



НЭЭЛТЭЙ  
НИЙГЭМ  
ФОРУМ

# ЦАЛИН БОЛОН ХАЛАМЖИЙН БОДЛОГО ИРГЭДИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТЭД ҮЗҮҮЛЖ БУЙ НӨЛӨӨЛЛИЙН СУДАЛГАА

УЛААНБААТАР ХОТ  
2023 ОН



НЭЭЛТТЭЙ  
НИЙГЭМ  
ФОРУМ

# ЦАЛИН БОЛОН ХАЛАМЖИЙН БОДЛОГО ИРГЭДИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТЭД ҮЗҮҮЛЖ БУЙ НӨЛӨӨЛЛИЙН СУДАЛГАА

Улаанбаатар хот  
2023 он

ННА 67.408  
ДАА 345  
Х-514

**Судалгаа хийсэн:**

“Санхүүгийн хүртээмж хөгжил санаачилга” ТББ-ын судалгааны баг

Энэхүү судалгааны үр дүн, санал зөвлөмж нь уг судалгааг гүйцэтгэсэн багийн үзэл бодол, байр суурь бөгөөд Нээлттэй Нийгэм Форумын албан ёсны байр суурийг төлөөлөхгүй.

© Нээлттэй Нийгэм Форум, 2023 он

“Би Си Ай” ХХК-д эхийг бэлтгэж, хэвлэв.

ISBN: 978-9919-9990-9-4

## АГУУЛГА

I БҮЛЭГ. УДИРТГАЛ .....	11
-------------------------	----

II БҮЛЭГ. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ .....	18
---	----

2.1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх нөлөө.....	18
--	----

2.2. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт ба нийлүүлэлт.....	20
---	----

2.2.1. Хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлт .....	20
---	----

2.2.2. Хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц.....	20
---	----

2.2.3. Хөдөлмөрийн зах зээлийн оролцоо.....	22
---	----

2.2.4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин.....	24
--	----

2.2.5. Ажилгүйдлийн түвшин.....	25
---------------------------------	----

2.2.6. Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт .....	27
---	----

2.2.7. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт.....	29
---	----

2.2.8. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал.....	30
--	----

2.3. Хөдөлмөрийн бүтээмж.....	31
-------------------------------	----

2.4. Хууль, эрх зүйн орчин.....	33
---------------------------------	----

2.5. Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого.....	35
--	----

2.6. Нийгмийн халамжийн бодлого.....	36
--------------------------------------	----

2.7. Цалингийн бодлого .....	41
------------------------------	----

2.7.1. Цалин, хөдөлмөрийн хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлого .....	41
---	----

2.7.2. Монгол Улсын дундаж цалин.....	43
---------------------------------------	----

2.7.3. Бодит цалин.....	47
-------------------------	----

2.7.4. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ.....	48
---	----

III БҮЛЭГ. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТЭД НӨЛӨӨЛЖ БУЙ ХҮЧИН ЗҮЙЛСИЙН ШИНЖИЛГЭЭ .....	50
---	----

3.1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх онол, үзэл баримтлал.....	50
--	----



3.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх эмпирик судалгааны тойм .....	52
3.3. Регрессийн шинжилгээний үр дүн .....	55
<b>IV БҮЛЭГ. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛД ТУЛГАРЧ БУЙ АСУУДАЛ.....</b>	<b>63</b>
Асуудал 1. Ажиллах хүчний оролцооны түвшин буурсаар байна.....	65
Асуудал 2. Ажилгүйдлийн түвшин дэлхийн дунджаас өндөр байна.....	65
Асуудал 3. Хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал .....	66
Асуудал 4. Хөдөлмөрийн бүтээмж багатай салбарт ажиллагчдын тоо их байна .....	67
<b>IV БҮЛЭГ. БОДЛОГЫН ХУВИЛБАРЫН ШИНЖИЛГЭЭ.....</b>	<b>69</b>
<b>ДҮГНЭЛТ.....</b>	<b>73</b>
<b>САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ .....</b>	<b>77</b>
<b>ХАВСРАЛТ .....</b>	<b>79</b>
<b>НОМ ЗҮЙН ТОЙМ .....</b>	<b>86</b>

## ТОВЬЁГ

Зураг 1.	Эдийн засгийн өсөлтийн эх үүсвэр.....	19
Зураг 2.	Хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц, 2022 оны байдлаар.....	21
Зураг 3.	Аж ахуйн нэгж, байгууллагын тоо (төрлөөр).....	29
График 1.	Эдийн засгийн өсөлт ба ажилгүйдлийн түвшний өөрчлөлтийн хамаарал.....	19
График 2.	Монгол Улсын хүн амын суварга (мянган хүнээр), 2022 оны байдлаар.....	21
График 3.	Монгол Улсын ажиллах хүчний нийт оролцооны түвшин, 1992-2022 он .....	22
График 4.	Монгол Улсын ажиллах хүчний оролцооны түвшин, 1992-2022 он, хүйсээр .....	23
График 5.	Ажиллах хүчний оролцооны харьцуулалт .....	23
График 6.	Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам (шалтгаанаар).....	24
График 7.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, 1992-2022 он .....	25
График 8.	Монгол Улсын ажилгүйдлийн түвшин, 1992-2022 он.....	25
График 9.	Ажилгүйдлийн түвшний харьцуулалт .....	26
График 10.	Ажилгүй иргэдийн ажил эрхлэхгүй байгаа шалтгаан.....	27
График 11.	Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт (байршлаар, мянган хүнээр).....	28
График 12.	Хөдөлмөрийн бүтээмж (ДНБ/салбарын ажилчдын тоо, сая.төгрөгөөр), эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар (2017-2022 он) .....	32
Хүснэгт 1.	Нийгмийн халамжийн хөтөлбөрт хамрагдаж буй иргэдийн тоо (мянган хүнээр), зарцуулсан зардлын төрлөөр (тэрбум төгрөгөөр) .....	39
Хүснэгт 2.	Монгол Улсын ажиллагчдын дундаж цалин.....	44
График 13.	Ажиллагчдын дундаж цалин, байршлаар, сая.төгрөгөөр.....	44
График 14.	ААН, байгууллагын дундаж цалин.....	45
График 15.	ААН, байгууллагын дундаж цалин, өмчийн хэлбэрээр.....	45
График 16.	Монгол Улсын цалингийн тархалт, эзлэх хувиар, 2022 он.....	46

Хүснэгт 3. Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбаруудын дундаж цалин, төгрөгөөр.....	46
График 17. Бодит цалин (2015 оны суурь үнээр).....	48
График 18. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний өөрчлөлт, 2007-2023 он.....	49
Хүснэгт 4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх эмпирик судалгааны тойм.....	53
Хүснэгт 5. Ложит загварын хамаарлын үр дүн.....	55
Хүснэгт 6. Пробит загварын хамаарлын үр дүн.....	56
Хүснэгт 7. Ложит загварын ахиуц үр нөлөөний үр дүн.....	58
Хүснэгт 8. Пробит загварын ахиуц үр нөлөөний үр дүн.....	59
Хүснэгт 9. Хөдөлмөрийн зах зээлд тулгарч буй асуудал, тэдгээрийн шалтгаан, үр дагавар.....	63
Хүснэгт 10. Хөдөлмөрийн зах зээлд тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэх боломжит хувилбарууд.....	70
Хүснэгт 11. Хувьсагчдын тодорхойлолт.....	79
Хүснэгт 12. Хувьсагчдын хураангуй статистик.....	80
Хүснэгт 13. Ажил эрхлэлтийн талаарх тоон үзүүлэлтүүд, хувиар.....	80
Хүснэгт 14. Ажил эрхлэлтийн талаарх тоон үзүүлэлтүүд.....	82
Хүснэгт 15. Хөдөлмөрийн бүтээмж, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбаруудаар, 2022 он.....	83
Хүснэгт 16. Нийгмийн халамж, хамгааллын хөтөлбөрт хамрагдсан байдал, нийт хүн амд эзлэх хувь.....	84

## ТОВЧИЛСОН ҮГСИЙН ЖАГСААЛТ

<b>ААН</b>	Аж ахуйн нэгж
<b>АНУ</b>	Америкийн нэгдсэн улс
<b>ДНБ</b>	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн
<b>ЖДҮ</b>	Жижиг, дунд үйлдвэрлэл
<b>ЗГ</b>	Засгийн газар
<b>МСҮТ</b>	Мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төв
<b>НБМТ</b>	Нөхцөлт бус мөнгөн тэтгэмж
<b>НМТ</b>	Нөхцөлт мөнгөн тэтгэмж
<b>НҮБ</b>	Нэгдсэн үндэстний байгууллага
<b>НҮБХХ</b>	Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөр
<b>ОУХБ</b>	Олон улсын худалдааны байгууллага
<b>ӨНЭЗС</b>	Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаа
<b>УИХ</b>	Улсын их хурал
<b>ҮСХ</b>	Үндэсний статистикийн хороо
<b>ХАА</b>	Хөдөө аж ахуй
<b>ХМТ</b>	Хүүхдийн мөнгөн тэтгэмж
<b>ХНХСҮСИ</b>	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институт
<b>ХНХЯ</b>	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
<b>ХҮИ</b>	Хэрэглээний үнийн индекс
<b>ХХДХ</b>	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ

## ӨМНӨХ ҮГ

Хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх нь эдийн засгийн өсөлтийг хангах, ядуурлыг бууруулах, гэмт хэргээс урьдчилан зэрэг нийгэм, эдийн засгийн олон талын чухал ач холбогдолтой. Иймд цалин болон халамжийн бодлого иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлж буй нөлөөллийн судалгааг Нээлттэй Нийгэм Форумын захиалгаар “Санхүүгийн хүртээмж хөгжил санаачилга” ТББ-ын А.Мөнхцог ахлагчтай судалгааны баг хийж гүйцэтгэн, үр дүнг сонирхогч талуудад хүргэж байна.

Энэхүү судалгааны хүрээнд Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн нөхцөл байдал, нийгмийн халамжийн болон цалингийн бодлогыг судлан, хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн шинжилгээг хийснээс гадна хөдөлмөрийн зах зээлд тулгарч буй асуудлуудыг тодорхойлж, тэдгээрийг шийдвэрлэхэд чиглэсэн санал, зөвлөмж боловсрууллаа. Цалин болон халамжийн бодлогыг хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглүүлэн оновчтой хэрэгжүүлэх талаар олон нийтийн дунд хэлэлцүүлэг өрнүүлэхэд энэхүү судалгаа чухал хувь нэмэр оруулна хэмээн найдаж байна.

Судалгааг хийж гүйцэтгэсэн “Санхүүгийн хүртээмж хөгжил санаачилга” ТББ-ын судалгааны баг, судалгааны тайланг сайжруулахад үнэтэй санал шүүмж өгч ажилласан хөндлөнгийн шинжээч Д.Амаржаргал, Нээлттэй Нийгэм Форумын Засаглалын хөтөлбөрийн менежер Д.Оюунбадам нарт талархал илэрхийлье.

Нээлттэй Нийгэм Форумын Гүйцэтгэх захирал П.Эрдэнэжаргал

## ХУРААНГУЙ

Иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд цалингийн болон халамжийн бодлого нөлөөтэй эсэхийг тодорхойлоход энэхүү судалгааны гол зорилго оршино. Хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх нь нийгэм, эдийн засагт чухал ач холбогдолтой юм. Тиймээс хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхийн тулд түүнд нөлөөлж буй хувь хүний хүчин зүйлс болон төрөөс хэрэгжүүлж буй бодлогуудыг авч үзэх нь нэн тэргүүний асуудал билээ. Судалгааны 2-р бүлэгт хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн нөхцөл байдал, нийгмийн халамжийн болон цалингийн бодлогуудыг авч үзлээ. Судалгааны 3-р бүлэгт 2017, 2019, 2021 онуудын өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгааны түүврийн тоо мэдээг ашиглан регрессийн шинжилгээг хийсэн. Энэ шинжилгээний голлох үр дүнгээс харахад, нийт хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн нас нэгээр нэмэгдэх, хүйсийн хувьд эрэгтэй байх, 5-аас доош насны хүүхэдтэй байх нь хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж байна. Мөн цалингийн хэмжээ өсөх нь хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж байгаа бол халамж авах болон хүүхдийн мөнгөн тэтгэмжийн хэмжээг нэмэгдүүлсэн нь хөдөлмөр эрхлэлтийг бууруулж байна. Халамжийн хэмжээг нэмэгдүүлэх нь бага орлоготой иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг багасгаснаар, ядуурлын түвшнийг бууруулж, дундаж давхаргыг нэмэгдүүлэхэд саад учруулж байх магадлалтай байна.

Судалгааны 4-р бүлэгт Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлд тулгарч буй 5 асуудлыг тодорхойлж, түүний шалтгаан, гарч болох сөрөг үр дагавруудыг авч үзлээ. Эдгээр асуудал нь (1) Ажиллах хүчний оролцооны түвшин буурсаар байгаа, (2) Ажилгүйдлийн түвшин дэлхийн дунджаас өндөр, (3) Хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал өндөр, (4) Хөдөлмөрийн бүтээмж багатай салбарт ажиллагчдын тоо их, (5) Нийгмийн халамжийн зардал өндөр хэдий ч зорилтот бүлэгт хүрэхээс илүүтэй нийтлэг хэлбэртэй байгаа зэрэг багтаж байна.

Харин 5-р бүлэгт дээрх асуудлуудыг шийдвэрлэхэд туслах зорилгоор бодлогын зөвлөмжийг санал болголоо. Нэгдүгээрт, Боловсролын чанарыг сайжруулах нь хөдөлмөрийн нийцгүй байдлыг бууруулах, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд нөлөөлнө. Хоёрдугаарт, Уул уурхайн бус салбарыг хөгжүүлэх нь эдийн засгийн чадавхыг сайжруулан, цалин хөлс нэмэгдэх, үүнээс улбаалан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд нөлөөлнө. Гуравдугаарт, Халамжийн хөтөлбөр бүрийн нөлөөллийн үнэлгээг хийж, шинэчлэх нь төсвийн зарлагыг бууруулах, цаашлаад хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нөлөөтэй. Дөрөвдүгээрт, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих оновчтой бодлого хэрэгжүүлэх нь хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтэд нийцсэн хүний нөөцийг бэлдэхээс эхлээд хөдөлмөрийн зах зээлийн тэнцвэрт байдлыг сайжруулахад чиглэсэн байна.

## I БҮЛЭГ. УДИРТГАЛ

### СУДАЛГААНЫ ҮНДЭСЛЭЛ

Хөдөлмөр эрхлэлт нь улс орны эдийн засгийн өсөлт, хөгжлийн гол хөдөлгөгч хүч болдог. Ажиллах хүчний оролцоо нэмэгдэх тусам иргэдийн орлого нэмэгдэж, амьжиргааны түвшин дээшилж, ядуурал буурах ба үр дүн нь эргээд иргэдийн боловсрол, ур чадвараа дээшлүүлэх хүсэл эрмэлзэлд эергээр нөлөөлснөөр хүмүүн капиталын хөгжилд ач холбогдолтой байдаг. Мөн хөдөлмөр эрхлэх нь иргэдийн сэтгэл зүйд нөлөөлж, гэмт хэрэг үйлдэх магадлалыг бууруулж, мансууруулах бодисын зохисгүй хэрэглээг багасгах гэх мэт нөлөөг үзүүлснээр нийгмийн сайн сайхан, тогтвортой байдлыг хангахад ихээхэн хувь нэмэр оруулдаг. Иймд хөдөлмөр эрхлэлтийг хэрхэн нэмэгдүүлэх талаар нийтийн бодлогын хэлэлцүүлэг өрнүүлэхийн тулд түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн нөлөөллийг судлах, тулгарч буй асуудлыг танин мэдэж, шийдлийг тодорхойлох нь чухал байна.

### СЭДВИЙН СУДЛАГДСАН БАЙДЛЫН ТОЙМ

“Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилгуудтай уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төслийн хүрээнд Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн нөхцөл байдал, цаашдын чиг хандлага, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Европын холбоо, Нэгдсэн үндэстний байгууллага, Нэгдсэн үндэстний



байгууллагын Хүнс, хөдөө аж ахуйн байгууллага, Монголбанк, Үндэсний статистикийн хороо болон Дэлхийн банк зэрэг төрийн захиргааны болон олон улсын томоохон байгууллагууд холбогдох судалгаанууд хийсэн байна.

Монгол Улс хөдөлмөрийн нөөцийнхөө 53.8 хувийг ашигладаг. Энэ үзүүлэлтийн дэлхийн дундаж 56.1 хувь бөгөөд дундаас дээгүүр орлоготой орнуудын дундаж 54.6 хувь, өндөр орлоготой орнуудынх 59.1 хувь байна. Тиймээс улс орны хөгжлийн түвшинг дээшлүүлэхийн тулд хөдөлмөрийн нөөцөө нэмэгдүүлэх шаардлагатай байгааг “Боловсрол ба хөдөлмөр эрхлэлт” судалгаанд онцолсон байдаг (ҮСХ, 2020). Онолын хувьд ажилгүйдлийн түвшин 1 хувиар буурахад эдийн засаг 2 хувиар өсдөг ерөнхий жишиг байдаг (НҮБХХ, 2022). Гэвч Монгол Улсын хувьд сүүлийн 10 гаруй жилд ажилгүйдлийн түвшин ойролцоогоор 8-10 хувьтай байсан бол эдийн засгийн өсөлт -4.4 хувиас 17.3 хувь хүртэл хэлбэлзсэн бөгөөд уг хоёр үзүүлэлтийн хооронд уялдаа, хамаарал харагдахгүй байна. Энэ нь Монгол Улс дахь бүтцийн ажилгүйдлийн түвшин өндөр болон эдийн засгийн өсөлтөд уул уурхай, боловсруулах салбарын бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэл, бүтээгдэхүүний үнийн өөрчлөлт голлох нөлөөг үзүүлдэгтэй холбоотой юм (НҮБХХ, 2022). Уул уурхайн салбар нь Монгол Улсын өнөөгийн гол хөгжлийн тулгуур болж байгаа ч хүний болон институцийн хөгжил нь улс орны ирээдүйн үндэс байх ёстой ба уг сорилтыг шийдвэрлэхэд мэдлэг чадвартай, мэргэшсэн ажилтан, эмэгтэй ажиллах хүчний нөөц бололцоог сайтар ашиглах нь гол шийдлүүдийн нэг юм (Дэлхийн банк, 2020).

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажлын байрны эрэлт өсөх хандлагатай байгаа ба жилд дунджаар 11.2 мянган ажлын байр нэмэгдэж байна (НҮБХХ, 2021). Түүнчлэн ажиллах хүчний нийлүүлэлт 2030 он гэхэд 21.7 хувиар өссөнөөр ажиллах хүчний оролцооны түвшин одоогийнхоос нэмэгдэх боломжтой байна. Гэвч эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдлын улмаас одоогийн байдлаар хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах хүчний илүүдэл үүсэж

байгаа бөгөөд 2025 онд 132.5 мянга, 2030 онд 362.8 мянган ажиллах хүчний илүүдэл үүснэ хэмээн таамаглаж байна. Иймд сул ажлын байранд илүүдэлтэй байгаа ажиллах хүчийг авахад чиглэсэн арга хэмжээг оновчтой авч хэрэгжүүлэх хэрэгтэй. Үүнтэй холбоотой хэрэгжүүлж байсан хөтөлбөрүүд нь хэрэгжилт, үр дүнгийн тайлангүй байгаа тул дараа дараагийн бодлого, хөтөлбөрүүдийг боловсруулж, хэрэгжүүлэхэд залгамж холбоогүй, үр дүнгүй болох эрсдэлүүд тулгарсаар байна (НҮБХХ, 2021). Хөдөлмөрийн салбарын төсвийн зарлага нь төсвийн төлөвлөлт, гүйцэтгэл, хяналт, тайлагналын шатанд хөтөлбөрийн шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшин, үр дүнтэйгээ уялдахгүй байна (НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр, 2021).

