ёсоор бүртгэдэггүй байж болох талтай. Энэ асуудлыг дараагийн судалгаанд нилээд анхааралтай авч үзэх хэрэгтэй байна.

5. Хөдөлмөрийн хөлсийг цагаар тооцох систем өргөн хэрэглэгдэж байгаа нь цагийн тарифт цалинд суурилсан цалингийн сүлжээ боловсруулж нэвтрүүлэхэд нааштай нөлөөлж болох юм. Тиймээс хамтын гэрээ хэлэлцээрт цалин хөлсний хэмжээг нэмэгдүүлэх асуудлаас гадна үйлдвэрийн болон салбарын түвшинд тарифын сүлжээ нэвтрүүлэх асуудлыг тусгах талаар чармайлт гаргах нь чухал байна. Түүнчлэн эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн дундаж болон үндсэн цалингийн түвшин бүх салбар, ажил, мэргэжилд ялгаатай байгааг нухацтай авч үзэж, хамтын гэрээ хэлэлцээр байгуулахдаа анхааралдаа авч үзэх шаардлагатай байна.

6. Бүх төрлийн үйлчилгээний болон ХАА-н салбар, 1-9 хүртэл ажиллагчидтай аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллагчдын 28-аас дээш хувь нь ХХДХ-гээр болон түүнээс доогуур цалинжиж байна. Энэ нөхцөл байдлыг үндэсний хэмжээний ХХДХ-г тогтоохдоо харгалзан үзэж, эдгээр салбар, аж ахуйн нэгжийн төлбөрийн чадварт тохирсон хувилбарыг сонгох нь чухал юм. Түүнчлэн үйлчилгээний болон ХАА-н салбар, жижиг үйлдвэрийн ажилчдыг зохион байгуулалтад оруулж, хамтын гэрээ хэлэлцээр байгуулах боломжийг нь өргөтгөх талаар тэдгээрийн эрх ашгийг төлөөлөх байгууллагуудад болон ҮЭ-үүдэд идэвхтэй ажиллахыг зөвлөж байна. Эдгээрээс бусад салбарт хамтын гэрээ хэлэлцээрээр үндэсний түвшингээс ахиулан мөрдүүлэх боломжтой.

7. ХХДХ-г шинэчлэн тогтоохын зэрэгцээ түүнийг аж ахуйн нэгж, байгууллагад мөрдүүлж хэвшүүлэхэд төрийн хяналтын болон ҮЭ-ийн байгууллагууд илүү их хүчин чармайлт гаргах шаардлагатай байна. Ийм хүчин чармайлтын үр дүнд сард ажиллавал зохих цагаас илүү олон цаг ажилласан мөртлөө ХХДХ-нээс доогуур цалинждаг явдлыг таслан зогсоох боломжтой болно.

8. Цалин хөлсний ерөнхий түвшин доогуур, салбаруудын эдийн засгийн өсөлт харилцан адилгүй, өсөлтөд цөөн хэдэн салбар голлох үүрэг гүйцэтгэж байгаа нөхцөлд ХХДХ-г нэмэгдүүлэхдээ эдийн засгийн өсөлтийг биш, харин амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт буюу инфляцийн түвшинг харгалзан дундаж цалин болон тэтгэврийн өсөлтөөс хоцроохгүйгээр ХХДХ-г нэмэгдүүлэх нь зохистой байна. Иймээс бодлогын шинжилгээний тайланд тусгагдсан ХХДХ-г нэмэгдүүлэх хувилбаруудаас энэхүү зарчмаар сонгохыг санал болгож байна.

# **ХАВСРАЛТ 1**

---

РЕГРЕССИЙН  
ШИНЖИЛГЭЭНИЙ  
ХҮСНЭГТҮҮД

Хамаарах хувьсагч: **ДУНДАЖ ЦАЛИН**  
 Арга: Хамгийн бага квадратын арга  
 Хамруулалт : 1998 -2010

Хувьсагч	Коэффициент	Стандарт алдаа	t статистик	магдлал
ХХДХ	1.455694	0.684898	2.125419	0.0595
ХӨДӨЛМӨРИЙН БҮТЭЭМЖ	0.434560	0.252522	1.720875	0.1160
AR(1)	0.925611	0.133572	6.929652	0.0000
R-квадрат	0.955279	Тодорхойлогч хувьсагчын дундаж		137.9000
тохируулсан R-квадрат	0.946334	Тодорхойлогч хувьсагч СИД		98.66555
Регрессийн С.И.	22.85439	Акайкийн критер		9.295338
Квадратуудын нийлбэр	5223.234	Чварцын критер		9.425711
Лог магадлал	-57.41970	Ханнан-Куйнны критер		9.268541
Дарвин Ватсоны статистик	2.021758			
Авторегресс рүү чиглүүлсэн	.93			

Хамаарах хувьсагч: **ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТҮВШИН**  
 Арга: Хамгийн бага квадратын арга  
 Хамруулалт : 1998- 2006

Хувьсагч	Коэффициент	Стандарт алдаа	t статистик	магдлал
ХХДХ	-0.149123	0.007045	-21.16606	0.0000
Хөдөлмөрийн насны хүн ам	0.445981	0.002964	150.4462	0.0000
AR(2)	-0.741828	0.204983	-3.618971	0.0068
MA(3)	-0.992509	3.31E-07	-2994492.	0.0000
R-квадрат	0.631624	Тодорхойлогч хувьсагчын дундаж		61.29500
тохируулсан R-квадрат	0.493483	Тодорхойлогч хувьсагч СИД		1.369383
Регрессийн С.И.	0.974590	Акайкийн критер		3.047602
Квадратуудын нийлбэр	7.598605	Чварцын критер		3.209237
Лог магадлал	-14.28561	Дарвин Ватсоны статистик		1.676856

Хамаарах хувьсагч: **ИНФЛЯЦИ**  
 Арга: Хамгийн бага квадратын арга  
 Хамруулалт : 1998 -2010

Хувьсагч	Коэффициент	Стандарт алдаа	t статистик	магдлал
ХХДХ	0.098775	0.010635	9.375661	0.0001
AI80+МАХ+ГУРИП	8.358793	1.217301	6.866663	0.0005
МӨНГӨНИЙ НИЙЛҮҮЛЭЛТ	0.102480	0.314225	3.257280	0.0173
AR(2)	-0.509683	0.356511	-1.429643	0.2028
MA(2)	-0.994933	0.099132	-10.03646	0.0001
R-квадрат	0.974248	Тодорхойлогч хувьсагчын дундаж		9.654545
тохируулсан R-квадрат	0.957080	Тодорхойлогч хувьсагч СИД		6.087095
Регрессийн С.И.	1.261069	Акайкийн критер		3.604752
Квадратуудын нийлбэр	9.541771	Чварцын критер		3.785613
Лог магадлал	-14.82614	Дарвин Ватсоны статистик		2.258878
Авторегресс рүү чиглүүлсэн	1.00			
			-1.00	

