

МОНГОЛЫН ХҮНИЙ ХӨГЖЛИЙН ИЛТГЭЛ 2007

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ, ЯДУУРАЛ

ХУРААНГУЙ



Монгол Улсын
Засгийн газар



Монгол Улс



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага



Шведийн Олон Улсын
Хөгжлийн Агентлаг

Монгол улсад хэвлэв.

Энэхүү илтгэл нь Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөр,
Монгол улсын Засгийн газрын байр суурийг илэрхийлээгүй болно.
Илтгэлийг ашгийн бус зорилгоор олшруулан хуулбарлаж, тараахыг зөвшөөрнө.

Copyright © 2007 он

ISBN 978-99929-1-249-9

Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөр
Нэгдсэн үндэстний байгууллагын байр
Нэгдсэн үндэстний гудамж 12
Ш/Х 49/207
Улаанбаатар - 46, Монгол улс

Электрон шуудан: registry.mn@undp.org
Интернетийн хаяг: <http://www.un-mongolia.mn/undp>

АНУ	Америкийн Нэгдсэн Улс
АНУ ОУХА	АНУ-ын Олон улсын хөгжлийн агентлаг
АХБ	Азийн хөгжлийн банк
АТОАТС	Амьжиргааны түвшинг оролцооны аргаар тодорхойлох судалгаа
АТТС	Амьжиргааны түвшний түүвэр судалгаа
БСШУЯ	Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны яам
ГШХО	Гадаадын шууд хөрөнгө оруулалт
ГТХАА	Германы техник хамтын ажиллагааны агентлаг
ДБ	Дэлхийн банк
ДНБ	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн
ЖХИ	Жендерийн хөгжлийн индекс
ЖЭМХ	Жендерийн эрх мэдлийн хэмжүүр
ЖДҮ	Жижиг, дунд үйлдвэр
МАОЭХ	Монголын ажил олгогч эздийн холбоо
МУИС	Монгол улсын их сургууль
МҮХАҮТ	Монголын үндэсний худалдаа аж үйлдвэрийн танхим
МҮЭХ	Монголын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбоо
МХЗ	Мянганы хөгжлийн зорилтууд
МХХИ	Монголын хүний хөгжлийн илтгэл
СЗҮТ	Сэргээн заслын үндэсний төв
МЭТБҮС	Монголын эмэгтэйчүүдийн төрийн бус байгууллагуудын үндэсний сүлжээ
НҮБ	Нэгдсэн үндэстний байгууллага
НҮБХАС	Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Хүн амын сан
НҮБХС	Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Хүүхдийн сан
НҮБХХ	Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөр
НҮБЭХС	Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн сан
НҮЭМС	Нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн судалгаа
НХХЯ	Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам
ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
САШС	Сургуулиас ажилд шилжигсдийн судалгаа
СЯ	Сангийн яам
ТББ	Төрийн бус байгууллага
УА	Удирдлагын акедеми
УНДЕГ	Улсын нийгмийн даатгалын ерөнхий газар
УТСТ	Улс төр судлалын төв
ҮСГ	Үндэсний статистикийн газар
ҮХЯ	Үйлдвэр худалдааны яам
РРР	Худалдан авах чадварын паритет
ХАССТ	Хүн амын сургалт, судалгааны төв
ХҮИ	Хэрэглээний үнийн индекс
ХХИ	Хүний хөгжлийн индекс
ХХҮИ	Хүний хөгжлийн үндэсний илтгэл
АЙПЕК	Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах олон улсын хөтөлбөр
ХЭХТ	Хүний эрх хөгжил төв
ХЯИ	Хүний ядуурлын индекс
ЭЗС	Эдийн засгийн сургууль
ЭМЯ	Эрүүл мэндийн яам

Эх бичигчид:

Док. Ши.Батбаяр, Нийгмийн хамгаалал, мэргэжлийн зөвлөл нийгэмлэгийн тэргүүн
 Док. Н.Батнасан, МУИС-ийн Эдийн засгийн сургуулийн эрдэмтэн нарийн бичгийн дарга
 Док. Я.Долгоржав, Удирдлагын академийн багш, Монгол улсын Ерөнхийлөгчийн зөвлөх
 Док. Ч.Хашчулуун, МУИС-ийн Эдийн засгийн сургуулийн захирал
 Док. Л.Мягмаржав, “MCS-Кока Кола” ХХК-ийн гүйцэтгэх захирал
 Док. проф. Н.Содномдорж, Олон улс судлалын дээд сургуулийн тэнхимийн эрхлэгч

Редакторууд:

Док. Н.Батнасан, МУИС-ийн Эдийн засгийн сургуулийн эрдэмтэн нарийн бичгийн дарга
 Ноён Билл Бикалис, Монгол улс, БНХАУ дахь НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн ахлах эдийн засагч

Зөвлөх:

Док. Сиддикур Р.Османи, Их Британий Нэгдсэн Вант Улсын Уолстерын Их сургуулийн Эдийн засаг улс төрийн их сургуулийн хөгжлийн эдийн засгийн профессор

Хянан тохиолдуулсан:

Док. Я.Долгоржав, Удирдлагын академийн багш, Монгол улсын Ерөнхийлөгчийн зөвлөх
 Г.Чулуунбаатар, Шинжлэх ухааны академийн философи, социологи, эрхийн хүрээлэнгийн захирал

Зохицуулах баг:

Док. Б.Бат, Док. Д.Чимгээ, Б.Лхагвасүрэн, Д.Нямаа, Б.Эрдэнэсүвд, Б.Ганзориг, МУИС-ийн Эдийн засгийн сургууль

Нийгмийн хамгаалал хөдөлмөрийн яам

С.Чинзориг, Нийгмийн хамгаалал хөдөлмөрийн дэд сайд

Монгол улс дахь НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн дэмжих баг:

Шоко Нода, Орлогч суурин төлөөлөгч
 Д.Нэргүй, Шадар суурин төлөөлөгч
 Ж.Должинсүрэн, Эдийн засагч

ОУХБ-ын баг:

ОУХБ-ын Бээжин болон Бангкок дахь алба

Бэлтгэх баг:

НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр, НХХЯ-ны “Ядуурлын судалгаа хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих” төсөл: Ц.Эрдэнэчимэг төслийн үндэсний менежер, П.Цэцгээ, Үндэсний хүний хөгжлийн илтгэлийн зохицуулагч, Э.Солонго, санхүүгийн туслах ажилтан

Орчуулагчид:

П.Болормаа, Ч. Тунгалаг, Д.Заяа, С.Золзаяа

Гэрэл зурагчид:

Д.Түвшинбаяр, Л.Элбэгзаяа

Хэвлэлийн эх бэлтгэсэн:

“Мөнхийн үсэг” ХХК, Дизайнер Э.Жимсээ

Монголын хүний хөгжлийн 2007 оны илтгэлийг олон тооны хувь хүн, байгууллагуудын өгөөмөр тусламж, дэмжлэггүйгээр бэлтгэх боломжгүй байсан юм. Энэхүү илтгэлийг бэлтгэх явцад үнэлж баршгүй санал, нөр их хөдөлмөрөө зориулсан үндэсний зөвлөлдөх хорооны гишүүд, 2005-2007 онд зохион байгуулсан олон удаагийн зөвлөлдөх уулзалтад оролцогчид, илтгэл бичихэд хувь нэмрээ оруулсан бүх хүмүүст ажлын багийнхан гүн талархлаа дэвшүүлж байна.

Хувь нэмрээ оруулагчид

Эх бичигчид: Док. Ши.Батбаяр, Нийгмийн хамгаалал, мэргэжлийн зөвлөл нийгэмлэгийн тэргүүн; Док. Н.Батнасан, МУИС-ийн Эдийн засгийн сургуулийн эрдэмтэн нарийн бичгийн дарга; Док. Я.Долгоржав, Удирдлагын академи, Монгол улсын Ерөнхийлөгчийн зөвлөх; Док. Ч.Хашчулуун, МУИС-ийн Эдийн засгийн сургуулийн захирал; Л.Мягмаржав, “MCS-Кока Кола” ХХК-ийн гүйцэтгэх захирал; Док. проф. Н.Содномдорж, Олон улс судлалын дээд сургуулийн тэнхмийн эрхлэгч; *Мэдээлэл, судалгааны материалаар хангасан байгууллагууд:* Үндэсний статистикийн газар, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам, Улсын нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, Монголын ажил олгогч эздийн холбоо, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага.

Үндэсний зөвлөлдөх хороо

Үндэсний зөвлөлдөх хороо нь шинжээчид, олон салбарын төлөөллөөс бүрдсэн бөгөөд илтгэлийг бэлтгэх явцад зөвлөгөө өгөх, удирдан чиглүүлэх зорилгоор байгуулагдсан юм. Үндэсний зөвлөлдөх хорооны гишүүд: Р.Амаржаргал, Улсын Их Хурлын гишүүн; Я.Долгоржав, Монгол улсын Ерөнхийлөгчийн зөвлөх; Ч.Дагвадорж, Нийгмийн хамгаалал хөдөлмөрийн яам; Т.Энхтуяа, Нийгмийн хамгаалал хөдөлмөрийн яам; Н.Энхбаяр, Ерөнхий сайдын зөвлөх; Ш.Мөнгөнбат,

Үйлдвэр худалдааны яам; Г.Гэрэлт-Од, Үндэсний статистикийн газар; А.Дэмбэрэл, Үндэсний статистикийн газар; Х.Ганбаатар, Монголын ажил олгогч эздийн холбоо; Д.Жанцан, Монголын ажил олгогч эздийн холбооны ерөнхий зохицуулалтын албаны дарга; Шинжлэх ухааны док. Н.Содномдорж, Олон улс судлалын дээд сургуулийн тэнхмийн эрхлэгч; Н.Батнасан, МУИС-ийн Эдийн засгийн сургууль; Т.Ундарьяа, Монголын эмэгтэйчүүдийн төрийн бус байгууллагуудын үндэсний сүлжээ МонФемНет; Г.Уранцоож, Хүний эрх хөгжил төв; М.Чимэддорж, Монголын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбоо; Шоко Нода Монгол улс дахь НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн Орлогч суурин төлөөлөгч.

Зөвлөлдөх уулзалтууд

Илтгэлийг бэлтгэх явцад зохион байгуулсан зөвлөлдөх уулзалтуудад олон хүн идэвхтэй оролцсон бөгөөд үнэтэй зөвлөгөө, санал өгч мэдээлэл, материалаар хангаж байсан билээ. *2005-2007 онд болсон цуврал зөвлөлдөх уулзалтад оролцогчид:* А.Бакей, Улсын Их Хурлын гишүүн; Р.Амаржаргал, Улсын Их Хурлын гишүүн; Ц.Нацагдолгор, НХХЯ; Т.Энхтуяа, НХХЯ; Б.Сувд, МУИС-ийн ЭЗС; С.Дэмбэрэл, МУХАҮТ; П.Бямбацэрэн, ҮСГ; Б.Хулдорж, МУИС-ийн ОУХС; Д.Зоригт, ҮХЯ; Г.Уранцоож, ХЭХТ; Ж.Бямбацогт, Дэлхийн банк; Г.Чулуунбаатар, ШУА; А.Дэмбэрэл, ҮСГ; Н.Наранчимэг, УА; Б.Эрдэнэбаатар, УТСТ; Т.Ундарьяа МонФемНет; Н.Монголмаа, ОУХБ.

Нийгмийн хамгаалал хөдөлмөрийн яамны хамт олны нягт хамтын ажиллагаанд талархал илэрхийлье. Монгол улс дахь НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн газар, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын багт илтгэлийг бэлтгэх явцад байнгын дэмжлэг туслахаа үзүүлсэнд онцгой талархал дэвшүүлж байна. Шведийн олон улсын хөгжлийн агентлагт санхүүгийн дэмжлэг үзүүлсэнд гүн талархалаа илэрхийлж байна.

Дэлхий дахинаа даяаршлын үйл явц гүнзгийрэхийн хэрээр улс орнуудын хөгжлийн ялгаа улам бүр нэмэгдэж, дэлхийн ажиллах хүчний 60 хувийг эзэлдэг Ази тивийн хувьд хөдөлмөр эрхлэлт, ядуурал нь анхаарал татсан гол асуудал хэвээр байсаар байна. Хөдөлмөр эрхлэлт нь улс орон бүрийн эдийн засаг, нийгмийн бодлогын цөм хэсэг байх ёстой гэдэгт дэлхийн улс орнууд санал нэгдэж байгаа билээ.

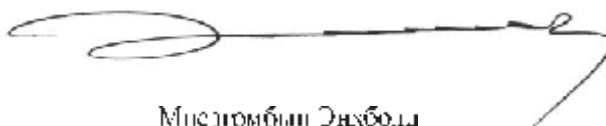
Тийм ч учраас Монгол Улс Мянганы хөгжлийн зорилтод суурилсан Үндэсний хөгжлийн цогц бодлого, Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөртөө өрх гэрийг дэмжин тэтгэх, хүний хөгжлийг бүх талаар хангах, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах чиглэлээр нийгмийн цогц бодлого авч хэрэгжүүлэхийг зорьж байна. Энэхүү зорилтыг хэрэгжүүлэхэд Хөдөлмөр эрхлэлт, ядуурлын асуудлаар бэлтгэн гаргаж байгаа Монголын хүний хөгжлийн илтгэл бодитой хувь нэмэр оруулна гэж үзэж байна. Хүн амын ядуурал нийгэмд санаа зовоосон асуудал болсон өнөөгийн нөхцөлд түүнээс гарах хамгийн оновчтой гарц болох зохистой, бүтээмж өндөртэй хөдөлмөр эрхлэлтийг бий болгохын ач холбогдлыг уг илтгэлд баталгаажуулж өглөө.

Хүний хөгжлийн илтгэл нь тухайн сэдвээр мэргэшсэн эрдэмтэд судлаачдын бүтээл байдаг бөгөөд манай улс дөрөв дэх илтгэлээ та бүхэнд толилуулж байна. Энэ удаагийн илтгэл нь хүний хөгжлийн бүрэлдэхүүн хэсэг болох амьжиргаа, ядуурал улмаар хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг хөндөж тавьж байгаагаараа онцлог юм.

Энэхүү илтгэлд ажлын байрыг зохистой, чанартай болгох, хүний хөгжилд хөрөнгө оруулалт хийх, хүний нөөцийн зөв зохистой бодлогыг авч хэрэгжүүлэх, жендерийн ялгааг багасгах, хөдөө орон нутагт хөдөлмөр эрхлэлтийг түлхүү дэмжих түүнчлэн хүн амын шилжин суурьших асуудлыг хөдөлмөр эрхлэлт ядууралтай холбон авч үзсэн болно. Мөн нийгмийн янз бүрийн бүлгүүд тухайлбал залуучууд, хүүхэд, эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэршээлтэй иргэд, малчид, албан бус салбарт ажиллагсдын хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн байдалд дүгнэлт хийж тэдний мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх, ажиллах тааламжтай орчин нөхцөл бүрдүүлэх, тэдэнд ажлын байр бий болгох, улмаар хүн амын дунд ядуурлыг бууруулахад учирч буй саад бэрхшээлүүд тэдгээрийг арилгах талаар санал, дүгнэлт, зөвлөмж гаргасан байна.

Монгол Улсын хүний хөгжлийн илтгэл нь Монгол Улсын Үндэсний хөгжлийн цогц бодлого, Эдийн засгийн өсөлтийг дэмжиж ядуурлыг бууруулахад стратеги, “Ажлын байр нэмэгдүүлэх” Засгийн газрын зорилтод нийцсэн улмаар хүн амын дунд ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулахад чиглэсэн арга хэмжээ үйлчилгээг шинэ шатанд хөгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой баримт бичиг болно гэдэгт итгэл дүүрэн байна.

“Монголын хүний хөгжлийн илтгэл 2007”-ийг бичихэд идэвхтэй оролцсон гадаад, дотоодын эрдэмтэд, мэргэжилтнүүд, төрийн болон төрийн бус байгууллагын ажилтнууд, байгууллага, иргэд, нийт хүмүүст түүнчлэн энэхүү ажлыг амжилттай дуусгахад бүх талын дэмжлэг туслалцаа үзүүлсэн НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр болон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагад Монгол Улсын засгийн газрын өмнөөс гүн талархал илэрхийлье.



Миедүмбийн Энхболд
Монгол улсын Ерөнхий сайд

Монгол улсын Хүний хөгжлийн Үндэсний дөрөв дэх илтгэлийг толилуулж байгаадаа НҮБХХ болон ОУХБ таатай байна. НҮБХХ-өөс Даян дэлхийн хүний хөгжлийн илтгэлийг 1990 оноос эхлэн эрхлэн гаргаж ирсэн бөгөөд уг илтгэл хүний хөгжлийн тухай үзэл баримтлалыг нийтэд түгээн дэлгэрүүлэх ач холбогдол бүхий судалгаа, шинжилгээ, бодлогын арга хэрэгсэл болж ирсэн билээ. 1992 оноос дэлхийн 130 орчим улс орон өөр, өөрийн улс орны өвөрмөц онцлогт тохирсон хүний хөгжлийн үзэл баримтлалыг тусгасан Хүний хөгжлийн үндэсний илтгэлийг (ХХҮИ) гаргаж ирсэн.

Монгол улсын хувьд, 1997 онд бэлтгэн гаргасан Хүний хөгжлийн үндэсний анхны илтгэл шилжилтийн үе дэх хүн амын амьжиргаа, аж байдлын асуудлыг авч үзсэн бол 2000 оны хоёр дахь илтгэлд Монгол улсын төрийн үүрэг, олон түмэн, төр засгаас чухам юуг хүлээж байгаа талаар тусгаж өгсөн юм. Хүний хөгжлийн үндэсний 2003 оны илтгэл нь хот, хөдөөгийн ялгавартай байдалд анхаарлаа төвлөрүүлсэн болно.

Харин энэ удаагийн Хүний хөгжлийн үндэсний дөрөв дэх илтгэл “Хөдөлмөр эрхлэлт, ядуурал” сэдэвтэй ба энэхүү сэдвийг олон удаагийн зөвлөлдөх уулзалт, хэлэлцүүлгийн дүнд сонгож авсан. Монгол улс эдийн засгийн хөгжлийн шинэ эрин үедээ ирээд байгаа, өөрөөр хэлбэл эдийн засаг өндөр хурдацтай өсч буй хэдий ч орлогын ядуурал хот, хөдөөгийн аль алинд нь өндөр хэвээр, орлогын тэгш бус байдал газар авч ядуурлыг бууруулах арга хэмжээ ахиц муутай байгаа өнөө үед энэхүү сэдвийг сонгосон нь туйлын цаг үеэ олсон гэж үзэж байна. Ер нь, 2007 оны Мянганы хөгжлийн зорилтын хэрэгжилтийн хоёр дахь үндэсний илтгэлд дурьдсанаар Зорилт 1-ийн дагуу нийт ядуу иргэдийн тоог 50 хувиар бууруулахаар дэвшүүлсэн зорилтод хүрч чадахгүй байх эрсдэл байгаа юм.

Хүний хөгжлийн үзэл баримтлалд зааснаар эдийн засгийн өсөлт нь хөгжлийг хангах зайлшгүй шаардлагатай нөхцөл юм. Гэхдээ, эдийн засгийн өсөлт нь шууд ядуурлыг бууруулж, ард түмний амьдралыг сайжруулж чадахгүй. ОУХБ нь Мянганы хөгжлийн нэгдүгээр зорилтыг хангахын тулд “Ажил хийснээр ядуурлаас гарах” аргыг дэмжин сурталчилдаг. Олон улсын туршлагаас харахад эдийн засгийн эрчимтэй өсөлт нь зөвхөн зохистой хөдөлмөрөөр дамжин ядуурлыг бууруулдаг бөгөөд энэ нь бүтээмж өндөртэй ажлын байр шинээр бий болгосноор хэрэгжинэ. Өөрөөр хэлбэл, зохистой хөдөлмөр эрхлэлт нь ядуу хүмүүсийн хувьд өөрийн ганц өмч болох хөдөлмөрлөх хүчээ дээд зэргээр ашиглах боломжийг олгодог.

Иймд ядуу болон анхаарлаас гадна орхигдсон эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг эдийн засгийн үйл ажиллагаанд татан оролцуулах, өсөлтийн үр дүнгээс тэгш хүртэх боломжоор ханган ядуурлаас гаргахад хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, стратегийг чиглүүлэх талаар энэ илтгэл голлон анхаарсан. Түүнчлэн, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх гол хүчин зүйлс нь зөвхөн ажлын байр нэмэгдүүлэхээр хязгаарлагдахгүй харин шинээр бий болсон ажлын чанар, байршил, мөн хөдөлмөрийн насны иргэдийн чадавхийг дээшлүүлэх ялангуяа бий болж байгаа ажил эрхлэлтийн боломжийг залуучуудад олгох асуудлыг энэ Илтгэлд онцгойлон авч үзсэн байгаа.

НҮБХХ болон ОУХБ энэхүү чухал илтгэлийг сэтгэл гарган бэлтгэсэн эх бичигчид, хянан тохиолдуулагчид болон үндэсний зөвлөлдөх хорооны гишүүдэд талархлаа илэрхийлж байна. Оюуны хувь нэмрээ оруулж үнэтэй зөвлөгөө өгч байсан Их Бриганий Нэгдсэн Вант Улсын Уолстерын Их сургуулийн профессор Доктор. С.Р. Османид бид онцгойлон талархлаа илэрхийлэхийг хүсч байна.

Ажил эрхлэлт ба ядуурлын асуудлыг хөндсөн энэхүү илтгэлд хэд хэдэн чухал зөвлөмж тусгагдсан. Гагцхүү МХЗ-д хүрэх зорилгоор Засгийн газар, ажил олгогчид, ажил олгогчдын эрх ашгийг хамгаалагч байгууллага мөн хөгжлийн бусад туншүүд, төр засгийн бодлогыг боловсруулах, илтгэлд дурдсан зөвлөмжийн хэрэгжилтийг ханган биелүүлэхээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэх явдал туйлын чухал байна. Монгол дахь НҮБ эл зорилгод хүрэх үйлсэд урьдын адил дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэхэд бэлэн байна.



Прадибха Мехта
НҮБ-ын Суурин зохицуулагч
НҮБ-ын Хөгжлийн Хөгөлбөрийн
Суурин төлөөлөгч



Констанс Томас
Захирал
Бээжин дэх ОУХБ-ын алба

Товчилсон үгсийн жагсаалт	3	5.2 Хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн ялгаатай байдал	27
Ажлын баг	4	5.3 Хүүхдийн хөдөлмөр – өнөө маргаашийн ашгийг бодож ирээдүйгээ золиослох уу?	31
Талархал	5	5.4 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн өмнө хөдөлмөрийн зах зээлд нээгдэж буй боломжууд	33
Өмнөх үг	6	5.5 Дотоодод шилжигчдийн хөдөлмөр эрхлэх боломжийг өргөжүүлэх, гадаадад ажил эрэлхийлэгчдийг хамгаалах нь	35
Удиртгал: Монгол улсын хүний хөгжлийн шинэ эрин үе	9	6. Хөдөлмөр эрхлэлтийн гурван гол хүрээ: Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөө аж ахуй, уул уурхай	37
1. Хүний хөгжлийн өнөөгийн байдал	10	6.1 Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт	37
2 Ядуурал, хөдөлмөр эрхлэлтийн уялдаа холбоо	15	6.2 Мал ах ахуйн салбарт гарсан эрс өөрчлөлтүүд	41
2.1 Ажилгүйдэл, ядуурал	15	6.3 Уул уурхайн салбарын өмнө тулгарч буй асуудал – ядуурлыг бууруулахад чиглэсэн өсөлтийг хэрхэн бий болгох вэ	43
2.2 Хөдөлмөр эрхлэлт ба ядуурал: гол уялдаа холбоо	17	7. Бодлогын зөвлөмж	46
3. Шинээр бий болсон ажлын байр: хэдийг, хаана, ямар цалинтай?	19	Дүгнэлт: Өргөн хүрээг хамарсан хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх асуудлыг өсөлт хөгжлийн бодлогын төвд тавих нь	52
4. Нийтлэг тулгарч буй бэрхшээл – хөдөлмөр эрхлэх боломж, ур чадвар, хандлага	22	Арга зүйн тэмдэглэл	53
4.1 Ур чадварын нийлэмжгүй байдал	22		
4.2 Архидалт	24		
5. Хөдөлмөр эрхлэлт, эмзэг байдал – залуучууд, эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, шилжин суурьшигчдад тулгарч буй сорилтууд	25		
5.1 Залуучуудын ажилгүйдэл – саруул ирээдүйн өмнө тулгарч буй сорилт	25		

Удиртгал: Монгол улсын хүний хөгжлийн шинэ эрин үе

Монгол улс хөгжлийнхөө шинэ эрин үед орж ирлээ. Монгол улсын хүний хөгжлийн индекс (ХХИ) анх удаа хамгийн өндөр түвшинд хүрч энэ үзүүлэлт бүс нутаг бүрт өссөнийг 1-р хүснэгтээс харж болно. Эдийн засаг хурдацтай өсч, төсвийн орлого, зарлага сүүлийн 20 жилд байгаагүйгээр нэмэгдсэний зэрэгцээ гадаад худалдаа, гадаадын хөрөнгө оруулалт огцом өсч, санхүүгийн салбар эрчтэй өргөжин тэлж байна.

Хөгжлийг тодорхойлогч өөр нэгэн шалгуур үзүүлэлт нь Мянганы хөгжлийн зорилт (МХЗ) юм. 2000 онд багтагдсан “Мянганы Тунхаглал”-ыг Монгол улс сайшаан хүлээж авсан бөгөөд өөрийн улс орны өвөрмөц онцлог, нөхцөлд тохируулан МХЗ-ыг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн үндэсний зорилго, зорилт, бодлого, авах арга хэмжээ, үндэсний стратегийг боловсруулаад¹ байна. Энэхүү стратегид олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн найман зорилгоос гадна Монгол улсын Засгийн газраас “Хүний эрхийг баталгаажуулж, ардчилсан засаглалыг хөгжүүлэх” эс дэх зорилгыг санаачилан нэмж тусгасан болно. Монгол Улсын Их Хурлаас 2015 он хүртэл авч хэрэгжүүлэх 22 зорилгыг тодорхойлсон бөгөөд эдгээрээс эх, нялхсын эндэгдлийг бууруулахтай холбогдсон болон бусад ихэнх зорилтууд биелэгдэх шатандаа явж байна.

Нөгөө талаар зарим нэг сэтгэл түгшээсэн асуудал байна. МХЗ-ыг бүрэн хэрэгжүүлж дуусах 2015 он хүртэл долоон жил л үлджээ. Иймээс МХЗ-с хамгийн чухал зорилт болох ядуу хүн амын тоог 50 хувиар бууруулах зорилтод хүрэх магадлал бага байна. Ядуурлыг бууруулах чиглэлээр ахиц гарч байгаа боловч ядуурлын талаарх сүүлийн үеийн судалгаагаар нийт хүн амын 32,2 хувь нь амьжиргааны баталгаажих түвшингээс доогуур амьдарч байгаа нь харьцангуй өндөр үзүүлэлт юм.

Мянганы хөгжлийн өөр нэг чухал үзүүлэлт болох сургуульд хамрагдалтын цэвэр жин нэмэгдэхгүй харин ч буурах хандлагатай байна.

Монгол улсын Засгийн газар МХЗ-ыг нэн тэргүүн зэрэгт тавьж эдгээр зорилтыг биелүүлэхэд чиглэсэн эдийн засаг, нийгмийн бодлого, хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэхээр ажиллаж байна.

Сүүлийн жилүүдэд эдийн засаг хурдацтай өсч байгаа хэдий ч нийгмийн хөгжлийн зарим нэг чухал зорилтын биелэлт хангалтгүй байна. Эдийн засгийн өсөлт хүмүүсийн сайн сайхан амьдрахад хэрхэн нөлөөлж буйг үнэлэх нь хүний хөгжлийн үзэл баримтлалын гол санаа мөн билээ². Энэхүү үзэл баримтлал анх 1980-аад оны сүүлээр НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн дэмжлэгтэйгээр томъёологдсон бөгөөд энэ нь олсон орлого зөвхөн зөв зүйлд зарцуулагдаж байвал сайн гэсэн олонхийн итгэл үнэмшил, тухайлбал, орлогоороо архи бус сүү худалдан авахыг илүүд үзэх, мөн хөгжлийг зөвхөн эдийн засгийн өсөлтөөр хэмжих, ДНБ-ийн хэмжээ хурдацтай өсч байвал эдийн засгийн хөгжил төдий чинээ урагштай байна гэсэн ойлголтуудад хариу болгож гарч ирсэн. Энэ үед зарим орнууд хэдийгээр эдийн засгийн өсөлтийн түвшин төдийлөн өндөр биш боловч хүн амын дундаж наслалт, бичиг үсэгт тайлагдалт, ажил эрхлэлт зэрэг хөгжлийн олон үзүүлэлтээр нэлээд ахиц гаргасан байхад эдийн засгийн огцом өсөлттэй зарим орнуудад хүн амын амьжиргаа нь дээшлээгүй болно. Иймээс эдийн засгийн өсөлт бол хөгжлийн туйлын зорилго бус зөвхөн түүнд хүрэх арга хэрэгслийн нэг мөн гэсэн ойлголт дээр тулгуурлан хүний хөгжлийн үзэл баримтлал үүссэн юм. Эдийн засгийн өсөлт бол хөгжлийн нэгэн чухал урьдчилсан нөхцөл зайлшгүй мөн бөгөөд тухайн нийгэм дэх эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хангалуун

¹ Монгол улсын Засгийн газар. 2007. МХЗ-ийн хэрэгжилтийн талаарх Үндэсний илтгэл.

² НҮБХХ. 1990. “Хүний Хөгжлийг тодорхойлох нь”, Хүний Хөгжлийн Илтгэл 1990.

амьдрах, боловсрол эзэмших, эрүүл энх аж төрөх, ажил хөдөлмөр эрхэлснээр өөрийгөө хүндэтгэх, сонголтоо өөрийнхөөрөө хийх, хүсэл эрмэлзэлдээ хүрэх зэрэг чадавхийг нь дээшүүлж байвал өсөлт нь өөрийн жинхэнэ зорилгоо биелүүлнэ.

Өнөөдрийн Монгол улсын эдийн засгийн өндөр өсөлт нь яагаад ядуурлыг бууруулахад дорвитой нөлөөлж чадахгүй байна вэ? Олон улсын туршлагаас харахад зохистой хөдөлмөр эрхлэлт буюу чанартай ажлын байрыг олноор бий болгох замаар эдийн засгийн өсөлтийг ядуурлыг бууруулахад чиглүүлж байна. Учир нь хөдөлмөр эрхлэлт ядуу хүмүүст байгаа хамгийн гол нөөц болох ажиллах хүчээ давуу тал болгон ашиглах боломжийг олгодог. Сонирхогч олон талтай хийсэн зөвлөлдөх уулзалт, ярилцлагын үеэр оролцогчид эдийн засгийн өсөлтийн үр шимийг олон монголчууд хүртэж чадахгүй байна гэдэгтэй санал нийлж байлаа. Тухайлбал, хангалттай ажлын байр бий болохгүй, олонх ажлын байр нь ядуурлаас ангижрах хэмжээний цалин, хөлс олгож чадахгүй, ажиллах нөхцөл нь хангалтгүй, ядуучууд олноор амьдардаг газруудад ажлын байр бий болохгүй, ажлын байрны шаардлагад нийцсэн ур чадвар ихэнх монгол ажилчдад дутмаг байгаа эдийн засгийн өсөлтийн үр шимийг хүртэх боломжийг хязгаарлаж байгаа зэргийг дурьдаж болно. Монгол улсын Үндсэн хуулинд заасан иргэн бүр зохистой хөдөлмөр эрхлэх эрхтэй гэсэн үзэл санааг хэрэгжүүлэхэд одоо баримталж буй бодлого, олон улсын тэргүүн туршлага дээр үндэслэн цаашдын арга хэмжээг авах шаардлагатай байна.