Нийгмийн халамж болон цалингийн бодлогын талаарх судалгаануудын дийлэнхийг олон улсын байгууллага, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас хийсэн байна. Харин хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлж буй хүчин зүйлс, тухайлбал цалингийн бодлого, нийгмийн халамж, боловсрол, нас хүйс гэх мэт хүчин зүйлсийн үзүүлэх нөлөөллийг шинжилсэн ажлууд Монгол Улсад харьцангуй цөөн байна.

Үндэсний статистикийн хорооноос хүн ам, орон сууцны 2020 оны тооллогын үр дүнг ашиглан хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлж, нөлөөллийг нь дүгнэсэн байна. Боловсрол нь хөдөлмөр эрхлэлтэд чухал нөлөөтэй гэдгийг тухайн судалгаа нотолсон бөгөөд эцэг, эхийн боловсрол нэмэгдэх хэрээр хүүхдээ илүү боловсролтой болгохыг эрмэлзэх хандлага харагдаж байна. Эрэгтэй хүний хөдөлмөр эрхлэх магадлал нь эмэгтэй хүнээс 6 хувиар их байжээ. Мөн халамж авдаг хүнийг халамж авдаггүй хүнтэй харьцуулахад хөдөлмөр эрхлэх хандлага 4.7 хувиар бага байсан. Тиймээс ч халамжийг зорилтот бүлэгт нь өгч, ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, мэргэжил олгох сургалтыг идэвхжүүлэх шаардлагатай (ҮСХ, 2020).

ОУХБ-ын гишүүн орнуудын 90 гаруй хувь нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоон мөрдүүлж байгаа бөгөөд энэ нь

цалин хөлсний бодлогын нийтлэг хэрэглэдэг хэрэгсэл болж байгаа юм. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоохдоо хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн зохистой харьцаа, эдийн засгийн өсөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, нийгмийн даатгал болон халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээг харгалзахаар заасан байдаг байна (ХНХЯ, 2011). Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний өөрчлөлтийн нөлөөг судалсан судалгааны ажлыг Монголбанкнаас 2019 онд хийсэн. Тухайн судалгаанд хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээ нэмэгдэх нь албан болон хөдөө аж ахуйн салбарын ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, албан бус салбарын ажил эрхлэлтийг бууруулдаг гэж дүгнэсэн. Учир нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй ойролцоо цалин авдаг хүмүүсийн эзлэх хувийн жин харьцангуй бага тул ажил олгогчид зардлын дарамт учрахгүй. Монгол Улсад эрэлт багатай мэргэжил эзэмшсэн эсвэл бага цалинтай ажил хийх сонирхолгүй залуус олон байгаа бөгөөд цалингийн доод хэмжээ нэмэгдсэнээр залуусын ажил эрхлэх сонирхол нэмэгдсэн гэж үзэж болохоор байна (Ц.Бямбацогт, 2019).

Монгол Улсад сүүлийн жилүүдэд хурдацтай нэмэгдэж буй халамжийн хөтөлбөрүүдийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх нөлөөг тодорхойлохоор Монголбанкнаас 2020 онд холбогдох судалгааг хийсэн. Уг судалгаанд халамжийн хөдөлмөрийн зах зээлд нөлөөлөх сувгийг тодорхойлж, макро орчны тоон мэдээллийг ашиглан энгийн регрессийн аргаар хоорондын хамаарлыг тодорхойлсон. Монгол Улсад халамжийн хөтөлбөрүүд нь зорилтот бүлэг иргэд, өрхүүдийн шаардлагыг хангаж, оновчтой тодорхойлогдож байгаа нь эргэлзээтэй байдаг. Эдийн засгийн эерэг өөрчлөлтөөс шалтгаалсан орлогын эх үүсвэрээс хүүхдийн мөнгөн тусламж зэрэг халамжийн шинжтэй зарим хөтөлбөрийг хавтгайруулан хэрэгжүүлсэн нь төсвийн мөнгийг үр ашиггүй зарцуулах үндэс болж байгаа юм. Шинжилгээний үр дүнгээр нийгмийн халамж нь хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөгүй, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ өндөр нөлөөтэй байгааг харуулсан. Цаашид нийгмийн халамжийн хөтөлбөрүүдийн үндэслэлийг сайжруулах, нөлөөллийн шинжилгээг

гүйцэтгэхэд нарийвчилсан микро түвшний тоон мэдээллийг бүрдүүлэх, ашиглахыг зөвлөсөн (С.Мөнхчимэг, 2020).

## СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

Сэдвийн судлагдсан байдлаас харахад ихэнх тохиолдолд хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тогтоохдоо макро тоон мэдээллийг илүүтэй ашигласан байна. Харин энэхүү судалгаагаар хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлөх хүчин зүйлсийг микро тоон мэдээллийг ашиглан тогтоож, тэдгээрийн хооронд хамаарал бий эсэхийг шинжлэн судална. Судалгаанд 2017, 2019 болон 2021 онуудад хийгдсэн Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаа (ҮСХ, 2021 он)-ны хөдөлмөрийн насны хүн амын мэдээлэлд тулгуурлан “ложит” болон “пробит” загварыг үнэлэн, хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлж буй цалин, халамжийн бодлогын нөлөөг регрессийн шинжилгээний аргыг ашиглан тодорхойлно. Регрессийн шинжилгээнд ашиглагдах хувьсагчдын тодорхойлолтыг Хавсралт 1-д харуулав.

Мөн холбогдох баримтын шинжилгээний аргуудыг ашиглан боломжит тоон болон чанарын мэдээлэлд үндэслэн хөдөлмөрийн зах зээлийн тулгамдаж буй асуудлуудыг нээн илрүүлнэ. Ингэхдээ хүснэгт, графикийн аргаар судалгааны гол үзүүлэлтүүдийн динамик өөрчлөлтийг харуулсан бөгөөд тухайн үзүүлэлтийн ерөнхий төлөв байдлыг тайлбарлах зорилгоор хураангуй статистикийг тооцсон.

Хувь хүний түвшинд хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшнийг хөдөлмөр эрхэлдэг болон эрхэлдэггүй гэсэн утгаар илэрхийлэх бөгөөд энэ төрлийн хувьсагч нь хоёр утгын аль нэгийг авдаг (binary) тул ложит болон пробит загвараар үнэлэх нь тохиромжтой юм. Иймд тус хоёр загварын ялгаа болон арга зүйг дараах байдлаар харуулав.

### 1. Ложит загвар:

Ложит загвар нь ямар нэгэн үзэгдэл, үйл явц явагдахад түүнийг даган утгаа авах магадлалыг функцээр илэрхийлдэг. Үүнийг дараах томъёогоор тодорхойлно.

$$p = F(Z) = \frac{1}{1 + e^{-Z}}$$

Функцийн утгаас  $Z$  утга хязгааргүй өсөхөд  $e^{-Z}$  нь 0-рүү дөхөх бөгөөд энэ тохиолдолд магадлал нь дээд хязгаарын утга болох 1 рүү дөхнө.

$$Z = \beta_1 + \beta_2 x_i$$

Иймд тус загварт  $\beta_1$  болон  $\beta_2 x_i$  хувьсагчдыг оруулан “хамгийн их үнэний хувь” хэмээх үнэлгээний арга болох дараах хэлбэртэй тэгшитгэлийг ашиглана.

$$p_i = \frac{1}{1 + e^{-\beta_1 - \beta_2 x_i}}$$

## 2. Пробит загвар:

Шугаман магадлалын загварт, тооцогдсон магадлалын утга нь  $[0,1]$ -ийн хооронд утгаа авахгүй байх тохиолдолд пробит загварыг ашиглах тохиромжтой. Пробит загвар нь дараах функцээр илэрхийлэгдэнэ.

$$\Phi(z) = P[Z \leq z] = \int_{-\infty}^z \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-0.5u^2} du$$

Математик илэрхийлэл нь  $z$  гэсэн цэгийн зүүн талд байх стандарт нормал тархалтын магадлалын утгыг тодорхойлон харуулж байгаа явдал юм. Тус загварын хувьд нь 1 гэсэн утга авах магадлал болох  $y$ -г дараах байдлаар томъёолно.

$$p = P[Z \leq \beta_1 + \beta_2 x] = \Phi(\beta_1 + \beta_2 x)$$

## СУДАЛГААНЫ ЗОРИЛГО

Энэхүү судалгаагаар хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн нөхцөл байгааг цалингийн болон халамжийн бодлого хэрхэн нөлөөлж буйг, нэн тэргүүнд тулгамдаж буй гол асуудлуудыг тодорхойлон, шийдэл санал болгох зорилготой. Зорилгодоо хүрэхийн тулд дараах асуудлуудад хариулт өгсөн байна. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн зах зээл сүүлийн жилүүдэд сайжирсан уу,

муудсан уу?

- Хөдөлмөрийн зах зээлд цалин болон халамж хэрхэн нөлөөлж байна вэ?
- Өнөөгийн хөдөлмөрийн зах зээлд тулгамдаж буй асуудлууд бий юу? Хэрвээ тийм бол хэрхэн шийдэж болох вэ?

Эдгээр асуултад хариулахын тулд регрессийн шинжилгээний болон баримтын шинжилгээний аргуудыг голлон ашиглана.

Аргачлалын хувьд ашигласан өгөгдөл нь дараах хязгаарлалттай:

Регрессийн шинжилгээний хувьд өгөгдлийг зөвхөн ӨНЭЗС тоон мэдээллийг ашигласан бөгөөд ӨНЭЗС-аас хөдөлмөрийн насны хүн амын цалин болон халамжийн мэдээллийг авсан. Хөдөлмөр эрхлэлтэд цалин, халамжаас гадна хувь хүний бусад олон хүчин зүйл нөлөөлж болох бөгөөд бусад нөлөөтэй хүчин зүйлсийг орхигдуулсан байж болно.

Баримтын шинжилгээний хувьд ҮСХ-ны олон нийтэд нээлттэй, боломжит тоон мэдээллийг ашиглан хөдөлмөрийн зах зээлийн асуудлуудыг тодорхойлсон. Ингэхдээ мэдээллийг судлаачид өөрсдийн хэрэгцээнд тохируулан нэмэлт зарим тооцооллыг хийсэн ба эдгээр нь бусад судалгааны үзүүлэлтээс зөрүүтэй байж болохыг үгүйсгэхгүй.

## II БҮЛЭГ.

# ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

### 2.1. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН НИЙГЭМ, ЭДИЙН ЗАСАГТ ҮЗҮҮЛЭХ НӨЛӨӨ

Ажил эрхлэлт нь эдийн засгийн эрүүл мэндийг илэрхийлж байдаг чухал үзүүлэлт юм. Энгийнээр тайлбарлавал, (1) Ажилгүйдэл нэмэгдэх нь өрхийн орлогыг бууруулж, улмаар тухайн өрхийн аливаа бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг авах хэрэглээ багасаж байдаг. Ингэснээр (2) Бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний борлуулалт буурч, түүнтэй холбоо бүхий ажиллах хүчний орлого, ажлын байранд сөргөөр нөлөөлснөөр хөдөлмөр эрхлэлтийг бууруулах хүртэл дам нөлөөг үзүүлдэг. (3) Хөдөлмөр эрхлэлт буурснаар үйлдвэрлэл, үйлчилгээ мөн буурах бөгөөд энэ нь цаашлаад капиталд оруулах хөрөнгө оруулалтыг багасгаж, нийгэм дэх иргэдийн өнөөгийн ба ирээдүйн амьдралын чанарыг муутгаж байдаг. (4) Эдгээр нөлөөнөөс үүдэн урт хугацааны ажилгүйдэл болон хүмүүн капиталын хомсдолд орвол холбогдох зарим ажлын байрыг устгах эрсдэлтэй. Дээрх сөрөг үр дагавраар ажилгүйдэл нь хувь хүн болон нийгэм, эдийн засагт томоохон саад бэрхшээлийг бий болгож байдаг. Нөгөө талаас, хөдөлмөр эрхлэлт нь хувь хүн болон үндэстэнд баялаг бий болгох ач холбогдол бүхий үзүүлэлт учир төрийн зохицуулалт, бодлого зайлшгүй хэрэгтэй байдаг.

Мөн эдийн засгийн өсөлтийн гол эх үүсвэр нь хөдөлмөрийн нийлүүлэлт болон бүтээмжийн өсөлт байдаг (Зураг 1). Иймд хөдөлмөрийн нийлүүлэлтийг сайжруулахаас гадна хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх нь эдийн засгийн өсөлтийг дэмжихэд чухал ач холбогдолтой.

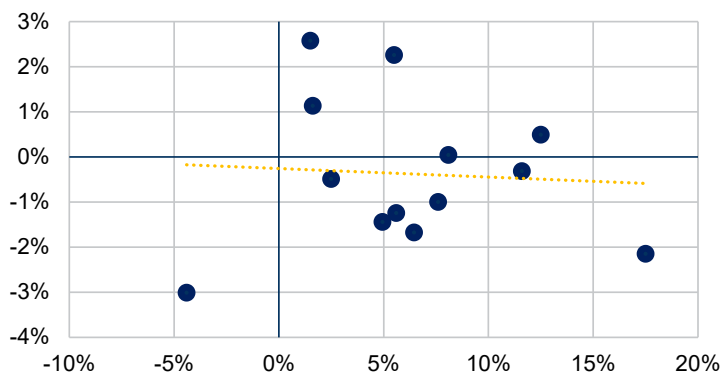
Зураг 1. Эдийн засгийн өсөлтийн эх үүсвэр



Эх сурвалж: (Parkin, 2011)

Гэвч График 1 болон тооцооллоос харахад, Монгол Улсын хувьд эдийн засгийн өсөлт болон ажилгүйдлийн түвшний өөрчлөлт нь хоорондоо хамааралгүй<sup>1</sup> байна. Энэ нь бүтцийн ажилгүйдэл өндөр байгаатай шууд холбоотой хэдий ч нөгөө талаас эдийн засгийн өсөлтөд үзүүлэх нөлөөлөл өндөр уул уурхай, боловсруулах салбар нь хөдөлмөрийн зах зээл дээр ажиллах хүчний шингээлт бага байгаагаас шалтгаалж байна (НҮБХХ, 2022).

График 1. Эдийн засгийн өсөлт ба ажилгүйдлийн түвшний өөрчлөлтийн хамаарал



Эх сурвалж: Судлаачдын тооцооллоор

1 2010-2022 оны тоон мэдээллийг ашиглан тооцсон корреляцийн коэффициент -0.06-тай тэнцүү байна (Судлаачийн тооцоолол).



## 2.2. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТ БА НИЙЛҮҮЛЭЛТ

### 2.2.1. Хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлт

Хөдөлмөрийн үйлчилгээ гэдэг нь бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг бий болгохын тулд хүмүүн капиталын зах зээлд нийлүүлж буй оюун санаа болон бие махбодын хөдөлмөрийг илэрхийлнэ. Хөдөлмөрийн зах зээл нь хувь хүн болон аж ахуйн нэгж (ААН)-ийн хооронд хөдөлмөрийн үйлчилгээг солилцох үйл явцыг зохицуулж байдаг зах зээл бөгөөд хөдөлмөрийн үйлчилгээний үнэ нь цалингийн түвшнээр хэмжигдэж байдаг. Иймд хөдөлмөрийн зах зээл нь эрэлт болон нийлүүлэлтийн зарчим дээр суурилан ажиллаж байдаг.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлтийг хувь хүн бий болгож байдаг. Хувь хүмүүсийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцооны нөхцөл байдлыг илэрхийлэхийн тулд дараах 3 үзүүлэлтийг нийтлэг авч үздэг. Үүнд:

$$1. \text{Ажиллах хүчний оролцооны түвшин}^2 = \frac{\text{Ажиллах хүч}}{\text{Хөдөлмөрийн насны хүн ам}}$$

$$2. \text{Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин}^3 = \frac{\text{Ажиллагчид}}{\text{Хөдөлмөрийн насны хүн ам}}$$

$$3. \text{Ажилгүйдлийн түвшин}^4 = \frac{\text{Ажилгүй хүн}}{\text{Ажиллах хүч}}$$

### 2.2.2. Хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц

Монгол Улсын хүн ам 2022 оны байдлаар 3.5 саяд хүрээд байна. Төрөлтийн тоо 2005 оноос хойш 1.8 дахин нэмэгдэж 2014 он гэхэд 82,000-д хүрсэн. Төрөлт нэмэгдсэнтэй холбоотойгоор 0-14 насны хүүхдийн нийт хүн амд эзлэх хувь өндөр байгаа бөгөөд энэ

---

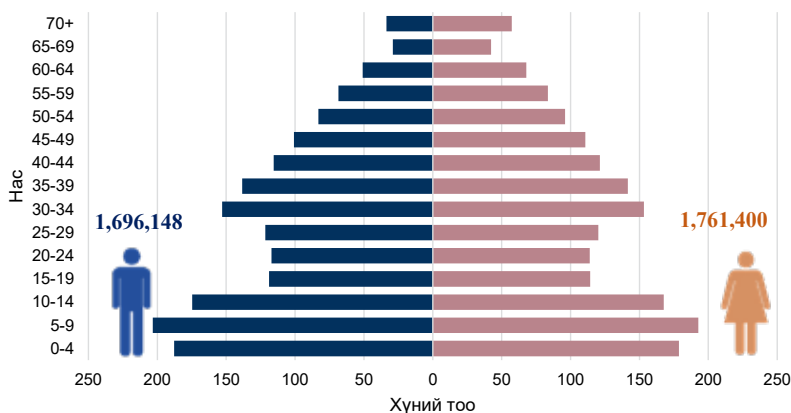
2 Хөдөлмөрийн насныхны хэдэн хувь нь хөдөлмөрийн зах зээлд оролцож байгааг илэрхийлнэ.

3 Хөдөлмөрийн насныхны хэдэн хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байгааг илэрхийлнэ.

4 Нийт ажиллах хүчний хэдэн хувь нь ажилгүй байгааг илэрхийлнэ.

нь хөдөлмөрийн насны хүн ам ирэх жилүүдэд өсөх хандлагатай байгааг харуулж байна.