Хамаарах хувьсагч: **НЭГ ӨРХИЙН САРЫН ДУНДАЖ МӨНГӨН ЗАРЛАГА**  
 Арга: Хамгийн бага квадратын арга  
 Хамруулалт : 1998- 2006

Хувьсагч	Коэффициент	Стандарт алдаа	t статистик	магдлал
ХХДХ	0.298023	0.009071	32.85331	0.0000
Хөдөлмөр эрхлэлтийн ТҮВШИН	0.567567	0.074025	7.667246	0.0000
AR(2)	-1.282387	0.432489	-2.965133	0.0158
R-квадрат	0.978362	Тодорхойлогч хувьсагчын дундаж		205.2495
тохируулсан R-квадрат	0.973554	Тодорхойлогч хувьсагч СИД		118.8247
Регрессийн С.И.	19.32372	Акайкийн критер		8.972862
Квадратуудын нийлбэр	3360.655	Чварцын критер		9.094088
Лог магадлал	-50.83717	Дарвин Ватсоны статистик		1.707080

# **ХАВСРАЛТ 2**

---

ЭДИЙН ЗАСГИЙН  
ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД

## ХХДХ ба эдийн засгийн үзүүлэлтүүд

Он	ХХДХ		Дундаж цалин		Хөдөлмөрийн насны хүн амын тоо	Ажил эрхлэлтийн түвшин	Эдийн засгийн өсөлт	Инфляц ийн түвшин	Гурил	Үхрийн мах	АИ-80 бензин	Өрхийн сарын дундаж мөнгөн орлого	Хөдөлмөрийн бүтээмж	Дундаж гэтгэвэр	Мөнгөний нийлүүлэлт
	мян.төг	2005 оны	мян.төг	2005 оны											
1997	11.9	29.5	53.6	132.8	1229.6	62.2	4.0	20.5	363.0	828.0	210.0	56312	2526.3	10.3	56816.5
1998	11.9	31.1	56.5	147.3	1256.8	63.1	3.5	6.0	323.0	859.0	210.0	69099	2524.8	12.7	61754.2
1999	11.9	28.3	59.4	141.0	1279.3	63.6	3.2	10.0	321.4	848.9	295.0	73000	2538.7	13.6	91567.5
2000	18.0	39.2	62.3	135.8	1347.4	60.0	1.1	8.1	350.6	1103.0	350.0	101377	2580.1	13.6	107394.4
2001	24.8	50.7	65.2	133.7	1402.8	59.4	1.0	8.0	355.2	1181.7	359.0	102134	2597.7	19.5	119205.8
2002	30.0	57.9	71.3	137.7	1439.2	60.5	4.0	1.6	317.0	1173.0	334.0	132426	2582.0	21.9	134642.8
2003	30.0	52.0	81.5	141.2	1488.9	62.2	6.1	4.7	331.0	1435.0	413.0	131040	2571.5	21.9	152826.6
2004	40.0	58.3	93.1	135.7	1531.1	62.1	10.8	11.0	455.0	1724.0	527.0	140768	2776.6	26.2	168521.1
2005	42.5	46.5	101.2	110.7	1577.0	61.4	7.1	9.5	417.0	2348.0	674.0	171865	2870.6	38.5	191688.3
2006	53.0	47.1	127.7	113.5	1619.6	62.4	8.6	6.2	405.0	2500.0	778.0	201470	2987.8	53.9	245098.9
2007	90.0	71.2	173.0	136.9	1642.2	62.4	10.2	17.8	493.0	2851.0	817.0	267986	3247.6	80.4	364074.4
2008	108.0	71.1	274.2	180.6	1688.7	61.7	8.9	22.1	783.0	3674.0	1192.0	329142	3477.7	96.4	407210.5
2009	108.0	69.8	300.5	194.2	1704.4	59.4	-1.6	4.2	726.0	3309.0	1057.0	390044	3542.0	96.4	371831.9
2010*	108.0	53.3	326.8	161.2	1774.3	60.8	6.1	13.0	755.0	4300.0	1160.0	421742	3969.2	125.3	388796.4

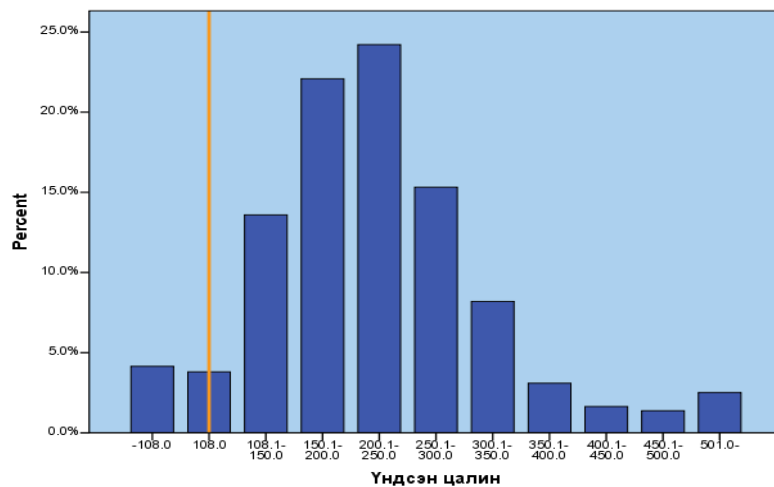
\*- урьдчилсан гүйцэтгэл

# **ХАВСРАЛТ 3**

---

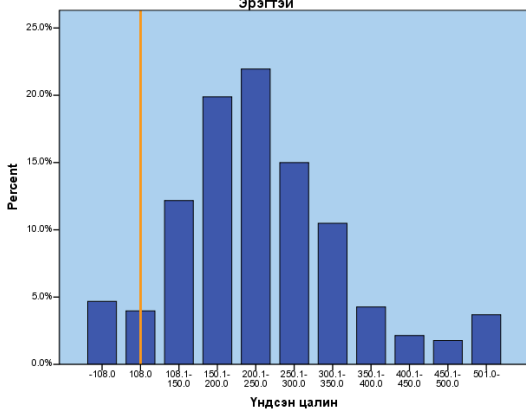
Үндсэн цалингийн  
тархалтын үзүүлэлтүүд