Шигтгээ 1

Монгол улсын иргэн ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй байна. Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй.

Эх сурвалж: Монгол улсын Үндсэн хууль 16-р зүйлийн 4 дэх заалт.



1. Хүний хөгжлийн өнөөгийн байдал

Шигтгээ 2

Хүний хөгжлийн индекс (ХХИ)

Хүний хөгжлийн илтгэл анх 1990 онд хэвлэгдэн гарснаас хойш улс орнуудад хүний хөгжлийн түвшинг ХХИ-ээр хэмжих болсон. ХХИ нь хүний хөгжлийг дараах гурван гол үзүүлэлтээр хэмждэг. Үүнд:

- Төрөлтөөс тооцсон дундаж нас-лалт нь урт удаан, энх тунх амьдрахыг илэрхийлнэ.
- Боловсролын байдлыг насанд хүрэгчдийн бичиг үсэгт тайлагдалтын хувь (хувийн жингийн 2/3) болон бага, дунд, дээд боловсролд хамрагдалтын түвшин (хувийн жингийн 1/3)-ээр илэрхийлнэ
- Зохистой амьжиргаанд шаардагдах нөөцийг нэг хүнд ногдох бодит ДНБ (PPP ам доллар)-ээр орлуулан илэрхийлнэ.

ХХИ-ийг дээр дурьдсан боловсрол, эрүүл мэнд болон орлогын индексийн энгийн дундажаар тооцно. ХХИ нь хүний хөгжлийг хэмжихэд ашигладаг нэг чухал үзүүлэлт боловч хүмүүсийн сайн сайхан амьдралын талаар дүгнэлт гаргахын тулд нийгэм, эдийн засгийн үйл явцад дүн шинжилгээ хийсэн тоо баримтаар баяжуулах шаардлагатай болно. Жишээ нь: ХХИ нь тэгш бус байдал, орлогын ядуурлын өөрчлөлтийн хандлагыг илэрхийлдэггүй юм.

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хүний хөгжлийн илтгэл 2003

2003 оны Монгол улсын хүний хөгжлийн илтгэл хэвлэгдэн гарснаас хойш хүн амын дундаж наслалт, бичиг үсэг тайлагдалт болон сургуульд хамрагдалтын түвшин, нэг хүнд ногдох ДНБ зэрэг ХХИ-ийн гол үзүүлэлт сайжирчээ. Монгол улсын ХХИ нь одоогоор хамгийн өндөр түвшинд буюу 0,718-д хүрсэн нь нэг хүнд ногдох ДНБ-ний хэмжээгээрээ ижил түвшинд байгаа улс орнуудтай харьцуулахад нийгмийн үзүүлэлтээрээ тэргүүлж, хүний хөгжлөөрөө дундаж түвшний хөгжилтэй оронд тооцогдох боллоо. Монгол улс 2004 онд ХХИ-рээ илтгэлд хамрагдсан нийт 177 орноос 116-д оржээ³.

Хүснэгт 1. Хүний хөгжлийн индекс, аймаг, хотоор, Монгол улс, 1999-2006

Аймаг, хот	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Архангай	0.637	0.643	0.631	0.625	0.629	0.643	0.660	0.675
Баян-Өлгий	0.627	0.640	0.636	0.629	0.643	0.652	0.677	0.690
Баянхонгор	0.614	0.617	0.635	0.572	0.595	0.617	0.645	0.658
Булган	0.671	0.678	0.666	0.655	0.657	0.670	0.682	0.692
Говь-Алтай	0.620	0.635	0.632	0.588	0.613	0.646	0.659	0.657
Дорноговь	0.637	0.646	0.623	0.630	0.638	0.653	0.662	0.670
Дорнод	0.587	0.595	0.593	0.600	0.617	0.622	0.636	0.648
Дундговь	0.666	-	0.651	0.643	0.665	0.674	0.689	0.701
Завхан	0.622	0.619	0.631	0.614	0.636	0.642	0.664	0.676
Өвөрхангай	0.630	0.605	0.593	0.594	0.613	0.631	0.655	0.668
Өмнөговь	0.656	0.660	0.659	0.631	0.673	0.674	0.710	0.725
Сүхбаатар	0.643	0.651	0.626	0.637	0.661	0.672	0.691	0.701
Сэлэнгэ	0.650	0.645	0.650	0.656	0.660	0.668	0.676	0.689
Төв	0.652	0.646	0.664	0.628	0.654	0.659	0.670	0.680
Увс	0.608	0.605	0.611	0.605	0.627	0.646	0.659	0.672
Ховд	0.633	0.651	0.664	0.632	0.643	0.660	0.676	0.686
Хөвсгөл	0.607	0.614	0.593	0.587	0.599	0.614	0.628	0.643
Хэнтий	0.646	0.655	0.635	0.632	0.647	0.661	0.677	0.683
Дархан-Уул	0.634	0.644	0.666	0.659	0.663	0.664	0.682	0.689
Улаанбаатар	0.705	0.707	0.711	0.722	0.722	0.722	0.734	0.745
Орхон	0.732	0.751	0.700	0.724	0.759	0.793	0.802	0.805
Говьсүмбэр	0.673	0.678	0.689	0.644	0.675	0.709	0.714	0.718
БҮГД	0.661	0.667	0.667	0.667	0.680	0.692	0.707	0.718

Эх сурвалж: 1999 оны мэдээллийг 2003 оны МХХИ-ээс, 2000-2006 оны мэдээллийг УСГ-ын мэдээллээс авав.

³ ИУБХХ. 2006. Хүний хөгжлийн илтгэл 2006, Пью Йорк, 2004 оны ХХИ-ийн тоо баримтыг ашиглав.

Түүнчлэн аймаг бүрт ХХИ өссөн бөгөөд амьжиргааны түвшин дээгүүр болон амьжиргааны түвшин доогуур аймгуудын хоорондын хүний хөгжлийн зааг ялгаа багассаныг онцлон тэмдэглэж байна⁴.

Энэхүү ололт амжилт нь Монгол улс 1990 онд зах зээлийн эдийн засагт шилжин орсноос хойшхи анх удаа гарсан эдийн засгийн тогтвортой өсөлттэй давхцаж байна. Төсвийн орлого, зарлагын огцом өсөлт, түүний дотор сүүлийн 3 жилд буюу 2003-2006 онд төсвийн нийт зарлага хоёр дахин өсч, банк санхүүгийн салбар өргөжин хөгжиж, банкны нийт зээлийн хэмжээ бараг гурав дахин нэмэгдсэн байна.

Нийгэм, эдийн засгийн олон үзүүлэлт сайжирч байгаа ч сүүлийн арван жилд орлогын ядуурал үндсэндээ нэг түвшинд байсаар байна. АТТС-ны бус сүүлийн үеийн мэдээллээр ядуурлын түвшин 2006 онд 32,2 хувь болсон нь Амьжиргааны түвшний 2002 – 2003 оны түүвэр судалгаагаар гарсан 35,3 хувиас бага зэрэг буурчээ. Мөн ядуурлын гүнзгийрэлт ба мэдрэмжийн үзүүлэлт бага хэмжээгээр боловч сайжирсан байна. Энэ хугацаанд зарим нэг эерэг өөрчлөлт гарч байгаа ч Монгол улсын хувьд орлогын ядуурал нь бодлогын түвшинд шийдвэрлэвэл зохих томоохон асуудал хэвээр байсаар байна.

Сүүлийн жилүүдийн эдийн засгийн хурдацтай өсөлтөөс Монголчуудын олонх нь хүртэж чадахгүй байгаа бөгөөд ялангуяа тэдний боловсролын түвшинд ахиц гарахгүй байгаа нь анхаарлыг татаж байна. Тухайлбал, УСГ-аас явуулсан Сургуулиас ажилд шилжигсдийн 2006 оны судалгаа (САШС)-гаар 15-29 насны залуучуудын 3,3 хувь нь анхан шатны сургуулиа дүүргээгүй

⁴ 2000 онд ХХИ хамгийн бага байсан 5 аймаг болох Увс, Баянхонгор, Дорнод, Өвөрхангай, Хөвсгөл аймгуудын ХХИ 2006 оны байдлаар дунджаар 8.4 хувиар нэмэгдсэн нь улсын дунджаас ондор байгаа хэдий ч эдгээр аймгуудаас Хөвсгөл аймгийн ХХИ-ийн өсөлт улсын дунджаас бага зэрэг удаан байна. Улаанбаатар хотын хувьд хамгийн удаан ахиц гарч байгаа бөгөөд өсөн нэмэгдэж байгаа дотоод шилжин суурьшигчдын хүндрэл, бэрхшээлээс хамааралтай болох нь харгагдаж байна. ХХИ-ээ хамгийн өндөр үзүүлэлттэй байгаа Орхон аймгийн хувьд ХХИ нь Монгол Оросын хамтарсан “Эрдэнэт үйлдвэр”-ийн зэсийн экспортын орлогоос хамааралтай эдийн засгийн өсөлтийн улмаас хурдацтай өссөн хэвээр байна.

бөгөөд хөдөөд энэхүү үзүүлэлт өндөр хувь (6,4 хувь)-тай байна. Монгол улсын нийт дүнгээр энэ үзүүлэлт хөвгүүдийн хувьд (4,6 хувь) охидоосоо (2,1 хувь) 2 дахин өндөр байна.⁵

Сургууль завсардаж буй хүүхдүүд ихэнхдээ *ажилчин хүүхэд* болж хувирах эрсдэл өндөр байгаа нь хэвийн хүүхэд насыг эдлэхгүй, ирээдүйдээ бүтээмж өндөртэй ажиллах хүч болох чадавхгүй болж байгаа нь үе дамжсан ядуурлыг улам даамжруулж байна. Мянганы хөгжлийн зорилтын хэрэгжилтийн Үндэсний хоёр дахь илтгэлд 5-р ангиа төгсөж буй хүүхдийн тоо буурч байгааг тэмдэглэжээ. Мөн ҮСГ-ын мэдээгээр 2006 онд сургууль завсардалтын хувь нэмэгдсэн байна.

Хүснэгт 2 Сургуульд хамрагдалт, завсардалтын хувь, 2003-2006

Үзүүлэлтүүд	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Сургуульд хамрагдалтын хувь				
Суурь боловсрол	98.0	97.6	92.3	93.7
Бага боловсрол	103.5	102.4	93.3	93.5
Бүрэн дунд боловсрол	93.1	93.4	91.2	93.8
Сургуулиас завсардсан 7-15 насны хүүхэд, мян.хүн				
Бүгд	12.0	10.8	9.0	12.3
Үүнээс: эмэгтэй	4.9	4.3	3.6	4.8
Сургууль завсардалтын харьцаа	2.3	2.0	1.6	2.2

Эх сурвалж: ҮСГ, Монгол улсын статистикийн эмхтгэл 2006

Сургууль завсардалт их байгаа нь олон хүчин зүйлээс хамаарч байна. Тухайлбал, ядуурал газар авах тусам хүүхдүүд ажил эрхлэх дарамттай учирдаг, мал маллахад хүүхдийг оролцуулахад хялбар, хөдөө болон хот, суурин газрын сургуулийн хангамж, сурах орчин нэлээд ялгаатай зэрэг нь үүнд нөлөөлдөг талтай юм. Хэдийгээр хот, хөдөөд ажиллаж байгаа багш нарын цалин ижил боловч хөдөө орон нутагт сургалтын чанарыг сайжруулах нөөц бололцоо харьцангуй бага юм.

Ядуурлын түвшингээр сурагчдын сурлагын амжилтыг харьцуулан үзэхэд сумын сургуулийн сурагчийн амжилт аймгийн төвийнхөөс сул, тухайн сумын орх ядуу байх тусам хүүхдийн сурлага мууддаг хандлага ажиглагдаж байна.⁶

Хөдөө орон нутгийн хүн амд үзүүлэх эрүүл мэндийн үйлчилгээнд ч дээрх нөхцөл байдал ижил байна. Эмнэлгийн үйлчилгээ нь ихэвчлэн төвлөрсөн томоохон суурин газар эсвэл аймгийн төвд байрлаж байна. Сумд болон засаг захиргааны жижиг нэгжүүд нь алслагдсан орон нутгийн ард иргэдэд эрүүл мэндийн чанартай үйлчилгээ үзүүлэх хөрөнгө нөөц дутмаг байна. 2001 онд хийгдсэн судалгаанаас үзэхэд 15 аймгийн 44 сум эмчгүй, 19 аймгийн 77 суманд хангалттай тооны эмчгүй; нийт сумдын түргэн тусламжийн үйлчилгээний 35 хувь нь, нийт аймгуудын түргэн тусламжийн үйлчилгээний 39 хувь нь үндэсний стандартыг хангаж чадахгүй буюу цаашид энэ талын үйлчилгээ үзүүлэх боломжгүй байгааг тэмдэглэжээ.⁷

Эдийн засаг эрчимтэй өсч байхад ядуурлын түвшин өндөр хэвээр байгаа нь тэгш бус байдал гүнзгийрч байгаагийн илрэл мөн бөгөөд өсөлтийн үр дүнг амьдралын боломж сайтай хүмүүс илүүтэй хүртэж байгааг харуулж байна. Үүнийг орлогын ялгааг харуулсан тоо баримт ч нотолж байна. Тэгш бус байдлын хандлагыг улсын түвшин, бүс нутаг хооронд болон хот, хөдөөгөөр 3-р хүснэгтэд харуулсан болно. Амьжиргааны түвшинг орлогын бус хэрэглээний зардал дээр үндэслэн тооцох нь илүү бодитой бөгөөд Жини коэффициентийг тэгш бус байдлын хэмжүүр болгон ашигладаг. Коэффициентийн утга нь өндөр байх нь тэгш бус байдал гүнзгийрч буйг илэрхийлнэ. Улсын хэмжээнд 2003 – 2006 онд тэгш бус байдал огцом нэмэгдсэн бөгөөд энэ нь хот, суурин дотроо болон хөдөөдөө үлэмж гүнзгийрчээ. Тэгш бус байдлын өсөлт Баруун болон Хангайн бүс, Улаанбаатар

⁶ Дэлхийн банк, 2006 оны 4 сарын 13, Монгол дахь ядуурлын үнэлгээ, Тайлан № 35660-MN, Ядуурлыг бууруулах ба эдийн засгийн удирдлагын нэгж, Зүүн Өмнөд Ази ба Номхон далайн орнууд, хуудас 41.

⁷ Өмнөхтэй адил.

⁵ Франческо Пасторе, 2007 оны 6 сар, ОУХБ –ын тайлан, төсөл.

хотод харьцангуй доогуур байсан ч бусад бүсэд өндөр хэвээр байна.

**Хүснэгт 3 Хэрэглээний тэгш бус байдал:
Жинн коэффициент, 1998-2006**

Үзүүлэлтүүд	1998	2002-2003	2006
Улсын дундаж	0.350	0.329	0.380
Хот		0.331	0.386
Хөдөө		0.313	0.360
Бус			
Баруун		0.306	0.342
Хангай		0.320	0.354
Төв		0.314	0.393
Зүүн		0.317	0.399
Байршил			
Улаанбаатар		0.332	0.367
Аймгийн төв		0.324	0.389
Сумын төв		0.318	0.373
Хөдөө		0.309	0.346

Эх сурвалж: ҮСГ, ДБ, НҮБХХ, ӨЗАТС 1998, 2002-2003, Монгол улсын Статистикийн эмхтгэл 2006

Тэгш бус байдал ийнхүү гүнзгийрсэн нь сүүлийн жилүүдэд гарсан эдийн засгийн өсөлт нь ядуу эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн олонхийн амьжиргааны түвшинг сайжруулахуиц чанартай болон хангалттай ажлын байрыг бий болгохгүй байгааг илэрхийлж байна.

Дээрх байдлыг өөрчилж, эдийн засгийн өсөлтийн үр дүнг аль болох олон хүн хүртэх боломжийг бүрдүүлэхийн тулд юу хийх ёстой вэ? Доктор С.Р.Османийн судалснаар эдийн засгийн өсөлт, түүний ядуурлыг бууруулах үр нөлөө нь өсөлт, мэдрэмж ба нийлэмжийн хүчин зүйлсээр тодорхойлогддог байна.⁸

Өсөлтийн хүчин зүйл нь эдийн засгийг өсгөх хэрэгцээ, мэдрэмж нь энэхүү өсөлтийн явц нь тооны болон чанарын хувьд хангалттай ажлын байрыг бий болгож чадаж буй эсэхийг харуулна. Харин нийлэмжийн хүчин зүйл нь өсөн тэлж байгаа эдийн засгийн орчин дахь ажлын байранд ядуу хүмүүсийн бүрэн уялдан зохицох чадавхийн цар хүрээг илэрхийлнэ.

⁸ Доктор С.Р. Османи, 2006. "Монголд ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, ядуурлыг бууруулахад чиглэсэн хөгжлийн стратеги боловсруулах" төлөв байдлын судалгаа.

Шигтгээ 3

Эрүүл мэндийн найдвартай үйлчилгээг хүртэх бололцоо орон нутгийн ядуу иргэдэд туйлын хомс байна

“Эмнэлгийн үйлчилгээ шаардлагатай болсон тохиолдолд хамгийн түрүүнд багийн сувилагчид ханддаг. Сувилагчийг гэртээ авч ирэхийн тулд мориор дор хаяж 1-2 цаг явах хэрэг гардаг. Багийн сувилагчид унаа машин байхгүй учраас мориороо хамт явах шаардлагатай болно. Сувилагчийн гаргасан оношоос шалтгаалан хэрвээ сумын төвөөс яаралтай эмнэлгийн үйлчилгээ шаардлагатай тохиолдолд сумын төв хүртэл мориор дахиад 4 цаг орчим явах хэрэгтэй болдог. Ингэсээр байтал өвчтний байдал дордох ч үе гарч болно. Багийн сувилагч албан ёсны дуудлагын захиалга гаргаж өгөөгүй тохиолдолд сумын төвөөс үйлчилгээ ирэхгүй. Энэ тохиолдолд сумын түргэн тусламжийн үйлчилгээг авна гэвэл өвчтөний гэр бүл хоёр талын тээврийн зардлыг хариуцах хэрэгтэй болдог.”

Эх сурвалж: ҮСГ, 2001. Амьжиргааны түвшинг оролцооны аргаар тодорхойлох судалгаа

Өнөөдрийн байдлаар, Монгол улс эдийн засгийн өсөлтийн хэрэгцээгээ үндсэндээ хангаж энэ өсөлтөө ирээдүйд тогтвортой хадгалах хандлагатай байна. Харин мэдрэмж, нийлэмжийн хүчин зүйлийн хувьд бодлого боловсруулах явцад хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой дараах дөрвөн үндсэн асуудлыг нарийвчлан авч үзэх шаардлагатай байна. Эдгээр нь:

1. Шинээр бий болсон ажлын байр – ажиллах хүчинд анх удаа шилжиж буй, одоогоор ажилгүй болон бүрэн бус хөдөлмөр эрхэлж буй болон хөдөөнөөс хот руу шилжин суурьшиж буй хүн амд хангалттай ажлын байр бий болсон уу?

2. Шинээр бий болсон ажлын байрны чанар – ядуу өрхийн хувьд эдгээр ажлын байр нь ядуурлаас найдвартай, тогтвортой гарах арга зам болж чадсан уу? Авч буй бодит цалингийн хэмжээ нь ажиллагчид болон тэдгээрийн гэр бүлийнхний хувьд зохистой амьжиргааг хангаж чадах уу?
3. Шинэ ажлын байрны байршил - ажил хайж буй иргэд, тэр дундаа ядуу хүмүүсийн ажил хайж буй газарт ажлын байр шинээр бий болж байна уу?
4. Бүтээмж өндөртэй ажил эрхэлж буй хөдөлмөрийн насны хүн амын чадавхи – нээгдсэн боломжийн давуу талыг ашиглах, түүнд тохирсон мэдлэг, ур чадварыг эзэмшсэн эсэх, эрүүл мэндийн байдал нь тохирч байна уу? зэрэг асуудлууд болно.

Хэрэв Засгийн газрын зүгээс хөдөлмөр эрхлэлтээр дамжуулан ядуурлыг бууруулахыг эрмэлзэж байгаа бол төрийн бодлого болон төсвийн зарлагыг дээрх чиглэл рүү өөрчлөх үндсэн нөхцөл нь бүрдсэн байна. Үүнийг 2001 онд батлагдсан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль болон 2007 оны шинэчлэн найруулсан хувилбар, 2002 онд батлагдсан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр болон Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2005 -2008) зэрэг баримт бичгийг нягтлан судлах ажлаас эхлэх нь зүйтэй юм. Олон улсын туршлагаас харахад бодлогын дэмжлэг чухал болох нь харагддаг. Тухайлбал засгийн газар хөдөлмөр эрхлэлт, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд тэргүүлэх ач холбогдлоо өгч чадваас ард түмний амьдралд эерэг нөлөө үзүүлэх нь тодорхой юм. Монгол улсын төсвийн байдал, эдийн засгийн тогтвортой өсөх хандлага зэрэг нь бодлого боловсруулагчдад бодлогын сонголт хийх таван жилийн өмнө байгаагүй асар их боломжийг олгож байна.

Шигтгээ 4

Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны төлөвлөгөө (2005 – 2008)

Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам, Монголын ажил олгогчдын холбоо, Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооноос зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны үндэсний төлөвлөгөөг 2005 онд баталсан. Энэхүү төлөвлөгөөнд зохистой хөдөлмөр эрхлэлтээс гарах үр дүн, түүний санхүүжилт, хэмжүүр үзүүлэлтүүдийг тодорхойлжээ. Үүнд:

1. Хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгааллыг сайжруулахын тулд хүний үндсэн эрх, хөдөлмөрлөх эрхийг баталгаажуулах,
2. Бүх салбарт ажлын байр, орлогыг нэмэгдүүлэх,
3. Нийгмийн даатгалын тогтолцоог хэрэгжүүлэх,
4. Олон нийтийн хэлэлцүүлэг явуулах механизмыг боловсронгуй болгох.

Эх сурвалж: Монгол улсын Засгийн газар. 2005. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны төлөвлөгөө

Монгол улсад хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих замаар ядуурлыг бууруулахад зайлшгүй шаардагдах урьдчилсан нөхцөл бол хүмүүсийн чадавхийг бэхжүүлэхэд чиглэсэн хөрөнгө оруулалт мөн бөгөөд ингэснээр тухайн хүн хөгжлийн явцад боломжийг нээх, түүнийгээ аль болох бүрэн дүүрэн ашиглах болно. Хэдийгээр эдийн засаг бүхэлдээ огцом сайжирсан ч тухайн хүн эрүүл байж, зохих боловсрол эзэмшээгүй тохиолдолд Монголын ядуу, эмзэг бүлгийн хүмүүс ядуурлаас ангижрах магадлал багатай юм. Эдгээр салбарт хувийн хөрөнгө оруулалт нэмэгдэж байгаа боловч Монгол улсын хөгжлийн өнөөгийн түвшинд анхан шатны боловсрол, эрүүл мэнд зэрэг нийгмийн суурь үйлчилгээг нийт

хүн ам, тэр дундаа ядуу болон бага орлоготой иргэдэд хүртээмжтэй болгоход зарцуулах хөрөнгийн санхүүжилтийн ихэнхийг төрөөс хариуцах нь зүйтэй юм. Боловсрол, эрүүл мэндийн салбарын санхүүжилтийг сул хөгжилтэй хэсэгт зарцуулж бодлогын тэргүүлэх чиглэл болгон хэрэгжүүлэх нь ядуурлыг бууруулж нийгмийн өгөөжийг дээшлүүлэхийн зэрэгцээ бүтээмж өндөртэй ажиллах хүчийг нэмэгдүүлснээр эдийн засгийн үр өгөөж нь илэрнэ.

Улсын төсвийн 2008 оны төсөлд эрүүл мэнд, боловсролын салбарт зарцуулах хөрөнгийн хэмжээ үлэмж нэмэгдсэн нь сайшаалтай боловч энэхүү өсөн нэмэгдсэн нөөц нь үнэхээр шаардлагатай газартаа хүрч байгаа эсэхийг анхаарч хот, хөдөөгийн хамгийн ядуу хэсэг, төлбөрийн чадвар сул дорой хүн ам, тэр дундаа нэн ядуу иргэдэд наад захын үйлчилгээг хүргэх нь чухал болно. Хүний хөгжилд чиглэсэн улсын хөрөнгө оруулалтыг тогтвортой, үлэмж нэмэгдүүлэхгүйгээр тэгш бус байдал гүнзгийрэх, ядуу өрхийн тоо эрс нэмэгдэж буй өнөөгийн хандлагыг өөрчлөх боломжгүй юм.

Зөвлөмж 1

Хүний хөгжилд чиглэсэн хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх

- Боловсрол, эрүүл мэнд, эрүүл ахуй, усан хангамж зэрэг наад захын суурь үйлчилгээний хот, хөдөөгийн ялгааг багасгах;
- Хот, суурин газарт шилжин ирэгсэд болон бусад оршин суугчдад үзүүлж буй төрийн үйлчилгээний ялгааг багасгах;
- Үйлчилгээ хүртдэггүй ядуу иргэд тэр дундаа, хөдөө, мөн гэр хороололд оршин сууж буй иргэдэд үзүүлж буй эрүүл мэнд, боловсролын үйлчилгээний хүртээмжийн хамрах хүрээг сайжруулах;
- Эрүүл мэнд, боловсрол зэрэг суурь үйлчилгээ авахад ядуу иргэдэд ногдож буй төлбөр, шимтгэлийг багасгаж улмаар устгах
- Нийгмийн салбарт хуваарилж буй төсвийн зарлагыг үргэлжлүүлэн нэмэгдүүлэх;

2. Ядуурал, хөдөлмөр эрхлэлтийн уялдаа холбоо

2.1 Ажилгүйдэл ба ядуурал⁹

Ажилгүйчүүдийн дунд ядуурал өндөр байгаа нь ажлын байрыг нэмэгдүүлэх шаардлагатай байгааг харуулж байна.

Хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүсийн дунд ядуурал их байгаа нь хөдөлмөрийн үнэлэмж өндөртэй ажлын байрыг бий болгох хэрэгцээг илэрхийлж байна.

Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газраас гаргасан тоон үзүүлэлтээс харахад сүүлийн 5 жилд ажилгүйдлийн түвшин тогтвортой 3,5 орчим хувьтай байжээ. Энэ нь олон улсын жишгээр харьцангуй бага түвшин боловч албан ёсны тоо баримт ажилгүйдлийн бодит байдлыг бүрэн хамруулж чадахгүй байгааг нийтээрээ хүлээн зөвшөөрч байна. Монгол улсын статистикийн жилийн эмхтгэлээр 2006 онд 32928 ажилгүйчүүд бүртгүүлсний дотор 43,0 хувь нь эрэгтэй, 57,0 хувь нь эмэгтэй байна. Энэ нь ажиллах хүчний 3,2 хувьтай тэнцэж байгаа нь өнгөц харахад ажилгүйдэл Монгол улсын хувьд тулгамдсан асуудал биш мэт сэтгэгдэл төрүүлж байна.

Ажилгүйдлийн талаарх албан ёсны статистик тоо баримт учир дутагдалтай байгааг нийтээр хүлээн зөвшөөрдөг. Зарим нэгэн орнуудын адил ажилгүйдлийн албан ёсны түвшинг олон улсын стандартыг тэр бүр мөрдөхгүйгээр ажилгүй, ажил хайж буй хэмээн Хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн байгууллагад бүртгүүлсэн хүмүүсийн тоогоор тооцож байна. Тэгвэл хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа хүмүүсийн дийлэнх нь шинээр бий болох ажлын байр хязгаарлагдмал хэмээн үзэж хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн

⁹Энэ тайланд хамгийн сүүлийн үеийн тоо мэдээллийг ашигласан. Хөдөлмөрийн зах зээл, ядуурлын түвшний талаарх орхийн түвшний шинжилгээнд 2002-2003 оны Ажиллах хүчний судалгааны ҮСГ-ын 2004 онд хэвлүүлсэн тайлан, 2002-2003 оны ӨОЗАТС-ны 2004 онд хэвлэгдсэн тайланг ашигласан. Боломжтой хэсгүүдэд дээрх судалгааны мэдээллийг хамгийн сүүлийн үеийнхээр өөрчилсөн болно.

байгууллагуудад ажил хайж тэр бүр хандахгүй байгааг өрхийн түвшинд хийсэн түүвэр судалгаа харуулж байна.

Ажилгүйчүүдийн талаар арай бодитой мэдээллийг үндэсний хэмжээнд төлөөлөх чадвартай ажиллах хүчний түүвэр судалгаанаас гаргаж болно. Ийм судалгааг манайд анх удаа 2002-2003 онд явуулсан бөгөөд ажилгүйдлийн түвшин 14,2 хувь гэж гарсан нь албан ёсны статистикаас нилээд өндөр байна. Өөр нэг мэдээлэл бол үндэсний хэмжээнд төлөөлөх чадвартай Өрхийн орлого, зарлага, амьжиргааны түвшний судалгааг (ӨОЗАТС) мөн онд явуулсан байна. Энэ судалгаагаар ажилгүйдлийн түвшин 6,6 хувь (2002-2003) гэж гарчээ. Ийнхүү ажилгүйдлийн түвшин ялгаатай байгаа нь “ажилгүйчүүд”-ийн талаарх тодорхойлолт янз бүр байдагтай холбоотойг 4-р хүснэгтэд үзүүллээ. Зөв ойлгож хэрэглэвэл аль ч тодорхойлолт нь үндэслэлтэй, хэрэгтэй үзүүлэлт юм.

Хүснэгт 4 Ажилгүйдлийн үзүүлэлтүүд, 2002-2003

Ажилгүйчүүд гэсэн үзүүлэлтийн эх сурвалж, тодорхойлолт	Ажилгүйдлийн түвшин (%)
Хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн халамжийн байгууллагуудаас гаргасан албан ёсны статистик-зөвхөн бүртгэгдсэн ажилгүйчүүд	3.4
Амьжиргааны түвшний судалгааны мөрддөг “шууд” тодорхойлолт-ажилгүй, ажил хийхэд бэлэн байгаа, ажил идэвхтэй хайж байгаа ажилгүй хүмүүс	6.6
Ажиллах хүчний судалгааны баримталдаг “уян хатан” тодорхойлолт- ажилгүй болон ажил хийхэд бэлэн байгаа бүх хүмүүсийг тэднийг ажил идэвхтэй хайж байгаа эсэхийг үл харгалзан ажилгүйчүүдэд хамруулж тооцдог	14.2

Эх сурвалж: УСГ, АХБ. Ажиллах хүчний судалгаа 2002-2003, хуудас 62. УСГ, ДБ, НҮБХХ. ӨОЗАТС 2002-2003, хуудас 60.

Ажилгүйдлийн түвшний талаар судлах явцад ажиллах хүчний 35 орчим

хувийг малчид эзэлдэг гэдгийг санаж байх нь чухал бөгөөд хэдийгээр ажилгүйдлийн түвшин малчдын дунд өндөр буюу 39.2 хувь гэдэг боловч малчид заримдаа ажилгүй гэж хариулдагийг бодолцох хэрэгтэй. Хэрэв нийт ажиллах хүчний тооноос малчдын тоог хасч мал аж ахуй эрхэлдэггүй хүмүүсийн ажилгүйдлийн түвшинг тооцож үзвэл даруй 50 хувь болж нэмэгдэж байна.