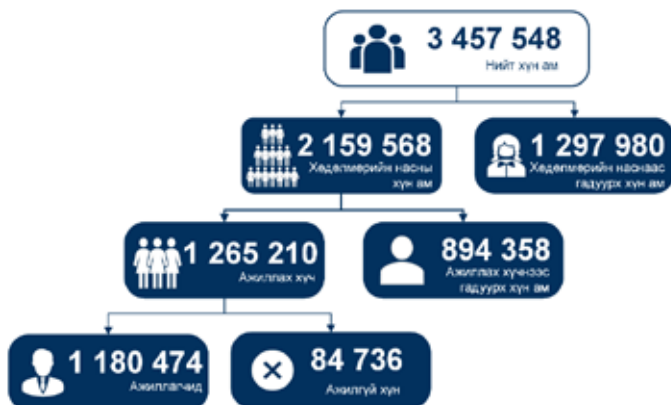
График 2. Монгол Улсын хүн амын суварга (мянган хүнээр), 2022 оны байдлаар



Эх сурвалж: ҮСХ

Нийт хүн амыг хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтцээр нь харвал 2.16 сая нь хөдөлмөрийн насны хүн ам бөгөөд түүнээс 1.27 сая нь ажиллах хүчинд хамаарч байна. Ажиллах хүчний 84 мянга нь ажил хөдөлмөр эрхлээгүй байна.

Зураг 2. Хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц, 2022 оны байдлаар

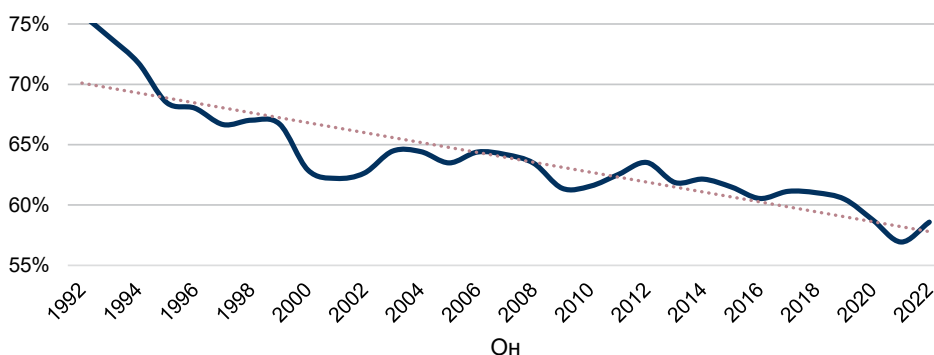


Эх сурвалж: ҮСХ

### 2.2.3. Хөдөлмөрийн зах зээлийн оролцоо

Хөдөлмөрийн насны хүн амын 58.6 хувь нь хөдөлмөрийн зах зээлд оролцож байгааг 2022 оны ажиллах хүчний оролцооны түвшин харуулж байна. Монгол Улсын ажиллах хүчний оролцоо 1992 оноос хойш буурсан үзүүлэлттэй байгаа бөгөөд жилд 0.4 орчим хувиар багасжээ. Энэ хугацаанд хөдөлмөрийн насны хүн ам нэмэгдсэн ч хөдөлмөрийн зах зээл дээрх оролцоо буурснаар ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам улам нэмэгдэж байна.

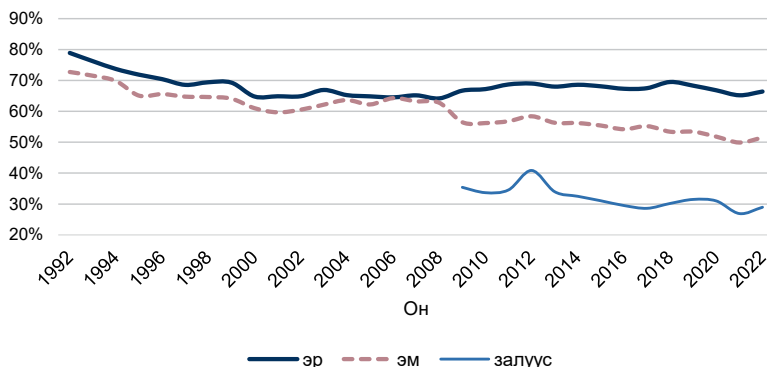
График 3. Монгол Улсын ажиллах хүчний нийт оролцооны түвшин, 1992-2022 он



Эх сурвалж: ҮСХ

Сүүлийн арван жилийн хугацаанд эмэгтэйчүүдийн оролцоо багассан нь ажиллах хүчний оролцооны түвшин буурахад голлох нөлөөг үзүүлсэн. Мөн залуучуудын оролцоо сүүлийн 10 жилийн хугацаанд 10 орчим хувиар буурсан байна.

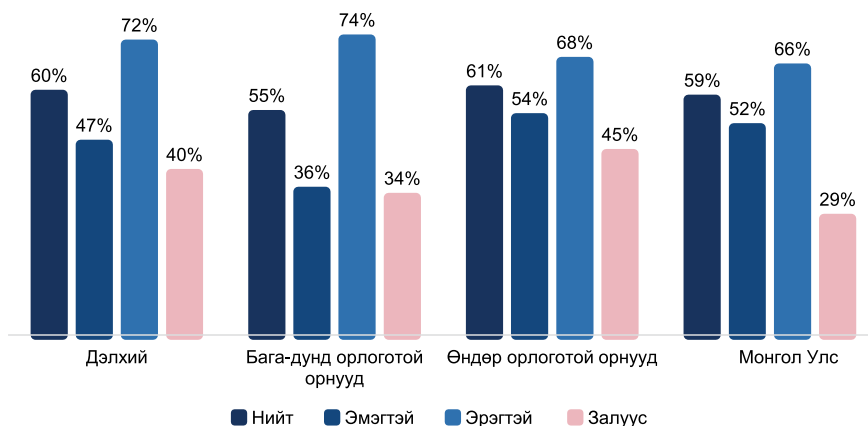
График 4. Монгол Улсын ажиллах хүчний оролцооны түвшин, 1992-2022 он, хүйсээр



Эх сурвалж: ҮСХ

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн оролцоог бусад орнуудтай харьцуулсныг График 6-д харууллаа. Нийт ажиллах хүчний оролцоо дэлхийн дундаж болон өндөр орлоготой орнуудтай харьцуулахад доогуур байгаа ч бага, дунд орлоготой орнуудаас өндөр байна. Эрэгтэйчүүд болон залуучуудын оролцооны түвшин бусад бүлгийн орнуудтай харьцуулахад доогуур байна. Харин эмэгтэйчүүдийн оролцоо дэлхийн дунджаас дээгүүр байна.

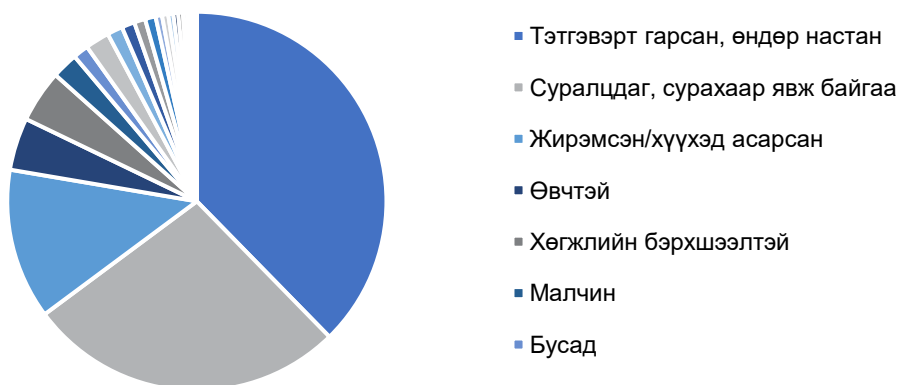
График 5. Ажиллах хүчний оролцооны харьцуулалт



Эх сурвалж: ОУХБ

Ажиллах хүчинд багтаагүй хөдөлмөрийн насны хүн ам нь ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амд багтдаг. Тиймээс ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын идэвхгүй байгаа шалтгаануудыг харгалзан үзэх нь оролцооны түвшний бууралтыг тайлбарлахтай ач холбогдлын хувьд адилхан юм.

График 6. Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам (шалтгаанаар)



Эх сурвалж: ҮСХ

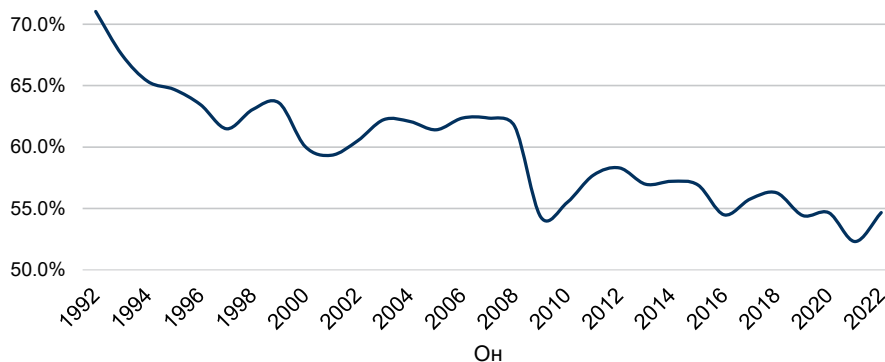
Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын 78 хувь нь тэтгэвэрт гарсан, суралцдаг болон жирэмсэн эсвэл хүүхэд асарч байгаа шалтгаануудаар тайлбарлагдаж байна. Үүнээс залуучуудын 90 хувь нь суралцсан эсвэл суралцахаар бэлдсэн. Гэвч 5 залуу тутмын нэг нь ямар нэгэн хөдөлмөр эрхлээгүй бас боловсрол, мэргэжлийн сургалтад хамрагдаагүйг Үндэсний статистикийн хорооны мэдээлэл харуулж байна. Иймд залуучуудын ажиллах хүчнээс гадуур байгаа шалтгаанд мэдээллийн зөрүүтэй байдал илэрч байна.

#### 2.2.4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин

Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин нь хөдөлмөрийн насны иргэдийн хэдэн хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байгааг илтгэдэг. Энэхүү үзүүлэлт нь 1992 оноос 2022 оныг хүртэл 16.3 хувиар буурч, 54.7 хувь болсон байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин нь оролцооны түвшин

болон ажилгүйдлийн түвшнээр бүрэн тайлбарлагддаг. Иймд ажилгүйдлийн түвшний өсөлт ба оролцооны түвшний бууралтын шалтгааныг анхаарч үзэх нь хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшний бууралтыг ойлгоход тусална.

График 7. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, 1992-2022 он

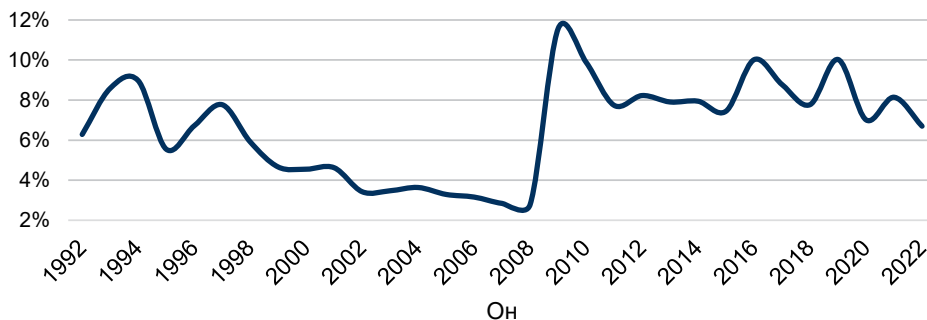


Эх сурвалж: ҮСХ

### 2.2.5. Ажилгүйдлийн түвшин

Монгол Улсын ажилгүйдлийн түвшин 2022 оны байдлаар 6.7 хувь байна. Энэ нь 2008 оноос хойших хамгийн доод түвшин хүрсэн эерэг үзүүлэлт хэдий ч дэлхийн бусад орнуудтай харьцуулахад өндөр хэвээр байна.

График 8. Монгол Улсын ажилгүйдлийн түвшин, 1992-2022 он

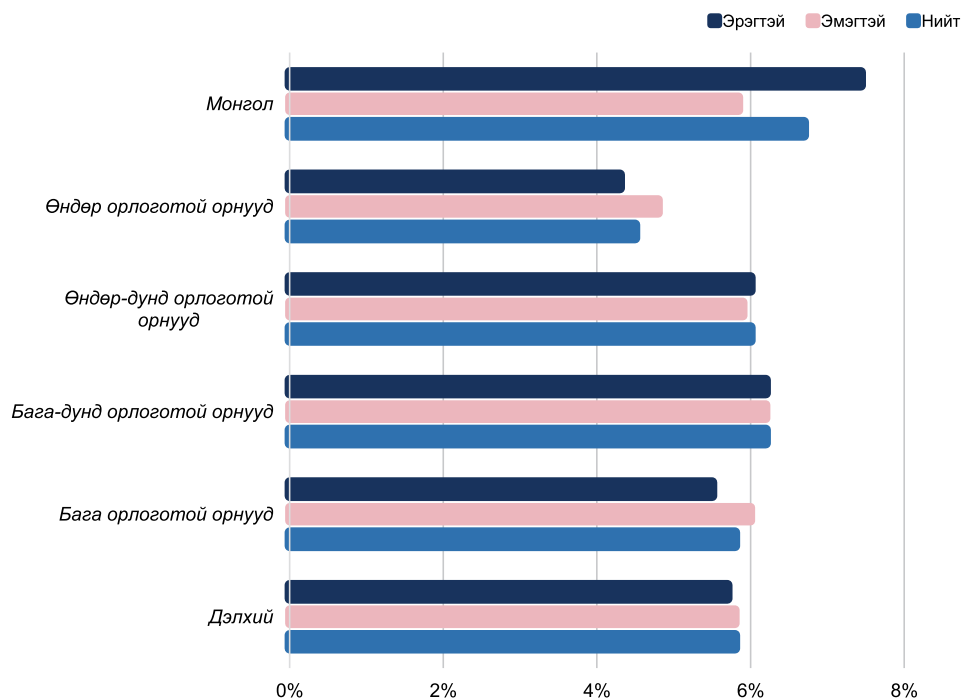


Эх сурвалж: ҮСХ

Монгол Улсын ажилгүйдлийн түвшин нь дэлхийн дундаж, бага орлоготой орнууд, бага-дунд орлоготой орнууд болон өндөр-дунд орлоготой орнуудтай харьцуулахад 1 орчим хувиар өндөр байна. Харин өндөр орлоготой орнуудтай харьцуулахад 2 орчим хувиар өндөр байгаа юм. Дэлхийн ажилгүйдлийн дундаж түвшин 5.8 хувьд хэлбэлзэж байдаг учраас ойролцоогоор 1-2 хувийн зөрүүг анхаарч авч үзэх хэрэгтэй.

Хүйсээр нь харвал эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин бусад орнуудтай ойролцоо бол эрэгтэйчүүдийнх өндөр байна. Залуучуудын хувьд ажилгүйдлийн түвшин 12.9 хувь байгаа нь дэлхийн дунджаас 1.1 хувиар бага боловч өндөр орлоготой орнуудтай харьцуулахад 2.6 хувиар өндөр үзүүлэлт юм.

График 9. Ажилгүйдлийн түвшний харьцуулалт

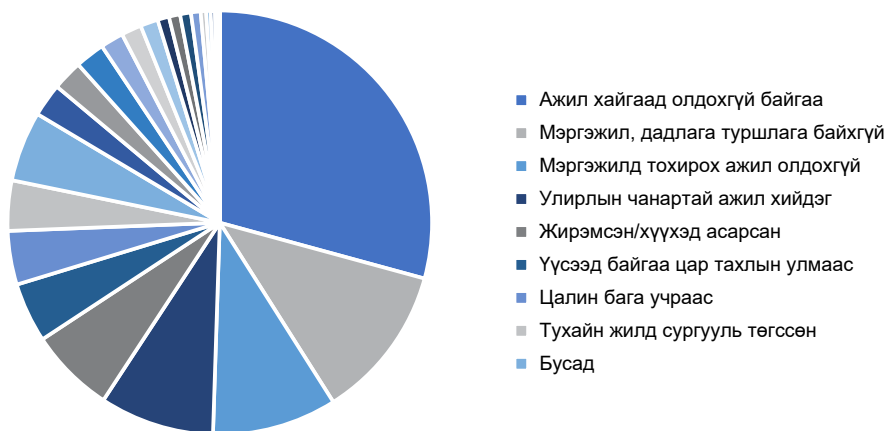


Эх сурвалж: ОУХБ

Ажилгүйдлийн голлох шалтгааныг График 11-т харуулав. Ажилгүй байгаа иргэдийн 50 хувь нь шалтгаанаа тайлбарлахдаа ажил хайгаад олдохгүй байгаа, дадлага туршлага байхгүй, мэргэжилд нь тохирох ажил олдохгүй байгаа гэсэн байна. Залуучуудын хувьд авч үзвэл, нийт залуучуудын 45 хувь нь мэргэжилд тохирох ажил олдоогүй, дадлага туршлага байхгүй эсвэл сургуулиа тухайн жил төгссөн байжээ. Харин эмэгтэйчүүдийн 15 хувь нь жирэмсэн эсвэл хүүхдээ харж байгаагаас шалтгаалан ажилгүй байна.

Монгол Улсын газар зүй, цаг агаарын онцлогтой холбоотойгоор улирлын чанартай ажил хийдэг хүмүүс нийт ажилгүй хүний 9 хувийг эзэлж байна. Мөн цалингийн хангалтгүй байдлаас шалтгаалан нийт ажилгүй хүний 4 хувь нь хөдөлмөр эрхлэхгүй байна.

*График 10. Ажилгүй иргэдийн ажил эрхлэхгүй байгаа шалтгаан*



Эх сурвалж: ҮСХ

### 2.2.6. Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт

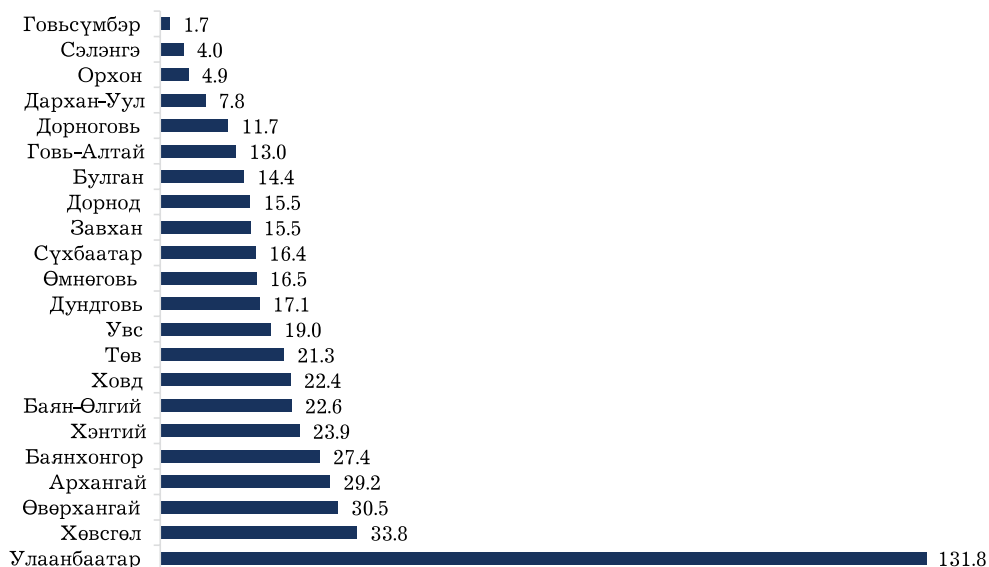
Монгол Улсын ажил эрхэлж буй нийт хүн амын 42.4 хувь нь албан бусаар хөдөлмөр эрхэлдэг бол тэдгээрийн 56 хувь нь хөдөө



аж ахуйн салбарт ажиллаж байна. Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт 2019-2022 оны хооронд 6.6 хувиар өссөн ба үүнд эмэгтэйчүүд 41.2 хувийг эзэлж байна.

Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн хувьд хөдөө аж ахуй (ХАА)-н салбарт хангайн бүсийн хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөө аж ахуйн бус салбарт Улаанбаатарын хөдөлмөр эрхлэлтийн эзлэх хувь өндөр байна.

*График 11. Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт  
(байршилаар, мянган хүнээр)*



Эх сурвалж: УСХ

Хөдөө аж ахуйн салбар нь Монгол Улсын уламжлалт салбар учир иргэдийн ихэнх хэсэг нь албан болон албан бусаар тус салбарт ажиллаж байна. Түүнчлэн нүүдлийн мал аж ахуй түлхүү хөгжсөн учир албан бус ажил эрхлэлтийн 56 хувь нь хөдөө аж ахуйн салбарт хамаарч байгаа юм. ОУХБ-аас албан бус хөдөлмөр эрхлэлт нь нийгмийн даатгалд хамрагддаггүй учир тэдгээр ажилчдыг хамгаалах чиглэлээр бодлого хэрэгжүүлэх тухай зөвлөмжийг өгсөн байдаг.

### 2.2.7. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт

Хөдөлмөрийн зах зээл дээрх эрэлтийг ААН-үүд үүсгэж, өөрсдийн ашиг орлогыг нэмэгдүүлэхээр шинээр хэрэгцээт ажилчдын орон тоог бий болгож, ажилчдын бүтээмжийг өсгөхөөр зорьж байдаг.

Монгол Улс дахь ААН, байгууллагын тоо 2016-2021 оны хооронд 52 хувиар өсөж 180 мянгад хүрсэн байна. Эдгээр ААН-ийн 37.5 хувь нь үйл ажиллагаагаа хэвийн явуулж байгаа ба энэ нь 2016 оноос 8.7 хувиар буурсан үзүүлэлт юм. Үүний нэг шалтгаан нь “Ковид-19” цар тахал бөгөөд нийт ААН-ийн 85.9 хувьд сөргөөр нөлөөлсөнтэй холбоотой байна. Цар тахлын үеийн хатуу хөл хорионы дэглэм нь ААН-үүдийг ажлын байраа хадгалж авч үлдэхэд томоохон бэрхшээл болжээ (ҮСХ, 2022).

Зураг 3. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын тоо (төрлөөр)



Эх сурвалж: ҮСХ

Дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлд 2023 онд 84,600 ажиллах хүчний эрэлт үүсэх төлөвтэй байна. Ажиллах хүчний нийт эрэлтэд бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа, барилгын салбар, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарууд хамгийн их нөлөөлжээ (ХНХСҮСИ, 2022). Ажлын байрны эрэлтийн чиг хандлага, бүтцийн шилжилтийг ажил мэргэжлээр авч үзэхэд мэргэжилтэн, энгийн ажил мэргэжил болон худалдаа, үйлчилгээний ажилтан зэрэг ажил мэргэжлээр хүмүүсийг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байхад хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын мэргэшсэн ажилтны ажил мэргэжлээр хүмүүсийг ажлын байраар хангах хандлага

буурч байна (НҮБХХ, 2021). Монгол Улсад 2021 оны байдлаар 40 мянган ажиллах хүчний хомсдол үүссэн байна (ХНХСҮСИ, 2022).

### 2.2.8. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал

Нийт 84,000 хүн ажилгүй байгаагаас тэдний 50 орчим хувь нь ажлын байр хүрэлцээгүй, мэргэжилд нь тохирох ажил олдохгүй байгааг онцолсон. Тэгвэл нөгөө талаас аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын ажиллах хүчний хомсдол 40,000-д хүрсэн байна. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээл дээр эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал үүсэж байгааг илэрхийлж байна. Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн тэнцвэрийг тодорхойлох зорилгоор НҮБХХ-өөс 2021 онд холбогдох судалгааг хийсэн. Уг судалгаа нь эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг сайн тодорхойлсон гэж үзэж байгаа тул онцлох дүгнэлтүүдээс нь доор дурдлаа. Үүнд:

- Манай улсын хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах хүчний илүүдэл байгаа бөгөөд ажиллах хүчний боловсрол, мэдлэг, ур чадвар, цалин болон бусад хүчин зүйлсээс хамаарсан нийлүүлэлтийн илүүдэл 67 хувийг, хөдөлмөрийн зах зээлийн багтаамж, хүчин чадал, цаашлаад манай улсын эдийн засгаас хамааралтай ажиллах хүчний илүүдэл 33 орчим хувийг бүрдүүлж байна.
- Үйлчилгээний ажилтан, үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал болон контор үйлчилгээний ажилтан зэрэг мэргэжилтэй ажилгүй иргэд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг нэмэгдүүлэхэд гол нөлөө үзүүлж байна.
- Бүрэн дунд; техникийн болон мэргэжлийн; дипломын дээд болон бакалавраас дээш түвшний боловсролтой ажилгүй иргэд нийцгүй байдлыг нэмэгдүүлэхэд гол нөлөө үзүүлж байна.

### 2.3. ХӨДӨЛМӨРИЙН БҮТЭЭМЖ

Хөдөлмөрийн бүтээмж нь улс орны хөгжил, дэвшилтэй шууд холбоотой үзүүлэлт бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлт болон цалин, хөлс зэрэгт нөлөөлөх замаар хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөрийн харилцаан дахь бодлого, зохицуулалтыг хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтийг үнэлэн дүгнэхэд чухал үүрэгтэй хувьсах хэмжигдэхүүн юм. Хүн амын амьжиргааны түвшнийг сайжруулж, тогтвортой өсөлтийг дэмжих зорилгоор хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх нь хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх чухал ач холбогдолтой (Хөдөлмөрийн судалгааны институт, 2014).

Хөдөлмөрийн бүтээмж нь аливаа үйлдвэрлэл болон үйлчилгээний үр ашигт байдлыг хамгийн бодитоор хэмжих чухал хүчин зүйл юм. Тус үзүүлэлтийг нийт гарц болон бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг тэдгээрийг үйлдвэрлэх, үйлчилгээ үзүүлэх үйл явцад оролцсон бүх төрлийн хөдөлмөр болох орцод хуваан тодорхойлно.

Монгол Улсын эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар дундаас уул уурхай, олборлолт нь хамгийн өндөр бүтээмж бүхий салбар юм. Харин боловсруулах үйлдвэрлэл, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт, мэдээлэл холбооны салбаруудад бүтээмжийн хэлбэлзэл өндөр, мөн сүүлийн жилүүдэд буурах хандлага ажиглагдаж байгаа бол бусад салбарын хувьд өсөх хандлагатай байна.

График 12. Хөдөлмөрийн бүтээмж (ДНБ/салбарын ажилчдын тоо, сая.төгрөгөөр), эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар (2017-2022 он)



Эх сурвалж: ҮСХ

Монгол Улсын хувьд ХАА, ойн аж ахуй, загас болон бусад ан агнуур, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээний салбаруудад хөдөлмөр эрхлэлт хамгийн их байдаг хэдий ч хөдөлмөрийн бүтээмжийн хувьд уул уурхай, олборлолтын салбартай харьцуулахад тус бүр 8.6 болон 5.3 дахин бага байна. Үүнээс харахад хөдөлмөрийн бүтээмжийг нь дээшлүүлснээр, тэдгээр салбарт ажиллагсдын цалин, хөдөлмөрийн хөлсийг нэмэгдүүлэх боломж бүрдэх ба энэ нь цаашлаад эдийн засагт эрэлтийг нэмэгдүүлэх чухал нөлөөтэй.

Мөн нөгөө талаас Монгол Улсын эдийн засаг нь уул уурхайн салбараас хэт хамааралтай бөгөөд уул уурхай, олборлолтын салбарын циклийг даган хэлбэлзэж байдаг нь эрсдэл өндөр, тогтворгүй байдлыг бий болгож байгаа тул бусад салбарын өсөлтийг дэмжих ажлыг чухалчлан авч үзэх шаардлагатай байна.

## 2.4. ХУУЛЬ, ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН

Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999, 2021), Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль (2021), Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль (2011), Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын тухай хууль (2023), Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль (2008), Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль (2011), тэдгээрийг дагалдах дүрэм, журмууд болон Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогыг нийтээр даган мөрдөж байна.

### Хөдөлмөрийн тухай хууль

Хөдөлмөрийн тухай хууль 1999 онд шинэчлэгдэн батлагдаж, хүчин төгөлдөр болсноос хойш нийт 24 удаа нэмэлт, өөрчлөлт орсон. Хөдөлмөрийн тухай хууль нь шилжилтийн үеийн хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулахад өөрийн үүргээ хангалттай биелүүлж ирсэн хэдий ч зах зээлийн эдийн засгийн өнөөгийн нөхцөлд тавигдаж байгаа хөдөлмөрийн харилцааны шаардлагыг бүрэн хангаж чадахгүй болсон.<sup>5</sup> Иймд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хамрах хүрээг өргөжүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөрийн харилцааны өнөөгийн байдал, олон улсын хэм хэмжээ, чиг хандлагад нийцүүлэн хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Засгийн газраас 2020 оны 4 дүгээр сарын 7-ны өдөр УИХ-д өргөн мэдүүлсэн. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг УИХ 2021 оны 7 дугаар сарын 2-ны өдөр баталсан бөгөөд 2022 оноос эхлэн хүчин төгөлдөр мөрдөж байна.

### Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль

Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийг 2001 онд батлагдсан Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч мэргэжилтэн авах тухай хуульд суурилан 2021 онд шинэчлэн

<sup>5</sup> Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, үйл ажиллагаа, санхүүжилтийн өнөөгийн байдалд хийсэн дүн шинжилгээ, УБ., 2022 он.

найруулж, дагаж мөрдөж байна. Хуульд шинэчилсэн найруулгаар орсон нэмэлт, өөрчлөлтөөс дурдвал, (1) ажил олгогч эхний ээлжид дотоодоос ажилтан авч ажиллуулах, (2) гадаад улс орноос ажиллах хүч авсан тохиолдолд монгол ажилчдыг сургах, ажиллуулах чиг үүргийг бий болгох, (3) албан бус зуучлалыг зогсоож, гадаадаас ажилтан авах хувь, хэмжээний тогтолцоог өөрчлөх тухай болон (4) олон улсын гэрээ, конвенцын зарчимд нийцүүлэн хуулийн зүйл, заалтыг сайжруулах, (5) шилжих хөдөлгөөний удирдлага, зохион байгуулалтыг үндэсний хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэлд тулгуурлан, нэгдмэл байдлаар зохицуулах зэрэг зарчмын өөрчлөлтүүдийг тусгаж өгсөн байна.

### Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль нь 2001 онд анх батлагдсан бөгөөд 2011 онд шинэчлэн найруулж баталсан. Уг хуулийн хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны эрх зүйн үндсийг бүрдүүлж, түүний төрөл, хэлбэр, хамрах хүрээ, санхүүжилт болон хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын тогтолцоотой холбогдсон харилцааг зохицуулахад чиглэсэн. Мөн Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлого, зарлага, тайлан тэнцлийг гаргах болон тэдгээртэй холбоотой асуудлыг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн тухай хуулиар зохицуулж байна.

### Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын тухай хууль

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулан 2023 онд баталсан. Уг хуулиар мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэх, сургалтын агуулга, арга зүйг сайжруулах, стандартыг тодорхойлох, суралцагчдын ур чадварыг нэмэгдүүлэх, төгсөгчдийг ажлын байранд зуучлах, мөн төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийн эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх харилцаа зэргийг зохицуулсан.

## 2.5. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГО

### Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого (2016-2026 он)

Монгол Улсын Засгийн газар (ЗГ)-ын 2016 оны 320 дугаар тогтоолоор “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого (2016-2026)”-ыг баталсан. Энэхүү урт хугацааны бодлогын зорилго нь хүн амын хөдөлмөр эрхлэх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлж, ажиллах хүчний мэргэжлийн ур чадварыг тасралтгүй хөгжүүлэх замаар хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг тэнцвэржүүлэн, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж ядуурлын түвшнийг бууруулахад чиглэсэн. 2016-2020 оны хооронд бодлогын эхний үе шат хэрэгжиж дууссан бөгөөд үр дүн хангалттай бус, зорилтот түвшиндээ хүрээгүй гэж дүгнэсэн.<sup>6</sup>

### “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого

Улсын их хурал (УИХ)-ын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор баталсан “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогод хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой бодлогыг 2050 он хүртэл 3 үе шаттай хэрэгжүүлэхээр тусгасан. Энэ бодлогод хөдөлмөрийн эдийн засгийн тэнцвэрийг хангаж, мэдлэгийн эдийн засгийг бүрдүүлж, иргэн бүрийг ажилтай, орлоготой болгох, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, бизнес эрхлэх арга, ур чадварыг хөгжүүлж, жижиг, дунд бизнес эрхлэлтийн өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлэх зорилтыг дэвшүүлсэн. Ингэхдээ I үе шатанд (2021-2030 он) хөдөлмөрийн зах зээлийн тэнцвэрт байдлыг хангах, хэрэгцээнд суурилсан хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоог бэхжүүлэх, II үе шатанд (2031-2040 он) бүтээмжид

<sup>6</sup> Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого 2016-2020 оны хэрэгжилтийн үнэлгээ, УБ., 2021.



суурилсан хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоог бэхжүүлэх, III үе шатанд (2041-2050 он) мэдлэгийн эдийн засгийг бүрдүүлж, хүн бүр ажилтай, орлоготой болох орчин, нөхцөлийг бүрдүүлэхээр үр дүнг тодорхойлжээ.

## 2.6. НИЙГМИЙН ХАЛАМЖИЙН БОДЛОГО

Монгол Улсын хувьд нийгмийн зүгээс зайлшгүй дэмжлэг тусалцаа шаардлагатай иргэдэд төрөөс халамж үзүүлэх зорилгоор Нийгмийн халамжийн анхны бие даасан хуулийг УИХ-аас 1995 онд баталж, хэрэгжүүлж ирсэн. Монгол Улсын хувьд нийгмийн халамжтай холбоотой Нийгмийн халамжийн тухай хууль (2012), Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай (2016), Эх, олон хүүхэдтэй өрх толгойлсон эх, эцэгт тэтгэмж олгох тухай (2017), Олон хүүхэд төрүүлж өсгөсөн эхийг урамшуулах тухай (2011), Алдар цолтон ахмад настанд төрөөс нэмэгдэл, хөнгөлөлт олгох тухай (2017), Ахмад настны тухай (2017) хуулиуд болон дагалдах дүрэм, журмууд хүчин төгөлдөр үйлчилж байна.

Нийгмийн халамжийн тухай хуульд зааснаар “Нийгмийн халамж гэж эрүүл мэндийн доройтолтой, гэр бүлийн халамж, асрамж дутагдалтай, бие даан, эсхүл бусдын тусламжгүйгээр хэвийн амьдрах боломжгүй, өвөрмөц хэрэгцээ бүхий иргэн, нийгмийн халамжийн дэмжлэг, тусалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн гишүүн-иргэнд наад захын хэрэгцээг нь хангах зорилгоор улсаас тэтгэвэр, тэтгэмж олгох, тусгайлсан үйлчилгээ үзүүлэх үйл ажиллагааг хэлнэ” гэж тодорхойлсон байдаг.

Одоогийн эрх зүйн орчны хүрээнд нийгмийн халамжийн хөтөлбөр нь үндсэн 4 төрөлтэй. Үүнд:

### 1. Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр

Нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжид заасны дагуу бүрэн болон хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй тэтгэврийн насны өндөр настан, 16 насанд хүрсэн одой иргэн, 50 ба түүнээс дээш хувиар хөдөлмөрийн чадвараа алдсан 16 нас

хүрсэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, тэжээгч нь нас барсан 18 хүртэлх насны хүүхэд, 18 хүртэлх насны дөрөв ба түүнээс дээш хүүхэдтэй, өрх толгойлсон 45 насанд хүрсэн эх, 50 насанд хүрсэн эцэгт халамжийн тэтгэврийг олгоно.

## **2. Нийгмийн халамжийн тэтгэмж**

Энэхүү тэтгэмж нь дараах төрөлтэй. Үүнд:

- Асаргааны тэтгэмж
- Нийгмийн халамжийн дэмжлэг, туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн гишүүн-иргэний тэтгэмж
- Онцгой тохиолдлын болон амьжиргааг дэмжих мөнгөн тэтгэмж
- Хүүхдийн мөнгөн тэтгэмж зэрэг багтана.

## **3. Нийгмийн халамжийн үйлчилгээ**

Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн болон төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээ гэж ангилагддаг. Олон нийтийн оролцоонд түшиглэсэн халамжийн үйлчилгээнд ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, эрсдэлт нөхцөлд байгаа хүүхэд, хүчирхийлэлд өртсөн иргэн, хорих ангиас суллагдсан иргэн зэрэг тусламж шаардлагатай иргэдэд зөвлөгөө өгөх, сэргээн засах үйлчилгээ зэрэг 10 нэр төрлийн үйлчилгээг авч үздэг. Төрөлжсөн асрамжийн үйлчилгээ нь тухайлсан тусламж шаардлагатай иргэдийг асрахад чиглэсэн байдаг бөгөөд ахмад настны, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний, хүнд нөхцөлд байгаа 18 хүртэлх насны хүүхдийн, гурав ба түүнээс дээш ихэр хүүхдийн асрамжийн үйлчилгээ гэсэн төрлүүдтэй.

## **4. Нийгмийн хөгжлийн үйлчилгээ**

Үүнд боловсролыг дэмжих үйлчилгээ, эрүүл мэндийг дэмжих үйлчилгээ, хүнс тэжээлийн дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээ зэрэг багтана. Эдгээр үйлчилгээнд нийгмийн халамжийн дэмжлэг, тусламж зайлшгүй шаардлагатай өрхийн иргэн-гишүүн хамрагдах боломжтой.

## Нийгмийн халамжийн хөтөлбөрүүд болон тэдгээрт орсон нэмэлт, өөрчлөлт шинэчлэлтүүд

Монгол Улсад нийгмийн халамжийн бодлогын хүрээнд нийт 72 хөтөлбөр хэрэгжиж байна. Тэдгээр нь нийгмийн халамжийн дэмжлэг, туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн гишүүн-иргэнд наад захын хэрэгцээг нь хангуулах, тэдгээрийг хамгаалах, ядуурал, ажилгүйдлийг бууруулах зорилготой бөгөөд тус зорилгод хүрснээр нийгмийн тэгш байдлыг сайжруулна. Засгийн газраас эдгээр зорилгын хүрээнд холбогдох хууль, тогтоомжийг шинэчлэн найруулж, нэмэлт хөтөлбөр хэрэгжүүлж ирсэн бөгөөд онцлох өөрчлөлт, шинэчлэлийг доор дурдав.

### **1. Нийгмийн халамжийн тухай хууль**

Нийгмийн халамжийн тухай хуулийг 1995 онд анх баталж, хэрэгжүүлж эхэлсэн. Тус хуулийг 1998, 2005, 2012 онуудад шинэчилсэн найруулж, одоогоор 2012 оны шинэчилсэн найруулгыг хүчин төгөлдөр мөрдөж байна.