Улсын дундаж

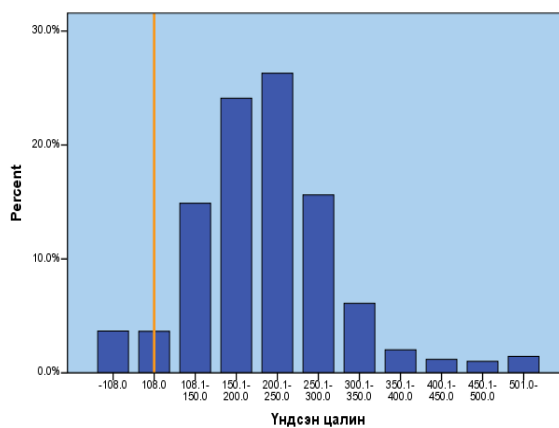


Хүйсээр

Эрэгтэй

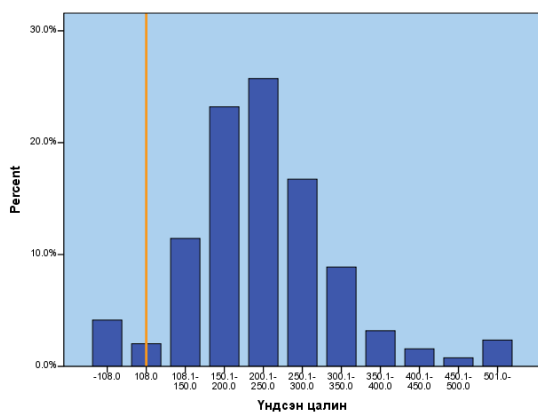


Эмэгтэй

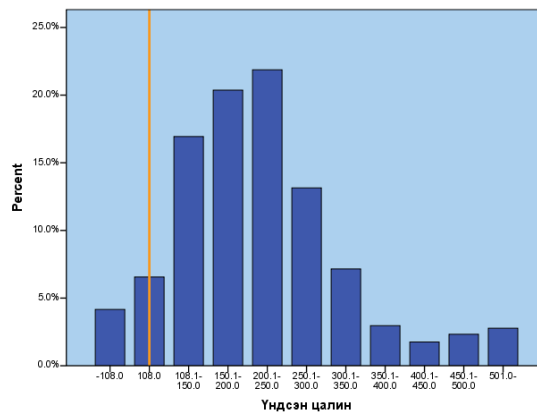


Үйлдвэрчний эвлэл

Үйлдвэрчний эвлэлтэй

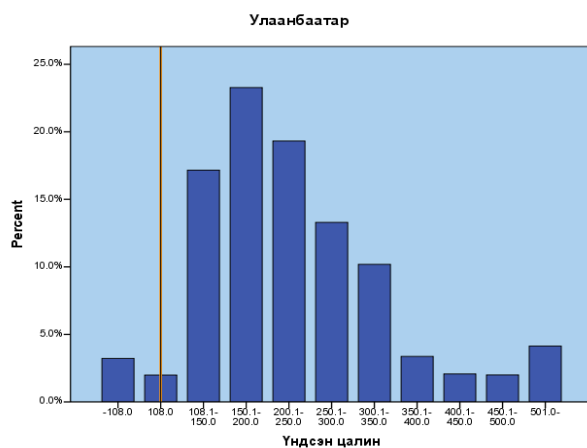
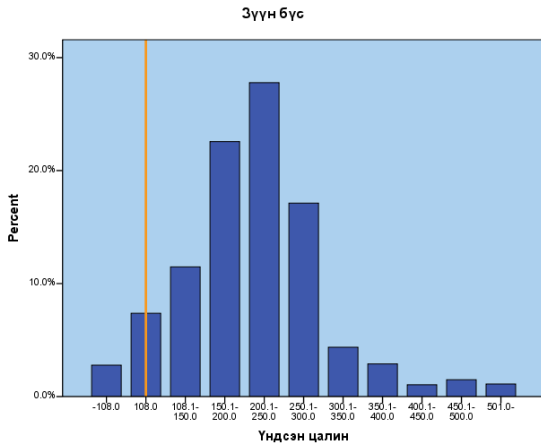
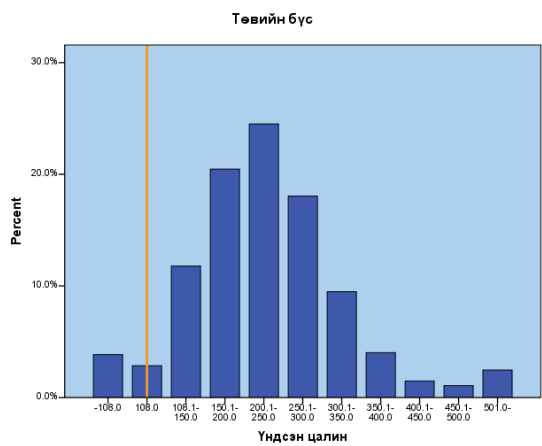
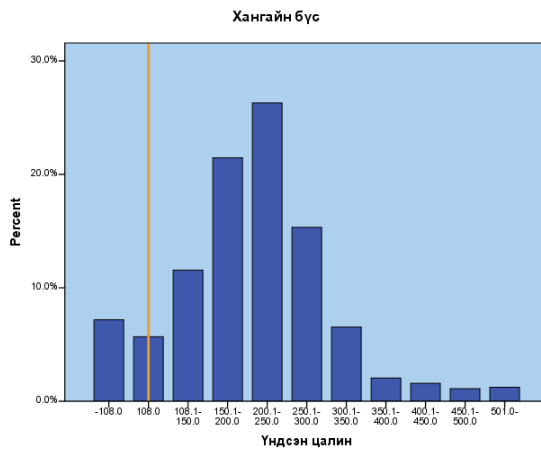
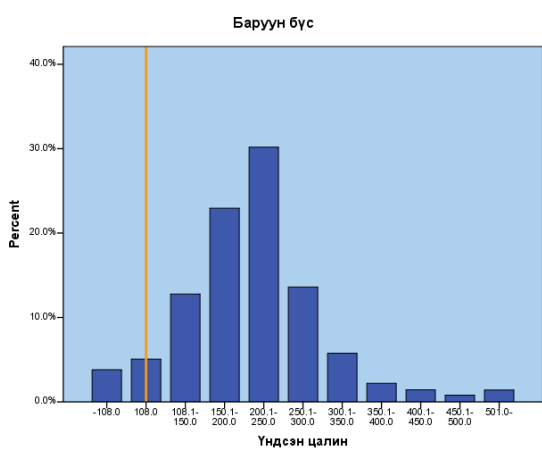