Хүснэгт 5 Ажилгүйдлийн түвшин, ядуурлын байдлаар, Монгол улс, 2002-2003

	Ядуу	Ядуу бус	Бүгд
Улсын хэмжээнд	10.2	4.9	6.6
Хот	15.9	6.8	9.1
Хөдөө	6.5	2.6	4.1

Эх сурвалж: УСГ, ДБ, НҮБХХ. ӨОЗАТС 2002-2003

Монгол улсад ажилгүйдэл, ядуурлын хоорондын хамаарлыг дараах байдлаар нэгтгэн дүгнэж болох юм. Үүнд: ажилгүйчүүд ажилтай хүмүүсийг бодоход ядууралд илүү өртөмтгий байгаа хэдий ч ядуучуудын багаахан хувийг эзэлж байна. 2002-2003 оны Амьжиргааны түвшний түүвэр судалгаагаар ажилгүйдлийн түвшин ядуу бус хүмүүсийн дунд 4,9 хувь байхад, ядуучуудын дунд 10,2 хувь, мөн энэ нь хотод оршин сууж буй ядуу бус хүн амын дунд 6,8 хувь байхад ядуучуудын дунд 15,9 хувь байгааг 5-р хүснэгтэд харуулж байна. Гэвч улсын хэмжээгээр арван ядуу хүний нэг нь ажилгүй байгаа нь хөдөлмөр эрхлэхгүй байх нь ядуурлын гол шалтгаан биш гэдгийг илэрхийлж байна. Хот суурин газар гэхэд л зургаан ядуу хүний нэг нь ажилгүй байгаа бөгөөд ядуучуудын дийлэнх нь ямар нэг ажил хийж байна. Ядуурлын түвшин, ажилгүйдлийн түвшний хоорондын зөрүү ялгааг харахад ядуурал нь ажилгүйдлээс илүү түгээмэл тулгамдсан асуудал болж байна. Товчоор хэлбэл Монголд байгаа ядуу хүмүүсийн дийлэнх нь жинхэнэ ажилгүйчүүд биш “ажилтай ядуучууд” байна.

Зөвлөмж 2

Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх үр дүнтэй бодлого боловсруулахад шаардлагатай мэдээллийн тогтолцоог бэхжүүлэх

- Ажилгүйдэл, албан бус хөдөлмөр эрхлэлт, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг асуудлыг тусгасан хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх тоо мэдээллийн стандарт, тодорхойлолт, хэрэглээг олон улсын стандартад нийцүүлэх;
- Бодлого боловсруулагч болон бусад сонирхогч талд зориулан хөдөлмөр эрхлэлтийн хандлагын талаарх мэдээллээр тогтмол хангах зорилгоор ажиллах хүчний үнэлгээг олон улсын стандартад нийцүүлэн улирал, жилээр зохион байгуулах;
- Хөдөлмөр эрхэлж буй ядуучуудын талаарх мэдээллийг нарийвчлах зорилгоор ажиллах хүчний судалгааг өрхийн орлого зарлагын судалгаа, амьжиргааны түвшний судалгаа зэрэгтэй уялдуулах;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх мэдээллийг хүйсээр задлан цуглуулж түгээх;
- Тогтмол болон нэг удаагийн судалгаа, тооллогыг зохион байгуулах хөтөлбөрийг боловсруулж мөрдөх.



2.2 Хөдөлмөр эрхлэлт ба ядуурал – гол уялдаа холбоо

2005 оны 9-р сард болсон дэлхийн дээд хэмжээний уулзалтын үеэр ядуурлыг бууруулж, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд нарийн уялдаа холбоо байгааг хүлээн зөвшөөрч дэлхийн улс орнуудын удирдагчид “Мянганы Тунхаглал”-ын зорилтууд дээр дөрвөн шинэ зорилтыг нэмж тодорхойлсон. Эдгээр зорилтуудын дотор “хүн бүрийг, түүний дотор залуучууд, эмэгтэйчүүдийг, бүрэн, бүтээмж өндөртэй хөдөлмөр, зохистой ажлын байраар хангах” зорилтыг оруулсан. “Туйлын ядуурал, өлсгөлөнг арилгах” 1-р зорилгын хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар шинэ зорилт тусгаж энэ нь ядуурлыг бууруулахад зохистой ажлын байр чухал үүрэгтэй болохыг тодорхойлсон байна. Өмнө нь 8-р зорилгын хүрээнд томъёолсон “хөгжиж буй орнуудтай хамтран залуучуудад зориулсан зохистой, бүтээмж өндөртэй ажлын байр бий болгох стратеги боловсруулж, хэрэгжүүлэх” гэсэн 16-р зорилтын оронд дээр дурьдсан шинэ зорилтыг дэвшүүлжээ. Энэхүү шинэ зорилт нь зохистой, бүтээмж өндөртэй ажлын талаарх ойлголтыг улам өргөтгөн насны ялгаварлалгүйгээр нийт хүн амд үр бүтээлтэй ажиллаж хөдөлмөрлөх боломж нөхцөлийг олгох, түүний дотор залуучууд, эмэгтэйчүүдэд хөдөлмөрийн зах зээл дээр тулгамдаж байгаа хүндрэлтэй асуудлуудыг шийдвэрлэхэд онцгой анхаарал хандуулсан. Энэхүү шинэ зорилт нь нийт хүн амыг хамруулан *бүрэн ажил эрхлэлт* гэсэн шинэ ойлголтыг гаргаж ирсэн.

Хөдөлмөр эрхлэлт, ажилгүйдлийн талаарх мэдээллийг хувь хүний эдийн засгийн үйл ажиллагаанд тулгуурлан гаргадаг бол ядуурлын мэдээлэл нь өрхийн судалгаанд суурилсан байдаг. 2002-2003 оны ӨОЗСАТС нь өрхийн тэргүүлэгчийн талаарх мэдээллийг ашиглан ядуурал, хөдөлмөр эрхлэлтийн уялдаа холбоог зарим талаар судлах боломж олгож байна. Гэвч өрхийн тэргүүлэгчийн талаарх энэхүү мэдээлэл нь тухайн өрхийн хэдэн гишүүн ажил эрхэлж байгааг илэрхийлдэггүй. Зарим тохиолдолд өрхийн тэргүүлэгч нь өрхийн гол тэжээгч биш байдаг. Энэ мэт сул талуудыг эс тооцож ӨОЗС-ны мэдээллийг ашиглан өрхийн ядуурлын байдлыг дараах үзүүлэлтүүдээр харьцуулах боломжтой. Үүнд: (1) Өрхийн тэргүүлэгч нь малчин өрх, (2) Өрхийн тэргүүлэгч нь мал маллахаас өөр хөдөлмөр эрхэлдэг өрх, (3) Өрхийн тэргүүлэгч нь хөдөлмөр эрхэлдэггүй өрх¹⁰ (4) Эдийн засгийн идэвхгүй боловч тэтгэвэрт гараагүй өрхийн тэргүүлэгчтэй өрх (5) Тэтгэвэрт гарсан өрхийн тэргүүлэгчтэй өрх

2002–2003 оны ӨОЗС дээр үндэслэж дээрх бүлэг хүмүүсийн дунд ядуурлын түвшин хир байгааг дараах хүснэгтэд үзүүлэв.

Хүснэгт 6 Ядуурлын үндсэн үзүүлэлтүүд, өрхийн тэргүүлэгчийн ажил эрхлэлтийн байдлаар

	Улсын дундаж	Ажилтай		Ажилгүй	Ажиллах үүшээс гадуур	
		Малчин	Бусад		Тэтгэвэр авагчид	Бусад
Ядуурлын хамралтын хүрээ	36.1	39.2	30.3	48.7	35.7	51.4
Ядуурлын гүнзгийрэлт	11.0	11.4	8.6	16.7	10.9	19.2
Ядуурлын мэдрэмж	4.7	4.5	3.5	7.4	4.7	9.6
Нэмэлт үзүүлэлтүүд:						
Өрхийн ам бүлийн тоо	4.3	4.2	4.4	4.7	3.9	4.6
Хүн ам зүйн ачаалал (%)	43.3	45.0	38.0	42.2	57.0	37.5
Хүүхдийн тоо (өрхийн ам бүлд эзлэх %)	31.2	32.6	34.7	40.9	17.1	34.4
Өрхийн тэргүүлэгчийн нас	44.5	41.1	41.0	37.7	61.9	39.6
Эрэгтэй тэргүүлэгчтэй өрх (%)	82.5	88.6	85.5	86.3	63.1	86.8
Ядуурлын шугамнаас доогуур хүн ам (%)	100.0	28.8	37.8	4.0	15.6	13.8
Хүн амын хувийн жин (%)	100.0	26.5	45.0	3.0	15.8	9.7

Эх сурвалж: УСГ, ДБ, НУБХХ. ӨОЗАТС 2002-2003, хуудас 27

¹⁰ 4-р хүснэгтээс харахад ӨОЗАТС-д олон улсын стандарт "ишүүд" тодорхойлолтоор ажилгүйдлийн түвшин 6.6 хувь байна.

Дээрх хүснэгтийн “Ядуурлын шугамнаас доогуур амьдарч байгаа хүн ам” мөрийн тоог өрхийн тэргүүлэгчийн ажил эрхлэлтийн байдлаар дээр өгүүлсэн 5 бүлгээр авч үзвэл: малчид (28,8 хувь), мал маллахаас өөр ажил эрхэлдэг (37,8 хувь), ажилгүй (4 хувь), тэтгэвэр авдаг (15,6 хувь), эдийн засгийн идэвхгүй бөгөөд тэтгэвэр авдаггүй (13,8 хувь) байна. Хэдийгээр өрхийн тэргүүлэгч нь ажилгүй өрхийн эзлэх хувь нийт ядуу хүн амын дотор бага байгаа ч өрхийн тэргүүлэгч нь хөдөлмөр эрхэлдэггүй өрхийн ядуурлын түвшин нь бараг 50 хувь байна.

Өрхийн тэргүүлэгч нь мал малладаггүй, бүтэн цагийн ажилтай ядуу өрх нийт өрхийн 37,8 хувь байгаа нь ихээхэн анхаарал татаж байна. Үүнд янз бүрийн хөдөлмөр эрхэлдэг хүмүүс орж байгаа нь ажил олгогчийнх нь төрлөөр нарийвчлан авч үзэх шаардлагатайг харуулж байна. Ийм шинжилгээний дүнг 7-р хүснэгтэд үзүүлээ.

Хүснэгт 7 Ядуурлын үндсэн үзүүлэлтүүд, өрхийн тэргүүлэгчийн ажил эрхлэлтийн байдлаар

	Хувийн	Улсын	Төрийн өмчийн
Ядуурлын хамралтын хүрээ	34.7	25.9	21.6
Ядуурлын гүнзгийрэлт	9.9	7.5	4.9
Ядуурлын мэдрэмж	4.1	3.0	1.7
Нэмэлт үзүүлэлтүүд:			
Өрхийн ам бүлийн тоо	4.4	4.5	4.5
Хүн ам зүйн ачаалал (%)	39.4	37.2	32.2
Хүүхдийн тоо (өрхийн ам бүлд эзлэх %)	36.0	33.5	31.6
Өрхийн тэргүүлэгчийн нас	40.0	42.3	41.4
Эрэгтэй тэргүүлэгчтэй өрх (%)	87.3	82.0	91.6
Ядуурлын шугамнаас доогуур хүн ам (%)	23.2	12.8	1.8
Хүн амын хувийн жин (%)	24.1	17.9	3.0
Ядуурлын түвшин	1.0	0.7	0.6

Эх сурвалж: УСГ, ДБ, НУБХХ. ӨОЗАТС 2002-2003

Тухайн хүн амын ядууралд өртөх магадлалыг харуулах үзүүлэлт болох “ядууралд өртөх магадлалын харьцааг”-г дээрх бүлгүүдэд тооцсон. Нэгээс бага утга нь тухайн бүлэгт багтаж байгаа өрхүүд нь дундаж амьдралтай өрхтэй харьцуулахад ядуу байх магадлал багатайг харуулах бөгөөд нэгээс их утга нь тухайн өрх ядуу байх магадлал өндөртэйг харуулж байгаа юм.

Энэхүү харьцаа нь:

- Өрхийн тэргүүлэгч нь малчин өрх-1,09
- Өрхийн тэргүүлэгч нь бусад ажил эрхэлдэг өрх-0,84, үүнээс:
 - өрхийн тэргүүлэгч нь хувийн салбарт ажилладаг өрх-0,96
 - улсын үйлдвэрт өрхийн тэргүүлэгч нь ажилладаг өрх-0,72
 - өрхийн тэргүүлэгч нь төрийн албан хаагч өрх¹¹-0,6
- Өрхийн тэргүүлэгч нь ажилгүй өрх-1,33
- Эдийн засгийн идэвхгүй өрхийн тэргүүлэгчтэй өрх-1,42
- Тэтгэвэр авдаг тэргүүлэгчтэй өрх-0,99

Эдийн засгийн идэвхгүй буюу ажил хийдэггүй, ажил хайхгүй байгаа тэргүүлэгчтэй өрхүүд ядууралд өртөх хамгийн их эрсдэлтэй бүлэг болж байгаа бол өрхийн тэргүүлэгч нь ажилгүй өрхүүд үүнээс арай л бага эрсдэлд байгааг дээрээс харж болно. Малчин өрхүүд дундаж өрхүүдээс илүүтэйгээр ядууралд орох эрсдэлтэй байхад өрхийн тэргүүлэгч нь мал маллахаас өөр ажил эрхэлдэг өрхүүд дундаж өрхийг бодвол ядууралд өртөх эрсдэл харьцангуй багатай байна.

Дээрх тоо баримтаас үндэслэн хөдөлмөр эрхлэлт, ядуурлын уялдаа холбооны талаар дараах дүгнэлтийг хийж болох юм. Өрхийн тэргүүлэгчийнх нь ажил эрхлэлтийн байдлаар өрхүүдийг ангилан авч үзэхэд дундаж өрхөөс илүүтэйгээр ядууралд орох эрсдэлтэй 3 бүлэг байгаа нь харагдаж байна. Үүнд: малчид, эдийн засгийн идэвхгүй болон ажилгүйчүүд орж байна. Эдгээр гурван бүлэг нийлээд нийт хүн амын 39,2 хувийг, ядуучуудын 46,6 хувийг эзэлж байна. Түүнчлэн, хувийн салбарт ажиллаж байгаа малчин биш тэргүүлэгчтэй өрхүүдийн ядуурлын түвшин харьцангуй өндөр, нийт хүн амын ядуурлын түвшинтэй ойролцоо байна. Энэ нь нэг талаасаа нийгэмд тэгш бус байдал улам газар авч байгааг харуулж байгаа юм. Хэдийгээр хувийн хэвшил нь олон өрхийн орлогын сайн эх үүсвэр болж байгаа ч

хувийн салбарт ажилладаг нилээд хэсгийн нь ядуурлын түвшин өндөр, цалингийн орлого нь тэднийг болон тэдний гэр бүлийг ядуурлаас гаргаж чадахааргүй бага байна.

2002–2003 оны АТТС- аар төрийн албан хаагч тэргүүнтэй өрхүүд дээр дурдсан бүлгүүдээс ядуурлын түвшин багатай буюу 21,6 хувьтай байгаа нь 1990-ээд оноос хойш Монгол улсад бодит цалин хэтэрхий бага байсаар ирснийг харуулж байгаа юм.

3. Шинээр бий болсон ажлын байр – хэдийг, хаана, ямар цалинтай?

Ажил эрхлэлтийн талаарх сүүлийн үеийн статистик мэдээнээс үзэхэд эдийн засгийн эрчимтэй өсөлт нь ядуурлыг дорвитой бууруулж чадах хангалттай хэмжээний шинээр, зохистой ажлын байр бий болгож чадахгүй байгаа нь тодорхой байна. 8-р хүснэгтэд, 2000-2006 онд шинээр бий болсон ажлын байрны байдлыг энэ хугацаанд нэмэгдсэн ажлын байрны тоогоор болон 2000-2003, 2003-2006 оноор тус тус ялган харууллаа. Эндээс үзэхэд хэдийгээр эдийн засаг 2004 онд огцом өссөн боловч ажлын байр ойролцоогоор 30 хувиар нэмэгдсэн бөгөөд 2000-2003 онд нэмэгдсэн 117,5 мянган ажлын байртай харьцуулахад 2003-2006 онд зөвхөн 83,4 мянган ажлын байр шинээр нэмэгдсэн байна. Үүнээс гадна, 2003 онд малчдын тоо 43,5 мянгаар буурахад ажлын байрны цэвэр өсөлт нэлээд өндөр болсон бөгөөд 2003-2006 онуудад малчдын тоо 13,5 мянгаар буурахад энэ хугацаанд бий болсон ажлын байрны өсөлт өмнөх өсөлтөө гүйцэхгүй байгаа нь анхаарал татаж байна. 2003-2006 онд мал аж ахуйн бус салбарт ажиллагсдын тоо 97 мянгаар нэмэгдсэн байхад 2000-2003 онд 161 мянгаар тус тус нэмэгдсэн байна.

¹¹ Энэ тоо нь төрийн албан хаагчдын цалинг хэд дахин нэмэхээс өмнөх буюу 2002-2003 оны байдлыг харуулж байгаа бөгөөд 2006-2007 оны дүн гарахад төрийн албан хаагчдын ядууралд өртөх эрсдэл буурсан нь тодорхой харагдаж байна.

Хүснэгт 8 Хөдөлмөр эрхлэлтийн өөрчлөлт, салбарын ангилалаар, Монгол улс, 2000-2006

Салбарын ангилал	2000-2006		2000-2003		2003-2006	
	Өөрчлөлт (мянг-аар)	Өөрчлөлт (%)	Өөрчлөлт (мянг-аар)	Өөрчлөлт (%)	Өөрчлөлт (мянг-аар)	Өөрчлөлт (%)
Хөдөө аж ахуй, ан агнуур, ойн аж ахуй	-2.1	-0.5	-6	-1.5	3.9	1.0
Уул уурхай, олборлох аж үйлдвэр	23.3	125.3	13.3	71.5	10	31.3
Боловсруулах аж үйлдвэр	-7.6	-13.9	0.3	0.5	-7.9	-14.4
Цахилгаан, дулааны үйлдвэрлэл, усан хангамж	12.2	68.5	4.9	27.5	7.3	32.2
Барилга	32.9	140.6	11.7	50.0	21.2	60.4
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, гэр ахуйн барааны засварлах үйлчилгээ	76.7	91.4	45.8	54.6	30.9	23.8
Зочид буудал, зоогийн газар	17.7	133.1	10	75.2	7.7	33.0
Тээвэр, агуулахын аж ахуй, холбоо	7.1	20.8	5.4	15.8	1.7	4.3
Санхүүгийн зуучлал	10	147.1	5.8	85.3	4.2	33.3
Үл хөдлөх хөрөнгө, түрээс, бизнесийн үйл ажиллагаа	4.8	66.7	2.1	29.2	2.7	29.0
Торийн удирдлага, батлан хамгаалах, албан журмын даатгал	12.2	35.2	10.1	29.1	2.1	4.7
Боловсрол	7.6	14.0	0.9	1.7	6.7	12.1
Эрүүл мэнд, нийгмийн халамж	5.8	17.3	3.3	9.9	2.5	6.8
Нийгэм, бие хүнд үзүүлэх бусад үйлчилгээ	-6.1	-21.0	8	27.6	-14.1	-38.1
Бусад	6.4	152.4	1.9	45.2	4.5	73.8
Бүгд	200.9	24.8	117.5	14.5	83.4	9.0

Эх сурвалж: УСГ, Монгол улсын статистикийн эмхтгэл 2004, 2006

Ядуурлын түвшин өндөр хэвээр байгаагийн бас нэг гол шалтгаан нь ажлын байрууд хэрэгцээтэй газраа бий болохгүй

байна. 2000-2003 онд шинээр бий болсон ажлын байрны 36,6 хувь Улаанбаатараас бусад газарт бий болсныг 9-р хүснэгтэд үзүүлжээ.

Гэхдээ энэ үзүүлэлт 2003-2006 онд талаас илүү хувиар буурч 17,0 хувьд хүрсэн байна. 2000-2003 онд Улаанбаатараас бусад газарт шинээр бий болсон ажлын байрны цэвэр өсөлт 43 мянгаар нэмэгдсэн бол дараагийн гурван жилд энэ тоо буурч 14,2 мянгад хүрсэн байна. Үүнээс үүдэн мөн хугацаанд хөдөөгийн ядуурал нэмэгдсэн нь гайхах зүйл биш юм.

Хүснэгт 9 Шинээр бий болсон ажлын байр (мянга), байршлаар, Монгол улс, 2000-2006

	Бүгд	Малчин	Малчин бус
2000-2006			
Бүгд	200.9	-57.9	257.9
Улаанбаатар	143.9	0.9	143.0
Бусад газарт	57.0	57.9	114.9
2000-2003			
Бүгд	117.5	-43.5	161.0
Улаанбаатар	74.7	0.06	74.6
Бусад газарт	42.8	-43.6	86.4
2003-2006			
Бүгд	83.4	-13.6	97.0
Улаанбаатар	69.2	0.9	68.3
Бусад газарт	14.2	-14.4	28.6

Эх сурвалж: УСГ, Монгол улсын статистикийн эмхтгэл 2004, 2006

Хэдийгээр өндөр цалинтай зарим салбарт ажлын байрны тоо эрчимтэй нэмэгдсээр байгаа боловч бага цалинтай салбарт ажиллагчдын эзлэх хувийн жин өндөр хэвээр байна. Шинээр бий болж буй ажлын байрны тархалт, тооны өөрчлөлт, цалин хөлс, хөдөлмөрийн бүтээмжийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар 10-р хүснэгтэд харууллаа.

Хүснэгт 10 Ажлын байр, цалин, бүтээмж, салбарын ангиллаар, Монгол улс, 2000-2006

Салбарын ангилал	Нийт ажил эрхлэлтийн хувь	Нийт ажлын байрны жил бүрийн өсөлтийн хувь	Шинээр бий болсон ажлын байрны тоо (мянга)	Шинээр бий болсон ажлын байрны хувийн жингийн өөрчлөлт эзлэх хувь	Сарын цалин (мянган төгрөг)	Цалингийн жил бүрийн өсөлтийн хувь	Хөдөлмөрийн бүтээмж (мянган төгрөг)	
	2006	2003-2006	2003-2006	2003-2006	2006	2003-2006	2003	2006
Хөдөө аж ахуй, ан агнуур, ойн аж ахуй	38.8	1.0	3.9	4.7	65.8	11.1	756.0	1,494.1
Уул уурхай, олборлох аж үйлдвэр	4.1	9.5	10.0	12.0	146.1	18.1	6,673.9	23,328.9
Боловсруулах аж үйлдвэр	4.7	-5.0	-7.9	-9.5	124.1	14.5	1,637.3	4,006.7
Цахилгаан, дулааны үйлдвэрлэл, усан хангамж	3.0	9.7	7.3	8.8	139.5	12.8	2,316.2	2,715.7
Барилга	5.6	17.1	21.2	25.4	132.8	15.6	1,670.5	1,230.5
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, гэр ахуйн барааны засварлах үйлчилгээ	15.9	7.4	30.9	37.1	85.7	9.9	3,219.4	3,973.7
Зочид буудал, зоогийн газар	3.1	10.0	7.7	9.2	130.7	12.0	563.3	886.4
Тээвэр, агуулахын аж ахуй, хөлбоо	4.1	1.4	1.7	2.0	129.7	6.9	5,178.9	8,271.3
Санхүүгийн зуучлал	1.7	10.1	4.2	5.0	255.5	35.0	5,652.2	6,664.9
Үл хөдлөх хөрөнгө, түрээс, бизнесийн үйл ажиллагаа	1.2	8.9	2.7	3.2	91.6	11.9	2,210.1	3,257.3
Төрийн удирдлага, батлан хамгаалах, албан журмын даатгал	4.6	1.5	2.1	2.5	141.3	21.8	1,390.3	2,177.0
Боловсрол	6.1	3.9	6.7	8.0	123.6	16.8	1,153.1	1,620.6
Эрүүл мэнд, нийгмийн халамж	3.9	2.2	2.5	3.0	116.5	24.2	714.8	1,203.1
Нийгэм, бие хүнд үзүүлэх бусад үйлчилгээ	2.3	-14.8	-14.1	-16.9	91.3	19.4	501.1	1,019.4
Улсын дундаж					127.7		1,646.6	3,207.4
ХҮ ерөнхий индекс 2003-2006						8.8		

Эх сурвалж: УСГ. Монгол улсын статистикийн эмхтгэл 2006

- Эдгээр мэдээлэл нь хөдөлмөр эрхлэлт, цалин хөлс, хөдөлмөрийн бүтээмжийн хандлагыг харуулж байна. Үүнд:
1. Хөдөө аж ахуй, бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарууд нь нийт ажлын байрны 54,7 хувийг хангадаг хоёр том салбар юм. Гэтэл энэ хоёр салбарт сарын дундаж цалин 90 мянган төгрөгөөс доогуур байгаа нь хамгийн бага цалинтай салбаруудад тооцогдож байна.
 2. Хэрэглээний үнийн индексээр тооцсон инфляцийн түвшин 8,8 хувьтай байхад ХАА-н болон худалдааны салбаруудын цалингийн жилийн өсөлт нь хамгийн бага буюу 11,1 хувь, 9,9 хувь тус тус байна.
 3. Бөөний болон жижиглэн худалдааны салбар нь цалин багатай ч шинээр бий болсон ажлын байрны 37,1 хувийг буюу хамгийн олон ажлын байрыг бий болгосон салбарууд байна. Шинээр бий болсон ажлын

байрны 25,4 хувийг барилгын салбар, 12,0 хувийг уул уурхайн салбарт тус тус бий болгосон бөгөөд эдгээр салбарт цалингийн өсөлт инфляцийн өсөлтөөс давсан байна. Харин хувийн хэвшлээс санхүүгийн зуучлалын салбарт цалингийн өсөлт хамгийн өндөр (35,0 хувь) байгаа боловч 2006 онд энэ салбарт шинээр бий болсон ажлын байрны дөнгөж 1,7 хувь ногдож байна.

4. Энэ хугацаанд төрийн албан хаагчдын цалингийн өсөлт инфляцийн өсөлтөөс давсан байна. Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал төрийн захиргааны гэх мэт төсвийн байгууллагуудын бүтээмж тус тус нэмэгдсэн байна.

Уул уурхайн салбарын хөдөлмөрийн бүтээмж 7 дахин, тээвэр, санхүү зуучлалын салбарын хөдөлмөрийн бүтээмж бараг хоёр дахин нэмэгдсэн байхад улсын дундажтай харьцуулахад хөдөө аж ахуйн салбарын хөдөлмөрийн бүтээмж 50 хувиар доогуур байна. Дээрх салбаруудын хөдөлмөрийн бүтээмж, цалин харилцан хамааралтай байгаа ч бусад салбаруудын, тухайлбал бөөний болон жижиглэн худалдаа, барилгын салбарын хөдөлмөрийн бүтээмж, цалингийн хамаарлыг илүү нарийвчлан судлах шаардлагатай.

4. Нийтлэг тулгарч буй бэрхшээл- хөдөлмөр эрхлэх боломж, ур чадвар, хандлага

4.1 Ур чадварын нийлэмжгүй байдал

Шинээр ажилд орох хүсэлтэй хүмүүсийн ажлын ур чадвар ажил олгогчдын шаардлагыг хангаж чадахгүй байгаа нь ажилгүйдлийн нэг шалтгаан болж байна. Ялангуяа залуучуудын дунд энэ бэрхшээл нийтлэг тохиолдсоор байна. Энэ нь зах зээлийг хэрэгцээнд нийцсэн шинэ ур чадвар тэр бүр эзэмших боломж муутай

ажиллах хүчний нэлээд хувийг бүрдүүлдэг ажилгүй залуучуудын тулгамдсан асуудал болж байна. Иймээс шинэ тутам үүсэн бий болж буй салбарын ажил олгогчид ур чадвартай ажилчин олохыг хичээж байгаа боловч тэдний шаардлага хангасан ажилчин тэр бүр олдохгүй бэрхшээл байна. Түүнчлэн залуучуудад ажлын наад захын ур чадвар, хандлага, ёс зүй дутагдаж байгаа нь санаа зовоосон асуудал болж байна. Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газрын 2004 оны судалгааны дүнгээс харахад судалгаанд оролцсон компаниудын 71 хувь нь шинээр ажилтан олоход хүндрэлтэй байсан, 80 хувь нь ажилд орох хүсэлтээ илэрхийлэгсдийн ур чадвар шаардлага хангахгүй байсан гэж хариулсан бол 67 хувь нь ажил хайж буй хүмүүсийн ажлын туршлага хангалтгүй байсан гэж хариулжээ. Ажил олгогчдын ярьснаар ажил эрхэлж байгаа хүмүүс ажилдаа үнэн сэтгэлээсээ ханддаггүй, дасан зохицох чадвар муутай, хөдөлмөрийн ёс зүй болон харилцааны ур чадвар дутмаг байдаг гэжээ. Нэг талаас олон тооны монголчууд сайн ажил олж чадахгүй байхад нөгөө талаас эдийн засгийн хөгжлийн чухал салбаруудад ажиллах хүчин дутагдаж байна. Тухайлбал, түргэн хурдацтай хөгжиж байгаа барилгын салбарт ажиллагчдын нэлээд хувийг гадаадын ажилчид эзэлж байна.

Энэ асуудал нь дараах байдлаас шалтгаалж байна. Үүнд:

1. Монголчуудын эзэмшиж байгаа боловсрол нь хөдөлмөрийн зах зээл дээр шаардлагатай байгаа ур чадвар тэр бүр нийцэхгүй байна.
2. Мэргэжлийн сургалтаар олгож буй мэргэжил, ур чадвар нь ажлын байрны хэрэгцээтэй нийцэхгүй байгаа зэрэг болно.

Монголд техник мэргэжлийн ур чадварыг доогуур үнэлж, бага ач холбогдол өгч байна. Дээд боловсролыг нэр хүндтэй, ашиг орлоготой ажилд орох гол арга зам хэмээн үздэг нь зарим тохиолдолд бодит байдалтай нийцэхгүй байна. Иймээс хөдөлмөрийн зах зээлд

худалдааны мэргэжил, техник мэргэжлийн боловсролтой хүмүүст хөдөлмөр эрхлэх боломжууд нэмэгдэж байгаа ч ихэнх залуучууд техник мэргэжил эзэмшихээс илүү дээд боловсрол эзэмших сонголтыг илүүд үздэг байна. Өнөөгийн байдлаар 140,000 буюу үүнээс илүү тооны оюутнууд их, дээд сургуулиудад суралцаж байгаа бөгөөд энэ нь Монголын нийт ажиллах хүчний 15 хувьтай тэнцэж байна. Эдгээр залуучуудын олонх нь сургуулиа төгсөөд ажил олох гэж ихээхэн бэрхшээлтэй тулгардаг.