### **2. Хүүхдийн мөнгөн тэтгэмж**

Анх хүүхдийн мөнгийг 1957 оны 4 дүгээр сарын 3-ны өдрөөс эхлэн олгосон бөгөөд 1990-2004 оны хооронд орхигдсон. Сонгуулийн амлалт хэлбэрээр 2004 оноос дахин сэргээж, хүүхдийн мөнгөн тэтгэмжийг олгож эхэлсэн. Энэ үеэс эхлэн амьжиргааны баталгаажих түвшнээс доогуур орлоготой өрхийн хүүхдэд сард 3000 төгрөг олгож эхэлснээр өнөөдрийн байдлаар 100,000 төгрөгийг олгож байна.

### **3. Алдарт эхийн одон, түүнтэй холбогдох тэтгэмж**

Анх 1957 онд Олон хүүхэд төрүүлж, өсгөн хүмүүжүүлсэн эхчүүдийг одонгоор шагнах, улсын тэтгэврийг нэмэгдүүлэх тухай хуулийг батлан, хэрэгжүүлж ирсэн байна. Уг хуулийг шинэчлэн 2010 онд Олон хүүхэд төрүүлж өсгөсөн эхийг урамшуулах тухай хуулийг батлан, 4 хүүхэд төрүүлж өсгөсөн эхэд “Эхийн алдар” хоёрдугаар зэргийн одон, 6 хүүхэд төрүүлж өсгөсөн эхэд “Эхийн

алдар” нэгдүгээр зэргийн одон олгож байхаар болсон. Мөн жилд нэг удаа “Эхийн алдар” хоёрдугаар зэргийн одонтой эхэд 100 мянган төгрөг, “Эхийн алдар” нэгдүгээр зэргийн одонтой эхэд 200 мянган төгрөгийн мөнгөн тэтгэмж тус тус олгох болсон.

#### 4. Хүнсний эрхийн бичиг

Хүнсний эрхийн бичгийн хөтөлбөрийг 2010 оноос хэрэгжүүлэн, нийгмийн эмзэг бүлгийн иргэдэд олгож эхэлсэн. Өрхийн амьжиргааг 0-1000 оноогоор эрэмбэлэн жагсааж, Улаанбаатарт 310 ба түүнээс доош, орон нутагт 292 ба түүнээс доош оноотой өрхийн гишүүн бүрд хүнсний эрхийн бичиг олгож байна. Тус тэтгэмж, хөтөлбөрт хамрагдах иргэдийн орлогыг орлуулан тооцох аргачлалын дагуу тооцоолон гаргасан оноон дээр үндэслэн хамруулдаг. 2022 оны байдлаар нийгмийн халамжийн сангаас давхардсан тоогоор 2.6 сая иргэнийг халамжид хамруулан, 2 их наяд орчим төгрөгийг зарцуулсан байна.

#### 5. “Насны хишиг”

2017 оноос эхлэн 65 болон түүнээс дээш насны ахмадуудад жилд 2 удаа мөнгөн тэтгэмж олгох “Насны хишиг” хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж эхэлсэн.

#### 6. “Цалинтай ээж” хөтөлбөр

2018 оноос эхлэн “Цалинтай ээж” хөтөлбөр хэрэгжүүлж, 0-3 насны хүүхдээ асарч, ажил хөдөлмөр эрхлээгүй эхчүүдэд сар бүр 50 мянган төгрөгийн тэтгэмж олгож эхэлсэн.

*Хүснэгт 1. Нийгмийн халамжийн хөтөлбөрт хамрагдаж буй иргэдийн тоо (мянган хүнээр), зарцуулсан зардлын төрлөөр (тэрбум төгрөгөөр)*

Үзүүлэлт		2018 он	2019 он	2020 он	2021 он	2022 он
Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр	Иргэдийн тоо	59.40	62.60	60.40	74.60	65.60
	Мөнгөн дүн	97.86	111.57	162.90	184.42	182.94

Нийгмийн халамжийн тэтгэмж	Иргэдийн тоо	1,907.60	2,136.10	2,294.00	2,300.90	2,416.00
	Мөнгөн дүн	485.13	521.55	1,366.54	1,756.04	1,794.08
Нийгмийн халамжийн үйлчилгээ	Иргэдийн тоо	19.60	15.70	11.40	9.60	10.60
	Мөнгөн дүн	3.72	1.88	2.02	2.30	2.96
Нийгмийн хөгжлийн үйлчилгээ	Иргэдийн тоо	263.40	242.30	264.40	167.30	122.00
	Мөнгөн дүн	36.23	35.81	55.45	30.97	19.96
<b>Нийт</b>	<b>Иргэдийн тоо</b>	<b>2,250.00</b>	<b>2,456.70</b>	<b>2,630.20</b>	<b>2,552.40</b>	<b>2,614.20</b>
	<b>Мөнгөн дүн</b>	<b>622.95</b>	<b>670.81</b>	<b>1,586.92</b>	<b>1,973.73</b>	<b>1,999.94</b>

Эх сурвалж: ҮСХ

Нийгмийн халамжийн сангийн нийт зардал өнгөрсөн 5 жилийн хугацаанд 3.2 дахин өссөн бөгөөд энэхүү өсөлтөд ХМТ-ийг 20 мянган төгрөгөөс 100 мянган төгрөг болгон нэмэгдүүлсэн нь голлон нөлөөлсөн. ХМТ-ийн дүнг 2020 онд цар тахлын үед иргэдийн амьжиргааг дэмжих үүднээс нэмэгдүүлсэн бөгөөд үргэлжлүүлэн уг өсгөсөн дүнгээр олгох болсон нь сангийн зардлын 74 хувийг бүрдүүлж байна.

2018 онд нийт тэтгэмжийн дүн сангийн нийт зардлын 78 хувийг, харин хүүхдийн мөнгөн тэтгэмж 34 хувийг бүрдүүлж байсан бол эдгээр үзүүлэлтүүд нь 2022 онд тус тус 90 болон 74 хувь болон огцом өссөн байна. Энэ нь халамжийн бодлогын үндсэн зорилго болох “Нийгмийн халамжийн дэмжлэг, туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн гишүүн-иргэнд наад захын хэрэгцээг нь хангах”-д төвлөрсөн гэхээсээ илүүтэй нийт өрхийг хамарсан шинжтэй болж байгааг илтгэж байна.

## 2.7. ЦАЛИНГИЙН БОДЛОГО

### 2.7.1. Цалин, хөдөлмөрийн хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлого

Цалингийн бодлогыг тодорхойлоход чухал үүрэгтэй цалин хөлсний бүтцийн судалгааг Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамнаас Үндэсний статистикийн хороотой хамтран 2009-2010 онд туршилтын журмаар явуулж, цаашид уг судалгааг 2 жилийн зайтай тогтмол хийдэг болсон байна. Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооноос 2012 онд Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогыг баталсан бөгөөд 2012-2014 онд хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөний хэрэгжилт 83.5 хувийн биелэлттэй байжээ.

Тиймээс уг бодлогыг Монгол Улсын их хурлаас баталсан Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030, Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга болон Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчлэл, Монгол Улсын Засгийн газраас хэрэгжүүлж байгаа Гурван тулгуурт хөгжлийн бодлого болон бодлогын бусад баримт бичгүүдтэй уялдуулан боловсронгуй болгох, цалин хөлсний талаарх олон улсын хөгжлийн чиг хандлагад нийцүүлэх шаардлага тулгарсан. Дээрх асуудлуудыг бодлогод тусган шинэчилж, 2019-2024 онд хэрэгжүүлэхээр цалин хөлсний үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогыг 2019 онд баталсан байна.

#### Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогын зарчим:

1. Ижил үнэлэмж бүхий хөдөлмөрт адил цалин хөлс олгох;
2. Цалин хөлсний хуваарилалтад аливаа ялгаварлал, гадууржлыг устгах, тэгш бус байдлыг багасгах;
3. Цалинг ур чадвар болон ажлын үнэлгээ, үр дүнд суурилж тогтоох;
4. Хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн өсөлтийн

зохистой харьцаа болон инфляцын түвшинтэй уялдуулж бодит цалингийн өсөлтийг дэмжих;

5. ОУХБ-ын конвенц, зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлалын дагуу ажиллагчдын цалин хөлсийг шударга хуваарилах, хөдөлмөрчдийн эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээр болон хамтын гэрээ байгуулах эрхийг хэрэгжүүлэх.

### Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогын зорилго:

Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогын зорилго нь үндэсний, салбарын болон аж ахуйн нэгжийн түвшинд ажлын байранд болон ур чадвар, гүйцэтгэлд суурилсан цалин хөлсний зохистой тогтолцоо, шударга хуваарилалтыг тогтоох механизмыг бүрдүүлэх, ажиллагчдын ур чадвар, бүтээмжийг урамшуулах замаар цалин хөлсний дундаж хэмжээг 2 дахин, дотоодын нийт бүтээгдэхүүн (ДНБ)-д цалин хөлсний эзлэх хувийн жинг 35 хувьд хүргэн тус тус нэмэгдүүлснээр эдийн засгийн хүртээмжтэй өсөлтийг бий болгон иргэдийн амьдралын түвшинг дээшлүүлэхэд оршино.

### Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогын зорилт:

1. Төрийн болон хувийн хэвшилд ажиллагчдын цалин хөлсний тогтолцоо, зохицуулалтыг бүрдүүлэх хууль, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох;
2. Үндэсний болон салбарын хамтын болон цалингийн хэлэлцээрээр цалин хөлсний зохистой тогтолцоог бүрдүүлэх нийгмийн түншлэлийг төлөвшүүлж хөгжүүлэх;
3. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд хамтын гэрээгээр цалин хөлсний тогтолцоо бий болгох нийгмийн түншлэлийг дэмжих;
4. Цалин хөлсний талаарх судалгаа, мэдээллийг сайжруулж, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх.

### Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогын үр дүнгийн хүлээлт:

1. Дундаж цалин хөлсний хэмжээ нэмэгдэж, амьжиргааны түвшин дээшилсэн байна
2. Эдийн засгийн хүртээмжтэй өсөлтийг бий болгож, дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд цалин хөлсний орлогын эзлэх хувийн жин нэмэгдсэн байна.
3. Цалин хөлсний зохицуулалтын талаарх хууль, эрх зүйн орчин боловсронгуй болсон байна.
4. Үндэсний болон салбарын түвшинд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг мөрдөж, цалингийн хэлэлцээрийг хэвшүүлэн, цалин хөлсний хороог ажиллуулснаар цалин хөлсний зохистой тогтолцоо бүрдсэн байна.
5. Аж ахуйн нэгж байгууллагад хамтын гэрээгээр цалин хөлсний асуудлыг шийдвэрлэдэг чадавх нэмэгдсэн байна.
6. Цалин хөлсний талаарх судалгаа тогтмолжиж, мэдээлэл хүртээмжтэй болсон байна.

### Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогын хэрэгжилтийн ерөнхий шалгуур үзүүлэлт:

1. Дундаж цалин хөлсний хэмжээ
2. ДНБ-д ажиллагчдын цалин хөлсний орлогын эзлэх хувийн жин
3. Бодит цалингийн өсөлт
4. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ.

#### 2.7.2. Монгол Улсын дундаж цалин

Монгол Улс зах зээлийн эдийн засагт шилжсэнээс хойших хугацаанд хөдөлмөрийн харилцаанд, тухайлбал хувийн хэвшилд ажиллагчдын цалин, урамшууллыг ихэвчлэн хөдөлмөрийн хөлсөөр болон ажил гүйцэтгэх гэрээгээр, мөн зарим тохиолдолд аман хэлцлээр тогтоож байна (ҮСХ, 2019).



ААН, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин 2022 оны байдлаар 1,503,800 төгрөг байна. Эрэгтэйчүүдийн дундаж цалин эмэгтэйчүүдийн дундаж цалингаас 280 мянган төгрөгөөр илүү байна.

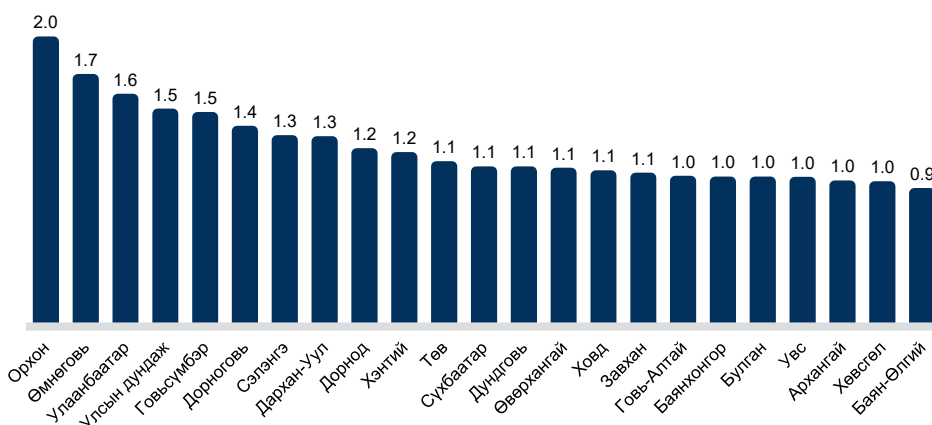
### Хүснэгт 2. Монгол Улсын ажиллагчдын дундаж цалин

Хүйс	Дундаж цалин
Бүгд	1,503,800₮
Эрэгтэй	1,642,800₮
Эмэгтэй	1,360,520₮

Эх сурвалж: ҮСХ

Байршлаар нь авч үзвэл Орхон аймгийн дундаж цалин хамгийн өндөр бөгөөд Баян-Өлгий аймгийн цалин хамгийн бага байна. Орхон, Өмнөговь аймаг ба Улаанбаатар хот дахь ажиллагчдын дундаж цалин нь улсын дунджаас өндөр байгаа юм.

### График 13. Ажиллагчдын дундаж цалин, байршлаар, сая төгрөгөөр

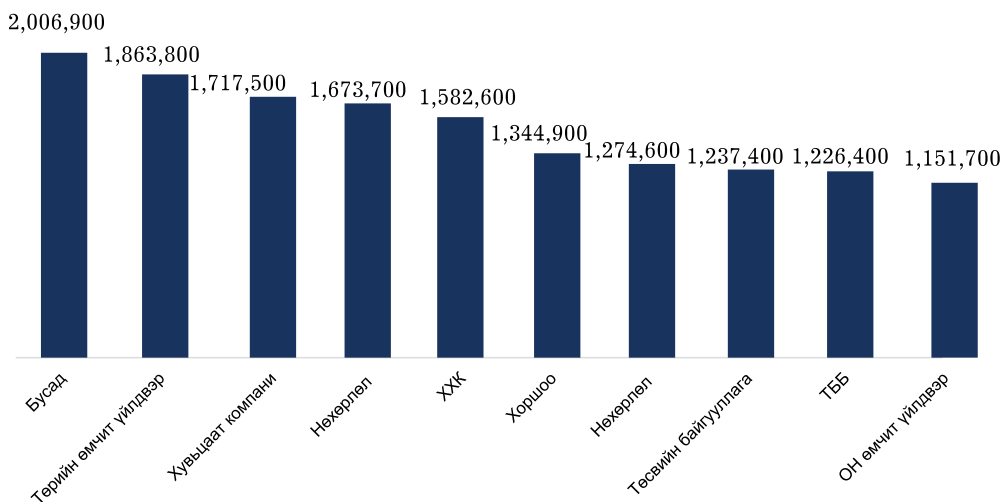


Эх сурвалж: ҮСХ

График 14-д дурдсан ААН-ийн төрлөөс бусад хэлбэртэй байгууллагын дундаж цалин хамгийн өндөр буюу 2 сая төгрөг

байна. Харин орон нутгийн өмчит үйлдвэрийн сарын дундаж цалин хамгийн бага буюу 1.15 сая төгрөг байна.

График 14. ААН, байгууллагын дундаж цалин



Эх сурвалж: УСХ

ААН, байгууллагын өмчийн хэлбэрээр харвал Төрийн – Гадаадтай хамтарсан хэлбэр нь хамгийн өндөр цалинтай байгаа бол орон нутгийн өмчийн хэлбэр нь хамгийн бага цалинг олгож байна.

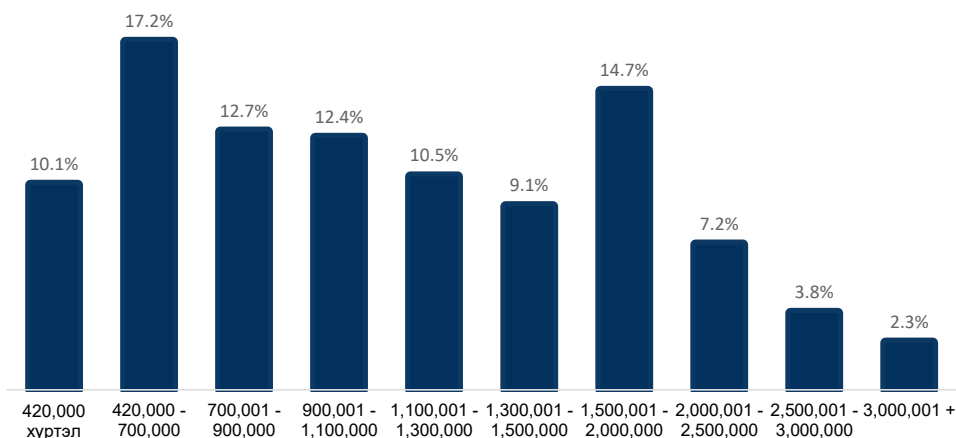
График 15. ААН, байгууллагын дундаж цалин, өмчийн хэлбэрээр



Эх сурвалж: УСХ

Цалингийн тархалтаар нь авч үзвэл нийт ажиллагчдын хамгийн их буюу 17 орчим хувь нь 420,000-700,000 төгрөгийн цалин авч байна.

*График 16. Монгол Улсын цалингийн тархалт, эзлэх хувиар, 2022 он*



Эх сурвалж: УСХ

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбаруудын дундаж цалинг харьцуулж харвал олон улсын байгууллага болон суурин төлөөлөгчийн газрууд хамгийн өндөр цалинтай бөгөөд дараагаар нь уул уурхай, олборлолт, санхүүгийн болон даатгалын салбарууд орж байна.

*Хүснэгт 3. Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбаруудын дундаж цалин, төгрөгөөр*

Салбар	Дундаж цалин
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	4,826,300
Уул уурхай, олборлолт	3,601,900
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	1,927,800

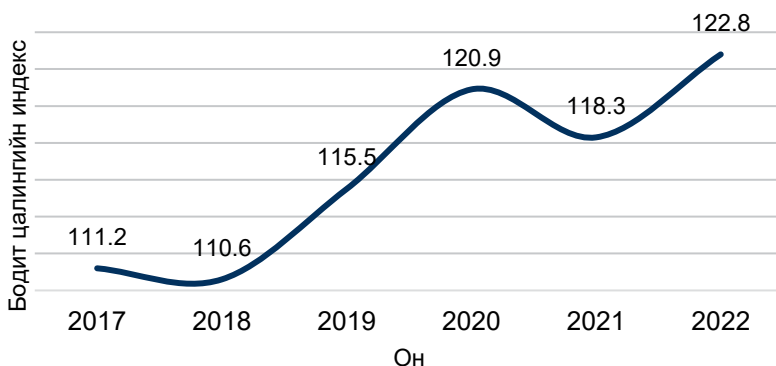
Цахилгаан, хий, агааржуулалт	1,815,200
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	1,743,600
Мэдээлэл, холбоо	1,728,400
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	1,656,500
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	1,646,200
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	1,474,600
Боловсруулах үйлдвэрлэл	1,443,800
Барилга	1,431,000
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа	1,290,500
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	1,278,300
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	1,264,700
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	1,257,400
Боловсрол	1,211,600
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	1,205,000
Ус хангамж; бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент	1,183,600
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	1,152,300
Урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам	971,400
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	968,600

Эх сурвалж: ҮСХ

### 2.7.3. Бодит цалин

Нэрлэсэн цалин 2017 оноос 2022 оны хооронд ойролцоогоор 60 хувь өссөн боловч бодит цалин 10 хувь орчим л өсжээ. Бодит цалингийн түвшинг өсгөснөөр ажиллагчдын худалдан авах чадварыг хамгаалдаг учир цалингийн бодлогын гол зорилтуудын нэг байдаг.