Үйлдвэрчний эвлэлгүй



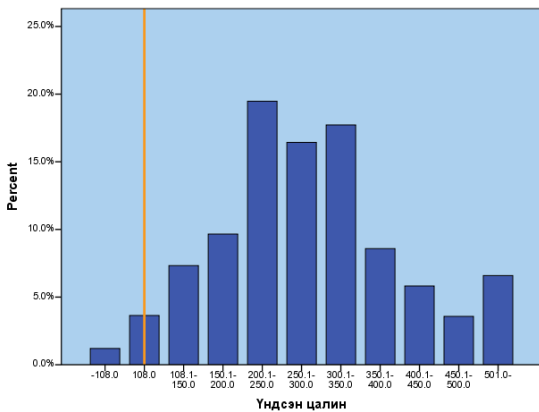


### Бүсээр

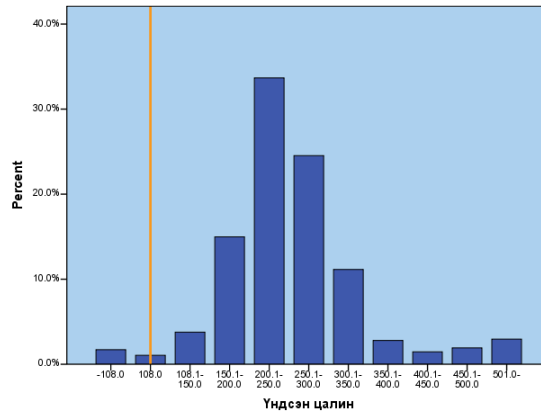


### Мэргэжлийн ангиллаар

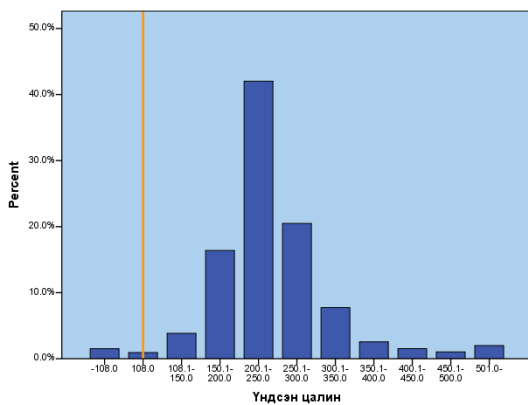
Хууль тогтоогч, төрийн ба төрийн бус байгууллагын удирдах



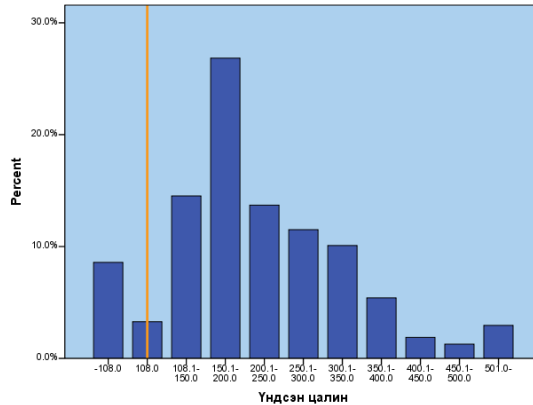
Мэргэжилтэн



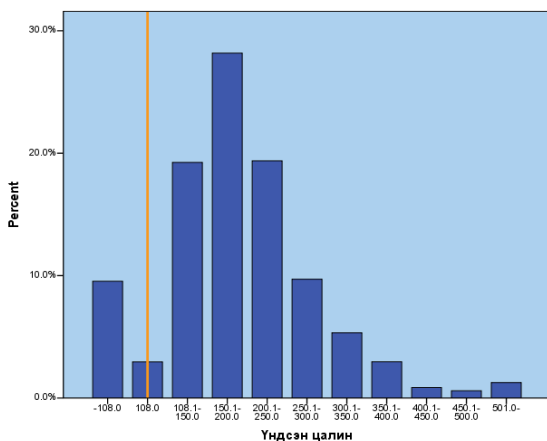
Инженер, техникийн ажилтан



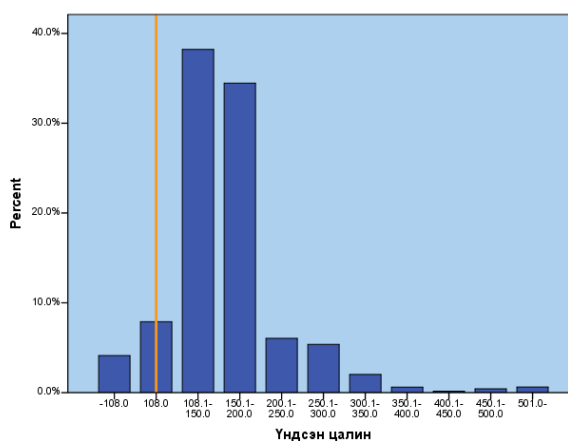
Машин тоног төхөөрөмжийн операторч, угсрагч