Монголын залуучуудад хөдөлмөрийн зах зээлд гараад амжилттай ажиллахад нь шаардагдах ур чадварыг эзэмшүүлэхийн тулд дунд сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийг сайжруулах, мэргэжлийн сургалтын талаарх хандлагыг өөрчлөх, мэргэжлийн сургалтыг илүү үр дүнтэй болгох шаардлагатай байна. Эзэмшсэн мэргэжил, боловсрол нь хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээтэй нягт уялдаатай байх шаардлагатай. Үүний тулд мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулах, ажил эрхлэлтийн стандартыг тогтоох, ажлын байран дээрх сургалтыг бий болгох, дадлагажуулах замаар сургууль, ажлын байрны хоорондын холбоо, хөтөлбөрийг бий болгох зэрэгт ажил олгогчид, ажилчид нэгэн адил идэвхтэй оролцох шаардлагатай. Оюутнуудад сурах боломжоо ашиглахад нь чиг зөвлөгөө өгөх, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх зэрэгт нь туслахад цаг үеэ олсон амьдралд нийцсэн хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх мэдээлэл тун чухал болж байна. Өнөөгийн ажиллах хүчний судалгааны мэдээлэлтэй харьцуулахуйц хөдөлмөрийн зах зээлийн хандлагыг судлах статистикийн болон шинээр бий болж буй салбаруудын онцлог хэрэгцээг тодорхойлохуйц цаг үеэ олсон амьдралд нийцсэн мэдээлэл бий болгох шаардлагатай байна.

Залуу эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн техникийн ажил, мэргэжлийн сургалтын талаарх сөрөг хандлага ойлголтыг ажил мэргэжлийн сонголт хийхэд нь чиглэл зөвлөлгөө өгөх, техникийн ажлын үнэ цэнийн талаарх олон нийтийн ойлголтыг

бий болгох зэргээр өөрчлөх нь чухал байна. Нэгэн хариуцлагатай албаны хүний хэлснээр техник мэргэжлийн сургалт нь хүний хөгжлийн хоёрдогч болон гуравдагч сонголт бус харин техник технологийн хөгжлийн үндсэн суурь юм гэжээ¹². Хөдөлмөрийн зах зээлд шаардлагатай ур чадварыг хөгжүүлэхийн тулд дадлагад суурилсан, ахуйд ойр арга замын үнэ цэнийг сургууль, хэвлэл мэдээллээр дамжуулан сурталчлах шаардлагатай. Техникийн мэргэжил эзэмшсэн залуучуудын эрхэлж буй ажил, албан тушаалыг хөхүүлэн дэмжиж сурталчилах нь чухал юм.

Зөвлөмж 3

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ур чадварын эрэлт, нийлүүлэлтийн тэнцвэрийг хангах

- Мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэх, мэргэжлийн стандартыг тогтоох, ажлын байран дээрх сургалтын тогтолцоог бүрдүүлэх, ажилчдыг дадлагажих боломжийг өргөжүүлэхэд ажил олгогчдыг идэвхитэй оролцуулах замаар боловсрол, хөдөлмөрийн зах зээлийн хоорондын уялдааг бэхжүүлэх;
- Мэргэжлийн сургалтаар олгож байгаа мэдлэг, ур чадвар нь зах зээлд өрсөлдөж байгаа хувийн хэвшлийнхний хэрэгцээ, шаардлагатай нийцэхгүй байгаа асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тогтолцоог шинэчлэхэд чиглэсэн олон талт түншлэлийг дэмжих;
- Техник мэргэжлийн сургалтын талаарх олон нийтийн хандлагыг өөрчлөх нөлөөллийн ажил зохион байгуулах, үүгээр дамжуулан хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлт хэрэгцээтэй байгаа ур чадварыг эзэмшихийн ач холбогдлыг сурталчлах;

¹²У.Энхтүвшин. 2007 он. БСШУЯ, ГТХАА хамтран зохион байгуулсан Техник мэргэжлийн боловсролын талаарх дээд хэмжээний уулзалтын тайлан, Улаанбаатар, хуудас 4.

- Хөдөлмөрийн зах зээлийн шаардлагад нийцсэн ур чадварыг мэргэжлийн сургалтаар дамжуулан явуулах нь практик үйл ажиллагаа, энгийн арга барил дээр суурилдаг талаар олон нийтэд сурталчлан, таниулах;
- Мэргэжлийн сургалт, ур чадварын стандарт, сертификатжуулах асуудлаарх Үндэсний зөвлөлийг оролцогч талуудын төлөөлөлтэйгээр байгуулах, уг зөвлөл нь хууль зүйн орчин, санхүүжилтийн механизмыг бүрдүүлэх, арга зүйн төвүүд, мэргэжлийн стандартыг бий болгох, заах аргын тухай асуудал, сертификат олгох дүрэм журам, багш нарын сургалт, сургуулийн менежмент болон сургалтын тоног төхөөрөмжийг боловсронгуй болгох зэрэг асуудлуудаар дэмжлэг үзүүлэх, хамтран ажиллах;
- Дээрх Үндэсний зөвлөлөөс мэргэжлийн ур чадварын стандартыг боловсруулан гаргаж энэхүү стандартын дагуу өөрийн улсад болон гадаадын орнуудад ажил эрхлэх монголчуудын асуудлыг зохицуулах;

4.2 Архидалт

Дотоодын ажил олгогчид, гадаадын компаниуд монгол ажилчдынхаа ажлын ёс зүйн талаар ихээхэн санаа зовинож байна. Түргэн хурдацтай хөгжиж байгаа барилгын салбарын идэвхтэй ажиллах хүчний нилээд хувийг гадаад ажилчид эзэлж байна. Хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр орж буй хүмүүс ажил олгогчдоос тавих ажлын гүйцэтгэл, ажилдаа хандах хандлагын талаар ойлголт сайтай байх шаардлагатай байна.

Энэхүү Илтгэлийг боловсруулах явцад зохион байгуулсан хэлэлцүүлгүүдэд оролцогсад удаа дараа тавьж, байсан нэг

асуудал бол “яагаад монголчууд гадаадад гарч ажиллахаараа илүү амжилттай ажилладаг юм бэ?” гэсэн асуулт байлаа. Энэ нь цогц асуудал бөгөөд түүний цаана олон хариутай, түүний нэг нь мэдээж гадаад орнуудад авч байгаа цалингийн хэмжээ харьцангуй өндөр байгаатай холбоотой юм. Бас нэг чухал хариулт бол ажил олгогчид болон ажилчдын аль алин-ых нь өмнө тулгарч байдаг, монголчуудын хэт тэвчээртэй хандаж ирсэн, судалгаанд оролцогчдын байнгын хариулт болох архидалтын асуудал юм.

Сүүлийн үеийн судалгаанаас үзэхэд монголчуудын аж амьдрал, сайн ажил олох, эрхлэхэд нь архидалт сөргөөр нөлөөлж байна. Тухайлбал:

- ДЭМБ-ын дэмжлэгтэйгээр Монгол улсын согтууруулах ундааны хэрэглээн-ий талаар явуулсан эпидемиологийн судалгаагаар судалгаанд оролцсон эрэгтэйчүүдийн 33,9 хувь, эмэгтэйчүүд-ийн 11,5 хувь нь өмнөх жилд ажил, сургууль, гэртээ нэгээс дээш удаа согтууруулах ундаа хэрэглэж асуудалд орж байсан” гэж хариулжээ.¹³
- Дээрх судалгаанаас үзэхэд архи, согтууруулах ундааны хэрэглээ нь ажилгүйдэл, ядууралтай шууд хамааралтай байна.
- Оролцооны аргаар ядуурлыг тодорхойлох 2006 оны судалгаагаар ядуурлаас гарахад архидалт саад болж байгааг нэг бус удаа дурьдсан байна. Архидалт нь ажил олох, тууштай ажил эрхлэхэд нь сөргөөр нөлөөлж, банкны зээл авах боломжийг нь хаан, улмаар тухайн хүн өөрийгөө ядуурлаас гарах чадваргүй гэсэн гутрангуй үзэлд итгүүлдэг байна. Архины талаарх дээрх ойлголттой хот, хөдөөгийн ядуучууд ижил байр суурьтай байна.
- Оролцооны аргаар ядуурлыг тодорхойлох 2006 оны судалгаагаар хот болон хөдөө орон нутгийн ядуу иргэдийн аль аль нь архидалт газар авч байгаа

¹³ЭМЯ, ДЭМБ, СЭНТ. 2006. Монгол улсын хүн ам дахь согтууруулах ундааны хэрэглээ, хэв маяг, хоногийн эпидемиологийн судалгааны тайлан.

гэж үздэг учраас Засгийн газраас архи, согтууруулах ундааны хүртээмжийг багасгах, татварыг нэмэгдүүлэх замаар архи, согтууруулах ундааны үнийг нэмэх, стандартын бус архи, спиртийн төрлийн ундаа үйлдвэрлэл, тэдгээрийн түүхий эдийн олдцыг хязгаарлах чиглэлээр бодлого хэрэгжүүлэхийг хүссэн байна.

Ажилгүйдэл, ядуурал, архидалтын харилцан уялдаа холбоо нарийн төвөгтэй учраас дээр дурьдсан судалгаанууд нь архидалт бол ядуурал, ажилгүйдлийн шалтгаан болж байна гэдгийг баталж чадахгүй юм. Гэвч энэ асуудлын үр дагавар, ажил олгогчдоос уг асуудлыг байнга сөхөн тавьж байгаагаас үзэхэд Засгийн газраас Монгол улсад архидалтыг багасгах хүчтэй компани ажлыг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих кампанит ажлын нэг бүрэлдэхүүн болгон явуулж болох юм гэсэн дүгнэлт өгч болох юм.

Зөвлөмж 4

Монгол улсад хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд саад болж буй нэг шалтгаан болох архидалтыг багасгах

- Архидан, согтуурахтай тэмцэх үндэсний хэмжээний компани ажил зохион байгуулах, үүнд архидан согтууралтын улмаас монголчуудад учирч байгаа нийгэм, эдийн засгийн сөрөг үр дагаварын талаар, ялангуяа ажлын байранд үүсч байгаа асуудлын талаар олон нийтэд таниулах, сурталчлах ажлыг эхлэх;
- Архи, согтууруулах ундаа борлуулж байгаа үйлдвэр үйлчилгээний байгууллагуудын тоо, үйл ажиллагааг хязгаарлах замаар архи, согтууруулах ундааны хүртээмжийг багасгах арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлэх;
- Ажил олгогчид, үйлдвэрчний эвлэл, засгийн газрын оролцоотойгоор архидан согтуурахын хор уршгийн талаар мэдлэг олгох ажлын байран дээрх сургалтын хөтөлбөрийг бий болгох;

5. Хөдөлмөр эрхлэлт ба эмзэг байдал – залуучууд, эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, шилжин суурьшигчдад тулгарч буй бэрхшээл

5.1 Залуучуудын ажилгүйдэл – саруул ирээдүйн өмнө тулгарч буй сорилт

2006 оны байдлаар Монгол улсын хүн амын тэн хагас¹⁴-ыг (50,4 хувь) 25-с доош насны хүмүүс эзэлж байна. Мөн жилд 16-24 насны залуучууд ажиллах хүчний¹⁵ 22 хувийг эзэлж байв. 2006 оны 11, 12-р сард хийгдсэн “сургуулиас ажилд шилжигсдийн судалгаа” (САШС) нь залуучуудын¹⁶ хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх мэдээлэл, тоо баримтуудыг гаргасан байна.

Хүснэгт 11 15–29 насны залуучуудын ажиллах хүчний байдал, боловсролын түвшингээр, Монгол улс, 2006

	Ажиллах хүчний оролцооны түвшин	Ажилгүйдлийн түвшин	Ажил эрхлэлтийн харьцаа	Идэвхгүй байдлын түвшин
Боловсрол-гүй	57.9	8.1	53.3	42.1
Бага	50.2	7.7	46.3	49.8
Бүрэн бус дунд (8 анги төгссөн)	26.2	14.9	22.3	73.8
Бүрэн дунд (10 анги төгссөн)	28.4	21.9	22.2	71.6
Техник, мэргэжлийн	65.4	15.3	55.4	34.5
Тусгай мэргэжлийн дунд	67.8	8.1	62.3	32.2
Бакалаврын зэрэгтэй дээд	77.5	11.6	68.5	22.5
Магистр ба түүнээс дээш зэрэгтэй дээд	79.2	5.4	74.9	20.8
Бүгд	39.7	14	34.2	60.2

Эх сурвалж: Францеско Пасторе. 2007 оны 6-р сар. ОУХБ-ын тайлан, төсөл.

Залуучуудын (15-29 насны) дунд ажилгүйдэл 14,0 хувьтай байгаа нь хүн амын

¹⁴УСГ. 2007. Монгол улсын статистикийн эмхтгэл 2006, хуудас 76.

¹⁵УСГ. 2007. Хөдөлмөр эрхлэлт, хүн ам зүйн жилийн тайлан 2006.

¹⁶МУ-ын Засгийн газрын мэдээгээр залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн тоо нь 15-29 насны бүх хүн амыг хамарна. Харин НУБ-ын тодорхойлолтоор САШС-нд хэрэглэсэнээр энэ тоо нь 15-24 насныхныг хамарч байна.

бусад бүлгээс эрс илүү байгаагаас харахад залуучуудын ажилгүйдлийн асуудал нь нэн яаралтай шийдвэрлэх асуудал болж байна. 2002-2003 оны Ажиллах хүчний судалгаагаар 15-24 насны эдийн засгийн идэвхитэй залуучуудын тавны нэг нь ажилгүй гэсэн байна. Хот суурин газруудад залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин сэтгэл түгшмээр өндөр байна. Өсвөр насны (14–19 насны) залуучуудын дунд ажилгүйдэл 44,6 хувьтай байгаа бол насанд хүрсэн залуучуудын (20–24 насны) 33,6 хувь нь ямар нэг ажил эрхлээгүй, ажилд ороход бэлэн гэсэн ангилалд орж байна. Хот суурин газарт боловсролтой залуучууд, хөдөө орон нутагт боловсролгүй залуучууд, мөн шилжин суурьшигчид бусад залуучуудыг бодвол ажилгүйдэлд өртөх эрсдэл өндөртэй байгааг статистикийн¹⁷ дүн шинжилгээ харуулж байна.

Залуучуудын урт хугацаагаар ажилгүй байгаа явдал нь сэтгэл зовоосон асуудал болж байна. Хөдөлмөрийн зах зээл дээр шинээр ажилд орогчдын дунд богино хугацаагаар ажилгүй байх нь түгээмэл асуудал боловч урт хугацааны ажилгүйдэл нь залуучуудад цаашдын амьдралынх нь туршид сөргөөр нөлөөлж болох юм. 2006 онд хийгдсэн САШС-ны дүнгээс харахад ажилгүй залуусын 48,6 хувь нь нэг жилээс илүү хугацаагаар ажилгүй байсан байна. Урт хугацааны ажилгүйдэл хөдөө орон нутагт (60,5 хувь) хотоос (39,3 хувь) илүү өндөр байгаа бөгөөд залуу эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдэл (51,6 хувь) залуу эрэгтэйчүүдийн ажилгүйдлээс (46,3 хувь) илүү байна.

Хэдийгээр хот суурин газар ажлын олдоц илүү байдаг ч хот суурин газрын залуучуудын дунд ажилгүй байх явдал элбэг тохиолдож байна. Гэтэл хөдөөд ажлын байр хомс байдаг ч хөдөөгийн залуучууд ажилгүй байх нь цөөн байна. Эмэгтэйчүүд нэгээс дээш жил ажилгүй байх магадлал өндөртэй байгаа нь хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийг ажиллуулах ажлын нөхцөл хангалтгүй, хүүхдээ төрүүлсний дараа ажилдаа буцаж орох баталгаа байхгүй, бага насны хүүхдийн¹⁸ ясли, цэцэрлэг хүрэлцээгүй байдагтай мөн холбоотой юм. Эцэст нь, техник мэргэжлийн боловсрол эзэмшсэн залуучуудын 72,7 хувь нь нэгээс дээш жил ажилгүй байгаа нь анхаарал татаж байна. Эдгээр залуусын 31,8 хувь нь хоёроос дээш жил ажилгүй байсан байна.

Зарим залуучууд мэргэжлийн сургалтанд хамрагдан цалинтай ажилд ордог бол, нөгөө хэсэг нь өөрийн бизнесийг эхлүүлж байна. Иймээс залуучуудыг хөдөлмөрийн зах зээлд хөл тавихаас нь өмнө ерөнхий боловсролын сургууль, сургалтын байгууллага, их, дээд сургуулиудаар дамжуулан тусгайлан бэлдсэн сургалтын багц хөтөлбөрөөр бизнесийн санаа, бизнес сэтгэлгээнд хөтлөх нь үр өгөөжтэй юм. Магадгүй бизнесийн салбарт манлайлагчид нь хувиараа бизнес эрхлэгч залуучуудад зөвлөн туслах хөтөлбөрүүдэд оролцох хүсэлтэй байж болно. Олон улсын хэмжээнд бизнесийн зөвлөн туслах талаарх шилдэг туршлагыг дэлгэрүүлдэг Prince's Trust¹⁹ гэх мэт сүлжээнүүд байдаг. Томоохон компаниуд ч Монголд үйл ажиллагаагаа явуулж буй бизнес инкубаторуудад дэмжлэг үзүүлэх боломжтой юм.

¹⁷ Францеско Пасторе. 2007 оны 6-р сар. ОУХБ-ын тайлан, тосол.

¹⁸ Олнөхтэй адил.

¹⁹ Дараах нүүр хуудсыг харна уу: <http://www.princes-trust.org.uk/>

Зөвлөмж 5

Залуучуудад зориулсан зохистой, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих

Сургуулиас – ажилд шилжигсдийн судалгааны талаарх ОУХБ-ын зөвлөмж

- Залуу хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зорилгоор тодорхой зорилтот бүлгүүдэд чиглэгдсэн бодлогыг САШС-ны үр дүн дээр суурьлан боловсруулах
- Хот суурин газарт өсвөр насныханыг сургалтанд хамрагдах гол зорилтот бүлэг болгон авч, тэр дотроос өөрийгээ ажлын байраар хангаж буй боловсрол багатай залуучуудыг хувиараа үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэх хөтөлбөрт хамруулах;
- Хэдийгээр дээд боловсрол эзэмшсэн боловч хөдөлмөрийн зах зээл дээр дутуу үнэлэгдэж буй залуу бусгүйчүүдийг зорилтот бүлэг болгох, цалингийн шударга зарчмыг нэвтрүүлэх, хэрэгжүүлэх арга хэмжээ авах;
- Ажил олгогчдын зүгээс эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхсан тохиолдолд хуулийн тусламж авах үйлчилгээг хүртээмжтэй хялбар болгох, үүнтэй холбоотой хууль эрх зүйн хүрээ, хэрэгжүүлэх механизмыг сайжруулах;
- Ялангуяа хөдөө орон нутагт удаан хугацаагаар ажилгүй байгаа залуучуудад зориулсан олон нийтийг хамарсан ажлыг зохион байгуулах зэрэг боловсролын сургалтын тогтолцоо, эсвэл хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх;

5.2 Хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн ялгаатай байдал

Монголын эдийн засагт эмэгтэйчүүд гол үүрэг гүйцэтгэж байна. ҮСГ-ын сүүлийн үеийн мэдээллээр, эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын 51,4; нийт ажиллагчдын²⁰ 51,3 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна. Ажиллагчдыг салбараар ангилан авч үзвэл, хөдөө аж ахуй, худалдааны салбарт хүмүүс олноор ажиллаж байгаа бөгөөд хүйсийн харьцаа ерөнхийдөө ойролцоо, харин зарим салбарт аль нэг хүйс нь зонхилж байна. 2002-2003 оны ажиллах хүчний судалгаанаас үзэхэд, боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн үйлчилгээ, зочид буудал, зоогийн газарт эмэгтэйчүүд зонхилж байхад уул уурхай, барилга, зам тээвэр болон төрийн удирдлагын салбарт эрэгтэйчүүд илүү зонхилж байжээ. ҮСГ-ын 2006 оны мэдээгээр дээр дурьдсан салбаруудад ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийн тоо арай өөр байна.

Хүснэгт 12 Ажиллагчдын ажил эрхлэлтийн байдал, хүйсээр, Монгол улс, 2002-2003

Ажил эрхлэлтийн байдал	Хүйс		Эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь
	Эрэгтэй	Эмэгтэй	
Хөдөлмөрийн болон иргэний гэрээгээр ажиллагч	37.1	41.8	51.0
Ажил олгогч	0.7	0.4	34.5
Хоршооллын гишүүн	0.3	0.2	38.0
Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч	43.4	25.7	35.3
Өрхийн бизнест цалин, хөлстгүй оролцогч	18.4	31.7	61.4
Бусад	0.1	0.2	64.8
Бүгд	100.0	100.0	48.0
Ажил эрхэлсэн хүний тоо	448900	413600	862500

Эх сурвалж: ҮСГ, АХБ, 2004. Ажиллах хүчний судалгаа 2002-2003

²⁰ҮСГ, Монгол улсын статистикийн эмхтгэл 2006.

Ажил эрхлэлтийн байдлыг харуулсан 12-р хүснэгтээс үзэхэд, өрхийн бизнест хөлсгүй ажиллагчдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад илүү байна. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн бараг гуравны хоёр нь эрэгтэйчүүд байжээ.

Ажиллагчдыг ажил эрхлэлтийн байдал, мэргэжлээр нь ангилан авч үзэхэд цалингийн ялгаа их байна. Цалин өндөртэй салбарт ажиллагчдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь бага байна. Хэдийгээр эмэгтэйчүүдийн боловсролын түвшин өндөр байгаа ч тэд аль ч салбарын удирдах албан тушаалд ажиллах боломж багагай байна. Нэг жишээг дурдахад, 2006 оны байдлаар боловсролын салбарт ажиллагчдын 68 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Харин бага сургуулийн багш нарын 94 хувь, дунд ангийн багш нарын 71 хувь, ахлах ангийн багш нарын 68 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Техник, мэргэжлийн сургуулийн багш нарын 60 хувь, их, дээд сургууль, коллежийн багш нарын 52 хувь нь эмэгтэйчүүд байхад ихэнх дунд сургуулийн захирал нь эрэгтэйчүүд байна²¹.

ҮСГ-аас явуулсан САШС-нд тулгуурлан ОУХБ-аас хүйсийн ялгаатай байдалд статистикийн дүн шинжилгээ хийж үзсэн байна. Эндээс харахад, эмэгтэйчүүдийн дундаж цалин эрэгтэйчүүдийнхээс багагүй байна. Гэхдээ эмэгтэйчүүдийг эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад хөдөлмөрийн илүү өндөр бүтээмжтэй байх шинжүүдийг агуулж байгаа нь эмэгтэйчүүдийг ялгаварлах далд хэлбэрийг харуулж байна. Энэхүү судалгаагаар хэрэв эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн цалинж өндөр байсан гэж дүгнэжээ. Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн бусад ялгаатай шинжийг үл тооцвол эмэгтэйчүүдийн цалин эрэгтэйчүүдийнхээс дунджаар 22 хувиар өндөр байхаар байжээ.

ҮСГ-аас 2000-2002 онд явуулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаанаас үзэхэд судалгаанд оролцогчдын 48 хувь нь эмэгтэйчүүд байсан боловч тэдний зөвхөн 35 хувь нь удирдах албан тушаалд ажиллаж байжээ. Үүнээс гадна удирдах албан тушаалд ажиллаж байгаа эрэгтэйчүүд ижил түвшинд ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдээс хоёр дахин илүү цалин авч байгаа нь судалгаагаар ажиглагджээ²².

Шигтгээ 5

Дэлхийн банк, Азийн хөгжлийн банкнаас хамтран хийсэн Монгол улсын хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн үнэлгээ

Хөдөлмөрийн зах зээлийн гажуудал нь боловсролын салбарын хөрөнгө оруулалтын үр ашиггүй байдлыг үүсгэхээс гадна эдийн засагт эмэгтэйчүүдийн оруулах хувь нэмрийг алдахад хүргэж байна. Жендэрийн ялгаатай байдлыг арилгахын тулд дараах арга хэмжээг авах нь зүйтэй. Үүнд: (1) ажил мэргэжлийн талаарх жендэрийн хэвшсэн ойлголтыг арилгах зорилгоор цаашид өсч хөгжих боломжтой, уламжлалт бус салбарт эмэгтэйчүүдийг ажиллуулах, энэ чиглэлээр ур чадварын сургалтанд хамруулах; (2) ялгаварлан гадуурхах явдлын эсрэг хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх; (3) ажлын байранд эмэгтэйчүүдийг дарамтлах явдлыг шийдэх арга замыг олон нийтэд таниулах; (4) Засгийн газраас авч хэрэгжүүлэх эдийн засгийн бодлого, хөтөлбөрт жендэрийн дүн шинжилгээ, хяналт үнэлгээ хийх ур чадварыг нэмэгдүүлэх.

Эх сурвалж: АХБ, ДБ. 2005. Монгол улсын ажил эрхлэлт дэх жендэрийн үнэлгээ, Манила

²¹ АХБ, ДБ. 2005. Жендэрийн асуудал Монгол улсад. Манила. 37-р талд дурьдсан НУБЭХС, НУБХХ. 2002. Монголын хөдөө дэх жендэрийн дүр зураг.

²² АХБ, ДБ. 2005. Монгол улсын жендэрийн дүн шинжилгээ. Манила. 20-р талд дурьдсан ҮСГ. 2005. "Ажиллах хүчний судалгаа".

Шигтгээ 6

Жижиг дунд үйлдвэр эрхлэхэд учирч буй жендэртэй холбоотой бэрхшээлүүд

Хувийн жижиг аж ахуйн нэгжүүд албан ёсны жижиг, дунд үйлдвэрлэгчид болж байгаа нь эдийн засгийн өсөлтийн гол шинж чанар боловч эмэгтэйчүүдийн хувьд үйлдвэрлэл эрхлэх боломж нь хязгаарлагдмал хэвээр байна. Ажил олгогч эздийн холбооноос 2002 онд явуулсан судалгаагаар 482 жижиг үйлдвэрлэгчдийн /9-21 хүн ажиллуулдаг/ зөвхөн гуравны нэгийг эмэгтэйчүүд удирдаж байжээ. Эдгээр аж ахуйн нэгжид ажиллагсдын 38 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Жижиг үйлдвэрүүдэд /1-5 хүн ажилладаг/ эмэгтэйчүүдийн ажиллах хувь өндөр байсан ч ҮСГ-ын Ажиллах хүчний судалгаагаар компаний хэмжээ томрох тусам эмэгтэйчүүдийн оролцоо багасч байжээ. Эмэгтэйчүүд үндсэн хөрөнгө, ур чадвар, нийгмийн зүтээс дэмжлэгтэй байж чадвал тэдний олонх нь албан бус салбараас жижиг дунд үйлдвэр эрхлэгчдийн эгнээнд шилжих боломжтой юм.

Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдэд чанартай дэмжлэг үзүүлэхүйц бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн эвсэл холбоо цөөн байна. Байгаа хэд нь бүгд нийслэл хотод байдаг, улс төрийн намын харьяалалтайгаас олон эмэгтэйчүүдийн нэгдэн ороход нь саад болдог. Бусад оронд хэрэгжсэн болон Монголд хөгжиж эхэлж байгаа туршлагаас харахад эмэгтэйчүүд тэдний хэрэгцээг хангахуйц олон нийтийн болон бизнесийн бүлэгт нэгдэхийг эрмэлздэг байна. Ийм эвсэл, бүлгүүд нь тэдэнд нийтлэг тулгарч буй нийгмийн асуудлыг шийдэх боломж олгож, нийгмийн дэмжлэг бий болгож өгдөг. Харин эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн холимог бүлэг нь эмэгтэйчүүдийн гэр орны ажлын давхар дарамт болон нөхрийнх нь нэр дээр ихэвчлэн бүртгэгдсэн байдаг гэр бүлийн өмчийг барьцааны хөрөнгө болгон ашиглах зэрэг асуудлуудыг гаргаж ирээгүй байна.

Эх сурвалж: ҮСГ. 2004. Ажиллах хүчний судалгаа 2002-2003

НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн сангийн 2002²³ онд явуулсан судалгаагаар жендэрийн талаарх хэвшмэл ойлголт, цалингийн ялгаа байгаа хэдий ч хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн ялгавартай байдал ажиглагдахгүй байгааг тогтоосон байна. Гэхдээ залуучуудын дунд явуулсан өөр нэг судалгаагаар 10 хүн тутмын нэг нь тэднийг ажилд сонгон шалгаруулах явцад ямар нэг хэмжээгээр хүйсийн ялгаварлан гадуурхах байдалд өргөж байсан байна. Үүнээс гадна насаар болон гаднах төрхөөр ялгаварлан гадуурхах явдал илэрч байжээ²⁴.

Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулинд нас, хүйсээр ялгаварлахын эсрэг тодорхой заалтуудыг тусгасан байдаг. Харин энэхүү хуулинд эмэгтэйчүүдийн тэтгэврийн насыг 55, эрэгтэйчүүдийнхийг 60 хэмээн ялгаатай тогтоожээ. 1990 онд тэтгэврийн хуулинд орсон нэмэлт өөрчлөлтөөр 4 болон түүнээс олон хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийг эрт тэтгэвэрт гарч болно гэж заасан. Энэхүү заалтыг хэдийгээр ажиллагчидтай харилцан зөвшилцсөний үндсэн дээр хэрэгжүүлэх ёстой боловч эмэгтэйчүүдийн саналыг үл харгалзан шууд “тэтгэвэр”-т гаргах нөхцөл болсон байна. Нэгэнт тогтоосон тэтгэвэр нь амьдралд хүрэлцдэггүй учир тэтгэвэрт гарсан эмэгтэйчүүд ихэвчлэн хаа нэгтэй ажил хайхад хүрдэг байна.

Албан бус салбарт ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүд хүнд нөхцөл байдалтай байнга тулгарч байна. Монголын эмэгтэйчүүдийн боловсролын түвшин эрэгтэйчүүдийнхээс өндөр бөгөөд албан бус салбарт ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийн нилээд хэсэг нь эзэмшсэн боловсролоосоо доогуур түвшинд ажиллаж байна. Албан бус салбарт ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийн хувийн жин нь түүнийг тооцсон аргачлал, хамрах хүрээ, эх сурвалжаас хамааран янз бүр гарч байна. Тухайлбал, АНУ-ын ОУХА-ын судалгаагаар 69 хувь, НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн 2004 оны илтгэлээр 54 хувь, 2002-2003 оны

²³ НҮБЭХС. 2002. Монголын эмэгтэйчүүд: Шилжилтийн үеийн үйл явцыг зураглах нь, Нью Йорк.

²⁴ АХБ, ДБ. 2005. Жендэрийн асуудал Монгол улсад. х.22.

Ажиллах хүчний судалгааны илтгэлээр²⁵ 45 хувьтай байна. Хэдийгээр эмэгтэйчүүд эдийн засгийн албан бус салбарт гол үүрэг гүйцэтгэж байгаа ч хөдөлмөрөө зохих ёсоор үнэлүүлэхгүй байх, ар гэрийн үүрэг хариуцлага хүлээх, ажил, орлогын хувьд сонголт хязгаарлагдмал байх зэрэг саад бэрхшээлтэй учирч байна. Мал, орон сууц зэрэг төрийн мэдэлд багтсан өмчийг хувьчлах шилжилтийн үе нь эмэгтэйчүүдэд туйлын ашиггүй байсан нь тухайн үед өмч нь өрхийн тэргүүлэгчдийн нэр дээр бүртгэгдсэн, тэдгээр нь ихэвчлэн эрэгтэйчүүд байсантай холбоотой. Энэ байдал өрхийн тэргүүлэгчээс зөвшөөрөл авахгүй л бол эмэгтэйчүүд зээлийн барьцаанд тавих хөрөнгөгүй буюу зээл авч чадахгүй хоцорч, улмаар өөрсдийн бизнесээ эхлүүлэх, түүнийгээ өргөжүүлэх боломжоор хязгаарлагдаж, эмэгтэйчүүдийг эдийн засгийн албан салбараас илүү албан бус салбарт үйл ажиллагаагаа явуулахад хүргэжээ.²⁶ Нэгэнт бизнес эрхлэх сонголт нь бэл бэнчингээр хязгаарлагдаж байгаа нөхцөлд эмэгтэйчүүд голдуу жижиглэнгийн худалдаа, гудамжны наймаа болон үйлчилгээний салбарт ажиллаж байна.