График 17. Бодит цалин (2015 оны суурь үнээр)



Эх сурвалж: ҮСХ

#### 2.7.4. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ

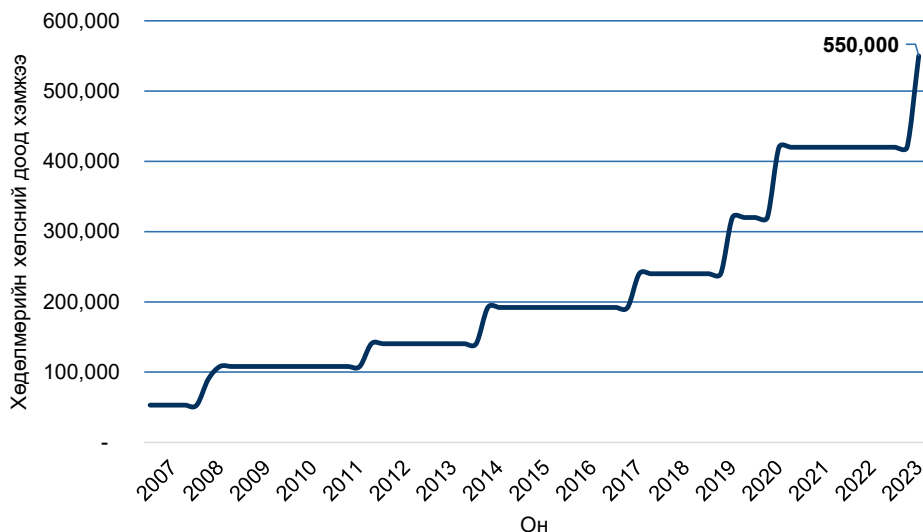
Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь бага цалинтай ажилчид болон тухайн өрхийн худалдан авах чадварыг хамгаалахад дэлхий даяар өргөн хэрэглэгддэг хэрэгсэл юм.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг “Ажил олгогч тодорхой хугацаанд хийж гүйцэтгэсэн ажилд төлөх шаардлагатай цалингийн хамгийн доод хэмжээ бөгөөд үүнийг хувийн гэрээ болон тохиролцооноор бууруулах боломжгүй” гэж ОУХБ-аас тодорхойлжээ. Уг тодорхойлолтын дагуу ОУХБ-ын гишүүн орнуудын 90 орчим хувьд нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоон мөрдүүлдэг.

Цалингийн доод хэмжээ нь хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүсийн амьжиргааны доод түвшинг хангах, орлогын тэгш бус байдлыг бууруулах зорилготой юм. Түүнчлэн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш бус байдлыг бууруулах болон ядуурлын эсрэг бодлогын нэг хэсэг болдог.

Монгол Улс хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийг 1998 оноос хэрэгжүүлж эхэлжээ. Улсын хэмжээнд мөрдөх хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2023 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс 550,000 төгрөг болгож нэмэгдүүлсэн.

График 18. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний өөрчлөлт,  
2007-2023 он



Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоохдоо Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуульд заасан доорх 5 хүчин зүйлийг харгалзан үзнэ. Үүнд:

1. Хүн амын амьжиргааны доод түвшний өөрчлөлт
2. Хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн зохистой харьцаа
3. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ
4. Эдийн засгийн өсөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин
5. Инфляцын түвшин тус тус орно.

## III БҮЛЭГ.

# ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТЭД НӨЛӨӨЛЖ БУЙ ХҮЧИН ЗҮЙЛСИЙН ШИНЖИЛГЭЭ

Энэхүү бүлэгт хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн шинжилгээг хийж, үр дүнг тайлагналаа. Хүүхдийн мөнгөн тусламжийн тэтгэмж нь Нийгмийн халамжийн сангийн 2022 оны зардлын 74 хувийг эзэлсэн. Иймд нийгмийн халамжийн бодлогыг хүүхдийн мөнгөн тэтгэмж болон нийгмийн халамж авдаг эсэхээр төлөөлүүлэн тодорхойллоо. Цалингийн бодлого нь дундаж цалингийн өсөлт, бодит цалингийн өсөлт, хууль эрх зүйн орчин болон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг зохицуулах зэрэгт чиглэгддэг. Мөн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь цалингийн бодлогын өргөн хэрэглэгддэг хэрэгсэл болдог тухай өмнөх хэсэгт авч үзсэн. Нэрлэсэн цалин болон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр цалингийн бодлогыг төлөөлүүлэн тодорхойлов.

### 3.1. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААРХ ОНОЛ, ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ

Шотландын философич Адам Смит “Үндэсний баялаг” хэмээх алдарт бүтээлдээ хувийн эрх ашиг, өмч хөрөнгөтэй болохын төлөөх идэвх, чармайлт, хөдөлмөрийн хуваарь ба тусгай мэргэжил, чөлөөт худалдаа ба өрсөлдөөн гэсэн гурван хүчин зүйл нь улс үндэстний баялаг, ард иргэдийн хангалуун чинээлэг амьдралын эх сурвалж болохыг тэмдэглэсэн. Үүгээрээ бүхий л баялгийн үндэс нь зөвхөн хөдөлмөр болохыг тодорхойлж, баялгийг хөдөлмөрийн бүтээмжээр тодорхойлох шинэ үнэлэмжийг нэвтрүүлснээс гадна хувийн болон нийгмийн баялгийг бий болгоход хөдөлмөр эрхлэлтийн үүрэг, үнэ цэн өндөр болохыг нотолжээ (Баут, 2009). А.Смит хөдөлмөрийн

өртгийн онолыг боловсруулж, хөдөлмөр бол нийгмийн хамгааллын бодлогын эхлэл, амжилт олох хамгийн дөт зам, зөв гарц гэдгийг шинжлэх ухааны үүднээс анх томъёолсон гэж үздэг.

Английн эдийн засагч Жон Мейнард Кейнс 1936 онд хэвлүүлсэн “Хөдөлмөр эрхлэлт, хүү, мөнгөний ерөнхий онол” хэмээх алдарт бүтээлдээ хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийн зохицол алдагдсан тохиолдолд нийгэмд ажилгүйдэл бий болдог тул зах зээлийн нийгэмд ажилгүйдэл бодитойгоор оршихын зэрэгцээ бүрэн ажил эрхлэлтийг хангах баталгаат механизм байхгүй гэдгийг нотолсон. Тэрбээр зах зээлийн нөхцөлд хөдөлмөрийн эдийн засаг аяндаа тэнцвэржинэ гэдэг ойлголт байхгүй тул төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийг зохицуулахад чиглэсэн бодлого, зохицуулалт зайлшгүй шаардлагатайг дурдсан (Н.Содномдорж, 2000). Энэхүү дүгнэлтээрээ эдийн засагч А.Смитийн эдийн засаг, түүний дотор хөдөлмөрийн эдийн засаг нь зах зээлийн хууль буюу үл үзэгдэгч гарын тусламжтайгаар аяндаа тэнцвэржинэ гэсэн агуулга бүхий онолд шүүмжлэлтэй хандсан юм.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг төрөөс дэмжих ёстой гэсэн үзэл санааг дэвшүүлсэн судлаачдын нэг Нобелийн шагналт эдийн засагч Алфред Маршалл 1870-аад онд хийсэн судалгааныхаа үр дүнд тулгуурлан эдийн засгийн хамгийн чухал үүрэг бол материаллаг аж байдлыг сайжруулах явдал бөгөөд үүнд хөдөлмөр эрхлэлт нэн чухал ач холбогдолтой тул ажилгүйдлийг бууруулж, хөдөлмөр эрхлэлтийг хангалттай хэмжээнд байлгахын тулд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг зохицуулан хөшүүрэгдэх хэрэгтэй гэжээ. Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөр эрхлэлт нь хувь хүн, үндэсний түвшинд эерэг нөлөө үзүүлдэг, үнэ цэн бүхий эдийн засгийн үзүүлэлт учир ажилгүйдлийг бууруулахад онцгой анхаарах шаардлагатай юм. Үүнийг А.Маршаллын боловсруулсан дотоод цэвэр үнэ цэнийн онол хэмээн нэрлэсэн байдаг.

Францын судлаач Жон Батист Сэй үйлдвэрлэлд хөдөлмөр, капитал, газар гэсэн гурван хүчин зүйл шаардлагатай байдаг бөгөөд эдгээр нь бүгд ямар нэгэн байдлаар нэмүү өртөг бүтээдэг хэдий ч



хөдөлмөр бол тэргүүн зэрэгт байна гэж үзсэн ажээ (Н.Содномдорж, 2018). Энэ дүгнэлтээрээ аливаа үйлдвэрлэл, үйлчилгээ явуулахад хамгийн чухал бөгөөд баялгийг илүүтэй нэмэгдүүлэх боломжтой нөөц нь хөдөлмөр болохыг онцолсон. Улмаар хөдөлмөрийн үнэ цэн болох цалинг боломжийн хэмжээнд тогтоосноор үйлдвэрлэлийг нэмэгдүүлж, орлого, баялгийг өсгөх боломж байгааг тэмдэглэжээ.

Ажилгүйдлийг бууруулж, бүтээмжийг өсгөхийн тулд нэрлэсэн цалинг өсгөх санаа Английн судлаач А.В.Филлипсийн үзэл баримтлалд мөн туссан байдаг. Тэрбээр нэрлэсэн цалингийн түвшин нэмэгдэхийн хэрээр хөдөлмөр эрхлэлт дэмжигдэж, ажилгүйдэл буурдаг болохыг онцолсон байдаг. Өөрөөр хэлбэл, ажилгүйдлийн түвшин, нэрлэсэн цалингийн өсөлт хоорондоо урвуу хамааралтай болохыг тогтоосон ба үүнийг хожим нь Филлипсийн муруй гэж нэрлэжээ. Мөн АНУ-ын Массачусетийн технологийн институтийн профессор Мартин Вейцмин ажилгүйдлийг бууруулж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дээшлүүлэх гол арга цалингийн мэдрэмж хэмээн тодорхойлсон. Цалингийн мэдрэмж гэдэг нь тухайн салбарт ажиллагчдын цалин нэгжээр өөрчлөгдөхөд тус салбарын ажиллагчдын тоо хэрхэн өөрчлөгдөхийг харуулдаг.

### 3.2. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААРХ ЭМПИРИК СУДАЛГААНЫ ТОЙМ

Хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлсон судалгааны ажлуудын тоймыг Хүснэгт 4-д харуулав.

Хүснэгт 4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх эмпирик судалгааны  
тойм

Судалгааны нэр	Судлаач	Хувьсагчид	Үр дүн
Нийгмийн халамжийн хөдөлмөрийн зах зээл, ажил эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөө	С.Мөнхчимэг (2020)	Хамааран хувьсагчийн хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийг төлөөлөх хувьсагчид, мөн бодит дундаж цалин, тайлбарлагч хувьсагчдад нийгмийн халамжийн сангийн зардал, өрхийн нийт орлого, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (ХХДХ), болон бодит эдийн засгийн өсөлт	<p>Уг судалгаанд “Халамж хөдөлмөрийн зах зээлд олон төрлийн сувгуудаар(эрүүл мэндээс үүдэлтэй бүтээмжийн нөлөө, хүмүүн капитал хуримтлалын нөлөө, даатгалын нөлөө гэх мэт) харилцан ялгаатай, эсрэг нөлөө үзүүлдэг тул шууд тодорхойлоход төвөгтэй, олон талтай байдаг” хэмээн дүгнэсэн. Голлох шинжилгээний үр дүнгээс дурдвал:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Халамж 1 хувиар өсөхөд нийт хувиараа ажил эрхлэлт 0.0004 нэгж хувиар, эрэгтэйчүүдийнх 0.0005 нэгж хувиар тус тус өсөхөөр үнэлэгдсэн.</li> <li>Өрхийн бодит орлого 1 хувиар өсөхөд нийт ажиллах хүчний оролцоо 0.069 нэгж, нийт ажил эрхлэлт 0.069 нэгж, нийт хувиараа ажил эрхлэлт 0.002 нэгж хувиар тус тус өсөх хүлээлттэй байна.</li> <li>Бодит эдийн засаг 1 хувиар өсөхөд бодит дундаж цалин 0.75, эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин 0.011 нэгж хувиар буурах нөлөөтэй болохыг тогтоосон байна.</li> </ul>
Labor force participation and earnings in Mongolia	Б.Алтанцэцэг, Д.Баярмаа (2014)	Хамааран хувьсагчид нь хөдөлмөрийн оролцооны түвшин, цагт ногдох бодит цалин, харин тайлбарлагч хувьсагчид мөнгөн шилжүүлэг, хөдөө амьдардаг эсэх, нас, гэрлэлт, б-аас доош насны хүүхэд, сургууль төгссөн байдал, цалингийн утга гэх мэт	<p>Уг судалгаагаар 2000-2010 оны хооронд уул уурхайн салбарын өсөлттэй холбоотойгоор төрөөс халамж ихээр тараах болсон нь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд сөргөөр нөлөөлж буйг тодорхойлсон. Мөн гэр бүлтэй, хөдөө амьдардаг болон бага насны хүүхэдтэй эрэгтэйчүүдийн хувьд хөдөлмөр эрхлэх магадлал өндөр байдаг байна. Үүнээс гадна нас болон боловсрол нэмэгдэхийн хэрээр цалингийн хэмжээ өсөж буйг тодорхойлсон.</li> <li>Харин эмэгтэйчүүдийн хувьд хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлж буй хүчин зүйлс эрэгтэйчүүдтэй адил үр дүнтэй гарсан ба зөвхөн өрхийн бусад гишүүдийн орлого өссөн тохиолдолд хөдөлмөр эрхлэх магадлал буурч буйг тодорхойлжээ. Цалингийн хувьд хот, хөдөө ялгаагүй байгаагийн дээр боловсролын үзүүлэлт ач холбогдолгүй гарсан байна.</li> </ul>

<p>Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний өөрчлөлтийн нөлөө</p>	<p>Ц.Бямбацогт (2019)</p>	<p>Хамааран хувьсагч нь хөдөлмөр эрхлэлт, тайлбарлагч хувьсагчдад 2015 суурьтай Хэрэглээний үнийн индекс (ХҮИ)-ээр засварласан бодит ХХДХ болон тухайн хүнийг тодорхойлох бүлэг хувьсагч(нас, хүйс, боловсрол гэх мэт)</p>	<p>Уг судалгаагаар ХХДХ нийт хөдөлмөр эрхлэлтэд, албан, албан бус болон ХАА салбарын хөдөлмөр эрхлэлтэд хэрхэн нөлөөлж буйг тодорхойлсон. Голлох үр дүнгээс дурдвал: · ХХДХ нэмэгдэх нь албан болон ХАА-ын салбарын ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх бол албан бус салбарын хөдөлмөр эрхлэлтийг бууруулдаг. Энэ нь онолын таамаглалаас зөрүүтэй байгаа нь (i) албан салбар ХХДХ-ний өөрчлөлтийг дагаж мөрдөх байдал өндөр, ХХДХ-нээс бага цалин авдаг ажилтан бага байдаг тул цомхотгол хийх шаардлага бага, (ii) ХХДХ нь судалгаанд хамаарагдах 2011-2018 онд харьцангуй тогтвортой байсан, (iii) Монгол Улсын хувьд ХХДХ болон бодит цалингийн харьцаа бага, энгийн ажил мэргэжлийн эрэлт өндөр, хөдөлмөрийн зах зээл тэгш бус байдалтай байдгаас шалтгаалан дээрх зөрүүтэй үр дүн гарсан байж болохыг тайлбарласан.</p>
<p>Welfare programs and labor supply in developing countries: Experimental evidence from Latin America</p>	<p>Alzua, Cruces &amp; Ripani (2013)</p>	<p>Хөдөлмөр эрхлэлт, нөхцөлт бус мөнгөн тусламж (НБМТ), нөхцөлт мөнгөн тусламж (НМТ)</p>	<p>Мексикийн халамжийн бодлого (НБМТ) хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын цагт хэрхэн нөлөөлж буйг үнэлсэн ба уг үзүүлэлт нийт болон ХАА-н ажил эрхлэлтэд нөлөөгүй байсан. Харин хөдөлмөрийн насны эмэгтэйчүүдийн 7 хоног тутмын суурь ажлын цаг 42 цагаас 0.4-өөр нэмэгджээ. Никарагуагийн халамжийн бодлого (НМТ) хөдөлмөр эрхлэлтэд хэрхэн нөлөөлж буйг тодорхойлсон. Үнэлгээгээр нийт ажил эрхлэлтэд нөлөөгүй гарсан. Хэдийгээр эрэгтэйчүүдийн ажилласан цаг долоо хоног тутам 1.5-аас 2.7, эмэгтэйчүүдийнх 4-өөс 5.7 цагаар буурсан ч статистикийн хувьд ач холбогдолгүй гэж үнэлэгдсэн.</p>
<p>Zambia's Child Grant Program Report</p>	<p>American institutes for Research (2013)</p>	<p>Хүүхдийн мөнгөн тэтгэмж (ХМТ), хөдөлмөр эрхлэлт, цалин</p>	<p>Уг тайлан нь Замби улсад хэрэгжүүлсэн ХМТ-ийн 24 сарын хугацаан дахь үр нөлөөг үнэлсэн. Хөдөлмөрийн орлого эрс буурсан боловч ХАА-н бус үйлдвэрлэлийн болон ХАА-н ажил эрхлэлт нэмэгдсэнээр цалин, хөлс буураагүй болохыг тогтоосон.</p>

### 3.3. РЕГРЕССИЙН ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ҮР ДҮН

Энэхүү судалгааны хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн үнэлгээг (1) нийт иргэдийн, (2) эрэгтэйчүүдийн, (3) эмэгтэйчүүдийн, (4) өндөр орлоготой өрхийн гишүүдийн, (5) бага орлоготой өрхийн гишүүдийн хувьд тус тус ложит болон пробит загварыг ашиглан гүйцэтгэсэн ба дараах боломжит ялгаатай үл хамаарах хувьсагчдыг сонгон авч нийт 10 төрлийн үнэлгээг хийж гүйцэтгэсэн болно.