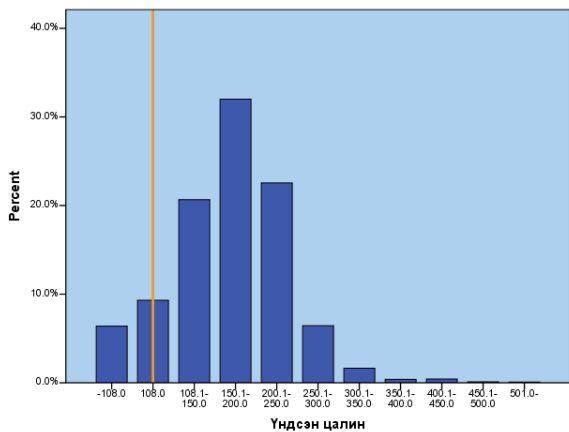
Үйлдвэрийн ажилчид



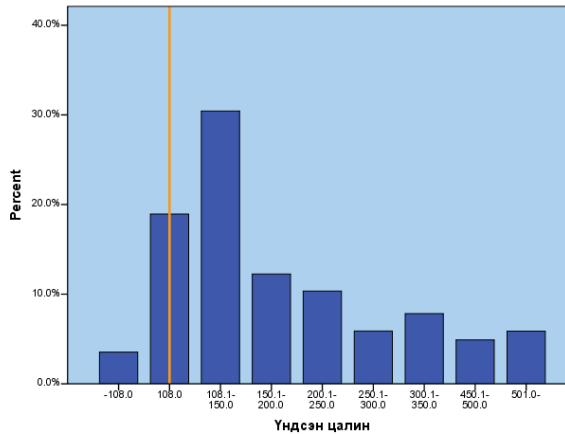
Энгийн ажил мэргэжил



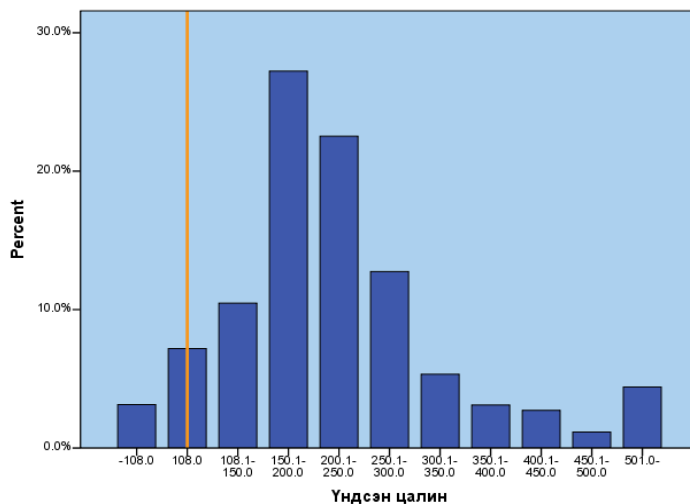
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан



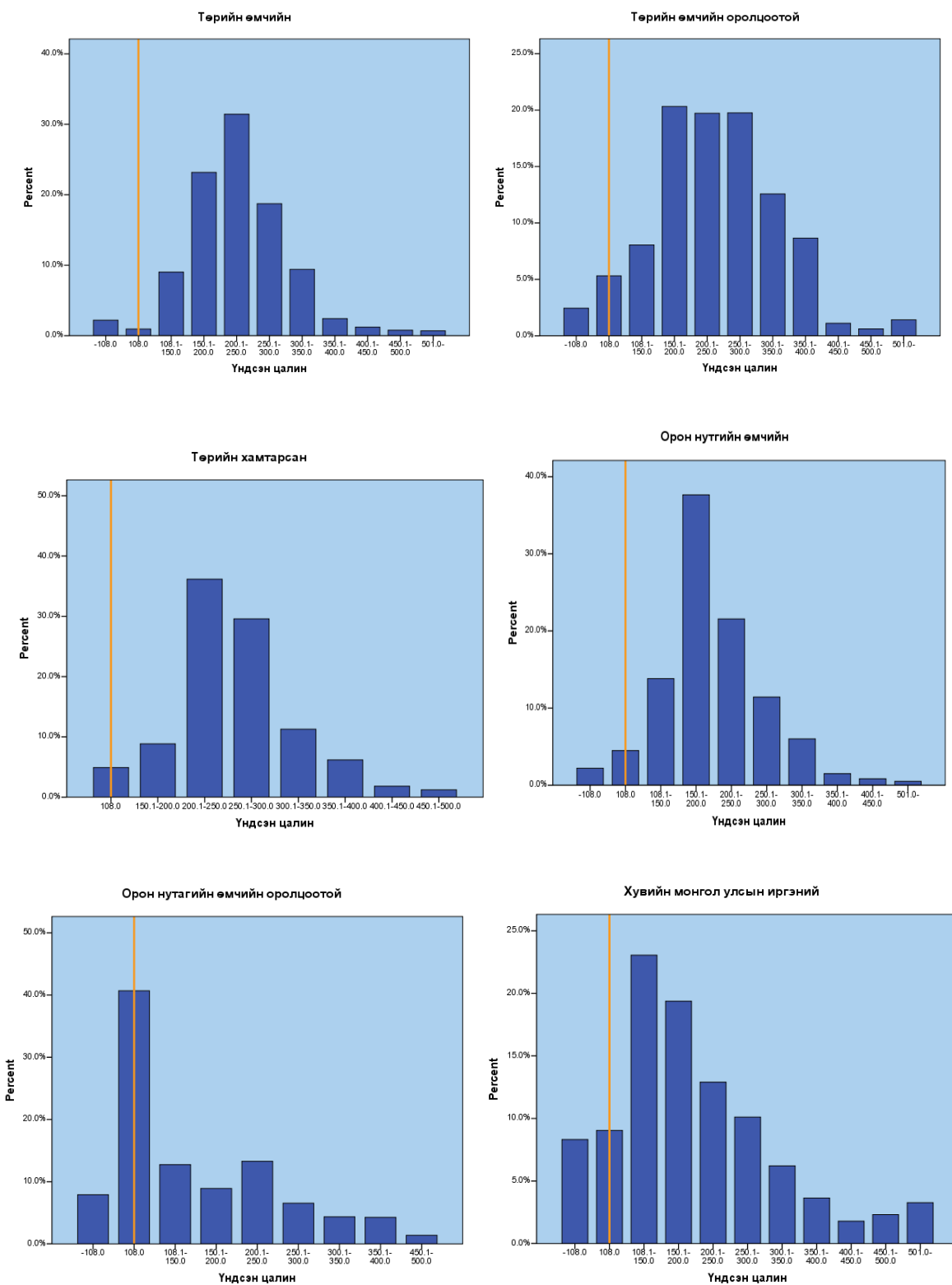
Хөдөө аж ахуй, загасны аж ахуйн ажилтан

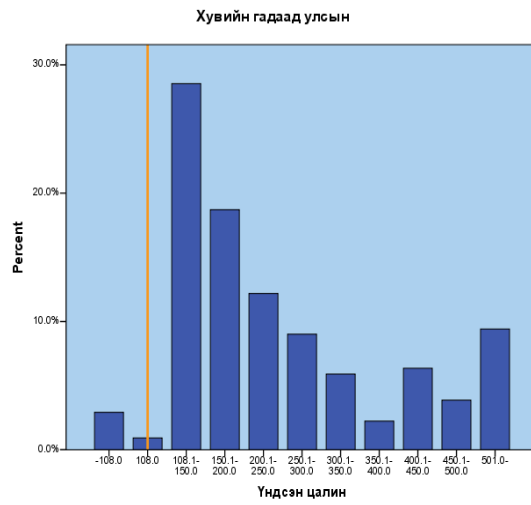
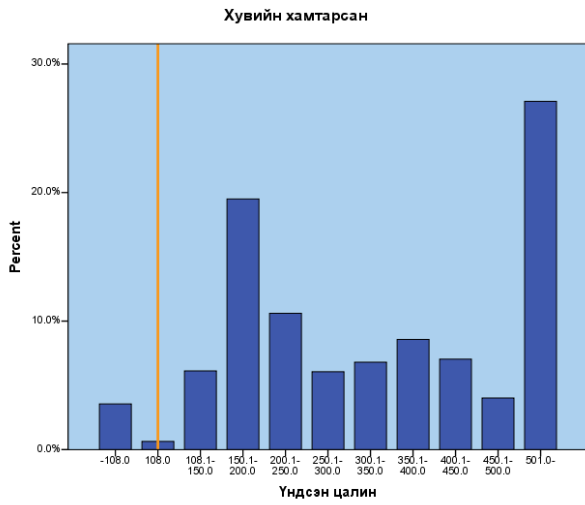