Эмэгтэйчүүд албан ажил, ар гэрийн ажлыг давхар үүрч байна. 2002-2003 оны Ажиллах хүчний судалгаагаар эдийн засгийн бус үйл ажиллагаа, цалин хөлсгүй

ажлын талаар мэдээлэл цуглуулжээ. Судалгаанаас үзэхэд, 15 болон түүнээс дээш насны хүн амын 92 хувь нь хоол ундаа бэлтгэх, угаалга, цэвэрлэгээ хийх, хүүхэд, өндөр настнаа асрах зэрэг ажилд оролцдог байна. Тэдний тэн хагасаас илүү хувь нь эмэгтэйчүүд бөгөөд энэ ажилдаа долоо хоногт дунджаар 25 цаг зарцуулдаг байна. Хөдөөд эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн бус үйл ажиллагаанд зарцуулж байгаа хугацаа эрэгтэйчүүдийнхээс 2 дахин их (эмэгтэй – 37 цаг, эрэгтэй – 19 цаг) байсан бол өвлийн улиралд хамгийн урт (30 цаг), хавар 25 цаг, зун 22 цаг, намар 22 цаг²⁷ тус тус байжээ.

Хүснэгт 13 Ясли, цэцэрлэгт хамрагдсан хүүхдийн тоо, Монгол улс, 1990, 1995, 2000, 2006-2007

Ясли, цэцэрлэгт хамрагдсан хүүхдийн тоо	1990	1995	2000	2006-2007
Ясли	33100	8600	1900	4400.0
Цэцэрлэг	92200	64100	79300	94700.0

Эх сурвалж: УСГ, Монгол улсын статистикийн эмхтгэл 1999, 2001, 2006

Сүүлийн жилүүдэд цэцэрлэгт хамрагдаж байгаа хүүхдийн тоо эрс нэмэгдсэнийг 13-р хүснэгтээр үзүүлэв. Гэхдээ яслид хамрагдаж буй нялхсын тоо цөөн байгаа нь олон эхчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх боломжийг хязгаарлаж байна.

²⁵ АХБ, ДБ. 2005. Жендэрийн асуудал Монгол улсад. х.26.

²⁶ НҮБ, НҮБ-ын Хөгжлийн Тусламжийн Хүрээ, Монголд: 2002-2006. Төслийн хэлэлцүүлэг, Улаанбаатар, 2001, х.14; Элизабет Моррис. Монгол улс дахь албан бус сектор, ОУХБ, Бангкок, х 73-р талд дурьдсан.

²⁷ Элизабет Моррис, Оле Брун. 2005. Монголын хөдөөд хөдөлмөр эрхлэлтийн боломжийг дэмжих нь: Өнгөрсөн турлига буюу ОУХБ-ын арга замууд, ОУХБ, Бангкок, х. 175.

Зөвлөмж 6

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн ялгааг бууруулах

- Хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудалд нөлөөлж буй хөтөлбөр, бодлогын төлөвлөлт, хэрэгжилтэнд жендэрийн асуудлыг тусгаж өгөх;
- Жендэрийн байдлыг тодорхойлох зорилгоор бүх тоон мэдээллийг хүйсээр ялгаж, төлөвлөлт, үнэлгээнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж байх шаардлагыг тавих
- Хөтөлбөр, бодлого, төслийн хэрэгжилтийн бүхий л түвшинд ажлын байранд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааг дэмжих, ялангуяа эмэгтэйчүүдийг шийдвэр гаргах, удирдах албан тушаалд дэвшүүлэх;
- Өсөлттэй холбогдон гарч буй өндөр цалинтай газруудад, жишээлбэл санхүү, уул уурхай, төрийн захиргааны байгууллагад эмэгтэйчүүд ажиллах боломжийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авах;
- Хот, хөдөөд хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж буй олон нийтийг хамарсан ажил болон иргэдэд нийгмийн үйлчилгээг хүргэх үйл ажиллагааг зохион байгуулах хөтөлбөрийн хүрээнд эмэгтэйчүүдийн ТТБ-ыг оролцуулж, тэдний үйл ажиллагааг дэмжиж байх;
- Эмэгтэйчүүдийн албан ажлын болон гэрийн ажлын давхар ачааг хөнгөлөх зорилгоор өрхийн гишүүд гэрийн ажлаа хуваалцаж хийх, хүүхдийн ясли цэцэрлэгийн тоог нэмэгдүүлэх болон бусад арга замыг тодорхойлж арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх;



5.3 Хүүхдийн хөдөлмөр – өнөө маргаашийн ашгийг бодож ирээдүйгээ золиослох уу?

Хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудал Монгол улсын анхаарлын төвд байсаар байгаа юм. Гэхдээ энд нийгэмд төлөвших, эцэг, эхээсээ хөдөлмөрийн арга барилд суралцах зорилгоор цөөн цагаар малаа хариулах, тарьсан ногоогоо арчлах, гэр бүлийнхээ бизнест туслах ойр зуурын ажлуудыг хамруулаагүй юм. Асуудлын гол нь хүүхэд сургууль завсардаж, ирээдүй нь хохирч байна уу, эсвэл бие бялдар, оюун санааны хөгжилд нь хохирол учруулахуйц ажлыг урт хугацаагаар бага хөлстэй хийж байгаагаас тэдний хүүхэд нас, ирээдүй хохирч байна уу гэдэгт оршино.

Хүүхдийг хөгжүүлэх, тэдний эрхийг хамгаалах талаар засгийн газраас авч хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны нэгдсэн хүрээг тодорхойлсон Хүүхдийн хөгжил, хамгааллыг сайжруулах үндэсний хөтөлбөр (2002-2010) нь олон улсын конвенцид заасан хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд буюу хүүхдийг дамлан худалдах, албадан хөдөлмөр хийлгэх, бэлгийн мөлжлөг болон бусад хууль бус үйл ажиллагаанд ашиглах, аюултай нөхцөлд ажиллуулах зэрэг хүүх-

дийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг 2010 он гэхэд 95 хувиар бууруулахаар заасан. Хүүхдийг хөдөлмөр эрхлэхээс сэргийлэхэд чиглэсэн засгийн газрын өөр нэг санаачлага бол 2005 оноос эхлэн хэрэгжүүлж байгаа 18 хүртэлх насны бүх хүүхдэд тодорхой нөхцөлтэйгээр олгох хүүхдийн мөнгөний хөтөлбөр юм. Энэхүү хөтөлбөр нь нийгмийн бүлгийн тэгш байдал, хамгааллын бодлогод нэгэн шинэ хандлагыг авчирсан. Монгол улс ОУХБ-ын Ажилд орох насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенци, Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай 182 дугаар конвенцид нэгдэн орсон билээ. Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулиар ажилд орох насны доод хязгаарыг ажлын мөн чанараас хамааран ялгавартай тогтоон, ажил хийх цагийн хязгаарлалтыг бий болгосон нь ОУХБ-ын конвенцийн үзэл санаатай нийцэж байгаа юм.

Ажил олгогч эздийн болон үйлдвэрчний эвлэлийн үндэсний байгууллагууд нь хүүхдийн хөдөлмөрийн эсрэг үндэсний хэмжээний нөлөөллийн ажилд идэвхитэй үүрэг гүйцэтгэж байна. Монголын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбоо болон монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо нь Монгол улс дахь хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгахын төлөө стратеги чиглэлээ тодорхойлж, энэ талаар гишүүдийнхээ ойлголтыг нэмэгдүүлэх, стратегийн чадавхийг бэхжүүлэх, тодорхой үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх зэрэг олон талбарт ажиллаж байна.

Монгол улсын засгийн газар болон нийгмийн зүгээс хүүхдийн хөдөлмөрийг устгахын төлөө ихээхэн хүчин чармайлт гаргаж байгаа хэдий ч эдийн засгийн үйл ажиллагаанд оролцож буй хүүхдийн тоо хэт өндөр хэвээр байгаа бөгөөд энэ нь тэдгээр хүүхдүүдийн боловсрол, эрүүл мэнд, ирээдүйд үр бүтээлтэй амьдрах чадварт нь сөргөөр нөлөөлж байна. Бичил уурхай, мал аж ахуй, албан бус секторт ажиллаж байгаа хүүхдүүд, хурдан морь унаач хүүхдүүд олон нийтийн анхаарлыг татаж байна. Хараа хяналтгүй (гудамжинд амьдардаг) хүүхдүүдийн асуудал ч санаа

зовоож байна. Бэлгийн мөлжлөг болон хүн худалдаалах гэмт хэрэг өсөх хандлагатай байна. САШС-нд олон тооны хүүхэд, залуучууд сургууль завсардаж байгаа нь ядуурал, хүүхдийн хөдөлмөртэй холбоотой бөгөөд энэ нь урт хугацааны үр дагавартай болохыг тэмдэглэсэн байна.

Зөвлөмж 7

Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах

Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах чиглэлээр дорвитой ахиц гаргахын тулд дараах алхмуудыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

- “Бүх нийтийн боловсрол” зорилгын хүрээнд боловсролын хүртээмж, чанарыг дээшлүүлэх үндэсний хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх. Энэ талаар ахиц дэвшил гарч байгаа хэдий ч төв суурин болон хөдөө орон нутгийн, мөн охид хөвгүүдийн боловсролын ялгаатай байдлыг арилгах замаар бүх хүүхдэд чанартай мөн хүртээмжтэй боловсрол олгох асуудал хүндрэлтэй хэвээр байна. Хөдөө орон нутагт шинээр сургуулиуд барих, сургуульд төлдөг аливаа мөнгөн болон мөнгөн бус төлбөр, дотуур байрны болон тээврийн/ замын зардлыг бууруулах замаар сургуулиас завсардсан хүүхдүүдэд олгох боловсролын өртгийг мэдэгдэхүйц бууруулах;
- Уул уурхайн албан бус секторын үйл ажиллагааг зохицуулах хууль эрх зүйн хүрээг тодорхой болгож уул уурхай дахь хүүхдийн хөдөлмөрийг хориглох. 2005 оны 6-р сард Засгийн газар, МҮЭХ болон МАОЭХ- ноос уул уурхайн салбарт 2015 он гэхэд хүүхдийн хөдөлмөрийг бүрэн устгахын төлөө гурван талт хамтын уриалга гаргаж, энэхүү зорилгодоо хүрэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг гаргах.

- Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах асуудлаар мэдээлэл цуглуулах, Засгийн газрын хөтөлбөр боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хяналт тавих чадавхийг бэхжүүлэх. Мөн хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудлыг үндэсний болон салбарын бодлогод тусгах, энэ чиглэлээр, сонирхогч талуудын сүлжээ, хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх, бодлого болон хууль эрх зүйн хүүрээ түүний уялдаа холбоог сайжруулах, олон нийтийн ойлголтыг нэмэгдүүлэх, ялангуяа Монголын өргөн уудам нутагт тархан суурьших хүн амд хүрэх, тэднийг идэвхижүүлэх арга замыг оновчтой болгох, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах болон түүнээс урьдчилан сэргийлэх талаарх үр дүнтэй үйл ажиллагааг өргөжүүлэн дэлгэрүүлэх шаардлагатай;
- Энэ асуудлаар холбогдох хуулийн хэрэгжилтийн явцыг үнэлэх, асуудлыг тодорхойлж, хэрэгжүүлэх чадавхийг бэхжүүлэх;
- Дээрх бүх асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн орон нутгийн түвшний тогтвортой үйл ажиллагааг дэмжих, үндэсний хэмжээний бодлогоор хангах.

5.4 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн өмнө хөдөлмөрийн зах зээлд нээгдэж буй боломжууд

ҮСГ-ын мэдээлснээр 2006 оны байдлаар хөдөлмөрийн насны 1000 хүн тутамд 51 хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ногдож байгаа бөгөөд нийт 82,3 мянган хөдөлмөрийн насны хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд байна. НХХЯ-ны тооцоогоор тэдний 80 орчим хувь нь хөдөлмөр эрхлэх чадвартай²⁸ байгаагийн 13 хувь нь л хөдөлмөр эрхэлж байна.²⁹

²⁸НХХЯ, ОУХБ. 2007. Монгол дахь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн сургалт, хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар бодлого, практикийн байдал, ОУХБ.

²⁹ҮСГ. 2006. Хүн ам ба хөдөлмөр эрхлэлт, Улаанбаатар.

Мэргэжлийн чиг баримжаа олгох сургалтанд хамрагдах шаардлагатай хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн зөвхөн 20 орчим хувь нь л ийм боломжоор хангагддаг бөгөөд 2006 онд аймаг, дүүргийн хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газруудаар дамжин нийт 303 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд сургалтанд хамрагджээ. Сэргээн заслын үндэсний төв (СЗҮТ) жил тутам 9 мэргэжлээр 120-200 хүнийг сургадаг. 2006 оны байдлаар нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авдаг 310,3 мянган иргэдийн 58,7 мянга нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд байна.³⁰

Хөдөөд нийгэм, эдийн засгийн дэд бүтэц хязгаарлагдмал байгаа нь газар зүйн байршлын хувьд тархмал байдалтай байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд үйлчилгээг хүргэхэд ихээхэн хүндрэл учруулж байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд барилга байшин, ажлын байр, тээврийн хэрэгсэл гэх мэт биет зүйлсийн хүртээмжтэй байдлаас гадна хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, мэргэжлийн сургалт, харилцаа холбооны технологи мөн хүртээмжтэй байх шаардлагатай. Түүнээс гадна хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал, тээврийн гэх мэт үндсэн үйлчилгээнээс тэгш хүртэж чадахгүй байгаа нь тэдний цаашдын сургалт, хөдөлмөр эрхлэлтэнд сөрөг нөлөө үзүүлж байна. Боловсролын байгууллага, сургалтын төвүүд болон ажил олгогчдод хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг зохих нөхцлөөр хангах үүргийг хуулиар хүлээдэггүй. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ялгаварлан гадуурхах хандлага нийтлэг байгаа нь тэднийг нийгмийн оролцоонд саад болсон хэвээр.

Төр засгаас СЗҮТ-өөр дамжуулан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд чиг баримжаа олгох үйлчилгээг үзүүлдэг ч сургалт, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний хүртээмж хязгаарлагдмал байна. Тус төв нь хөдөө орон нутагт байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хүрч үйлчлэх боломжгүй байдаг.

НХХЯ-ны мэдээлснээр өнөөдөр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг дэмжиж ажилладаг 40 гаруй төрийн бус байгууллага байна. Тэдгээрийн дийлэнх нь хөгжлийн

³⁰ҮСГ. Монгол улсын статистикийн эмхтгэл 2006, хуудас 341.

бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх ашиг сонирхлыг хамгаалж ажилладаг хэдий ч хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувиараа хөдөлмөр эрхлэх, цагийн хөдөлмөр эрхлэх боломжуудыг зэрэг нэмэгдүүлэх, албан бус секторт ажиллаж орлогоо нэмэгдүүлэх боломжийг нь өргөжүүлэхээс гадна албан ёсны хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх талаар илүү зохицуулалт зайлшгүй шаардлагатай байна. Дийлэнх ТББ-ууд Улаанбаатар хотод төвлөрч байгаа бөгөөд тэдний зүгээс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд тоног төхөөрөмж, хэрэгсэл нийлүүлэхээс өөрөөр тэдний тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн үйлчилгээ үзүүлж чадахгүй байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хуулийн гол механизм нь Хөдөлмөрийн тухай хуулинд заасан квотын систем бөгөөд энэ нь 50 ба түүнээс дээш ажиллагчидтай аж ахуйн нэгжид үйлчилдэг. Тусгай дансанд хуримтлагдах хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулаагүй ажлын байрны төлбөрийг зөвхөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн сургалт, хөдөлмөр эрхлэлтэнд зориулах ёстой байдаг. Монгол улсын хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай хуулинд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг техник, мэргэжлийн сургалтаар хангаж тэднийг авч ажиллуулж буй аж ахуйн нэгжүүдийн үйл ажиллагааг дэмжих заалтууд байдаг.

2001 онд батлагдсан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулинд ажил хайж байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилгүйдлийн тэтгэлэгт хамруулахаас гадна ажилд зуучлах, мэргэжлийн сургалт, бизнесийн сургалт, бизнес инкубатор, нийтийг хамарсан ажилд хамруулах зэргээр туслах арга замуудыг заасан байдаг. Гэхдээ эдгээр хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн оролцоо ямар байгааг бодитой хянах, үнэлэх асуудал системтэй болоогүй байна.

Хөдөө орон нутагт хүн ам сийрэг байдгаас СЗҮТ-ийн үйл ажиллагааг өөрчлөн шинэчлэх ажлын хүрээнд тус төвд олон нийтийн хөгжлийн албыг байгуулахаар төлөвлөж байна³¹. 2006 онд баталсан

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг дэмжих үндэсний хөтөлбөрт хөдөлмөр эрхлэлт, сургалтын асуудал туссан байна. Энэ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрхийг хүндэтгэсэн, тэдний хөгжих боломжийг өргөтгөсөн нийгмийн бүтээн байгуулах үйл хэрэгт төр, иргэний нийгэм, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн оролцоог хангах тухай 2000 оны Бевакогийн тунхаглалын үзэл санаанд нийцэж байгаа юм.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломжоор хангах үйл ажиллагааны хөтөлбөр нь (2007-2008) хэд хэдэн бүрэлдэхүүн хэсэгтэй: (1) хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль эрх зүйн орчин бүрдүүлж хэрэгжүүлэх; (2) хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд тэгш боломж олгох; (3) хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, тэдний төлөөллийн байгууллагын үр чадвар, чадавхийг бэхжүүлэх; (4) мэдээлэл, ойлголтыг нэмэгдүүлэх.

Зөвлөмж 8

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хөдөлмөрийн зах зээл дээр шинэ боломжийг нээх

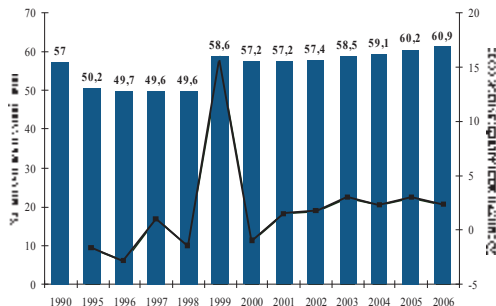
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөрүүдэд хамруулах, энэ талаарх мэдээлэл үйлчилгээг тэдэнд хүртээмжтэй болгох;
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нийгэмлэг болон тэдний төлөө ТББ байгуулахыг дэмжих, зохистой хөдөлмөр эрхлэх асуудлаар шийдвэр гаргахад тэднийг оролцуулах;
- Хөдөө орон нутаг дахь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудалд онцгой анхаарах, үйлчилгээг сайжруулахын төлөө ажил олгогч эздийн болон үйлдвэрчний байгууллагуудтай хамтран ажиллах, мэргэжлийн сургалтанд тэгш хамруулахад шаардлагатай алхмуудыг авч хэрэгжүүлэх.

³¹ НХХЯ –ны 2006 оны 8 сарын 4-ний 81-р дүгээр тушаал, хавсралт 1.

5.5 Дотоодод шилжигчдийн хөдөлмөр эрхлэх боломжийг өргөжүүлэх, гадаадад ажил эрэлхийлэгчдийг хамгаалах нь

Орлого нь буурахын хирээр олон арван хүмүүс хөдөөгөөс хот руу шилжин суурьшиж байгаа нь тэдний амьжиргаага дээшлүүлэх гол арга болж байна. 2006 оны байдлаар, Монгол улсын нийт хүн амын 60.8 хувь нь хот, суурин газар амьдарч байгаа бөгөөд тэдгээрийн дийлэнх нь Улаанбаатар, Эрдэнэт, Дархан гэх мэт цөөн тооны томоохон хотуудад төвлөрч байна³².

Зураг 1 Хотын хүн амын хувийн жин болон өсөлтийн хувь, Монгол улс, 1990–2006



Эх сурвалж: ҮСГ, Монгол улсын статистикийн эмхэтгэл, 1998-2007, Улаанбаатар.

Хот суурин газарт хүн ам ихээр шилжин суурьшиж, угийн хангалтгүй байсан нийгмийн үйлчилгээ, дэд бүтцийн асуудлыг улам доройтуулж, улмаар энэ хотын иргэдийн амьжиргааны түвшинд сөргөөр нөлөөлөөд зогсохгүй шилжин суурьшигчдын гол тэмүүлэл болох боломжийн ажилтай болох гэсэн хүсэл мөрөөдлийг бүтэлгүйтэхэд хүргэж байна. Улаанбаатар хотын гэр хороололд амьдарч байгаа шилжин суурьшсан хүн амын дунд явуулсан судалгаагаар тэдний дөнгөж 32 хувь нь л цалин, тэтгэвэрийн орлогоороо амьдарч байна гэжээ. Эдгээр иргэдийн дийлэнх нь тэтгэвэрийн орлогоороо амь зууж байгаа тэтгэвэрийн насны ахмадууд байгаа юм. Судалгаанд оролцогчдын 53 хувь нь “ажилгүй”, судалгаанд оролцсон өрхүүдийн 80 хувь нь өрхийн нэг буюу түүнээс дээш гишүүд нь ажилгүй байгаа гэж хариулжээ³³. Судалгааны тайланд

тэмдэглэснээр эдгээр ажилгүй хүмүүс нь ямар нэг ажил хийж байгаа бөгөөд тогтмол цалингүй, бүтэн цагийн ажилгүй байгаа учраас өөрсдийгөө ажилгүйд тооцсон байна. Өөрөөр хэлбэл, тэд ямар нэгэн ажил эрхэлж байж болох талтай ч яг ажил эрхлээгүй гэсэн албан ёсны тодорхойлолтод тохирдоггүй, ажлын байрны тоо, чанарын хувьд ч ажилтай гэж хэлэхийн аргагүй учир олж байгаа орлого, ажлын нөхцөл, аюулгүй байдал, эрх мэдэл зэргээ харгалзан тэд өөрсдийгөө ажилгүй гэж тооцдог. Шилжин ирэгчдийн талаас илүү хувь нь ийм нөхцөл байдалтай байна. Иймд, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал нь шилжин суурьшигчдын өмнө тулгарч байгаа гол асуудал болж байна. Монгол улсын их сургуулийн Хүн амын сургалт, судалгааны төвөөс явуулсан Монгол улсын дотоод шилжих хөдөлгөөний микро түвшний судалгаагаар дээрх асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн хэд хэдэн зөвлөмжүүдийг гаргажээ. Үүнд: хөдөлмөрийн зах зээлийн үйл ажиллагааг сайжруулах, жижиг дунд үйлдвэрийг хөгжүүлэх, хувиараа бизнес эрхлэхэд дэмжлэг үзүүлэх, мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх төвүүдийг нээж ажиллуулах, хувийн хэвшлийн сургалтын байгууллагуудыг дэмжих зэрэг олон арга хэмжээг багтаажээ.³⁴ Эдгээр арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг албан ёсны болгоход чиглэгдсэн бөгөөд энэ нь дотоодоо шилжин суурьшигчдад шууд үр ашгаа өгөх юм.

Гэвч хөдөлмөрийн зах зээлд шилжин суурьшигчдад нийтлэг тулгардаг бас нэг бэрхшээл бол бүртгэлийн асуудал юм. Социализмын үед ажиллах хүчний шилжилтийг хянах бодлого барьж байсан бөгөөд хөдөө орон нутгаас хүмүүс хот суурин газар руу шилжихийн тулд орон нутгийн засаг захиргааны байгууллага болон тухайн хүний ажлын газраас тус тус бичгээр зөвшөөрөл авсан байхыг шаарддаг байсан. Зөвшөөрлийн бичиг баримтгүй хүмүүс нь тухайн шилжин очсон газрын албан ёсны оршин суугч гэж тооцогддоггүйн улмаас нийгмийн бүхий л үйлчилгээ хүртэх, албан

³² ҮСГ, Монгол улсын статистикийн эмхэтгэл 2006.

³³ ҮСГ, ХЭХТ. 2005. Ядуурлыг оролцооны аргаар үнэлэх нь: Улаанбаатарын гэр хороолол.

³⁴ ХАССТ. 2001. Монгол улсын дотоод шилжих хөдөлгөөний микро түвшний судалгаа 2000.

ёсны хөдөлмөр эрхлэх эрхгүй байсан. 1992 онд батлагдсан Үндсэн хууль нь энэ бүхнийг өөрчлөхийг зорьсон бөгөөд иргэн хүн хаана хүссэн газраа сонгон ажиллаж, амьдрах эрхээр хангагдсан хэдий ч үүнтэй холбоотой хуучин тогтолцооны зарим нэг гажуудлууд байсаар байна. Жишээлбэл, саяхан Улаанбаатарын гэр хороололд хийсэн судалгаагаар “шилжүүлгийн бичгээ авч чадахгүй байгаа нь ядуу шилжин суурьшигчдын хувьд ажил олоход учирч байгаа нэмэлт саад бэрхшээл байна гэжээ”³⁵.

Ажилд орох ярилцлаганд өмсөх олигтой хувцас байхгүйгээсээ болж зарим ядуу хүмүүс гадуурхагдаж байна. Олонх тохиолдолд тэд албан бус салбарт гурил, будаа, түлээ зарж худалдах ажил эрхэлж байна. Шилжигчид бусдын ачааг зөөх гэх мэт ойр зуурын ажил хийж байна. Зарим нь гудамж, байрны цэвэрлэгээ хийдэг гэжээ³⁶.

2006 онд хийгдсэн САШС-гаар 15-29 насны шилжин суурьшигчдийн тухай нилээд дэлгэрэнгүй мэдээлэл цуглуулжээ. Судалгаанд оролцогчдын 17,1 хувь нь залуучууд байна. Улаанбаатар (21,2 хувь), аймгийн төв рүү шилжигчдийн хувь ойролцоо байна. Мөн сумын төв рүү шилжигчдийн эзлэх хувь 16 хувь байхад хөдөө рүү шилжигчид 8 хувь байна. Ажлын байр олох боломжтой, цалин хөлс ахиутай учраас хот суурин газар руу зорин нүүж байгаа хүмүүс, тэдний гэр бүлийнхэнд шилжин суурьших явдал нь ашигтай байж болох ч орон нутгаас боловсролтой залуучууд нь шилжин суурьшсанаас хөдөө орон нутагт сөрөг нөлөө гарч болзошгүй. Шилжин суурьшигчдыг боловсролын түвшингээр ангилхад, сургуульд сурч байгаагүй 12,6 хувь, бага боловсролтой 9,6 хувь, бакалаврын зэрэгтэй 26,7 хувь, магистрын зэрэгтэй 25,0 хувь тус тус байна. Энэ нь хөдөөнөөс хотод шилжин ирэгчдийн боловсролын түвшин өндөр байгааг харуулж байгаа бөгөөд орон нутгаас “оюуны чадавхи гадагш шавхаг-

дах” аюулыг бий болгож байна³⁷.

Шилжих хөдөлгөөнд оролцох болсон түгээмэл шалтгаан нь гэр бүлийн гишүүнээ даган хамт явах явдал (64 хувь) байна. Энэ нь эмэгтэйчүүдийн хувьд илүү өндөр (68,9 хувь) хувьтай байна. Өрхийн тэргүүн цалин ихтэй ажил олохоор шилжихдээ ихэвчлэн гэр бүлээ хамт авч явдаг байна. САШС-ны дүнгээс үзэхэд, эрэгтэйчүүдийн 17,2 хувь, эмэгтэйчүүдийн 14,0 хувь нь боловсролоо дээшлүүлэх, сургалтанд хамрагдахын тулд шилжин ирсэн гэж хариулсан эрэгтэйчүүдийн 14 хувь, эмэгтэйчүүдийн 8,9 хувь нь сургалтанд хамрагдсанаа дараа ажилд орох санал хүлээн авсан гэж хариулсан байна. Үлдсэн хувь нь ажил олохын тулд шилжсэн хэдий ч ямар нэгэн ажлын байрны санал урьдчилан авалгүйгээр шууд нүүжээ.

Гадаадад ажиллах хүсэлтэй ажилчдын тоо нэмэгдэж байгаа нь Засгийн газрын бас нэгэн тулгамдсан асуудал болж байна. Засгийн газар энэ асуудлыг зохицуулах, гадаадад ажиллаж буй ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах зэрэг ажлуудыг цаашид ч үргэлжлүүлэх шаардлагатай. Үүнд: ажилд зуучилж байгаа агентлагуудийг зохицуулах, хөдөлмөрийн гэрээ хийхэд туслалцаа үзүүлэх, бусад улс орнуудтай хоёр талын гэрээ хэлэлцээр байгуулах, явахаас өмнөх сургалт санал болгох, гадаадаас Монгол руу мөнгө гуйвуулах үйлчилгээг сайжруулах, статистик мэдээллийн чанарыг сайжруулах болон бусад шаардлагатай үйл ажиллагааг явуулах зэрэг болно. 2001 онд батлагдаж, 2007 онд шинэчлэгдсэн Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулинд монгол ажилчид гадаадад ажиллах, ажил олгогчид гадаад ажилтан авахад тавих нөхцөл зэргийг заасан байдаг. Үүнд: лицензи, хураамж, ажил зуучлагч агентлагуудын бүтэц, зохион байгуулалт, удирдлага, засгийн газрын байгууллагууд, төрийн бус байгууллагын хоорондох зохицуулалт, гадаадын ажил олгогч байгууллага болон монгол ажиллагчдын хоорондын гэрээ,

³⁵ҮСГ, ХЭХТ. 2006. Оролцооны аргаар ядуурлыг тодорхойлох судалгаа, х. 37.

³⁶ҮСГ, АХБ, ДБ. 2006. Оролцооны аргаар ядуурлыг тодорхойлох судалгаа, х. 37.

³⁷ҮСГ, АХБ, ДБ. 2006. Оролцооны аргаар ядуурлыг тодорхойлох судалгаа, Монгол Улс, УБ, х. 5.

гадаад ажилтан монгол ажил олгогч байгууллагын хоорондох гэрээ зэрэг орно.

Зөвлөмж 9

Шилжин суурьшигчдийн ажил эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх

- Дотоод шилжин суурьшигчдийн бүртгэлтэй холбогдсон саад бэрхшээлийг арилгах, тэдний хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох, нийгмийн үйлчилгээнд хамрагдах бололцоог бүрдүүлэх;
- Шилжин суурьшигчид ба хот, суурин газрын оршин суугчдад үзүүлж буй төрийн үйлчилгээний хүртээмжийн ялгааг арилгах;
- Гадаадад ажиллагчдын асуудлыг зохицуулах, дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх, тэдний эрх ашгийг хамгаалах.