Үнэлгээний 2 загвар болох ложит болон пробит загварууд нь хамааран хувьсагч болон тайлбарлагч хувьсагч хоорондын хамаарлыг тодорхойлж, хэрэв хамааралтай бол ямар хамааралтай байгааг тайлбарладаг. Иймд энэхүү судалгааны хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлт болон түүнд нөлөөлөгч тайлбарлагч хувьсагчдын хоорондын хамаарлыг тодорхойлсон үр дүнг Хүснэгт 5 болон Хүснэгт 6-д харуулав.

*Хүснэгт 5. Ложит загварын хамаарлын үр дүн*

Хувьсагчид	Хамааран хувьсагчид: Хөдөлмөр эрхлэлт				
	Ложит				
	Нийт	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Өндөр орлоготой өрх /Дээд 50%/	Бага орлоготой өрх /Доод 50%/
Pseudo R <sup>2</sup>	0.3062	0.2650	0.3338	0.5446	0.1448
Нас	0.0077***	0.0085***	0.0061***	0.0152***	0.0011***
	0.0005	0.0007	0.0007	0.0009	0.0006
Эрэгтэй (хуурмаг хувьсагч) <sup>7</sup>	0.5054***			0.5114***	0.4547***
	0.0168			0.031	0.0211
5-аас доош насны хүүхэдтэй эсэх	0.4714***	0.6944***	0.2564***	0.3266***	0.7063***
	0.0177	0.0253	0.0253	0.0319	0.0232

7 Хэрэв үнэн бол 1, худал бол 0 гэсэн утга авдаг хувьсагчдыг хэлнэ, жишээлбэл, эрэгтэй бол 1, эмэгтэй бол 0 гэсэн утга авна.

Цалин	0.2740***	0.2367***	0.3072***	0.3707***	0.2198***
	0.0022	0.0029	0.0033	0.0032	0.0039
Халамж авч үзсэн эсэх (хуурмаг хувьсагч)	-0.7588***	-0.9284***	-0.6107***	-0.4336***	-0.7637***
	0.0206	0.0305	0.0293	0.0471	0.024
Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ өөрчлөгдсөн эсэх	0.6836***	0.9308***	0.4988***	1.2916***	1.1136***
	0.0223	0.0345	0.0298	0.0511	0.0302
Хүүхдийн мөнгөн тэтгэмж өөрчлөгдсөн эсэх	-0.3026***	-0.3230***	-0.286***	-0.9465***	-0.5543***
	0.0214	0.0306	0.0303	0.0412	0.0307
Тогтмол тоон утга	-1.2061***	-0.8056***	-1.097***	-2.8958***	-0.7257***
	0.0285	0.0358	0.0387	0.0598	0.0358
Ажиглалтын утга	93,294	44,150	49,144	46,647	46,647

Эх сурвалж: Судлаачдын тооцоолол, \*\*\* - 0.01, \*\* - 0.05, \* - 0.1 ач холбогдлын түвшинд тухайн регрессийн коэффициент статистикийн хувьд ач холбогдолтойг, харин тэмдэглэгээгүй тохиолдолд ач холбогдолгүйг илэрхийлнэ.

### Хүснэгт 6. Пробит загварын хамаарлын үр дүн

Хувьсагчид	Хамааран хувьсагч: Хөдөлмөр эрхлэлт				
	Пробит				
	Нийт	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Өндөр орлоготой өрх /Дээд 50%/	Бага орлоготой өрх /Доод 50%/
Pseudo R <sup>2</sup>	0.3053	0.2643	0.3344	0.5457	0.1439
Нас	0.0047***	0.0052***	0.0038***	0.0090***	0.0007***
	0.0003	0.0004	0.0004	0.0005	0.0004
Эрэгтэй (хуурмаг хувьсагч)	0.2804***			0.2486***	0.2685***
	0.0099			0.0167	0.0128
5-аас доош насны хүүхэдтэй эсэх	0.2659***	0.3978***	0.1475***	0.1615***	0.4244***
	0.0104	0.015	0.0147	0.0171	0.0141
Цалин	0.1552***	0.1339***	0.1754**	0.2104***	0.1258***
	0.0011	0.0014	0.0016	0.0016	0.002

Халамж авч үзсэн эсэх (хуурмаг хувьсагч)	-0.4358***	-0.5404***	-0.3449***	-0.2169***	-0.4587***
	0.0121	0.018	0.0170	0.0246	0.0145
Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ өөрчлөгдсөн эсэх	0.4150***	0.5690***	0.3021***	0.7100***	0.6799***
	0.0131	0.0205	0.0174	0.0266	0.0184
Хүүхдийн мөнгөн тэтгэмж өөрчлөгдсөн эсэх	-0.2047***	-0.2228***	-0.1868***	-0.5417***	-0.3544***
	0.0126	0.0183	0.0176	0.0215	0.0189
Тогтмол тоон утга	-0.731***	-0.4970***	-0.6904***	-1.6761***	-0.4397***
	0.0171	0.0217	0.0234	0.0321	0.0219
Ажиглалтын утга	93,294	44,150	49,144	46,647	46,647

Эх сурвалж: Судлаачдын тооцоолол, \*\*\* - 0.01, \*\* - 0.05, \* - 0.1 ач холбогдлын түвшинд тухайн регрессийн коэффициент статистикийн хувьд ач холбогдолтойг, харин тэмдэглэгээгүй тохиолдолд ач холбогдолгүйг илэрхийлнэ.

Хүснэгтээс харахад хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлөх нөлөө ложит болон пробит загварын хувьд ойролцоо үр дүнтэй гарсан. (1) нас, (2) хүйс, (3) 5-аас доош насны хүүхэдтэй эсэх, (4) цалин, (5) ХХДХ өөрчлөгдвөл хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, (6) Халамж авдаг эсэх, (7) ХМТ өссөн эсэх болон (8) тогтмол тоон утга нь хөдөлмөр эрхлэлтийг бууруулж байгааг илэрхийлж байна. Гэхдээ энэ нь хувьсагчид нэг нэгжээр нэмэгдэхэд хөдөлмөр эрхлэлтэд шууд нөлөөлнө гэсэн үг биш бөгөөд загварыг бүрэн тайлбарлахын тулд ахиуц үр нөлөөг тооцож, тайлбарлагч хувьсагчдын нэгжийн өөрчлөлт хөдөлмөр эрхлэлтэд хэрхэн нөлөөлж буйг үнэлнэ. Ложит болон пробит загварын ахиу үр нөлөөг үнэлсэн дэлгэрэнгүй үр дүнг Хүснэгт 7 болон Хүснэгт 8-д харуулав.

Регрессийн шинжилгээг 2018, 2019 болон 2021 оны ӨНЭЗС дахь хөдөлмөрийн насны хүн амын мэдээллийг ашиглан үнэлсэн. Шинжилгээг хийхдээ ХХДХ болон ХМТ-ийг дам хувьсагч байдлаар загварт оруулсан бөгөөд ХХДХ-г 2019 болон 2021 онуудад нэмэгдүүлсэн ба тухайн оны судалгаанд хамрагдагчид 1, 2018 оны

судалгаанд хамрагдагчид 0 гэсэн утгыг авсан. Харин ХМТ-ийн хувьд 2020 оны 4 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн 100 мянган төгрөг болгон нэмэгдүүлсэн ба 2021 оны судалгаанд хамрагдагчид 1 утгыг авсан бол бусад оны судалгаанд хамрагдагчид 0 утгаар үнэлгээнд оролцсон.

*Хүснэгт 7. Ложит загварын ахиуц үр нөлөөний үр дүн*

Хувьсагчид	Хамааран хувьсагч: Хөдөлмөр эрхлэлт				
	Ложит (dy/dx)				
	Нийт	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Өндөр орлоготой өрх /Дээд 50%/	Бага орлоготой өрх /Доод 50%/
Нас	0.0012***	0.0014***	0.0009***	0.0014***	0.0002***
	0.0000	0.0001	0.0001	0.0000	0.0001
Эрэгтэй (хуурмаг хувьсагч)	0.0808***			0.047***	0.0931***
	0.0026			0.0028	0.0042
5-аас доош насны хүүхэдтэй эсэх	0.0753***	0.1162***	0.0385***	0.0300***	0.1446***
	0.0028	0.0041	0.0038	0.0029	0.0046
Цалин	0.0438***	0.0396***	0.0461***	0.0341***	0.0450***
	0.0002	0.0004	0.0004	0.0002	0.0007
Халамж авч үзсэн эсэх (хуурмаг хувьсагч)	-0.1213***	-0.1554***	-0.0917***	-0.0398***	-0.1564***
	0.0032	0.0049	0.0043	0.0043	0.0047
Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ өөрчлөгдсөн эсэх	0.1092***	0.1558***	0.0749***	0.1187***	0.228***
	0.0035	0.0056	0.0044	0.0048	0.0058
Хүүхдийн мөнгөн тэтгэмж өөрчлөгдсөн эсэх	-0.0483***	-0.0540***	-0.0429***	-0.087***	-0.1135***
	0.0034	0.0051	0.0045	0.0038	0.0062

Эх сурвалж: Судлаачдын тооцоолол, \*\*\* - 0.01, \*\* - 0.05, \* - 0.1 ач холбогдлын түвшинд тухайн регрессийн коэффициент статистикийн хувьд ач холбогдолтойг, харин тэмдэглэгээгүй тохиолдолд ач холбогдолгүйг илэрхийлнэ.

*Хүснэгт 8. Пробит загварын ахиуц үр нөлөөний үр дүн*

Хувьсагчид	Хамааран хувьсагч: Хөдөлмөр эрхлэлт				
	Пробит (dy/dx)				
	Нийт	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Өндөр орлоготой өрх /Дээд 50%/	Бага орлоготой өрх /Доод 50%/
Нас	0.0013***	0.0015***	0.0009***	0.0015***	0.0002***
	0.0000	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
Эрэгтэй (хуурмаг хувьсагч)	0.0761***			0.042***	0.0909***
	0.0026			0.0028	0.0043
5-аас доош насны хүүхэдтэй эсэх	0.0722***	0.1118***	0.0381***	0.0273***	0.1436***
	0.0028	0.0041	0.0038	0.0029	0.0046
Цалин	0.0421***	0.0376***	0.0453**	0.0355***	0.0426***
	0.0002	0.0003	0.0002	0.0001	0.0006
Халамж авч үзсэн эсэх (хуурмаг хувьсагч)	-0.1183***	-0.1519***	-0.089***	-0.0366***	-0.1553***
	0.0032	0.0049	0.0044	0.0042	0.0047
Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ өөрчлөгдсөн эсэх	0.1127***	0.1599***	0.0779***	0.1199***	0.2301***
	0.0035	0.0056	0.0045	0.0045	0.0059
Хүүхдийн мөнгөн тэтгэмж өөрчлөгдсөн эсэх	-0.0556***	-0.0626***	-0.0482***	-0.0915***	-0.1199***
	0.0034	0.0051	0.0045	0.0036	0.0063

Эх сурвалж: Судлаачдын тооцоолол, \*\*\* - 0.01, \*\* - 0.05, \* - 0.1 ач холбогдлын түвшинд тухайн регрессийн коэффициент статистикийн хувьд ач холбогдолтойг, харин тэмдэглэгээгүй тохиолдолд ач холбогдолгүйг илэрхийлнэ.

Регрессийн шинжилгээний үр дүнд хөдөлмөр эрхлэлтэд (1) нас, (2) хүйс, (3) 5-аас доош насны хүүхэдтэй эсэх, (4) цалин, (5) ХХДХ өөрчлөгдөх нь эергээр нөлөөлж байгаа бол (6) халамж болон (7) хүүхдийн мөнгөн тэтгэмжийн хэмжээ өөрчлөгдөх нь сөрөг нөлөөтэй болох нь 0.01 ач холбогдлын түвшинд тогтоогдлоо. Тус шинжилгээний үр дүнд дараах дүгнэлтүүд гарч байна. Үүнд:



- **Хүн амын нас нэмэгдэх тусам хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгддэг.** Нийт хүн амын дунд нас нэгээр нэмэгдэх нь хөдөлмөр эрхлэлтийг 0.12 хувиар нэмэгдүүлж байгаа бол эрэгтэйчүүдийн хувьд 0.14 хувь, эмэгтэйчүүдийн хувьд 0.09 хувиар нэмэгдүүлдэг буюу өөрөөр хэлбэл эрэгтэйчүүдийн хувьд нас нэмэгдэх тусам хөдөлмөр эрхлэх нь эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад илүү өндөр байна. Харин өндөр орлоготой өрхийн гишүүдийн нас нэмэгдэх нь бага орлоготой өрхийн гишүүдтэй харьцуулахад хөдөлмөр эрхлэлтийг 0.12 хувиар илүү нэмэгдүүлж байна.
- **Хүйсийн хувьд эрэгтэй байх нь хөдөлмөр эрхлэлтийг 8.08 хувиар нэмэгдүүлдэг.** Мөн өндөр орлоготой өрхийн эрэгтэйчүүд, бага орлоготой өрхийн эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад бага хөдөлмөр эрхлэх магадлалтай байна.
- **5-аас доош насны хүүхэдтэй байх нь хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлдэг.** Нийт хүн амын дунд 5-аас доош насны хүүхэдтэй иргэдийг хүүхэдгүй иргэдтэй харьцуулахад 7.53 хувиар илүү хөдөлмөр эрхлэх магадлалтай байна. Харин эрэгтэйчүүдийн хувьд 11.62 хувь, эмэгтэйчүүдийн хувьд 3.85 хувиар нэмэгддэг гэсэн үр дүн гарсан бөгөөд үүнийг эмэгтэйчүүд хүүхдээ асрах хэрэгцээ шаардлага болон эрэгтэйчүүдийн өрхийн хэрэглээний өсөлтөөс үүдэн өрхийн орлогыг нэмэгдүүлэх зорилгоор хөдөлмөр эрхлэх хандлага нэмэгдэж байдагтай холбон тайлбарлаж болох юм. Харин өндөр орлоготой өрхүүдийн хувьд бага орлоготой өрхтэй харьцуулахад хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөөлөл буурдаг байна.
- **Цалингийн хэмжээ нэмэгдэх нь хөдөлмөр эрхлэх хандлагыг нэмэгдүүлдэг.** Цалингийн хэмжээ нэг хувиар нэмэгдэхэд хөдөлмөр эрхлэлт 4.38 хувиар нэмэгдэх бол эрэгтэйчүүдийн хувьд 3.96 хувь, эмэгтэйчүүдийн хувьд 4.61 хувиар хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгддэг. Харин цалингийн хэмжээ өсөх үед бага орлоготой өрхийн гишүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт өндөр орлоготой өрхийн гишүүдээс илүү ихээр нэмэгдэж байна.
- **ХХДХ-ний өөрчлөлт нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нөлөөтэй**

**байна.** ХХДХ нь 2019 болон 2021 онуудад тус тус нэмэгдсэн бөгөөд энэ үйл явц нь хөдөлмөр эрхлэлтийг 10.92 хувиар нэмэгдүүлж байна. Үүнээс үүдэн эрэгтэйчүүдийн хувьд хөдөлмөр эрхлэлт 15.58 хувиар нэмэгдэж байгаа нь эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад 2 дахин өндөр байгаа юм. ХХДХ нэмэгдэхэд бага орлоготой өрхийн гишүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлал 22.8 хувиар өсөх бол өндөр орлоготой өрхийн гишүүдийн хувьд 11.87 хувиар өсөж байна. Энэ нь ХХДХ-ний өсөлт өндөр орлоготой өрхийн гишүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд бага орлоготой өрхийн иргэдээс 2 дахин бага нөлөө үзүүлж байгааг харуулж байна.

- **Халамж нэмэгдэх нь хөдөлмөр эрхлэлтийг бууруулдаг.** Халамж авдаг иргэдийн хувьд халамж авдаггүй иргэдтэй харьцуулахад хөдөлмөр эрхлэлт 12.13 хувиар бага байх магадлалтай байна. Эрэгтэйчүүдийн хувьд халамж авдаг байх нь хөдөлмөр эрхлэх магадлалыг 15.54 хувиар бууруулж байгаа нь эмэгтэйчүүдээс харьцангуй өндөр байна. Энэ нь 2022 оны байдлаар эрэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин өндөр байгааг халамжтай холбож тайлбарлах боломжтой юм. Мөн Монгол Улсын хувьд иргэдэд олгож буй халамжийн хэмжээ өндөр байна гэсэн дүгнэлтэд хүрч байна. Халамжийг энэ хэвээр нэмэгдүүлэх нь эрэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлтийг бууруулах эрсдэлтэй байж болох юм. Өндөр орлоготой өрхийн гишүүдийн хувьд 3.98 хувиар хөдөлмөр эрхлэлтийг бууруулж байгаа бол бага орлоготой өрхүүдийн хувьд халамж авах нь хөдөлмөр эрхлэлтийг 15.64 хувиар бууруулах магадлалтай нь эрэгтэйчүүдийн үзүүлэлттэй ойролцоо байгаа юм. Иймд халамжийн хэмжээг нэмэгдүүлэх нь бага орлоготой иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг багасгаснаар, ядуурлын түвшнийг бууруулж, дундаж давхаргыг нэмэгдүүлэхэд саад учруулах сөрөг нөлөөтэй байна.
- **Хүүхдийн мөнгөн тэтгэмж (ХМТ)-ийг нэмэгдүүлэх нь хөдөлмөр эрхлэлтэд сөргөөр нөлөөлдөг.** Хүүхдийн мөнгөн тэтгэмж нэмэгдсэнээр нийт хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг 4.83 хувиар, эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг 5.4 хувиар,

мөн эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг 4.29 хувиар тус тус бууруулах нөлөөтэй байна. Мөн ХМТ-ийг нэмэгдүүлэх нь бага орлоготой өрхийн гишүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг бууруулах нөлөөлөл илүү өндөр байна. Түүврийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдлаас үзэхэд 2019 онд түүвэрт багтсан 28,093 хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 55.62 хувь байсан бол 2021 оны 26,215 хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 52.76 хувь болон буурсан нь 2020 онд ХМТ-ийг 3 дахин өсгөсөнтэй холбоотой байх магадлалтай юм.

## IV БҮЛЭГ.

# ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛД ТУЛГАРЧ БУЙ АСУУДАЛ

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлд тулгамдаж буй дараах асуудлууд, тэдгээрийн шалтгаан болон үүсэх сөрөг үр дагаврыг судалгааны хүрээнд тодорхойллоо.