Бичиг хэргийн туслах ажилтан

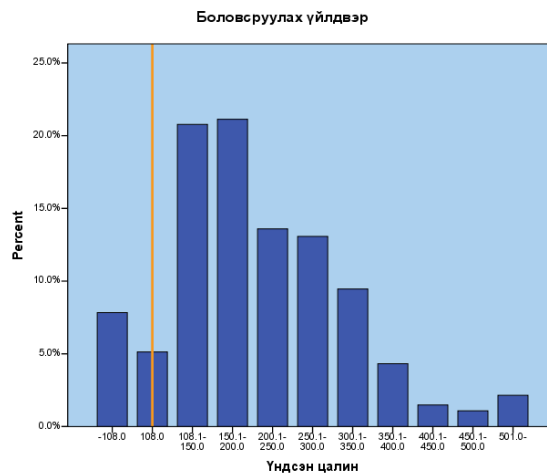
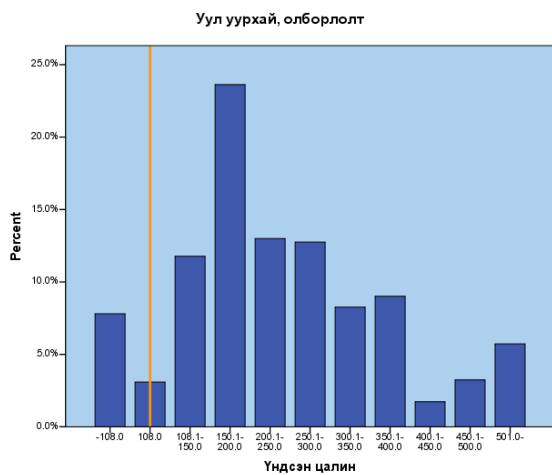
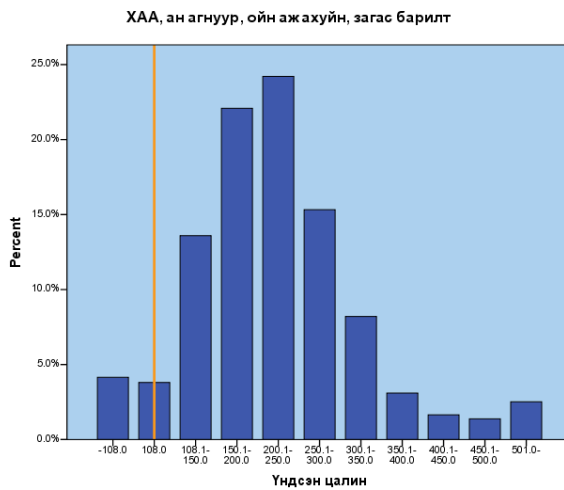
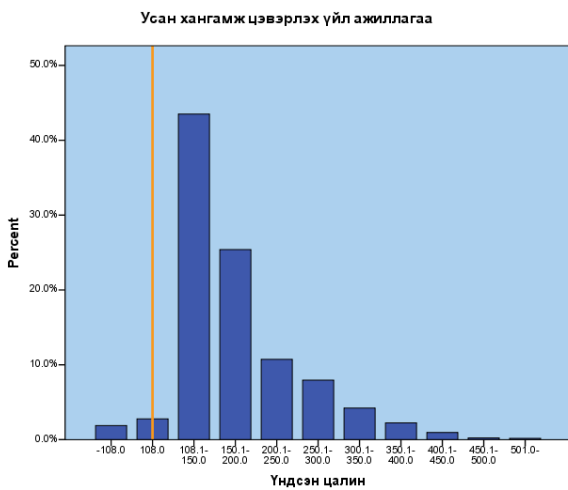


### Өмчийн хэлбэрээр

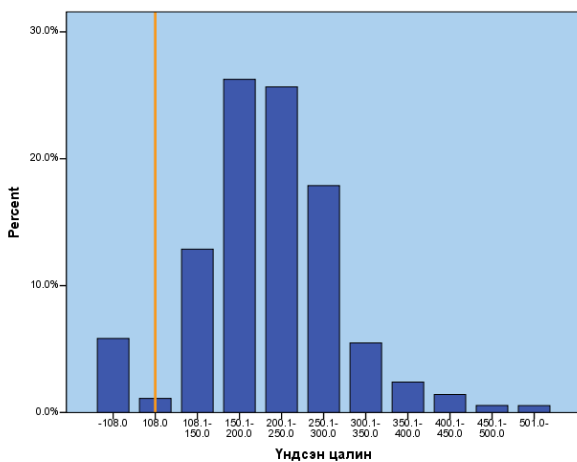




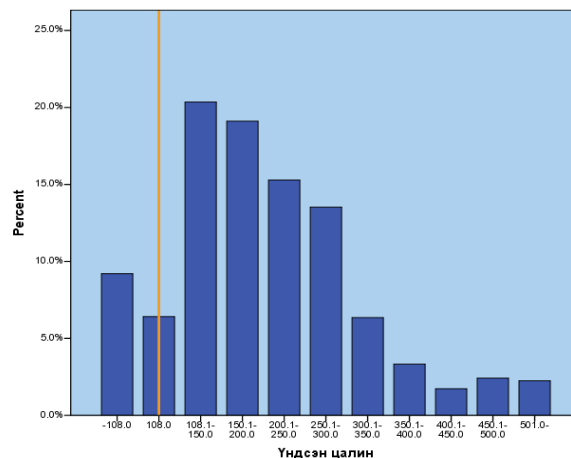
**Эдийн засгийн салбараар**



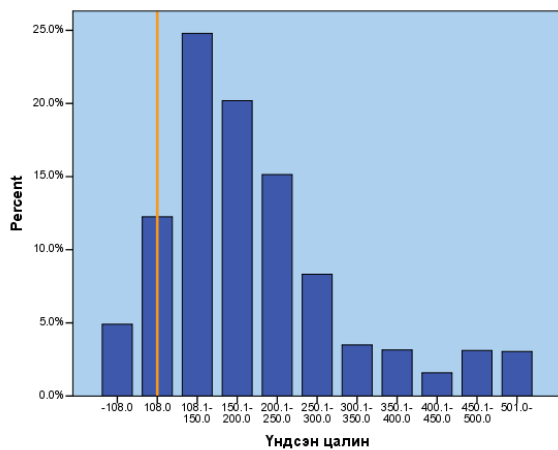
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж



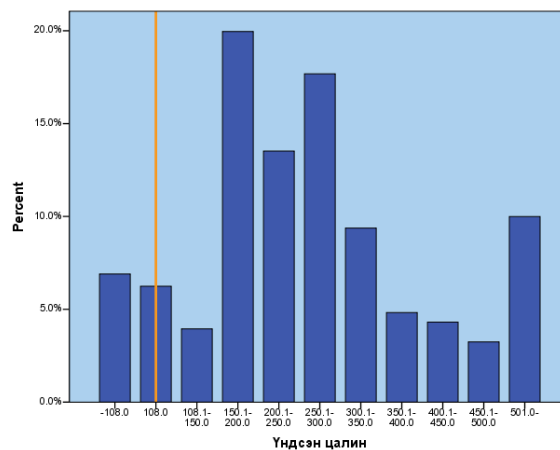
Барилга



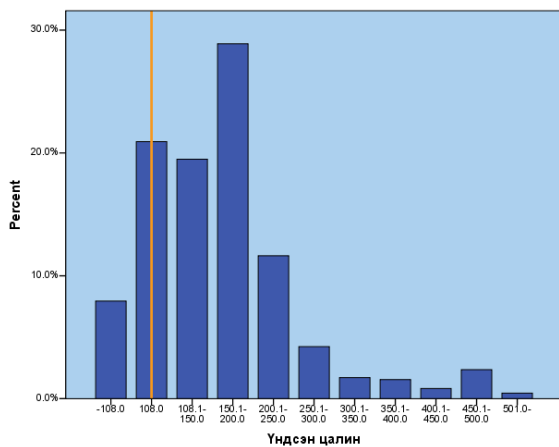
Бөөний машин мотоциклийн засвар үйлчилгээ



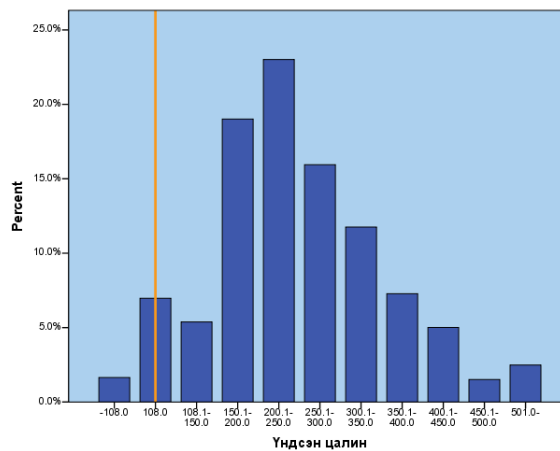
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа



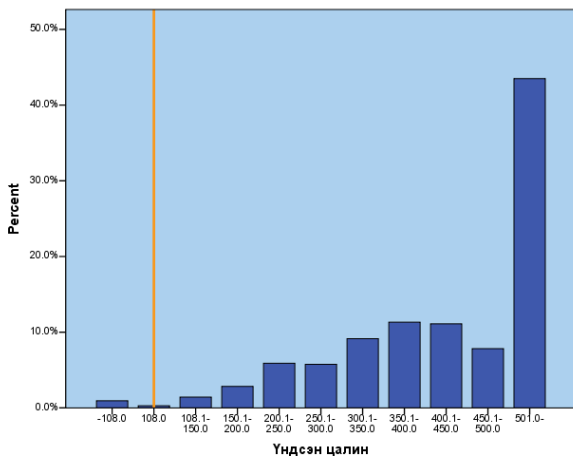
Байр сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагаа



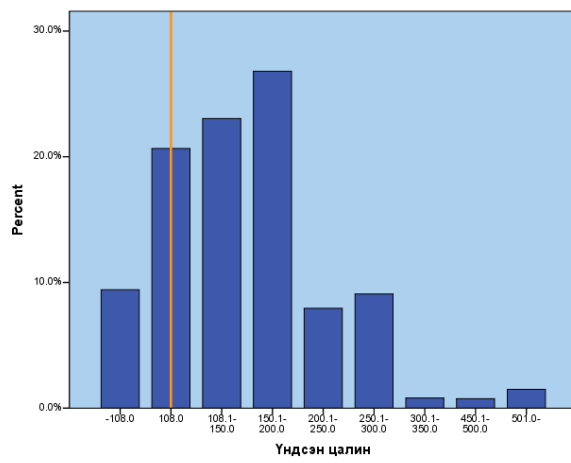
Мэдээлэл, холбоо



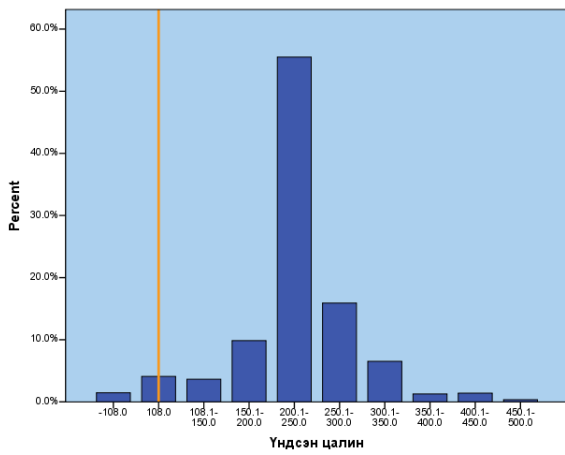
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа



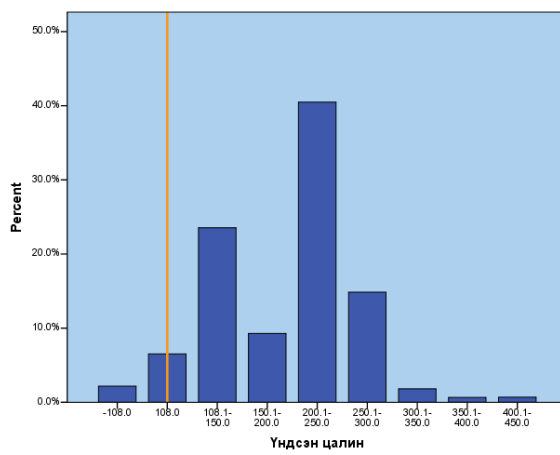
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа



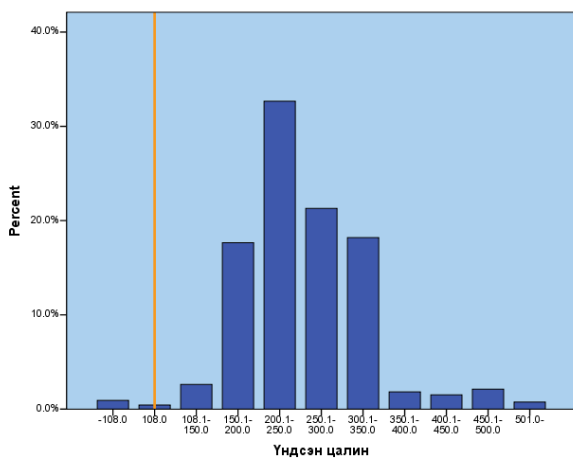
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа



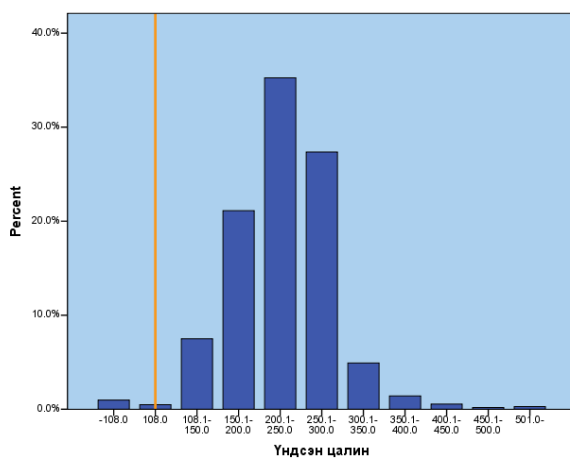
Захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа



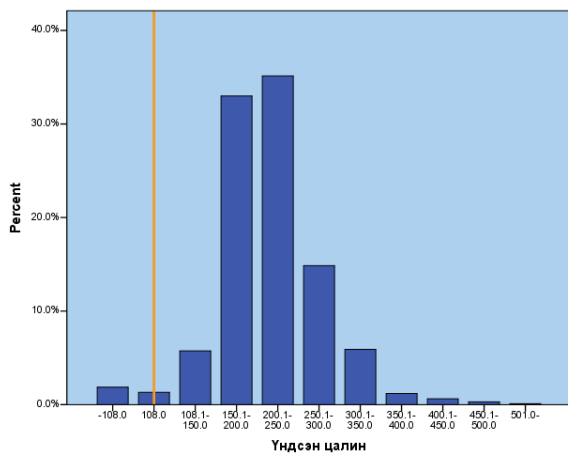
Төрийн удирдлага нийгмийн хамгаалал



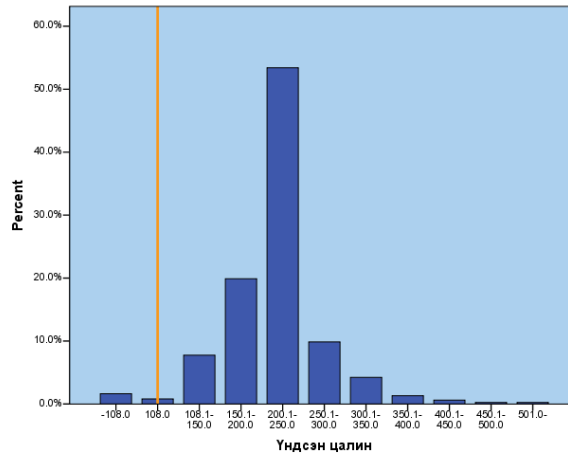
Боловсрол



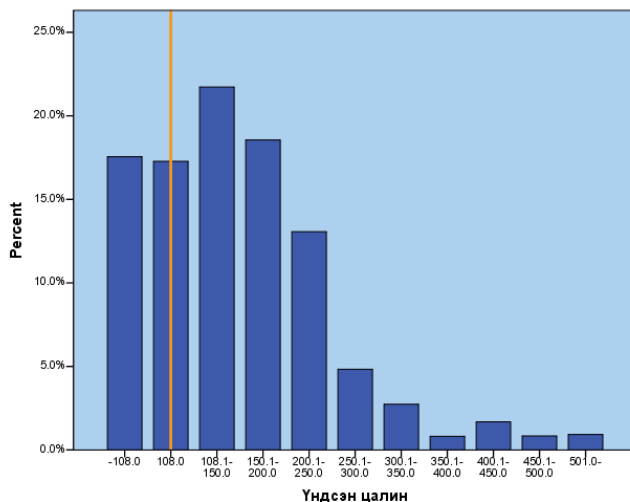
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа



Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам



Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа





## **ХАВСРАЛТ 4**

---

ХХДХ-ГЭЭР БОЛОН  
ТҮҮНЭЭС БАГА ЦАЛИН  
АВСАН АЖИЛЛАГЧДЫН  
АЖЛЫН ЦАГИЙН  
ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД

**ХХДХ-гээр болон түүнээс бага цалин авсан ажиллагчдын эзлэх хувь (ажлын цагаар, эдийн засгийн салбараар)**

	0-21	22-48	49-167	168	168-аас их
ХАА, ан агнуур, ойн аж ахуйн, загас барилт	0.0%	0.6%	0.2%	1.0%	1.5%
Уул уурхай, олборлолт	6.1%	15.2%	6.3%	4.4%	5.1%
Боловсруулах үйлдвэр	35.7%	20.8%	30.7%	11.2%	23.0%
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж	1.5%	14.2%	4.7%	7.9%	3.2%
Усан хангамж цэвэрлэх үйл ажиллагаа	13.7%	10.3%	4.8%	8.9%	4.3%
Барилга	21.0%	9.6%	6.3%	3.1%	4.7%
Бөөний машин мотоциклийн засвар үйлчилгээ	0.5%	2.7%	2.5%	3.3%	5.0%
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	8.4%	4.7%	6.5%	2.4%	4.4%
Байр сууц болон хоол хүнсээр үйлчлэх үйл ажиллагаа	0.0%	0.9%	2.5%	1.4%	1.6%
Мэдээлэл, холбоо	0.9%	0.6%	0.6%	5.1%	1.9%
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	0.0%	1.5%	1.9%	3.4%	0.6%
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	0.0%	0.0%	0.5%	0.2%	0.6%
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	0.0%	0.5%	0.5%	1.9%	2.6%
Захиргааны болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	0.0%	0.0%	0.2%	0.4%	0.4%
Төрийн удирдлага нийгмийн хамгаалал	4.0%	7.6%	5.9%	14.5%	15.1%
Боловсрол	0.9%	1.8%	3.2%	10.3%	11.7%
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	5.7%	8.6%	18.3%	14.9%	11.9%
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	1.5%	0.3%	2.1%	4.4%	0.8%
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	0.0%	0.0%	2.2%	1.3%	1.6%