6. Хөдөлмөр эрхлэлтийн гурван гол хүрээ: Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөө аж ахуй, уул уурхай

6.1 Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт

Албан бус сектор нь улс орны эдийн засгийн шилжилтийн үед цомхотголд өртсөн ажилчид, улирлын чанартай ажилгүйчүүд, сургууль төгсөгчид, олон арван ажиллагчдыг шингээж байснаараа чухал ач холбогдолтой байсан. Албан бус секторын үйл ажиллагаа өргөжсөн нь төрийн өмчийн үйлдвэрийн газруудын хувьчлал, орон тооны цомхотгол, төрийн албан хаагчдын орон тоог цөөрүүлсэн, хөнгөн үйлдвэрийн салбарын хөдөлмөр эрхлэлт эрс буурсан, өргөн хэрэглээний барааны дотоодын эрэлт, хэрэгцээ болон хөдөөнөөс хот руу шилжин суурьших хөдөлгөөн нэмэгдсэн зэрэг олон тооны хүчин зүйлсээс улбаатай байв. Зарим нэг ажил хэрэгч хүмүүс гэр бүлийн

хадгаламж, “ганзагын наймаа”, гадаадаас мөнгө гуйвуулах зэрэг аргаар санхүүгийн эх үүсвэр бүрдүүлэн бизнес, аж ахуйгаа эхлүүлжээ. Улаанбаатар болон бусад суурин газруудад зах, ТҮЦ-үүд олноор байгуулагджээ. Албан бус секторт хөдөлмөр эрхлэгч олон хүнд тээврийн бизнес эрхлэх боломж нээгдэж, нийслэл хотод албан бус таксины үйлчилгээ, хот хөдөөгийн хооронд тээврийн үйлчилгээ бий болов. Харамсалтай нь бизнес эрхлэх таатай нөхцөлийг бүрдүүлсэн хууль, эрх зүйн орчин байгаагүй бөгөөд зөвшөөрөл авах асуудлыг зохицуулсан хууль, журмыг дагаж мөрдөхөд хүндрэлтэй, өртөг ихтэй байв. Албан бус секторт санхүүгийн үйлчилгээ, зах зээлийн дэмжлэг, ажлын нөхцөл, ажлын байрны аюулгүй байдал, нийгмийн халамж зэрэг анхаарвал зохих зарим асуудлууд орж байна.

Уул уурхайн салбарт албан бусаар ажиллаж буй хүмүүсийн тоо улам нэмэгдсээр байна. Төрийн өмчийн үйлдвэрийн газрууд хаалгаа барьснаар ажилчдын дийлэнх нь эхэн үедээ ажилгүй болсон уул, уурхайн салбарын ажилчдын дийлэнх нь геологч, инженер, тогооч, жолооч нар, тэдний гэр бүлийнхэн байв. 1990-ээд оны дунд үеэс албан ёсны уул уурхайн салбар сэргэн хөгжиж эхлэх үед эдгээр хүмүүсийн зарим нь ашигт малтмалын хайгуулын компаниудад ажил эрхлэх болжээ. Уул уурхайн албан бус секторт ажиллаж байгаа хүмүүс нь голдуу ХАА-н салбарын ажилтнууд, хот суурин газрын ядуучууд, малчид байлаа.

Шилжилтийн эхэн үеэс эхлэн албан бус секторын нийт үйлдвэрлэлт, ажиллагчдын тоог янз бүрийн аргаар хэмжиж байсан бөгөөд энэ сектор нь олон Монголчуудад ажлын байр бий болгож тэдний орлогыг нэмэгдүүлж чадсан. Үүний зэрэгцээ үйлдвэрлэлийн нөхцөл, ажлын байрны чанарын талаар санаа зовних зүйлс байна. Албан бус секторт ажиллагчид голдуу бүртгэлгүй, хамгаалалтгүй, зохион байгуулалтгүй хэвээр үлдэж байна.

Монгол улсад сүүлийн 6 жилд шинээр бий болж буй ажлын байр, тэдгээрийн нийгмийн хамгааллын асуудлыг авч үзвэл ажлын байрны дийлэнх хувь нь тэтгэвэр, гэнэтийн осол, ажилгүйдлийн даатгалд хамрагдахгүй байна. Үүнд малчдыг оруулахгүйгээр, зөвхөн хөдөө аж ахуйн бус салбарт ажиллагчдыг авч үзэхэд анхаарал татсан асуудлууд ажиглагдаж байна. 2000-2006 онд Монгол улсад хөдөө аж ахуйгаас бусад салбаруудад 203 мянган ажлын байр шинээр бий болжээ. Гэтэл энэ хугацаанд тэтгэврийн санд хамрагдсан хүмүүсийн тоо зөвхөн 46,3 мянгаар нэмэгдсэн байна³⁸.

Засгийн газраас дэвшүүлсэн зохистой ажлын байрны талаарх хөтөлбөрөөс харахад шинээр ажилд орогсдын нэлээд хувь нь гол гол нийгмийн даатгалд хамрагдаж чадахгүй байгаа нь тулгамдсан асуудал болоод байна. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлийн хоёрдмол хэв шинжийг харуулж буй хэрэг бөгөөд энэ байдал улам бүр лавширч байна. Уг хоёрдмол хэв шинжийн нэг талд, төрийн байгууллагууд, төрийн өмчит үйлдвэрийн газрууд, гадаадын хөрөнгө оруулалттай байгууллагууд болон цөөн хэдэн тооны элит хувийн компаниудын өндөр хангамжтай ажилтнууд, харин нөгөө талд асар олон тооны хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, богино хугацааны гэрээт ажилчид болон албан бус секторын ажиллагчид байна. Саяхан ОУХБ-аас Улаанбаатар, Дархан, Эрдэнэт хотуудын гар дээрээс наймаа эрхлэгчдийн дунд судалгаа явуулахад, судалгаанд хамрагдагсдын 88 хувь нь нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын хөтөлбөрүүдийн алинд ч хамрагдаггүй бөгөөд нийгмийн баталгаагүй байдлыг хамгийн том бэрхшээлээ хэмээн тодорхойлжээ. Мөн судалгаагаар малчид, ажилгүйчүүд, албан бус секторт ажил хөдөлмөр эрхлэгчдийн дунд өргөн хүрээтэй санал асуулга явуулахад төстэй үр дүн гарсан байна³⁹.

“Албан бус секторыг албан ёсны болгох” талаар төр засаг, ажил олгогчид, ажил эрхлэгчдийн зүгээс удаан хугацааны

³⁸ Улсын нийгмийн даатгалын ерөнхий газраас авсан мэдээлэл.

³⁹ ОУХБ. 2006. “Ядуурал ба ажил эрхлэлт: Камбож, Монгол, Тайланд, х.17.

турш хүчин чармайлт гаргаж байгаа ч хийх ажил их байгаа нь тодорхой. Монгол улс эдийн засгийн шилжилтийн эхний өдрүүдээс албан бус эдийн засагтай холбоотой асуудлуудыг шийдвэрлэх алхмуудыг авч хэрэгжүүлж ирсэн билээ. Засгийн газраас 2001 онд Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлаарх үндэсний бага хурлыг зохион байгуулсан. Түүний дараа Монгол улсын дунд болон урт хугацааны стратегийг тодорхойлох зорилгоор 2002 онд Албан бус эдийн засгийн талаарх үндэсний бага хурлыг мөн зохион явуулжээ. Гэнэт үүсэн бий болж, хурдацтай өсөн тэлж буй албан бус эдийн засгаас үүдэн гарч буй асуудлуудыг шийдвэрлэхэд төр засаг, ажил олгогчид болон ажил эрхлэгчид нухацтай хандаж байгааг дээрх хурлын ажиллагаа нотолсон юм. Албан бус эдийн засаг болон бичил аж ахуй руу чиглэсэн хөтөлбөр, төслүүд нь бизнесийн сургалт, бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэл, маркетингийн сувгуудад дэмжлэг үзүүлэв. Эдгээр нь сайн засаглал, бодлогын хөгжил, төрийн болон хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагааг хөгжүүлэхэд чиглэжээ.

Албан бус секторт ажилладаг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс өөрсдийн амьжиргаа, орлогод нөлөөлөх шийдвэрүүдэд үзэл бодлоо тусгасах шаардлагатай юм. Сүүлийн жилүүдэд одоогийн төрийн бус байгууллагууд, үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагууд албан бус секторт ажиллаж буй ажиллагчдад дэмжлэг үзүүлэх чиглэлээр идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж иржээ. Сайн ажлын байр бий болгохын тулд зөвхөн эдийн засгийн өсөлт, эсвэл албан секторт бүхэлд нь найдах боломжгүй учраас гар аргаар эрдэс олборлогчид, микро автобус, таксины эзэд, жолооч нар, гэрэл зурагчид, гудамж, зах зээл дээр наймаа эрхлэгч гэх зэрэг албан бус эдийн засгийн бүлгүүдийг хамгаалах зорилготой шинэ эвсэл холбоод байгуулагдав⁴⁰.

Түүнээс гадна, Монгол улс албан бус хэвшлийн талаар баримтлах үндэсний бодлого батлан гаргасан.

⁴⁰ Тажман, Дэвид. Албан бус эдийн засаг дахь хөдөлмөр эрхлэлтийг хамгаалах хүрээг өргөжүүлэх: Гурван орны туршилтаас номоно хэвлэгдсэн Д.Нармандахын “Монгол улсын албан бус эдийн засгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн эрх зүйн орчинг тэлэх нь”, ОУХБ-ын Зүүн Азийн бүсийн төв, х. 108–109.(хэвлэлтэнд)

2006 онд УИХ-аас батлан гаргасан энэ бодлогод ОУХБ-ын зохистой хөдөлмөр эрхлэлийн талаарх зарчим дээр үндэслэсэн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө тусгагджээ. Энэ зарчмыг бүс нутгийн шилдэг практик гэж үздэг бөгөөд 2007 онд Бээжинд болсон ОУХБ-ын Ази-Номхон далайн Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлаарх чуулга уулзалтад зориулан бэлтгэсэн тайланд танилцуулсан байна. Уг бодлогод, албан бус секторыг хориотой биш боловч албан ёсны бүртгэл, статистикийн мэдээлэл болон нийгмийн хамгаалалтад бүрэн тусгагдаагүй ХАА-н бус бүтээгдхүүн, үйлчилгээний үйлдвэрлэлийн нэгжүүд гэж тодорхойлжээ. Тодорхойлолтоос үзэхэд, албан бус ажил эрхлэлт нь ажлын зохион байгуулалтгүй байдаг байна. Энэхүү бодлогын зорилго нь төрийн үйлчилгээг хүргэх, албан бус секторт ажил хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүсийг эрсдлээс хамгаалах хууль эрх зүй, эдийн засаг, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын баталгааг бүрдүүлэх, эдийн засгийн өсөлтийг хангах замаар албан бус ажил эрхлэлтийг “албан ёсны” болгох явдал юм⁴¹.

Дээрх үр дүнд хүрэхийн тулд, ажил олгогч нар ажиллагчдаа албан ёсны секторт шилжүүлэн ажиллуулах сонирхлыг нэмэгдүүлэх талаарх шаардлагатай хөшүүргийг бүрдүүлэх арга хэмжээ авах нь зүйтэй. Өнөөгийн байдлаар, олон тооны ажил олгогч нар нийгмийн даатгалд ихээхэн хэмжээний хураамж төлөхөөс зайлсхийж, ажилтнуудаа албан ёсны бүртгэлд оруулахгүй байна. Ажил олгогч нарын төлдөг нийгмийн даатгалын хураамж цалингийн 19 хувьтай тэнцэж байгааг 14 хувь хүртэл бууруулах саналыг УИХ-д одоо хэлэлцэж байгаа нь зөв чиглэлд хийж буй алхам мөн хэдий ч үүнээс илүү хувиар бууруулах асуудлыг авч үзвэл зохилтой.

Цалинд ноогдуулдаг татварын хувь хэмжээ өндөр байгаа нь шинээр ажлын байр бий болгоход саад учруулдаг гэж Монголын бизнес эрхлэгчид олонтаа ярьж байна.

⁴¹ Монгол улсын Засгийн газар. 2006. Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого

Учир нь үүний улмаас ажил олгогчид ажилчдынхаа тоог цөөлөх, эсвэл албан бусаар тохиролцох, богино хугацааны гэрээгээр ажиллуулах зэргээр ажиллагчдаа бүртгэл тооцоонд оруулахгүй байх сонирхолтой болдог аж. МАОЭХ-ноос гишүүдийнхээ дунд явуулсан судалгаануудаас үзэхэд дээрх хувийг бууруулах хүсэлтийг ажил олгогчид эн тэргүүнд тавьж байгаа юм.

Ажил олгогчийн төлдөг нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээнд өөрчлөлт оруулах асуудлыг гагцхүү ажил эрхлэлтэнд үзүүлэх нөлөөний үүднээс авч үзэж үл болно. Нийгмийн даатгалын бодлогын эн тэргүүний зорилт нь хүн амын нийгмийн баталгааг хангахуйц тэтгэвэр, тэтгэмжийг найдвартай баталгаажуулах явдал байх ёстой. Өндөр настны тэтгэврийн хувьд өндөр настны амьдралын эрэлт, хэрэгцээг бүрэн хангаж чадаж байх ёстой. Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээнд оруулах аливаа өөрчлөлтийг даатгалын санд орох хөрөнгийн хэмжээнд үндэслэх ёстой бөгөөд ажиллагчдад зориулсан тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээг яваандаа бууруулахад хүргэж болохгүй. Энэ нь Монголын нийгмийн хамгааллын тогтолцоо, мөн чанарын талаарх олон асуудлыг хөндөж байгаа бөгөөд энэ бүхнийг энэхүү илтгэлийн хүрээнд авч үзэх боломжгүй юм. Гэхдээ товчхон хэлэхэд, шимтгэлийн хувь хэмжээг бууруулахаас орлогод үзүүлэх нөлөөг нийгмийн даатгалын сангийн нэмэгдэл орлогоор нөхөх боломжтой. Энэ нь нийгмийн даатгалын санг хөдөлмөрийн зах зээлийг албан ёсны болгох, даатгалд хамрагдаагүй байгаа дийлэнх ажил эрхлэгчдийн ажлын нөхцөл байдлыг сайжруулах зорилгод, үйлчилдэг илүү өргөн хүрээний хөтөлбөр болгох бодлогын сонголт байх болно. Цаашилбал, дээрх төлбөрийн нэлээд хэсгийг төр засаг нийт ажиллах хүчний тал хувийг бүрдүүлдэг төрийн албан хаагчиддаа зориулан хэмнэх болно. Ялангуяа төрийн албан хаагчдын тэтгэврийн асуудалд тусгайлан зориулан төсвөөс нэмэлт хөрөнгө гаргах нь мөн зохимжтой. Энэ нь тэтгэвэр, тэтгэмжийн

тогтолцооны хоёр дахь түшиг тулгуурыг бий болгоход чиглэсэн алхам байх боломжтой.

Монгол улсад ажил олгогчид болон тэднийг төлөөлөх байгууллагынхантай зөвлөлдөх явцад бизнесээ цаашид хөгжүүлэхэд саад болж буй хамгийн том бэрхшээлийг татварын хууль тогтоомж, татвар хураалт гэж дурдах нь олонтаа байдаг. 2006 онд Хүн амын орлогын албан татварын тухай хуулийг шинэчилсэн явдлыг сайшаан хүлээж авсан боловч олон бэрхшээл одоо ч байсаар байна. Бизнес хөрөнгө оруулалтыг дэмжихэд зайлшгүй шаардлагатай гэж үздэг зарим зүйл заалтууд, тухайлбал, алдагдлыг дараагийн жилд шилжүүлэн тооцох заалт байдаггүйгээс татварын тухай хууль нь өөрөө учир дутагдалтай хэвээр байна. Татвар хураалтыг урьдчилан мэдэгдэлгүйгээр явуулж, ажилд хүндрэл учруулдаг гэж тэд үзэж байна. Дэлхийн Банкнаас гаргасан нэгэн тайланд дурдсанаар, 2004 онд нийт бүртгэлтэй 26000 татвар төлөгч байгууллага, аж ахуйн нэгжүүдийн 10770 нь татварын хяналт шалгалтад орсноос бараг тавны дөрөвт нь хүү, торгууль ногдуулсан ба аж ахуйн нэгжүүд татварын байцаагч нартай уулзахад дунджаар есөн өдөр зарцуулсан нь бүс нутгийн стандартаар авч үзвэл маш өндөр тоо юм⁴². Ярилцлагын үед шалгалтыг урьдчилан мэдэгдэлгүйгээр гэнэт явуулдгийг олонтаа дурдаж байсан. Татварын байцаагч нарыг хэт их үзэмжээрээ ханддаг гэж үздэг нь татвараас зайлсхийх, тайлан тооцоогоо буруу бүрдүүлэх зэрэг явдлыг газар авахад нөлөөлсөн. Мөн үүний улмаас хууль журмуудыг нягт нямбай дагаж мөрдсөн ч торгууль ногдуулдаг гэж компани, аж ахуйн нэгжүүдийг бодоход хүргэсэн ажээ.

⁴²ДБ. “Монгол улсын хөрөнгө оруулалтыг дэмжин ажлын байрыг нэмэгдүүлэх нь”, Хураангуй.

Зөвлөмж 10

Албан ба албан бус ажил эрхлэгчдэд төрөөс үзүүлж буй үйлчилгээ, хамгааллын ялгааг багасгах, албан ёсны салбарын хамрах хүрээг өргөтгөх

- Албан бус салбарт ажиллагчдад үзүүлэх төрийн үйлчилгээний хүрээг өргөтгөх, албан бус салбарын ажиллагчдыг аливаа эрсдэлээс хамгаалах эрх зүй, эдийн засаг, хөдөлмөр болон нийгмийн баталгааг бий болгох замаар албан бус ажил эрхлэлтийг “албан” болгох үйл ажиллагааг өргөжүүлэх
- Албан бус эдийн засгийн үйл ажиллагаа эрхэлж буй иргэдийг зээл, тусламж, сургалт болон бизнес инкубаторын үйлчилгээнд хамрах боломжийг нэмэгдүүлэх, гадаадын хандивлагчдын хөтөлбөрт тэднийг хамруулахад анхаарах;
- Уурхайчид, жолооч, микро автобус болон такси эзэмшигчид, гэрэл зурагчин, жижиг худалдаа эрхлэгчид зэрэг албан бус эдийн засгийн салбарт ажиллаж буй янз бүрийн бүлгийн эрх ашгийг хамгаалах нийгэмлэг, холбоог шинээр байгуулахыг хөхүүлэн дэмжих;
- Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тогтвортой байдалд сөрөг нөлөө үзүүлэхгүйгээр ажил олгогчдын зүгээс нийгмийн даатгалд оруулах хувь хэмжээг зохих түвшинд хүртэл бууруулах
- Монгол улсад бизнесийн салбарт ил тод байдлыг хангах, эдийн засгийн үйл ажиллагааг өргөжүүлэх, ажлын байрыг нэмэгдүүлэхийн тулд хориг саадыг багасгах, санхүүгийн хяналтыг тогтмолжуулах замаар татвар төлөгчдөд татварын таатай нөхцлийг бий болгох.



6.2 Мал аж ахуйн салбарт гарсан эрс өөрчлөлтүүд

1991-1992 онд нэгдэл задарснаас хойш малчин өрх болон малын тоо толгойд асар их өөрчлөлт орсон. 1990-ээд онд энэ хоёр үзүүлэлт хоёулаа эрс өссөн юм. Гэвч энэ хугацаанд малчдын тоо малын тооноос хавьгүй хурдацтай нэмэгдэж байснаас малчдын бүтээмж болон орлого эрс буурсан байв. Учир нь, малчдын тоо малын тооноос хавьгүй хурдацтай нэмэгджээ. Харин 1999-2001 онд гурван жил дараалан тохиолдсон зудын гамшгийн үеэр нийт мал сүргийн 35 гаруй хувь хорогдсон боловч үүний дараагаар малын тоо толгой эргэн өсч, малчдын тоо аажмаар буурсан. Дараах хүснэгтэд 1989 оноос 2006 он хүртэлх үеийн нийт малын тоо, малчдын тоо болон нэг малчинд ногдох малын тоонд гарсан өөрчлөлтүүдийг үзүүлэв.

Хүснэгт 14 **Малын тоо (бодод шилжүүлсэнээр) болон малчдын тоо (мянгаар), 1989-2006**

Он	Бод малын тоо	Малчны тоо	Бод мал/ малчин
1989	8723.00	135.40	64.42
1991	8901.45	245.00	36.33
1995	9865.53	390.50	25.26
1999	11430.07	417.70	27.36
2000	9836.70	421.40	23.34
2001	7875.53	407.00	19.35
2002	7165.43	389.80	18.38
2003	7269.18	377.90	19.23
2004	7707.37	369.70	20.85
2005	8177.94	364.30	22.45
2006	9061.70	364.40	24.87

Эх сурвалж: УСГ, Монгол улсын статистикийн эмхтгэл 1989-2006

Гурван жил дараалан тохиолдсон зудын гамшгийн дараа үеийг 1990-ээд

онд зуднаас өмнөх үетэй харьцуулбал мал сүргийн хуваарилалтад нэлээд өөр дүр зургийг бий болгожээ. 1990-ээд оны оргил үе болох 1999 оныг 2006 онтой харьцуулбал, малчин өрхийн тоо буурч, олон малтай өрхийн тоо нэмэгдсэн байна. Малчин бус өрхийн эзлэх хувь 1999 онд 29,7 байсан бол 2006 онд 24,2 хүрч буурчээ. 100 хүртэлх тооны малтай өрхийн эзлэх хувь 1999 онд 59,0 хувь байсан бол, 2006 онд 63,2 хувь хүрсэн байна. Мөн 200 болон түүнээс дээш тооны малтай өрхийн тоо мөн хугацаанд 23,3 хувиас 32,5 хувь хүрч нэмэгдсэн. УСГ-ын газраас гаргасан тайланд хөдөөгийн тэгш бус байдал илэрхий нэмэгдсэн гэсэнтэй дээрх дүр зураг нийцэж байна. Хөдөө, орон нутгийн орлогын хуваарилалтыг Жини коэффициентоор 2003-2006 оны хооронд харуулахад 0,313-0,360 хүрч нэмэгджээ. Сумын төвүүдийг оруулалгүйгээр жини коэффициентийг хөдөө, орон нутгаар авч үзэхэд 0,309-0,346 хүрч өссөн байна.

Хүснэгт 15 **Хувийн малтай өрхийн бүлэглэлт, малын тооны бүлгээр, 1999, 2006**

Малын тооны бүлэг	1999			2006		
	Өрхийн тоо	Эзлэх хувь	Өсөг гэмэгдэх хувь	Өрхийн тоо	Эзлэх хувь	Өсөг гэмэгдэх хувь
10 ба түүнээс доош	28,669	10.62	10.62	21,710	9.63	9.63
11-30	35,970	13.32	23.94	27,791	12.33	21.96
31-50	31,874	11.81	35.75	24,175	10.73	32.69
51-100	61,347	22.73	58.48	43,687	19.38	52.08
101-200	67,840	25.13	83.61	52,445	23.27	75.35
201-500	37,635	13.94	97.55	44,765	19.86	95.21
501-999	5,438	2.01	99.56	8,458	3.75	98.96
999-1499	1,061	0.39	99.96	2,024	0.90	99.86
1599-2000	75	0.03	99.98	182	0.08	99.94
2000 ба түүнээс дээш	41	0.02	100.00	129	0.06	100.00
Дүн	269,950	100.00		225,366	100.00	
Үүдээс малчин өрх	189,900			170,755		

Эх сурвалж: УСГ, Монгол улсын статистикийн эмхтгэл 1989-2002, 2006

Малчдын дотор үүсч буй ялгаа нь Монголын нийгэмд өнөөдөр бий болсон чиг хандлагын нэгэн тусгал болж байна. Чинээлэг малчдын амьдрал урд хожид байгаагүйгээр сайжирсан ч дунд зэргийн малчин өрхийн амьдралд ямар нэгэн

нааштай өөрчлөлт гарсангүй. Монголын байгалийн нөхцөл байдал нь мал сүргийн асар их өсөлтийг даах хүчин мөхөс байдаг бөгөөд малын тоо, толгойны өсөлтийг байгалийн жамаар хязгаарлалт хийж зохицуулдаг учраас малчдын амьжиргаа хэдий хэмжээнд дээшлэх нь үүнээс хамааралтай. Хэрэв Монголын малчин өрх бүр 200 толгой малтай боллоо гэж үзэхэд ган гачиг зэрэг байгалийн бэрхшээлийн үед ноцтой үр дагаварт хүрэх магадлал өндөр юм. Цөлжилтийн байдал улам ярвигтай болж, улмаар бэлчээрийн даацыг бууруулж байгаа нь малын тоо, толгойг өсгөх боломжгүй байдалд хүргэж байна. Хэдийгээр ядуу малчин өрхийн амьжиргааг сайжруулах, малын тоо, толгойг өсгөх явдал шаардлагатай байгаа боловч мал аж ахуйн бус эх үүсвэрээр ядуу малчдын орлогыг нэмэгдүүлэх арга замыг бас эрэлхийлэх нь чухал юм.

Шигтгээ 7

Ажил эрхлэлтийг бий болгож байгаа олон улсын туршлага; хөдөөгийн ажил эрхлэлтийг баталгаажуулах Энэтхэгийн Үндэсний Акт

Хөдөөгийн ажил эрхлэлтийг баталгаажуулах Энэтхэг улсын Үндэсний Актыг парламент 2005 онд батлан хэрэгжүүлж эхэлсэн нь зөвхөн ядуурлыг бууруулахад чиглэгдсэнээр үл барам ажил эрхлэлтийг хууль ёсны эрх болгон зөвшөөрсөн. Энэ нь хөдөөгийн айл өрхийн насанд хүрсэн ажилгүй гишүүдийг мэргэжил шаардахгүй биеийн хүчний хөдөлмөрийг санхүүгийн жилийн хугацаанд зуун өдрийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний баталгаат ажил эрхлэлтээр хангана гэсэн үг юм. Үүнээс гадна, баталгаат ажил эрхлэлтэд тогтвортой хөрөнгийн эх үүсвэр бүрдүүлэх салбарт ажилладаг эмэгтэйчүүд хүүхдээ асрах хугацааг тооцох зэрэг бусад заалтууд мөн тусгагдсан байна. Одоогийн байдлаар энэхүү актыг 7 мужын 200 дүүрэгт хэрэгжүүлж байна.

Эх сурвалж: П.Чакраборти. 2007. “Хөдөөгийн ажил эрхлэлтийг баталгаажуулах Энэтхэгийн үндэсний актыг хэрэгжилт”, Леви эдийн засгийн институт, Бард коллеж, Аннандале-он-Худсон, Нью-Йорк

Иймээс бид энэ илтгэлдээ ялангуяа сумын төвийн эдийн засгийг сэргээх замаар ядуу малчин өрхүүдийн ажил эрхлэлтийн байдлыг сайжруулах, орлогыг нэмэгдүүлэх бусад арга замуудыг авч үзсэн болно. Ажил эрхлэлтийг эрхэмлэн хөдөөгийн ядуурлыг бууруулахад чиглэсэн чухал алхмыг сумын төвүүдээс л эхлэн хэрэгжүүлэх боломжтой. Ер нь цөөн тооны малтай малчдын хувьд эдийн засгийн зах зээлийн өргөн боломжоос улам бүр холдох, шилжин суурьших, мэргэжлийн аль нэг сургалтад хамрагдах боломжоор хязгаарлагдмал байдаг нь судалгаагаар тогтоогдсон. Тиймээс явуулын үйлчилгээнүүдийг тэдэнд аль болох ойртуулах нь нэн чухал юм. Хөдөө, орон нутагт эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих, ажил эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэхийн тулд сумын төвийн эдийн засгийг сэргээх чиглэлээр төр, засгийн үйл ажиллагааны бодлого чухлаар шаардагдаж байна.

Амьжиргааны түвшингээс доогуур амьдарч байгаа хөдөөгийн хүн амын 37 хувийн амьжиргааг сайжруулахад хөдөөд ажлын байр бий болгож байгаа өнөөгийн явц хэтэрхий удаан байна. Тэдгээр ядуу малчин өрхийн хувьд, наад зах нь гэр бүлийн нэг гишүүн нь орлогын ямар нэг нэмэгдэл эх үүсвэртэй байх шаардлагатай байна. Дэлхийн банкны судалгаагаар⁴³ малчин өрхийн 67 хувь нь ядуу буюу эсвэл ядуурлын түвшинд орох эрсдэл өндөртэй байна. Тэдний орлогыг нэмэгдүүлж, эрсдэлийг бууруулах арга замыг эрж олох тухайлбал, дэлхийн банкнаас уг илтгэлд⁴⁴ дэвшүүлсэн малын даатгал зэргийг анхаарахын зэрэгцээ мал аж ахуйн бус эх сурвалжуудаар ажил эрхлэлт, орлогыг нэмэгдүүлэх арга замыг сүвэгчлэх асуудал хурцаар тавигдаж байна. Сумын төвүүдэд ч олон тооны ядуу хүн ам амьдарч байгаа бөгөөд 2002-2003 оны ӨЗОАТС-аар тэдгээрийн ядуурлын түвшин 44,6 хувь байгаа нь Улаанбаатар болон аймгийн төвд оршин сууж байгаа адил төстэй бүлгийнхнээс өндөр үзүүлэлттэй байгаа юм.

⁴³ ДБ. 2006. *Монгол улсын ядуурлын үнэлгээ.*

⁴⁴ *Өмнөхтэй адил*

Зөвлөмж 11

Хөдөөд ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх – сумын төвийн эдийн засгийг сэргээх

- Сумын төвд сургалт, зөвлөгөө өгөх, ажлын байрыг зохистой байршуулах, мэдээлэл түгээх замаар ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх. Ажил эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийн дийлэнхийг сумдад хуваарилж, тодорхой хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлэх замаар сангийн хөрөнгийг бүрэн дүүрэн ашиглах;
- Сумын төвүүдэд жижиг бизнесийг хөгжүүлэх ажлыг эрчимжүүлэх, үүнд “Бизнес эрхлэгч малчид”-ын тоог эрс нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн хөдөө аж ахуйн үйлчилгээний хүрээг өргөжүүлэхийн хажуугаар хөдөөгийн эдийн засагт шаардлагатай бусад бизнесийг дэмжих; Сумын эдийн засгийг дэмжихэд чиглэсэн үйл ажиллагааг иргэдийн өргөн оролцоотойгоор анхан шатны нэгж дээр зохион байгуулах; Жижиг бизнесийг орон нутгийн нөхцөл байдал, орон нутгийн олдоцтой түүхий эдэд тулгуурлан, тухайн орон нутгийн зах зээлд гаргахаар хөгжүүлэх; дээрх санаачлагыг 1000-аас дээш хүн амтай томоохон сумын төвүүдэд хэрэгжүүлэхэд илүү үр дүн гарах боломжтой юм.
- Орон нутгийн дэд бүтцийг хөгжүүлэх; усан хангамж, эрүүл ахуйн байгууламж, зам тээвэр зэрэг нь сумын хэмжээнд хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх тодорхой салбарууд юм. Эдгээр нь ажлын байрыг шууд бий болгож, улмаар эдийн засгийн урт хугацааны хөгжилд нөлөөлөх юм.
- Төвлөрлийг сааруулах өргөн хүрээтэй, зоримог хөтөлбөр хэрэгжүүлэх; Сумын иргэдийн хурал, засаг дарга нарт өөрийн орон нутгийн хэмжээний хөтөлбөр санаачлагыг боловсруулах, хэрэгжүүлэх эрх мэдэл, тэр дундаа санхүүгийн удирдлагыг бие даан хэрэгжүүлэх боломжийг өргөжүүлэх.

6.3 Уул уурхайн салбарын өмнө тулгарч буй асуудал – ядуурлыг бууруулахад чиглэсэн өсөлтийг хэрхэн бий болгох вэ

Сүүлийн жилүүдэд уул уурхайн салбар эдийн засгийн өсөлтийг хангах тэргүүлэх салбар болж байгаа ч ажлын байр нэмэгдүүлэх боломж хэр байна гэдэг нь санаа зовоож буй асуудал юм. 1994-2006 онуудад, уул уурхайн салбарт ажиллагчдын тоо 14,6 мянгаас 41,9 мянга хүртэл нэмэгдсэн нь бусад салбаруудтай харьцуулахад нэлээд өндөр хувийн өсөлт хэдий ч 2006 онд энэ үзүүлэлт нийт ажиллах хүчний 4,1 хувийг л эзэлсэн хэвээр байна. Дээрх өсөлт бараг бүхэлдээ 2000 оноос хойш тохиолдсон бөгөөд энэ хугацаанд жилийн дундаж өсөлт 20,9 хувь байлаа. Уул уурхайн үйлдвэрлэлийн дийлэнх хувийг капитал зарцуулалт ихтэй албан ёсны хэвшлийн аж ахуйн нэгжүүд бүрдүүлж байгаа бөгөөд нийт ажиллах хүчний тэрхүү цөөн хувь ноогддог энэ салбар 2006 онд Монголын ДНБ-ний 30 орчим хувийг бүрдүүлжээ. Тиймээс нийт ажиллах хүчний энэ хэсгийнхний бүтээмж, цалин хөлс нилээд дээгүүр байгаа ба 2006 онд хөдөлмөрийн бүтээмж нь улсын дунджаас 7 дахин өндөр, дундаж цалин нь улсын дунджаас 20 хувиар илүү үзүүлэлттэй байна. Гэвч энэ салбарын нийт ажил эрхлэлт болон ядууралд нөлөөлөх нөлөөлөл нь хязгаарлагдмал байна.

Уул уурхайн салбар нь албан болон албан бус ажил эрхлэлтийн аль алины хувьд боломжуудыг нээж өгч байгаа нь маргаангүй. Уул уурхайн салбар дахь албан ёсны хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин нэмэгдэхийн хажуугаар албан бус хөдөлмөр эрхлэлт сүүлийн жилүүдэд эрчимтэй өссөөр байна. Уул уурхайн салбарын албан бус хөдөлмөр эрхлэлт нь Монгол улс зах зээлийн эдийн засагт шилжсэний дараа үүсэн гарч ирсэн шинэ үзэгдэл билээ. Шилжилтийн эхний жилүүдэд уурхайнууд дээр албан бусаар ажиллах явдал өмнө нь улсын мэдэлд байгаад дараа нь үйл ажиллагаа нь

зогссон Налайх зэрэг уурхайнуудад гарч эхэлжээ. 1998 оноос хойш алтыг албан бус хэлбэрээр олборлох явдал түгээмэл болсон. Бусад төрлийн ашигт малтмалыг албан бус хэлбэрээр олборлох явдал ч мөн хурдацтай тархаж байна. Одоогийн байдлаар, албан бус хэлбэрээр олборлогчид, нүүрснээс гадна алт, жонш олборлож байна. Зарим нэг статистикийн тоо баримтаас үзвэл, Монголын уул уурхайн салбарт албан бус ажил эрхлэгчдийн тоо салбар дахь албан хөдөлмөр эрхлэлттэй эн зэрэгцэх буюу бүр гүйцэж түрүүлээд байна.

Ядуурлыг бууруулахад чиглэсэн, хөдөлмөр эрхлэлт дээр суурилсан стратегид уул уурхайн салбар нь шууд утгаараа бий болгодог ажлын байруудаас гадна гурван төрлийн ач холбогдолтой. *Нэгдүгээрт*, тус салбар нь төсвийн орлого, гадаад валютын орлогын эх үүсвэрийг бүрэлдүүлэхэд хөрөнгийн эх үүсвэр болж байгаа бөгөөд цаашид бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөрөнгө оруулалт болох боломжтой. Тухайлбал, энэ хөрөнгийг ХАА болон ажиллах хүч олноор шаарддаг бусад салбарууд, (үүнд ХАА-н бүтээгдхүүнд суурилсан боловсруулах салбар), түүнчлэн дэд бүтэц, боловсрол, сургалт зэрэг засгийн газрын хөтөлбөрүүдэд оруулж болох юм. *Хоёрдугаарт*, уул уурхай болон эрчим хүч, төмрийн үйлдвэрлэл, мөн өргөн хүрээний үйлчилгээ зэрэг салбаруудын хоорондын уялдаа холбоо нь нэмэлт ажлын байруудыг нэлээд хэмжээгээр бий болгох боломжтой (аль илүүдэл чадавхитай газарт). *Гуравдугаарт*, ашигт малтмалын экспортоос үүсэх нийтгэрэлт нь бүтээмж, ажил эрхлэлтийг илүү өргөн хүрээнд нэмэгдүүлэх боломжтой. Тиймээс уул уурхайн салбар нь хөрөнгө оруулалт хийх боломжтой хөрөнгийг хангаж өгч, нөгөө талд эрэлтийг дэмжих үүрэг гүйцэтгэх замаар эдийн засгийн бусад хэсгийн өсөлт, ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх хөдөлгүүр байх боломжтой юм. Энд бодлогын чанартай нэг чухал асуудал бол уул уурхайн салбарын бий болгож буй хөрөнгө, эрэлт хэрэгцээний нэгдмэл тэнцвэртэй байдлыг хэрхэн хангах, ажиллах хүчийг шингээх, илүү цар хүрээтэй салбарын стратегийн бодлогыг боловсруулах явдал юм.

Зарим нэг чухал алхмуудыг авч эхлээд байна. Тухайлбал, гадаадын уул уурхайн компаниудтай байгуулах гэрээний төслүүдэд Монгол ажилчдыг авч ажиллуулах талаар заасан байгааг дурдаж болох юм. Уул уурхайн салбар ямар учраас ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулахад нэлээд хувиар хувь нэмэр оруулж чадаагүйн нэг шалтгаан нь тус салбарт албан ёсны байдлаар ажилладаг 48 мянган хүний 13 хувь нь гадаадын иргэд байдагтай холбоотой бөгөөд энэ асуудалд анхаарлаа хандуулахгүй бол дээрх чиг хандлага улам дордож мэдэх юм.

Энэ талаар хийгдсэн бас нэг нааштай алхам бол, эрдэс баялгийг боловсруулаагүй байдлаар экспортлох, цахилгаан эрчим хүчийг импортлохын оронд, боловсруулах үйлдвэр, дэд бүтцийн барилга байгууламж барьж байгуулах чиглэлээр ажиллаж байгаа хөрөнгө оруулагчдад хөнгөлөлт үзүүлэх арга хэмжээнүүд бөгөөд энэ нь тус улсад нэмүү өртөг бий болгох үйл ажиллагааг дэмжих, улмаар ажлын олон шинэ байр бий болгох зорилготой билээ. Гэсэн хэдий ч өргөн хүрээний өсөлтийг бий болгоход энэхүү эрч хүчтэй салбарын ашиг тусыг хүртэхэд маш олон зүйлийг хийх хэрэгтэй байна.

Зөвлөмж 12

Уул уурхайн салбарыг түшиглэн ажлын байрыг өргөн хүрээтэйгээр нэмэгдүүлэх

- Засаглал ба төрийн удирдлага. Уул уурхайн салбараас орж буй нөөц хөрөнгийн урсгалыг зохистой ашиглахад санхүүгийн удирдлага, хөрөнгийг ирээдүй, алсын хараатай хуваарилах зэрэгт сайн засаглал чухал үүрэгтэй юм. Ялангуяа уул уурхайн салбараас орж байгаа орлогыг (нөөц хөрөнгийг) хүний хөгжил, дэд бүтцийг хөгжүүлэхэд зарцуулах нь зүйтэй юм. Уул уурхайн ашигт малтмалын лиценз, зөвшөөрлийг ил тод, шударга өрсөлдөөний үндсэн дээр олгох нь чухал. Нийгмийн үр шимийг аль болох өргөжүүлэхийн тулд уул уурхайн салбарын татварын бодлогыг оновчтой томъёолон, хэрэгжүүлэх нь чухал юм;

- Ур чадвар олгох сургалт явуулах. (Дээр дурдсан ур чадвар олгох хэсгийг үзнэ үү). Ядуу, ажилгүй Монгол иргэдэд уул уурхайн салбарт аль болох олон тооны ажлын байрыг бий болгохын тулд мэргэжлийн сургалт зохион байгуулахыг тэргүүлэх чиглэлийн зорилт болгох. Зах зээлийн эрэлт, хэрэгцээнд ажиллах хүчний ур чадвар дутагддаг бэрхшээлтэй асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд ажил олгогчдын явуулдаг сургалтаас гадна ур чадварын мэргэшсэн, бүх төрлийн сургалтыг өргөн зохион байгуулах. Хэрэв энэ эрэлт, хэрэгцээг Монгол улсын боловсролын тогтолцоо хангаж чадахгүй бол энэ ажлын байран дээр гадаадын ажиллах хүч ажиллах нь дамжиггүй. Одоогийн байдлаар Монголд ажиллаж байгаа нийт гадаадын ажиллагчдын бараг 50 хувь нь уул уурхайн салбарт ажиллаж байна;
- Уул уурхай дахь албан бус секторыг хуульчлах чиглэлээр эрх зүйн зохицуулалтыг хийх; Уул уурхай дахь албан бус сектор нь олон мянган өрхийн хувьд хөдөлмөр эрхлэх боломж, орлогын гол эх үүсвэр болдог. Энэ төрлийн үйл ажиллагаа нь аюултай нөхцөлд явагддагаас гадна энд хүүхдийн хөдөлмөр өндөр хэмжээнд байна. Иймээс уул уурхайн албан бус секторыг хуульчлах, өөрөөр хэлбэл уул уурхайн албан бус секторт дэмжлэг үзүүлэхийн хажуугаар хууль эрх зүйн орчинг сайжруулах; Гар аргаар алт олборлогчдын татвар, эрүүл мэнд, нийгмийн халамж, үйл ажиллагаа явуулах зөвшөөрөл олгох, байгаль орчинд ээлтэй аргаар алт олборлох, байгалийн нөөцийг ашиглах боломжийг тэдгээр хүмүүст олгох хэрэгцээ, шаардлага их байна. Боловсрол эзэмшээгүй, ур чадваргүй иргэн олноор төрөн гарах эрсдэлийг дагуулж байгаа уул уурхайн албан бус сектор дахь хүүхдийн хөдөлмөрийг устгахын төлөө эрчимтэй тэмцэх;
- Уул уурхайн салбараас олж буй орлого, үр ашгийг бусад салбарын хөгжилд ашиглах үүний тулд бусад салбарын үйлдвэрүүд уул уурхайн салбарт шаардагдах машин механизм, тоног төхөөрөмжийг үйлдвэрлэгч болох шаардлагатай. Ингэсэн тохиолдолд Монголын аж үйлдвэрийн салбар уул уурхайн салбарын нийлүүлэгч болж үйлдвэржилт эрчимжих болно.



7. Бодлогын зөвлөмж

Хөдөлмөр эрхлэлтэд суурилсан ядуурлыг бууруулах хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд дэм болох зорилгоор дараах зөвлөмжийг гаргаж байна.

<p>Зөвлөмж 1</p> <p>Хүний хөгжилд чиглэсэн хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Боловсрол, эрүүл мэнд, эрүүл ахуй, усан хангамж зэрэг наад захын суурь үйлчилгээний хот, хөдөөгийн ялгааг багасгах, • Хот, суурин газарт шилжин ирэгсэд болон бусад оршин суугчдад үзүүлж буй төрийн үйлчилгээний ялгааг багасгах; • Үйлчилгээ хүртдэггүй ядуу иргэд тэр дундаа, хөдөө, мөн гэр хороололд оршин сууж буй иргэдэд үзүүлж буй эрүүл мэнд, боловсролын үйлчилгээний хүртээмжийн хамрах хүрээг сайжруулах; • Эрүүл мэнд, боловсрол зэрэг суурь үйлчилгээ авахад ядуу иргэдэд ногдож буй төлбөр, шимтгэлийг багасгаж улмаар устгах • Нийгмийн салбарт хуваарилж буй төсвийн зарлагыг үргэлжлүүлэн нэмэгдүүлэх.
<p>Зөвлөмж 2</p> <p>Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх үр дүнтэй бодлого боловсруулахад шаардлагагай мэдээллийн тогтолцоог бэхжүүлэх</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ажилгүйдэл, албан бус хөдөлмөр эрхлэлт, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг асуудлыг тусгасан хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх тоо мэдээллийн стандарт, тодорхойлолт, хэрэглээг олон улсын стандартад нийцүүлэх; • Бодлого боловсруулагч болон бусад сонирхогч талд зориулан хөдөлмөр эрхлэлтийн хандлагын талаарх мэдээллээр тогтмол хангах зорилгоор ажиллах хүчний үнэлгээг олон улсын стандартад нийцүүлэн улирал, жилээр зохион байгуулах; • Хөдөлмөр эрхэлж буй ядуучуудын талаарх мэдээллийг нарийвчлах зорилгоор Ажиллах хүчний судалгааг Өрхийн орлого зарлагын судалгаа, Амьжиргааны түвшний судалгаа зэрэгтэй уялдуулах; • Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх мэдээллийг хүйсээр задлан цуглуулж түгээх; • Тогтмол болон нэг удаагийн судалгаа, тооллогыг зохион байгуулах хөтөлбөрийг боловсруулж мөрдөх.

<p>Зөвлөмж 3</p> <p>Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ур чадварын эрэлт, нийлүүлэлтийн зөрүүг багасгах</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэх, мэргэжлийн стандартыг тогтоох, ажлын байран дээрх сургалтын тогтолцоог бүрдүүлэх, ажилчдыг дадлагажих боломжийг өргөжүүлэхэд ажил олоогчдыг идэвхитэй оролцуулах замаар боловсрол, хөдөлмөрийн зах зээлийн хоорондын уялдааг бэхжүүлэх; • Мэргэжлийн сургалтаар олгож байгаа мэдлэг, ур чадвар нь зах зээлд өрсөлдөж байгаа хувийн хэвшлийнхний хэрэгцээ, шаардлагатай нийцэхгүй байгаа асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тогтолцоог шинэчлэхэд чиглэсэн олон талт түншлэлийг дэмжих; • Техник мэргэжлийн сургалтын талаарх олон нийтийн хандлагыг өөрчлөх нөлөөллийн ажил зохион байгуулах, үүгээр дамжуулан хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлт хэрэгцээтэй байгаа ур чадварыг эзэмшихийн ач холбогдлыг сургалчлах • Хөдөлмөрийн зах зээлийн шаардлагад нийцсэн ур чадварыг мэргэжлийн сургалтаар дамжуулан явуулах нь практик үйл ажиллагаа, энгийн арга барил дээр суурилдаг талаар олон нийгэд сургалчлан, таниулах; • Мэргэжлийн сургалт, ур чадварын стандарт, сертификат-жуулах асуудлаарх Үндэсний зөвлөлийг оролцогч талуудын төлөөлөлтэйгээр байгуулах, уг зөвлөл нь хууль зүйн орчин, санхүүжилтийн механизмыг бүрдүүлэх, арга зүйн төвүүд, мэргэжлийн стандартыг бий болгох, заах аргын тухай асуудал, сертификат олгох дүрэм журам, багш нарын сургалт, сургуулийн менежмент болон сургалтын тоног төхөөрөмжийг боловсронгуй болгох зэрэг асуудлуудаар дэмжлэг үзүүлэх, хамтран ажиллах; • Дээрх Үндэсний зөвлөлөөс мэргэжлийн ур чадварын стандартыг боловсруулан гаргаж энэхүү стандартын дагуу өөрийн улсад болон гадаадын орнуудад ажил эрхлэх монголчуудын асуудлыг зохицуулах.
<p>Зөвлөмж 4</p> <p>Монгол улсад хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд саад болж буй нэг шалтгаан болох архидалтыг багасгах</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Архидан, согтуурахтай тэмцэх үндэсний хэмжээний компани ажил зохион байгуулах, үүнд архидан согтууралтын улмаас монголчуудад учирч байгаа нийгэм, эдийн засгийн сөрөг үр дагаварын талаар, ялангуяа ажлын байранд үүсч байгаа асуудлын талаар олон нийгэд таниулах, сургалчлах ажлыг эхлэх; • Архи, согтууруулах ундаа борлуулж байгаа үйлдвэр үйлчилгээний байгууллагуудын тоо, үйл ажиллагааг хязгаарлах замаар архи, согтууруулах ундааны хүртээмжийг багасгах арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлэх; • Ажил олгогчид, үйлдвэрчний эвлэл, засгийн газрын оролцоотойгоор архидан согтуурахын хор уршгийн талаар мэдлэг олгох ажлын байран дээрх сургалтын хөтөлбөрийг бий болгох.

<p>Зөвлөмж 5</p> <p>Залуучуудад зориулсан зохистой, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих</p>	<p>Сургуулиас – ажилд шилжигсдын судалгааны талаарх ОУХБ-ын зөвлөмж</p> <ul style="list-style-type: none"> • Залуу хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зорилгоор тодорхой зорилтот бүлгүүдэд чиглэгдсэн бодлогыг САШС-ны үр дүн дээр суурьлан боловсруулах; • Хот суурин газарт өсвөр насныхныг сургалтанд хамрагдах гол зорилтот бүлэг болгон авч, тэр дотроос өөрийгээ ажлын байраар хангаж буй боловсрол багатай залуучуудыг хувиараа үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэх хөтөлбөрт хамруулах; • Хэдийгээр дээд боловсрол эзэмшсэн боловч хөдөлмөрийн зах зээл дээр дутуу үнэлэгдэж буй залуу бусгүйчүүдийг зорилтот бүлэг болгох, цалингийн шударга зарчмыг нэвтрүүлэх, хэрэгжүүлэх арга хэмжээ авах; • Ажил олгогчдын зүгээс эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхсан тохиолдолд хуулийн тусламж авах үйлчилгээг хүртээмжтэй хялбар болгох, үүнтэй холбоотой хууль эрх зүйн хүрээ, хэрэгжүүлэх механизмыг сайжруулах; • Ялангуяа хөдөө орон нутагт удаан хугацаагаар ажилгүй байгаа залуучуудад зориулсан олон нийтийг хамарсан ажлыг зохион байгуулах зэрэг боловсролын сургалтын тогтолцоо, эсвэл хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх.
<p>Зөвлөмж 6</p> <p>Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн ялгааг бууруулах</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудалд нөлөөлж буй хөтөлбөр, бодлогын төлөвлөлт, хэрэгжилтэнд жендэрийн асуудлыг тусгаж өгөх; • Жендэрийн байдлыг тодорхойлох зорилгоор бүх тоон мэдээллийг хүйсээр ялгаж, төлөвлөлт, үнэлгээнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж байх шаардлагыг тавих; • Хөтөлбөр, бодлого, төслийн хэрэгжилтийн бүхий л түвшинд ажлын байранд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааг дэмжих, ялангуяа эмэгтэйчүүдийг шийдвэр гаргах, удирдах албан тушаалд дэвшүүлэх; • Өсөлттэй холбогдон гарч буй өндөр цалинтай газруудад, жишээлбэл санхүү, уул уурхай, төрийн захиргааны байгууллагад эмэгтэйчүүд ажиллах боломжийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авах; • Хот, хөдөөд хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж буй олон нийтийг хамарсан ажил болон иргэдэд нийгмийн үйлчилгээг хүргэх үйл ажиллагааг зохион байгуулах хөтөлбөрийн хүрээнд эмэгтэйчүүдийн ТТБ-ыг оролцуулж, тэдний үйл ажиллагааг дэмжиж байх; • Эмэгтэйчүүдийн албан ажлын болон гэрийн ажлын давхар ачааг хөнгөлөх зорилгоор өрхийн гишүүд гэрийн ажлаа хуваалцаж хийх, хүүхдийн ясли цэцэрлэгийн тоог нэмэгдүүлэх болон бусад арга замыг тодорхойлж арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх.

<p>Зөвлөмж 7</p> <p>Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах</p>	<p>Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах чиглэлээр дорвитой ахиц гаргахын тулд дараах алхмуудыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Бүх нийтийн боловсрол” зорилтын хүрээнд боловсролын хүртээмж, чанарыг дээшлүүлэх үндэсний хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх. Энэ талаар ахиц дэвшил гарч байгаа хэдий ч төв суурин болон хөдөө орон нутгийн, мөн охид хөвгүүдийн боловсролын ялгаатай байдлыг арилгах замаар бүх хүүхдэд чанартай мөн хүртээмжтэй боловсрол олгох асуудал хүндрэлтэй хэвээр байна. Хөдөө орон нутагт шинээр сургуулиуд барих, сургуульд төлдөг аливаа мөнгөн болон мөнгөн бус төлбөр, дотуур байрны болон тээврийн/замын зардлыг бууруулах замаар сургуулиас завсардсан хүүхдүүдэд олгох боловсролын өртгийг мэдэгдэхүйц бууруулах; • Уул уурхайн албан бус секторын үйл ажиллагааг зохицуулах хууль эрх зүйн хүрээг тодорхой болгож уул уурхай дахь хүүхдийн хөдөлмөрийг хориглох. 2005 оны 6-р сард Засгийн газар, МҮЭХ болон МАОЭХ- ноос уул уурхайн салбарт 2015 он гэхэд хүүхдийн хөдөлмөрийг бүрэн устгахын төлөө гурван талт хамтын уриалга гаргаж, энэхүү зорилгодоо хүрэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг гаргах; • Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах асуудлаар мэдээлэл цуглуулах, Засгийн газрын хөтөлбөр боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хяналт тавих чадавхийг бэхжүүлэх. Мөн хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудлыг үндэсний болон салбарын бодлогод тусгах, энэ чиглэлээр, сонирхогч талуудын сүлжээ, хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх, бодлого болон хууль эрх зүйн хүрээ түүний уялдаа холбоог сайжруулах, олон нийтийн ойлголтыг нэмэгдүүлэх, ялангуяа Монголын өргөн уудам нутагт тархан суурьших хүн амд хүрэх, тэднийг идэвхижүүлэх арга замыг оновчтой болгох, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах болон түүнээс урьдчилан сэргийлэх талаарх үр дүнтэй үйл ажиллагааг өргөжүүлэн дэлгэрүүлэх шаардлагатай; • Энэ асуудлаар холбогдох хуулийн хэрэгжилтийн явцыг үнэлэх, асуудлыг тодорхойлж, хэрэгжүүлэх чадавхийг бэхжүүлэх; • Дээрх бүх асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн орон нутгийн түвшний тогтвортой үйл ажиллагааг дэмжих, үндэсний хэмжээний бодлогоор хангах.
<p>Зөвлөмж 8</p> <p>Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хөдөлмөрийн зах зээл дээр шинэ боломжийг нээх</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөрүүдэд хамруулах, энэ талаарх мэдээлэл үйлчилгээг тэдэнд хүртээмжтэй болгох; • Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нийгэмлэг болон тэдний төлөө ТББ байгуулахыг дэмжих, зохистой хөдөлмөр эрхлэх асуудлаар шийдвэр гаргахад тэднийг оролцуулах; • Хөдөө орон нутаг дахь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудалд онцгой анхаарах, үйлчилгээг сайжруулахын төлөө ажил олгогч эздийн болон үйлдвэрчний байгууллагуудтай хамтран ажиллах, мэргэжлийн сургалтанд тэгш хамруулахад шаардлагатай алхмуудыг авч хэрэгжүүлэх.

<p>Зөвлөмж 9</p> <p>Шилжин суурьшигчдийн ажил эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Дотоод шилжин суурьшигчдийн бүртгэлтэй холбогдсон саад бэрхшээлийг арилгах, тэдний хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох, нийгмийн үйлчилгээнд хамрагдах бололцоог бүрдүүлэх; • Шилжин суурьшигчид ба хот, суурин газрын оршин суугчдад үзүүлж буй төрийн үйлчилгээний хүртээмжийн ялгааг арилгах; • Гадаадад ажиллагчдын асуудлыг зохицуулах, дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх, тэдний эрх ашгийг хамгаалах.
<p>Зөвлөмж 10</p> <p>Албан ба албан бус ажил эрхлэгчдэд үзүүлж буй үйлчилгээ, хамгааллын ялгааг багасгах, албан ёсны салбарын хамрах хүрээг өргөтгөх</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Албан бус салбарт ажиллагчдад үзүүлэх төрийн үйлчилгээний хүрээг өргөтгөх, албан бус салбарын ажиллагчдыг аливаа эрсдэлээс хамгаалах эрх зүй, эдийн засаг, хөдөлмөр болон нийгмийн баталгааг бий болгох замаар албан бус ажил эрхлэлтийг “албан” болгох үйл ажиллагааг өргөжүүлэх; • Албан бус эдийн засгийн үйл ажиллагаа эрхэлж буй иргэдийг зээл, тусламж, сургалт болон бизнес инкубаторын үйлчилгээнд хамрах боломжийг нэмэгдүүлэх, гадаадын хандивлагчдын хөтөлбөрт тэднийг хамруулахад анхаарах; • Уурхайчид, жолооч, микро автобус болон такси эзэмшигчид, гэрэл зурагчин, жижиг худалдаа эрхлэгчид зэрэг албан бус эдийн засгийн салбарт ажиллаж буй янз бүрийн бүлгийн эрх ашгийг хамгаалах нийгэмлэг, холбоог шинээр байгуулахыг хөхүүлэн дэмжих; • Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн тогтвортой байдалд сөрөг нөлөө үзүүлэхгүйгээр ажил олгогчдын зүгээс нийгмийн даатгалд оруулах хувь хэмжээг зохих түвшинд хүртэл бууруулах; • Монгол улсад бизнесийн салбарт ил тод байдлыг хангах, эдийн засгийн үйл ажиллагааг өргөжүүлэх, ажлын байрыг нэмэгдүүлэхийн тулд хориг саадыг багасгах, санхүүгийн хяналтыг тогтмолжуулах замаар тагвар төлөгчдөд тагварын таатай нөхцлийг бий болгох.
<p>Зөвлөмж 11</p> <p>Хөдөөд ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх – сумын төвийн эдийн засгийг сэргээх</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Сумын төвд сургалт, зөвлөгөө өгөх, ажлын байрыг зохистой байршуулах, мэдээлэл түгээх замаар ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх. Ажил эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийн дийлэнхийг сумдад хуваарилж, тодорхой хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлэх замаар сангийн хөрөнгийг бүрэн дүүрэн ашиглах; • Сумын төвүүдэд жижиг бизнесийг хөгжүүлэх ажлыг эрчимжүүлэх, үүнд “Бизнес эрхлэгч малчид”-ын тоог эрс нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн хөдөө аж ахуйн үйлчилгээний хүрээг өргөжүүлэх, хөдөөгийн эдийн засагт шаардлагатай нийтлэг бизнесийг дэмжих. Сумын эдийн засгийг дэмжихэд чиглэсэн үйл ажиллагааг иргэдийн өргөн оролцоотойгоор анхан шатны нэгж дээр зохион байгуулах. Жижиг бизнесийг орон нутгийн нөхцөл байдалд тохируулан нутгийн түүхий эдэд тулгуурлан, тухайн орон нутгийн зах зээлд гаргахаар хөгжүүлнэ. 1000-аас дээш хүн амтай томоохон сумын төвүүдэд дээрх санаачлагыг хэрэгжүүлэхэд илүү үр дүн гарах боломжтой; • Орон нутгийн дэд бүтцийг хөгжүүлэх, усан хангамж, эрүүл ахуйн байгууламж, зам зэрэг нь сумын хэмжээнд хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх тодорхой салбарууд юм. Эдгээр нь ажлын байрыг шууд бий болгож, улмаар эдийн засгийн урт хугацааны хөгжилд нөлөөлөх юм; • Төвлөрлийг сааруулах өргөн хүрээтэй, зоримог хөтөлбөр хэрэгжүүлэх. Сумын иргэдийн хурал, засаг дарга нарт өөрийн орон нутгийн хэмжээний хөтөлбөр санаачлагыг боловсруулах, хэрэгжүүлэх эрх мэдэл, тэр дундаа санхүүгийн удирдлагыг бие даан хэрэгжүүлэх бооломжийг өргөжүүлэх.

<p>Зөвлөмж 12</p> <p>Уул уурхайн салбарыг түшиглэн ажлын байрыг өргөн хүрээтэйгээр нэмэгдүүлэх</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Засаглал ба төрийн удирдлага. Уул уурхайн салбараас орж буй нөөц хөрөнгийн урсгалыг зохистой ашиглахад санхүүгийн удирдлага, хөрөнгийг ирээдүй, алсын хараатай хуваарилах зэрэг сайн засаглал чухал үүрэгтэй юм. Ялангуяа уул уурхайн салбараас орж байгаа орлогыг (нөөц хөрөнгийг) хүний хөгжил, дэд бүтцийг хөгжүүлэхэд зарцуулах нь зүйтэй юм. Уул уурхайн ашигт малтмалын лиценз, зөвшөөрлийг ил тод, шударга өрсөлдөөний үндсэн дээр олгох нь чухал. Нийгмийн үр шимийг аль болох өргөжүүлэхийн тулд уул уурхайн салбарын татварын бодлогыг оновчтой томъёолон, хэрэгжүүлэх нь чухал юм; • Ур чадвар олгох сургалт явуулах. (Дээр дурдсан ур чадвар олгох хэсгийг үзнэ үү). Ядуу, ажилгүй Монгол иргэдэд уул уурхайн салбарт аль болох олон тооны ажлын байрыг бий болгохын тулд мэргэжлийн сургалт зохион байгуулахыг тэргүүлэх чиглэлийн зорилт болгох. Зах зээлийн эрэлт, хэрэгцээнд ажиллах хүчний ур чадвар дутагддаг бэрхшээлтэй асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд ажил олгогчдын явуулдаг сургалтаас гадна ур чадварын мэргэшсэн, бүх төрлийн сургалтыг өргөн зохион байгуулах. Хэрэв энэ эрэлт, хэрэгцээг Монгол улсын боловсролын тогтолцоо хангаж чадахгүй бол энэ ажлын байран дээр гадаадын ажиллах хүч ажиллах нь дамжиггүй. Одоогийн байдлаар Монголд ажиллаж байгаа нийт гадаадын ажиллагчдын бараг 50 хувь нь уул уурхайн салбарт ажиллаж байна; • Уул уурхай дахь албан бус секторын эрх зүйн зохицуулалтыг бэхжүүлэх. Уул уурхай дахь албан бус салбар нь олон мянган өрхийн хувьд хөдөлмөр эрхлэх, орлогын гол эх үүсвэр болдог. Энэ төрлийн үйл ажиллагаа нь туйлын хүнд нөхцөлд явагдахын зэрэгцээ хүүхэд тэвчишгүй хэцүү нөхцөлд хөдөлмөр эрхэлж байна. Иймээс уул уурхайн албан бус салбарыг хуульчлах өөрөөр хэлбэл уул уурхайн албан бус салбарт хууль эрх зүйн орчинг хангах, гар аргаар алт олборлогчдын татвар, эрүүл мэнд, нийгмийн халамж, үйл ажиллагаа явуулах зөвшөөрөл олгох, байгаль орчинд ээлтэй аргаар алт олборлох, байгалийн нөөцийг ашиглах боломжийг тэдгээр хүмүүст олгох хэрэгцээ, шаардлага их байна. Боловсрол эзэмшээгүй, ур чадваргүй иргэн олноор төрөн гарах эрсдэлийг дагуулж байгаа уул уурхайн албан бус сектор дахь хүүхдийн хөдөлмөрийг устгахын төлөө эрчимтэй тэмцэх; • Уул уурхайн салбараас олж буй орлого, үр ашгийг бусад салбарын хөгжилд ашиглах үүний тулд бусад салбарын үйлдвэрүүд уул уурхайн салбарт шаардагдах машин механизм, тоног төхөөрөмжийг үйлдвэрлэгч болох шаардлагатай. Ингэсэн тохиолдолд Монголын аж үйлдвэрийн салбар уул уурхайн салбарын нийлүүлэгч болж үйлдвэржилт эрчимжих болно.
---	--

Дүгнэлт: Өргөн хүрээг хамарсан хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх асуудлыг өсөлт, хөгжлийн бодлогын төвд тавих нь

Монгол орны эдийн засгийн өнөөгийн хурдацтай хөгжлийн үр шимийг нийт хүн ам адил тэгш хүртэх боломжийг хангахын тулд хөдөлмөр эрхлэлтээр дамжуулан ядуурлыг бууруулахын чухалыг энэхүү илтгэл онцлон анхаарлаа. Сүүлийн 10 жилд Монгол улсад бий болсон нөхцөл байдлыг дүгнэвэл:

- a. Эдийн засгийн өсөлт дангаараа Монголын хүн амд хангалттай хэмжээний, чанартай ажлын байр бий болгож чадахгүй байна. Сүүлийн 5 жилийн туршид эдийн засаг далайцтай өсч байсан хэдий ч ажлын байрыг өмнөх жилүүдээс илүүгээр бий болгож чадсангүй.
- b. Ажил бүхэн адилгүй. Монгол улсад найдвартай орлогын эх үүсвэртэй, зохих түвшингийн ажлын нөхцөлтэй, гэр бүлээ амьжиргааны боломжтой түвшинд аваад явах бололцоотой ажлын байр олноор шаардлагатай байна. Ажил эрхэлж буй олон арван монголчууд ядуурлын түвшинд буюу ядууралд орох эрсдэлтэй байна гэж өөрсдийгөө дүгнэжээ. Хөдөлмөрийн зах зээл хоёрдмол шинж чанартай байгаа нь туйлын аюултай байна. Нэг хэсэг нь өндөр хангамжтай, ая тухтай ажил эрхэлж байхад, үлдсэн олонх нь хямд хөлстэй, дутмаг хангамжтай албан бус болон мал аж ахуйн салбарт ажил эрхэлж байгаа нь анхаарал татах асуудал болж байна.
- c. Монголын ажилчдад ур чадвар, ажлын байранд шаардагдах бусад шинж чанарыг эзэмшүүлэх талаар дорвитой арга хэмжээ авахгүй бол, бий болж байгаа ажил эрхлэлтийн олон боломжийг бүрэн ашиглаж чадахгүй болно. Монголын ажилчид ажил олгогчдын хэрэгцээ шаардлагыг хангахуйц ур

чадвартай, эрүүл саруул бие бялдартай, архи согтууруулах ундаанаас хол байж чадвал өнөөгийн гадаадаас ажилчид авч ажиллуулж байгаа өндөр цалинтай ажлын байрыг эзлэх боломжтой юм.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн зохистой үйл ажиллагаа нь монголын бүх иргэдийн эх орныхоо хөгжилд хувь нэмрээ оруулах, өөрийн нөөц бололцоогоо бүрэн дайчлах боломжоор хангах юм. Өнөөдөр олон тооны эмэгтэйчүүд энэ боломжоор бүрэн хангагдаагүй байгаа бөгөөд энэ нь ажлын байр, нийгмийн хүрээнд тэднийг ялгаварлан үзэж байгаатай холбоотой юм. Монгол дахь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ч мөн ийм асуудалтай тулгараад байгаа бөгөөд энэ нь тэдний эх орныхоо бүтээн байгуулалт, хөгжил дэвшилд хувь нэмрээ оруулахад нь саад болж байна. Монголын олон арван хүүхдүүд ирээдүйгээ золиослон гэр бүлдээ тус дэм үзүүлэхээр сургуулиа орхин ажил хийж байна.

Олон улсын туршлагаас харахад бодлогын арга хэмжээ чухал ач холбогдолтой байдаг байна. Үндэсний хэмжээний бодлого, хөтөлбөр нь дээрх асуудлуудыг шийдвэрлэхэд хувь нэмрээ оруулахаас гадна олонтооны, бүтээмж өндөртэй ажлын байрыг бий болгох, хүний хөгжлийг хангах замд хөтлөх юм. Эдийн засгийн тогтвортой өсөлт бий болж, улсын төсвийн орлого сайжирч байгаа энэ үед Монголын ард түмэнд найдвартай ажил эрхлэлтийг бий болгох, хүйсийн тэгш бус байдал, хүүхдийн хөдөлмөрийг густгах, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллах боломжоор хангах зэрэг цогц үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх замаар эдийн засгийн өсөлтийг ядуурлыг бууруулахад чиглүүлэх өргөн боломж байна. Монголын хүний хөгжлийн энэхүү илтгэлд дээрх боломжуудыг хэрэгжүүлэх талаар зөвлөмжүүдийг тусгалаа. Энэ нь хүний хөгжлийн үзэл баримтлалын гол цөм болох эмэгтэй, эрэгтэй бүх хүмүүсийн утга учиртай амьдрах бүрэн боломжийг олгох, өөрсдийн нөөц бололцоог ашиглан үр бүтээлтэй, сэтгэл хангалуун амьдрах нөхцлийг бүрдүүлж байгаа юм.

Арга зүйн тэмдэглэл

(ҮСГ-аас бэлтгэв.)

Хүний хөгжлийн индекс (ХХИ)

ХХИ нь хүний хөгжлийн нэгдсэн хэмжүүр бөгөөд тухайн улсын хүний хөгжлийг дараах гурван үзүүлэлтээр хэмждэг. Үүнд:

- Урт удаан наслалт: Төрөлтөөс тооцсон дундаж наслалтаар хэмжигдэнэ.
- Мэдлэг: Насанд хүрэгчдийн бичиг үсэгт тайлагдалт (гуравны хоёр жинтэй); бага, дунд, дээд боловсролд хамрагдалтын түвшин (гуравны нэг жинтэй)-ээр хэмжигдэнэ.
- Амьжиргааны түвшин: Нэг хүнд ногдох ДНБ (PPP ам. доллар)-ээр хэмжигдэнэ.

ХХИ-ийг тооцохын өмнө, дээрх үзүүлэлт бүрд харгалзах индексийн утгыг олно. Дундаж наслалт, боловсрол, ДНБ-ий индексийг тооцохдоо үзүүлэлт тус бүрийн хувьд хамгийн дээд болон доод утгуудыг дараах байдлаар сонгоно:

- Төрөлтөөс тооцсон дундаж наслалт:
 - 25 жил, 85 жил
- Насанд хүрэгчдийн (15 ба түүнээс дээш) бичиг үсэгт тайлагдалт:
 - 0 хувь, 100 хувь.
- Бүх шатны боловсролд хамрагдалтын түвшин:
 - 0 хувь, 100 хувь.
- Нэг хүнд ногдох ДНБ (PPP ам. доллар):
 - \$100, \$40,000 (PPP ам. доллар).

ХХИ-ийн үзүүлэлт бүрийн индексийг дараах ерөнхий томъёогоор тооцно:

$$\text{Индекс} = \frac{\text{Бодит утга} - \text{Хамгийн доод утга}}{\text{Хамгийн дээд утга} - \text{Хамгийн доод утга}}$$

ХХИ нь дээрх гурван индексийн энгийн дундаж юм.

ХХИ-ийн тооцоо

ХХИ-ийн тооцоонд Монгол улсын 2006 оны тоон өгөгдлийг ашиглав.

1. Дундаж наслалтын индексийн тооцоо

Дундаж наслалтын индекс нь тухайн улсын хүн амын төрөлтөөс тооцсон дундаж наслалтын хүрсэн түвшинг хэмждэг. Улаанбаатарт дундаж наслалт 65.85 жил, дундаж наслалтын индекс 0.681 байна.

$$\text{Дундаж наслалтын индекс} = \frac{65.85 - 25}{85 - 25} = \frac{38.51}{60} = 0.681$$

2. Боловсролын индексийн тооцоо

Боловсролын индекс нь насанд хүрэгчдийн бичиг үсэгт тайлагдалт болон бага, дунд, дээд боловсролд хамрагдалтын хүрсэн түвшинг хэмждэг. Эхлээд үзүүлэлт тус бүрийн индексийг тооцно. Боловсролын индекс нь дээрх хоёр индексийн жигнэсэн дундаж юм. Ингэхдээ, насанд хүрэгчдийн бичиг үсэгт тайлагдалтын индексийг 2/3, бүх шатны боловсролд хамрагдалтын индексийг 1/3 жинтэй авна. Монгол улсад насанд хүрэгчдийн бичиг үсэгт тайлагдалтын түвшин 97.8, бүх шатны боловсролд хамрагдалтын түвшин 79.4 байна. Иймд насанд хүрэгчдийн бичиг үсэгт тайлагдалтын индекс 0.978, бүх шатны сургуульд хамрагдалтын түвшин 0.794 болно. Эндээс хоёр индексийг нэгтгэсэн боловсролын индекс 0.884 байна.

Насанд хүрэгчдийн бичиг үсэгт тайлагдалтын индекс:

$$\text{НХБҮТИ} = \frac{97.8 - 0}{100 - 0} = \frac{97.8}{100} = 0.978$$

Бүх шатны боловсролд хамрагдалтын индекс:

$$\text{БШБХИ} = \frac{79.4 - 0}{100 - 0} = \frac{79.4}{100} = 0.794$$

$$\text{Боловсролын индекс} = 2/3(\text{НХБҮТИ}) + 1/3(\text{БШБХИ}) = 2/3(0.978) + 1/3(0.794) = 0.917$$

3. ДНБ-ний индексийн тооцоо

ДНБ-ний индексийг тооцохдоо нэг хүнд ногдох засварлагдсан ДНБ-ийг (PPP ам. доллар) ашигладаг. Орлого нь эрүүл энх, урт удаан амьдрал, мэдлэг зэргээр хэмжигдэхгүй хүний хөгжлийн бусад үзүүлэлтүүдийг орлоно. Хүний хөгжлийн зохистой өндөр түвшин нь хязгааргүй их орлого шаардахгүй гэж үздэг ба орлогын логарифмыг тооцоонд ашигладаг. Монголд нэг хүнд ногдох ДНБ \$2,823.1 (PPP ам. доллар) бөгөөд ДНБ-ний индекс 0.558 байна.

$$\text{ДНБ-ний индекс} = \frac{\log(2.823.1) - \log(100)}{\log(40,000) - \log(100)} = 0.558$$

4. ХХИ

Үзүүлэлт бүрийн индексийг олсноор ХХИ-ийг тооцоход хялбар болно. ХХИ нь дээрх гурван индексийн энгийн дундаж юм. Монгол улсын ХХИ нь 0.718 байна.

$$\begin{aligned} \text{ХХИ} &= 1/3(\text{дундаж наслалтын индекс}) + \\ & 1/3(\text{боловсролын индекс}) + \\ & 1/3(\text{ДНБ-ний индекс}) = \\ & 1/3(0.681) + 1/3(0.917) + 1/3(0.558) = 0.718 \end{aligned}$$

Жендерийн хөгжлийн индекс (ЖХИ)

ХХИ нь дараах гурван үзүүлэлтийг хэмждэг бол ЖХИ нь үзүүлэлт тус бүрийн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондын тэгш бус байдлыг илэрхийлдэг:

- Урт удаан наслалт: Төрөлтөөс тооцсон дундаж наслалтаар хэмжигдэнэ.
- Мэдлэг: Насанд хүрэгчдийн бичиг үсэгт тайлагдалт (гуравны хоёр жинтэй), бага, дунд, дээд боловсролд хамрагдалтын түвшин (гуравны нэг жинтэй)-ээр хэмжигдэнэ.
- Амьжиргааны түвшин: Нэг хүнд ногдох ДНБ (PPP ам. доллар)-ээр хэмжигдэнэ.

ЖХИ-ийг дараах гурван алхмаар тооцно. Нэгдүгээрт, үзүүлэлт тус бүрээр эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн индексийг тооцон гаргана.

$$\text{Индекс} = \frac{\text{Бодит утга} - \text{Хамгийн доод утга}}{\text{Хамгийн дээд утга} - \text{Хамгийн доод утга}}$$

Хоёрдугаарт, үзүүлэлтүүдийн тэгшитгэсэн индексийг дараах томъёоны дагуу тооцно.

$$\text{Тэгшитгэсэн индекс} = \left\{ \left[\frac{\text{эмэгтэй хүн амын хувийн жин (эмэгтэйчүүдийн индекс)}^{1-\epsilon}}{1-\epsilon} + \left[\frac{\text{эрэгтэй хүн амын хувийн жин (эрэгтэйчүүдийн индекс)}^{1-\epsilon}}{1-\epsilon} \right] \right\}^{1/1-\epsilon}$$

ϵ нь тэгш бус байдлаас болгоомжлох зэргийг илэрхийлдэг. Энэ нь их байх тусам тэгш бус байдлаас болгоомжлох зэрэг их байна. ЖХИ-г тооцоходоо $\epsilon=2$ гэж үздэг. Иймд ЖХИ-ийн тэгшитгэсэн индексүүд нь эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн индексийн гармоник дундаж юм.

ЖХИ-ийг тооцоход хэрэглэдэг дээд, доод утгууд:

- Төрөлтөөс тооцсон дундаж наслалт (эмэгтэй):
 - 27.5 жил, 87.5 жил.
- Төрөлтөөс тооцсон дундаж наслалт (эрэгтэй):
 - 22.5 жил, 82.5 жил.
- Насанд хүрэгчдийн (15 ба түүнээс дээш) бичиг үсэгт тайлагдалт: 0 хувь, 100 хувь.
- Бүх шатны боловсролд хамрагдалт:
 - 0 хувь, 100 хувь.
- Нэг хүнд ногдох ДНБ (PPP ам. доллар): \$100 ба \$40,000 (PPP ам. доллар).

Гуравдугаарт, ЖХИ нь дээрх гурван тэгшитгэсэн индексийн энгийн дундаж юм.

ЖХИ-ийн тооцоо

Доорх жишээнд Монгол улсын 2006 оны тоон өгөгдлийг ашиглав

1. Дундаж наслалтын индексийн тооцоо

	Эмэгтэй	Эрэгтэй
Дундаж наслалт:	69.4	62.6
Хүн амд эзлэх хувийн жин:	0.512	0.488

$$\text{Эмэгтэйчүүдийн дундаж наслалтын индекс} = \frac{69.4 - 27.5}{87.5 - 27.5} = 0.698$$

$$\text{Эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалтын индекс} = \frac{62.6 - 22.5}{82.5 - 22.5} = 0.668$$

Дээрх хоёр индексийг үндэслэн тэгшитгэсэн индексийг тооцно.

2. Боловсролын индексийн тооцоо

	Эмэгтэй	Эрэгтэй
Хүн амд эзлэх хувийн жин:	0.512	0.488
Насанд хүрэгчдийн бичиг үсэгт тайлагдалт:	97.5	98.0
Насанд хүрэгчдийн бичиг үсэгт тайлагдалтын индекс:	0.975	0.980
Бүх шатны боловсролд хамрагдалтын түвшин:	83.2%	75.5%
Бүх шатны боловсролд хамрагдалтын индекс:	0.832	0.755

ХХИ тооцоход ашигласан томъёоны дагуу эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн боловсролын индексийг олно.

$$\text{Эмэгтэйчүүдийн боловсролын индекс} = \frac{2}{3}(0.975) + \frac{1}{3}(0.832) = 0.927$$

$$\text{Эрэгтэйчүүдийн боловсролын индекс} = \frac{2}{3}(0.98) + \frac{1}{3}(0.755) = 0.905$$

$$\text{Боловсролын тэгшитгэсэн индекс} = \left\{ \left[\frac{0.512(0.927)^2}{2} \right] + \left[\frac{0.488(0.905)^2}{2} \right] \right\}^{1/2} = 0.916$$

3. Орлогын тэгшитгэсэн индекс

	Эмэгтэй	Эрэгтэй
Хүн амд эзлэх хувийн жин:	0.512	0.488
Нэг хүнд ногдох ДНБ (PPP ам. доллар):	2611.4	3045.6

$$\text{Эмэгтэйчүүдийн орлогын индекс} = \frac{\log(3045.6) - \log(100)}{\log(40000) - \log(100)} = 0.570$$

$$\text{Эрэгтэйчүүдийн орлогын индекс} = \frac{\log(2611.4) - \log(100)}{\log(40000) - \log(100)} = 0.545$$

$$\text{Орлогын тэгшитгэсэн индекс} = \left\{ \left[\frac{0.512(0.570)^2}{2} \right] + \left[\frac{0.488(0.545)^2}{2} \right] \right\}^{1/2} = 0.557$$

4. ЖХИ

ЖХИ нь дундаж наслалт, боловсрол, орлогын тэгшитгэсэн индексүүдийн энгийн дундаж болно.

$$\text{ЖХИ} = \frac{1}{3}(\text{дундаж наслалтын тэгшитгэсэн индекс}) + \frac{1}{3}(\text{боловсролын тэгшитгэсэн индекс}) + \frac{1}{3}(\text{орлогын тэгшитгэсэн индекс}) = \frac{1}{3}(0.683) + \frac{1}{3}(0.916) + \frac{1}{3}(0.557) = 0.719$$

Жендерийн эрх мэдлийн хэмжигдэхүүн (ЖЭМХ)

ЖЭМХ нь эмэгтэйчүүдийн чадавхиас илүү боломжийг анхаардаг бөгөөд дараах гурван хүрээн дэх тэгш бус байдлыг авч үздэг:

- Улс төрийн оролцоо, шийдвэр гаргах эрх мэдэл. Парламентийн суудалд эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувиар хэмжигдэнэ.
- Эдийн засгийн оролцоо, шийдвэр гаргах эрх мэдэл. Хууль, захиргааны болон удирдах албан тушаалд эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жин, мэргэжлийн болон техникийн ажилд эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жингээр хэмжигдэнэ.
- Эдийн засгийн эрх мэдэл. Эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн орлогоор /PPP ам. доллар/ хэмжигдэнэ.

Дээрх хэмжигдэхүүн тус бүрийн хувьд тэгшитгэсэн хувийн жин (ТХЖ) үзүүлэлтийг дараах томъёогоор тооцно:

$$ТХЖ = \{ [эмэгтэй хүн амын хувийн жин (эмэгтэйчүүдийн индекс^{1-\epsilon})] + [эрэгтэй хүн амын хувийн жин (эрэгтэйчүүдийн индекс^{1-\epsilon})] \}^{1/1-\epsilon}$$

ϵ нь тэгш бус байдлаас болгоомжлох зэргийг илэрхийлдэг бөгөөд ЖЭМХ-ийн хувьд, $\epsilon=2$ байна. Улс төр, эдийн засгийн оролцоо, шийдвэр гаргах эрх мэдлийн ТХЖ-г 50-д хуваадаг. Ингэж индексжүүлж байгаа нь хүйсийн тэгш эрх мэдэл бүхий төгс нийгэмд ЖЭМХ-ийн хувьсагчид 50 хувь байна гэсэн утга агуулдаг.

ЖЭМХ нь дээрх гурван ТХЖ-ийн энгийн дундаж юм.

ЖЭМХ-ний тооцоо

Энэ тооцоонд Монгол улсын 2006 оны тоон өгөгдлийг ашиглав.

1. Парламентын төлөөллийн ТХЖ

Парламентын төлөөллийн ТХЖ нь эмэгтэйчүүдийн улс төрийн оролцооны (харьцангуй) эрх мэдлийг хэмждэг.

	Эмэгтэй	Эрэгтэй
Хүн амд эзлэх хувийн жин:	0.512	0.488
Парламентэд эзлэх хувийн жин:	6.6%	93.4%

$$Парламентын төлөөллийн ТХЖ = \{ [0.512(6.6)^2] + [0.488(93.4)^2] \}^{1/1} = 12.1$$

Парламентын төлөөллийн индексжүүлсэн

$$ТХЖ = \frac{12.1}{50} = 0.242$$

2. Эдийн засгийн оролцооны ТХЖ

Эдийн засгийн оролцооны ТХЖ-г захиргааны болон удирдах албан тушаал, мэргэжлийн болон техникийн ажилд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн эзлэх хувийн жинг ашиглан тооцно.

	Эмэгтэй	Эрэгтэй
Хүн амд эзлэх хувийн жин:	0.512	0.488
Захиргааны болон удирдах албан тушаалд эзлэх хувь:	39.2	60.8
Мэргэжлийн болон техникийн ажилд эзлэх хувь:	59.9	40.1

$$Захиргааны болон удирдах албан тушаалын ТХЖ = \{ [0.512(39.2)^2] + [0.488(60.8)^2] \}^{1/1} = 47.4$$

$$Захиргааны болон удирдах албан тушаалын индексжүүлсэн ТХЖ = \frac{47.4}{50} = 0.948$$

$$Мэргэжлийн болон техникийн ажилын ТХЖ = \{ [0.512(59.9)^2] + [0.488(40.1)^2] \}^{1/1} = 48.3$$

$$Мэргэжлийн болон техникийн ажилын индексжүүлсэн ТХЖ = \frac{48.3}{50} = 0.966$$

Эдийн засгийн оролцооны ТХЖ нь дээрх хоёр индексжүүлсэн ТХЖ-ийн дундаж юм.

$$Эдийн засгийн оролцооны ТХЖ = \frac{0.948 + 0.966}{2} = 0.957$$

3. ЖЭМХ

Эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн олсон орлогыг (PPP ам. доллар) үнэлнэ.

	Эмэгтэй	Эрэгтэй
Хүн амд эзлэх хувийн жин:	0.512	0.488
Үнэлэгдсэн орлого (PPP ам.доллар):	2611.4	3045.6

$$Эмэгтэйчүүдийн орлогын индекс = \frac{2611.4 - 100}{40000 - 100} = 0.063$$

$$Эрэгтэйчүүдийн орлогын индекс = \frac{3045.6 - 100}{40000 - 100} = 0.074$$

Орлогын тэгшитгэсэн индексийг эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн индексийн нэгтгэх замаар тодорхойлно.

$$Орлогын тэгшитгэсэн индекс = \{ [0.512(0.063)^2] + [0.488(0.074)^2] \}^{1/1} = 0.068$$

4. ЖЭМХ

ТХЖ-г ЖЭМХ-ийн хэмжигдэхүүн тус бүрд тооцож ЖЭМХ-ийг тодорхойлно. ЖЭМХ нь гурван ТХЖ-ийн энгийн дундаж юм.

$$ЖЭМХ = \frac{0.242 + 0.957 + 0.068}{3} = 0.422$$

FGT Индекс

Foster, Greer, Thorbecke (FGT-1984) нарын боловсруулан гаргасан хамгийн өргөн хэрэглэдэг ядуурлын индекс юм.

Ядуурлын хамралт, гүнзгийрэлт, мэдрэмжийн индексүүд нь дараах томъёогоор тодорхойлогдоно. FGT нь $\alpha \geq 0$ түвшингээр тодорхойлогдох бөгөөд α (орлогын тэгш бус байдлын параметр) - ядуурлын индексийн мэдрэмжийн хэмжигдэхүүн юм.

- Хэрвээ $\alpha = 0$ бол, P_0 – Ядуурлын хамралтын хүрээ
- $\alpha = 1$ бол, P_1 – Ядуурлын гүнзгийрэлтийн индекс
- $\alpha = 2$ бол, P_2 – Ядуурлын мэдрэмжийн индексийг тус тус тооцно.

Эдгээр хэмжигдэхүүнүүд “тохирсон” шинж чанарыг агуулдаггүй боловч хамралтын хүрээ, гүнзгийрэлтийн индексийг өргөн хэрэглэдэг.

Ядуурлын Хамралтын Хүрээний Индекс

Ядуурлын хамралтын хүрээ (P_0 -гэж тэмдэглэсэн) нь хэрэглээ (эсвэл нийгмийн халамжийг илэрхийлсэн бусад үзүүлэлт) ядуурлын шугамаас доогуур (хүнсний болон хүнсний бус зайлшгүй шаардлагатай хэрэглээний зүйлсийг худалдан авах чадваргүй) хүн амын нийт хүн амд эзлэх хувь юм.

- Энэ нь ядуу хүн амын нийт хүн амд эзлэх харьцаа болно.
- Ядуурлын байдлыг хэмждэг.
- Түүнчлэн *ядуурлын байдал* эсвэл *ядуурлын түвшин* гэж нэрлэдэг.

Хамралтын хүрээ нь хүмүүсийн амьдрал огцом өөрчлөгдөж болохыг харуулна. Гэвч амьдрал дээр ийм зүйл тохиолддоггүй.

Ядуурлын хамралтын хүрээг бууруулах хамгийн энгийн арга нь ядуурлын шугамыг давахад хамгийн дөхөм хүн амын амьдралын түвшинг сайжруулах явдал юм. Гэвч энэ бодлого тийм тохиромжтой биш. Учир нь, энэ арга өргөн дэлгэрсэн боловч хамралтын хүрээний тоо мэдээлэлд хэтэрхий ач холбогдол өгснөөс олон асуудал гарч ирдэг.

FGT Индексийн тооцоо

$$P_\alpha = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^q \left(\frac{z - y_i}{z} \right)^\alpha$$

Үүнд y_i нь ядуурлын үзүүлэлт (ядуу хүн ам).

$$y_1, \dots, y_q < z < y_{q+1} \dots$$

ЯХХ Индексийн тооцоо

Томъёолол:

$$P_0 = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N I(y_i < z) = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^q 1 = \frac{q}{N}$$

үүнд N = нийт хүн ам

$I(\cdot)$ = хаалтан доторх илэрхийлэл нь үнэн (ядуу) бол 1 гэсэн утгыг авна,

эсрэг тохиолдолд (ядуу бус) бол 0 гэсэн утга авна

y_i = ядуурлын үзүүлэлт, тухайлбал нэг хүнд ногдох

хэрэглээ

z = ядуурлын шугам

q = ядуу хүн амын тоо

$$y_1, \dots, y_q < z < y_{q+1} \dots y_n$$

Гүнзгийрэлтийн Индекс

Ядуурлын гүнзгийрэлтийн индекс нь ядуу хүмүүсийн амьжиргааны түвшин болон ядуурлын шугам хоорондын зөрүүг ядуурлын шугамд харьцуулж бүх хүмүүсийн хувьд дундажладаг үзүүлэлт юм. ЖИШЭЭ: Боловсрол дэх ядуурлын гүнзгийрэлтийн хувь нь боловсролын тогтоосон түвшинд шаардагдах жилийн тоог илэрхийлдэг. Зарим тохиолдолд дээрх үзүүлэлт нь тодорхой утга агуулдаггүй эсвэл тоон утга агуулдаггүй жишээлбэл, хоёр талтай үзүүлэлт, тухайлбал, бичиг үсэгт тайлагдалтын тохиолдолд нийт тоогоор нь хэмждэг.

Ядуурлын Мэдрэмжийн Индекс

Ядуурлын мэдрэмжийн индекс нь ядуурлын гүнзгийрэлтийн квадрат дундажаар тодорхойлогддог бөгөөд энэ нь ядуурлын гүнзгийрэлтийн жигнэгдсэн нийлбэр юм (ядуурлын шугамын пропорцоор).

Энэ индекс нь ядуурлын гүнзгийрэлтийн индекстэй төстэй боловч ажиглалт тус бүрийг жигнэдэг бөгөөд ядуурлын шугамаас хол дор байгаа тохиолдол бүрт илүү жин өгдөг.

Ядуурлын шугамын 10 хувийн ядуурлын гүнзгийрэлт нь 10 хувийн жигнэгдсэн утга л байх бөгөөд нөгөө талаас 50 хувь гэж үзвэл жин нь 50 хувь л байна, энэ бол ядуурлын гүнзгийрэлтийн индексээс ялгагдах ялгаа юм.

Жини коэффициент

Жини коэффициент нь орлого хуваарилалт, өмч хуваарилалтын тэгш бус байдлыг харуулдаг хэмжигдэхүүн юм. Жини коэффициент нь орлогын ялгаа болон өмчийн тэгш бус хуваарилалтыг хэмжихэд ихэвчлэн хэрэглэгддэг статистик дисперс үзүүлэлт юм.

Жини коэффициент нь 0-ээс 1-ийн хоорондох тоон утгаар илэрхийлэгддэг:

- Хүртвэр нь Лоренцийн муруй ба тэгш хуваарилалтын шулуун хоорондын талбай байна.
- Хуваарь нь тэгш хуваарилалтын шулуунаас доошхи талбай байна.

Иймээс Жини коэффициент бага байх тусмаа орлого болон өмчийн хуваарилалт илүү тэгш байгааг, харин өндөр байх тусмаа хуваарилалт тэгш бус байгааг харуулна. 0 утга нь төгс тэгш хуваарилалтыг (хүн бүр адил хэмжээний орлоготой), 1 гэсэн утга нь туйлын тэгш бус хуваарилалтыг (нэг л хүн бүх орлогыг эзэмшиж, бусад хүмүүс тэг орлоготой байна гэдгийг) харуулна. Жини коэффициент нь аливаа хүн сөрөг орлого, өмчтэй байх ёсгүй гэж шаарддаг.

ЯГИ-ийн тооцоо

Ядуурлын гүнзгийрэлт (G_n) нь ядуурлын шугам(z) болон ядуу хүмүүсийн бодит хэрэглээ (y_i) хоорондох зөрүүгээр тодорхойлогдоно; бусад хүмүүсийн ядуурлын гүнзгийрэлт 0 гэж үзвэл, ядуурлын гүнзгийрэлт P_1 нь

$$P_1 = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \left(\frac{z - y_i}{z} \right) (z - y_i) = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^n \left(\frac{z - y_i}{z} \right)$$

ЯМИ-ийн тооцоо

Ядуурлын мэдрэмжийн индексийг (P_2) дараахь байдлаар тооцно:

$$P_2 = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^n \left(\frac{z - y_i}{z} \right)^2$$

Жини коэффициентийн тооцоо

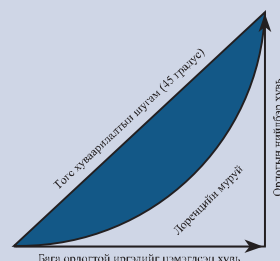
Жини коэффициентийг тооцох олон томъёо байдаг ба хамгийн энгийг үзвэл:

$$Gini = 2 \frac{Cov(y_i, f_i)}{\frac{1}{N} \sum_{i=1}^N y_i}$$

энд,

- y_i нь i -р өрхийн хэрэглээний зардал
- f_i нь тархалтын i дахь өрхийн ранк
- f -ийн утга 0 бол хамгийн ядуу, 1 бол хамгийн баян

Жини коэффициент нь Лоренцийн муруйн дээрх будагдсан талбайгаар тодорхойлогдоно. Хэрэв төгс хуваарилалтын шулуун болон Лоренцийн муруйг хооронд орших талбай нь А, Лоренцийн муруйн доор орших талбай нь В бол, Жини коэффициент нь $A/(A+B)$ байна. $A+B=0.5$ гэж үзвэл, Жини коэффициент $G=A/(0.5)=2A=1-2B$ байна. Лоренцийн муруй нь $Y=L(X)$ функцээр өгөгддөг:



Дээрх бүх индексүүдийг STATA программ ашиглан тооцног.