### *Хүснэгт 9. Хөдөлмөрийн зах зээлд тулгарч буй асуудал, тэдгээрийн шалтгаан, үр дагавар*

№	Асуудлууд	Шалтгаан	Үүсэх сөрөг үр дагавар
1	Ажиллах хүчний оролцооны түвшин буурсаар байна.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэх хандлага буурч байна.</li> <li>2. Залуучуудын хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох хандлага буурч байна.</li> </ol>	Оролцооны түвшин буурснаар хувь хүмүүсийн ажил эрхлэлт буурч, худалдан авах чадвар багасах бөгөөд энэ нь эдийн засгийн өсөлтөд муугаар нөлөөлнө.
2	Ажилгүйдлийн түвшин өндөр	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ажил хайгаад олдохгүй байх, мэргэжил дадлага туршлага байхгүй, мэргэжилд тохирох ажил олдохгүй зэрэг шалтгаанаас үүдэн хэт илүүдэлтэй мэргэжлийн хүрээн дэх ажлын байрны олдоц муу байна.</li> <li>2. Ажилгүйдлийн түвшин эрэгтэйчүүдийн болон залуучуудын дунд харьцангуй өндөр.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ажилгүйдлийн түвшин өсөх нь хувь хүмүүсийн орлогыг бууруулж, өрхийн түвшинд санхүүгийн дарамт учруулах бөгөөд цаашлаад бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний борлуулалт, үйлдвэрлэл буурч, эдийн засгийн өсөлтөд сөргөөр нөлөөлнө.</li> <li>• Хүн ам зүйн онцлогоос шалтгаалан ирэх жилүүдэд ажиллах хүч тогтмол нэмэгдэх бөгөөд ажлын байрыг нэмэгдүүлэхгүй бол ажилгүйдлийн түвшин өсөхөд нөлөөлсөөр байх болно.</li> </ul>

3	Хөдөлмөрийн эрэлт нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мэргэжил сонголтын тэнцвэргүй байдлаас үүдэн зарим салбарт ажиллах хүчний хомсдол сүүлийн жилүүдэд хурдтай өсөж байна.</li> <li>2. Нэг талаас шаардлага хангах ажилтан олдохгүй байгаа бол нөгөө талаас цалин бага, мэдлэг, туршлага дутмаг байдлаас ажиллах хүчний хомсдол үүсэж байна.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ажилгүйдлийн түвшин нэмэгдэнэ</li> <li>• Хөдөлмөрийн тэнцвэргүй байдлаас үүдэн эдийн засагт сөргөөр нөлөөлнө.</li> <li>• Нийгэмд тэгш бус байдлыг нэмэгдүүлнэ</li> </ul>
4	Хөдөлмөрийн бүтээмж багатай салбарт ажиллах хүчний ихэнх хэсэг ажиллаж байна.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Уул уурхайгаас хэт хамааралтай эдийн засагтай хэдий ч уул уурхайн салбар ажиллах хүчний шингээлт бага.</li> <li>2. Цалин ба бүтээмж хоорондоо эерэг хамааралтай бөгөөд нийт ажиллагсдын 80 гаруй хувь нь хөдөлмөрийн бүтээмж багатай салбарт ажиллаж байна.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ажилгүйдлийн түвшин нэмэгдэнэ</li> <li>• Нийгэмд тэгш бус байдлыг нэмэгдүүлнэ.</li> <li>• Уур уурхайн мөчлөг даган нийгэмд тогтворгүй байдал нэмэгдэнэ</li> </ul>
5	Нийгмийн халамжийн сангийн зардал өндөр хэдий ч зорилтот бүлэгт хүрэхээс илүүтэй нийтлэг хэлбэртэй.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Хүүхдийн мөнгө, “Эхийн алдар” одон, “Насны хишиг” зэрэг мөнгөн тэтгэмж сонгуулийн амлалтын хүрээнд хэрэгжсэн халамжийн хөтөлбөр ба зорилтот бүлэг гэхээс илүүтэй нийтлэг чанартай болж ирсэн.</li> <li>2. Ямар нэгэн байдлаар нийгмийн хамгааллын хөтөлбөрт хамрагдсан хүн, ДНБ-д эзлэх нийгмийн хамгааллын зардал зэрэг үзүүлэлт дэлхийн дунджаас маш өндөр.</li> <li>3. Нийгмийн халамж сүүлийн жилүүдэд хурдтай өссөн.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Нийгэмд тэгш бус байдлыг нэмэгдүүлнэ.</li> <li>• Төсөвт учрах дарамт ихэснэ.</li> <li>• Ядуурлын түвшин нэмэгдэнэ.</li> </ul>

Эх сурвалж: Судлаачдын дүгнэлт

### Асуудал 1. Ажиллах хүчний оролцооны түвшин буурсаар байна.

Монгол Улсын ажиллах хүчний оролцооны түвшин 1992-2022 оны хооронд 76 хувиас 58.7 хувь болж буурчээ. Үүнд эмэгтэйчүүд болон залуучуудын оролцооны түвшин буурч байгаа нь голчлон нөлөөлж байна. Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын өсөлтийн шалтгаан нь оролцооны түвшин буурснаар тайлбарлагдаж байна. Үүнд тэтгэвэрт гарах, суралцдаг болон жирэмсэн эсвэл хүүхдээ харж буй гэсэн шалтгаанууд нийт ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амын 78 хувийг эзэлж байгаа юм. Регрессийн шинжилгээний үр дүнд хүүхдийн мөнгөн тэтгэмж нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг бууруулж байгааг тодорхойлсон. Мөн хөдөлмөр эрхлэлт болон оролцооны түвшинд нийгмийн халамжийн тэтгэмж авах, цалин бага байгаа зэрэг нь сөргөөр нөлөөлдөг болохыг нотолсон.

Ажиллах хүчний оролцооны түвшин буурах нь хувь хүний худалдан авах чадвар буурах, эдийн засгийн өсөлтийг сулруулах зэрэг сөрөг нөлөөнүүдтэй учир оролцоог нэмэгдүүлэх чиглэлээр бодлого, зохицуулалтын арга хэмжээ авах шаардлагатай байна.

### Асуудал 2. Ажилгүйдлийн түвшин дэлхийн дунджаас өндөр байна.

Монгол Улсын ажилгүйдлийн түвшин 2022 онд 6.7 хувь байгаа нь дэлхийн дунджаас 0.9 хувиар, өндөр орлоготой орнуудаас 2.2 хувь өндөр байна. Хүйсээр нь харвал, эрэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин бусад улс орнуудтай харьцуулахад өндөр байна. Харин эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин бусад улс оронтой ойролцоо байгаа юм. Монгол Улсын ажилгүй байгаа 6 хүн тутмын нэг нь 15-24 насны залуус байна. Нийт ажилгүй байгаа залуучуудын тэн хагас нь мэргэжлийн нийцгүй байдлаас шалтгаалан ажил эрхэлж чадахгүй байна. Түүнчлэн нийт ажилгүй иргэдийн 29 хувь нь ажил хайгаад олдоогүй буюу ажлын байрны хангалтгүй байдлаас болж ажил эрхэлж чадахгүй байна гэсэн байна.

Цаашлаад ажилгүйдлийн голлох шалтгаануудыг харвал:

- Нийт ажилгүй иргэдийн 29 хувь нь ажил хайгаад олдоогүй буюу ажлын байрны хангалтгүй байдлаас болж ажил эрхэлж чадахгүй байна гэсэн байна.
- Ажилгүйдлийн голлох шалтгаануудад ажил олдоогүй, дадлага туршлага байхгүй эсвэл мэргэжилд тохирох ажил олдохгүй байгаа нь зонхилж байгаа юм. Энэ нь ажлын байрны хангалтгүй байдал болон нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлтөөс шалтгаалан зарим ажил мэргэжлийн илүүдэл өндөр буюу бүтцийн ажилгүйдэлтэй байгааг илэрхийлж байна.
- Монгол Улсын газар зүй, цаг агаарын онцлогтой холбоотойгоор улирлын чанартай үүсэж буй ажилгүйдэл нь нийт ажилгүйдлийн 9 хувийг эзэлж байна.
- Жирэмсэн эсвэл хүүхдээ асарч байгаатай холбоотойгоор ажилгүй байгаа иргэд 7 хувийг эзэлж байна.
- Цалин хангалттай бус байгаа нь ажилгүйдлийн нийт шалтгааны 4 хувийг эзэлж байна. Нэрлэсэн цалин өндөр байх, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэмэх нь хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж байсан.

Ажилгүйдэл нь хувь хүний худалдан авах чадвар болон сэтгэл зүйд муугаар нөлөөлөхөөс гадна эдийн засгийн өсөлтийг удаашруулж байдаг. Дэлхийн дундаж ажилгүйдлийн түвшин 5.8 хувь бол Монголд 1-2 хувиар өндөр байна. Энэ зөрүүг анхаарч авч үзэх шаардлагатай бөгөөд холбогдох зохицуулалтыг хийх хэрэгтэй.

### Асуудал 3. Хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал

Сүүлийн 10 жилийн хугацаанд ажиллах хүчний эрэлтийн хэмжээ жилд дунджаар 72.9 мянга байжээ. Харин нийлүүлэлтийн хувьд шинээр сургууль төгсөгчид, ажлаа сольж буй иргэд бүрдүүлж ирсэн бөгөөд жилд дунджаар 21.2 мянган ажиллах хүчний хомсдол бий болдог байна. Гэвч нөгөө талд ажиллах хүчний боловсрол, мэдлэг, ур чадвар, цалин болон бусад хүчин зүйлсээс хамаарсан ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн илүүдэл 67 хувийг, хөдөлмөрийн

зах зээлийн багтаамж, хүчин чадал, цаашлаад манай улсын эдийн засгаас хамааралтай ажиллах хүчний илүүдэл 33 орчим хувийг бүрдүүлж байгаа нь манай орны хөдөлмөрийн зах зээл дээрх эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал байгааг илтгэж байна.

Ажиллах хүчний хомсдол бий болж буй голлох шалтгааныг тайлбарлахдаа ажил горилогчид тогтвортой ажиллах хүсэлгүй, ажлын байрны нөхцөл, цалин голдог, ажлын ачаалал даах чадваргүй, ажлын туршлага, боловсролын түвшин ажлын байрны шаардлагад нийцэхгүй зэрэг түгээмэл асуудлуудаас үүдэлтэй байгааг ажил олгогчид тодорхойлсон. Мөн ажиллах хүчний хомсдолын хэмжээ жил ирэх тусам өсөх шинжтэй болж байна. Менежер, мэргэжилтэн, техникч, туслах буюу дэд мэргэжилтэн зэрэг мэргэжлийн ур чадвар шаардаж буй ажлын байранд эрэлтийн нөхөгдөөгүй хувь өндөр байгаа бөгөөд эдгээр нь улсын дунджаас өндөр цалинтай ажил мэргэжил юм. Цалингийн хэмжээ өндөр байхад ажиллах хүчний хомсдол эрэлтэд дөхөж ирж буй нь хөдөлмөрийн нийцгүй байдлыг тод харуулж байна. Үүнээс хөдөлмөрийн зах зээлд цалингаас гадна, боловсролын нөлөө өндөр байна гэж үзэж болох юм.

Эрэлтийн хомсдол үүсэж буй хэсэгт ажиллах хүчийг чиглүүлснээр нийт нийлүүлэлтийн 67 хувийг ажлын байраар хангаж ажилгүйдлийг бууруулах боломж байгаа учир холбогдох зохицуулалтыг авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

#### Асуудал 4. Хөдөлмөрийн бүтээмж багатай салбарт ажиллагчдын тоо их байна.

Монгол Улсын хувьд уул уурхайн салбарт төвлөрсөн эдийн засагтай бөгөөд салбарын бүтээмж нь бусад салбартай харьцуулахад өндөр байдаг. Нийт ажиллагсдын 25 хувь нь хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас агнуур, ан агнуурын салбарт ажилладаг. Тус салбарт уул уурхайн салбараас 4.9 дахин их хүн ажилладаг боловч 8.6 дахин бага бүтээмжтэй байна (Хавсралт 4).

Улсын дунджаас бага цалинтай салбарт нийт ажиллагсдын 82 хувь нь ажиллаж байна. Эдгээр салбарт хөдөлмөрийн дундаж



бүтээмж жилийн 24.2 сая төгрөг байгаа нь уул уурхай болон санхүүгийн салбараас 4-8 дахин бага үзүүлэлт болж байна.

Цалингийн түвшин нь тухайн салбарын бүтээмжтэй шууд холбоотой байдаг. Мөн цалин нь ажиллагчдын хөдөлмөрөө нийлүүлэх гол нөхцөл болж байдаг учир цалинг нэмэгдүүлэх шаардлага тулгардаг. Тиймээс цалингийн түвшнийг нэмэгдүүлэхийн тулд салбарын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх эсвэл салбарын ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөнийг зохицуулах хэрэгтэй байна.

**Асуудал 5. Нийгмийн халамжийн зардал өндөр хэдий ч зорилтот бүлэгт хүрэхээс илүүтэй нийтлэг хэлбэртэй байна.**

Монгол Улсын нийгмийн халамжийн хүрээнд үндсэн 12 бүлгийн 72 төрлийн үйлчилгээг хэрэгжүүлдэг. Давхардсан тоогоор 2022 оны байдлаар 2.6 сая иргэн, 2 их наяд төгрөгийн халамж авсан байна. “Дэлхийн нийгмийн хамгааллын тайлан 2020-2022”-д дэлхийн нийт хүн амны 46.9 хувь ямар нэгэн байдлаар нийгмийн хамгааллын тэтгэмж авч байсан, мөн ДНБ-д эзлэх нийгмийн хамгааллын зардлын хувь 12.9 хувь байгааг онцолжээ. Тус тайланд Монгол Улс нь ижил түвшний орлоготой улс орнууд болон бүс нутгийн улсуудаас харьцангуй өндөр халамжийн зардалтай байгааг тусгасан байна (Хавсралт 5).

ХМТ нь 2022 оны байдлаар нийт сангийн зардлын 74 хувийг эзэлж байгаа бөгөөд үндсэн зорилго болох “Нийгмийн халамжийн дэмжлэг, туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн гишүүн иргэнд наад захын хэрэгцээг нь хангах”-д төвлөрсөн гэхээсээ илүүтэй нийтлэг хэлбэртэй байна.

Регрессийн шинжилгээний үр дүнгээр нийгмийн халамжийн зардал нь нийт ажил эрхлэлтийг бууруулдаг болох нь нотлогдсон. Мөн ХМТ нэмэгдсэн нь бага орлоготой өрхүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг өндөр орлоготой өрхүүдээс илүүтэй бууруулж байна. Нийгмийн халамж авах нь эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг эмэгтэйчүүдээс илүүтэй бууруулж байна.

## IV БҮЛЭГ.

### БОДЛОГЫН ХУВИЛБАРЫН ШИНЖИЛГЭЭ

Хөдөлмөрийн зах зээлд олон хүчин зүйлс нөлөөлдөг бөгөөд цалин болон халамжийн бодлого ялгаатай байдлаар хөдөлмөрийн зах зээлд нөлөөлдөг. Цалингийн хэмжээ нэмэгдэх нь хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх бол нийгмийн халамжийн хэмжээ өсөх нь хөдөлмөр эрхлэлтэд сөргөөр нөлөөлж байна.

Үүнээс энэхүү судалгааны хүрээнд хөдөлмөрийн зах зээл дээрх тулгамдаж буй дараах 5 асуудлыг тодорхойлсон билээ. Үүнд:

**Асуудал 1.** Ажиллах хүчний оролцооны түвшин буурсаар байна.

**Асуудал 2.** Ажилгүйдлийн түвшин дэлхийн дунджаас өндөр байна.

**Асуудал 3.** Хөдөлмөрийн эрэлт нийлүүлэлт нийцгүй байна.

**Асуудал 4.** Хөдөлмөрийн бүтээмж багатай салбарт ажиллагчдын тоо их байна.

**Асуудал 5.** Нийгмийн халамжийн зардал өндөр хэдий ч зорилтот бүлэгт хүрэхээс илүүтэй нийтлэг хэлбэртэй байна.

Сэдвийн өмнө судлагдсан байдал, судлаачдын судалгааны ажил дээр үндэслэн, өөрсдийн зүгээс энэхүү сэдвийн хүрээнд тодорхойлсон асуудалд дараах шийдлүүдийг санал болгож байна.

*Хүснэгт 10. Хөдөлмөрийн зах зээлд тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэх боломжит хувилбарууд*

№	Шийдэл	Хамаарагдах асуудал	Шийдлийг хэрэгжүүлэх арга зам
1	Боловсролын чанарыг сайжруулах	Асуудал 1, 2, 3, 4 (Ажиллах хүчний оролцооны түвшний бууралт; Ажилгүйдэл; Хөдөлмөрийн эрэлт нийлүүлэлтийн үл нийцэл; Хөдөлмөрийн бүтээмж багатай салбарт ажиллагчдын тоо их)	Багш мэргэжлийн хүний нөөцийг нэмэгдүүлэх, үнэлэмжийг сайжруулах, урт хугацаанд бодлогоор дэмжин, ажиллах нөхцөлд анхаарах
		Асуудал 3, 4 (Хөдөлмөрийн эрэлт нийлүүлэлтийн үл нийцэл; Хөдөлмөрийн бүтээмж багатай салбарт ажиллагчдын тоо их))	Ажил, мэргэжил тус бүрийн эрэлтийг тодорхойлж, тэдгээрийн нийлүүлэлтийг бэлдэх чиглэлээр анхаарч ажиллах
		Асуудал 1, 2 (Ажиллах хүчний оролцооны түвшний бууралт; Ажилгүйдэл)	Байгалийн шинжлэх ухааны сургалтын хөтөлбөрийг дахин боловсруулах
		Асуудал 1, 2, 3 (Ажиллах хүчний оролцооны түвшний бууралт; Ажилгүйдэл; Хөдөлмөрийн эрэлт нийлүүлэлтийн үл нийцэл)	Ажил олгогчдын дунд судалгаа явуулан, шинэ төгсөгчдөд дутагдаж буй ур чадварыг тодорхойлж, сургалтын хөтөлбөрт тусгах
		Асуудал 1, 2, 3 (Ажиллах хүчний оролцооны түвшний бууралт; Ажилгүйдэл; Хөдөлмөрийн эрэлт нийлүүлэлтийн үл нийцэл)	Хүн амын хэтийн төлөвт тохируулж, дэд бүтэц, хүний нөөцийг бэлдэх (сургууль, цэцэрлэг, хичээлийн тоног төхөөрөмж, багш..)

2	Уул уурхайн бус салбарыг хөгжүүлэх	Асуудал 4 (Хөдөлмөрийн бүтээмж багатай салбарт ажиллагчдын тоо их)	Салбар бүрд нэмүү өртөг шингээсэн бүтээгдэхүүн үйлчилгээг дэмжих
			Бизнес эрхлэх таатай орчныг бүрдүүлэх
		Асуудал 3, 4 (Хөдөлмөрийн эрэлт нийлүүлэлтийн үл нийцэл; Хөдөлмөрийн бүтээмж багатай салбарт ажиллагчдын тоо их)	Уул уурхайн бус салбарын экспортыг нэмэгдүүлэхэд төрөөс дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх, ялангуяа ажиллах хүчний шингээлт өндөр уламжлалт ХАА, боловсруулах үйлдвэрлэл, худалдаа зэрэг салбарыг нэн тэргүүнд дэмжих
			Газар зүйн онцлогоос хамаарсан байдлаар эдийн засгийн дэд салбаруудыг хөгжүүлэх
3	Халамжийн хөтөлбөр бүрийн нөлөөллийн үнэлгээг хийж, шинэчлэх	Асуудал 5 (Нийгмийн халамж нийтлэг хэлбэртэй болох)	Хүн амын төвлөрлийг бууруулж, бүс нутгуудад зах зээл тэлэх боломжийг хөгжүүлэх
			Зорилтот бүлгийг тодорхойлох аргачлалыг сайжруулах, дунд хугацаанд бусад аргачлал руу шилжих
			Нийтлэг шинжтэй олгож байгаа тэтгэмжүүдийн үр нөлөөг тодорхойлж, шаардлагатай тохиолдолд хасах. Тухайлбал, “Эхийн алдар” одон, “Насны хишиг” зэрэг мөнгөн тэтгэмж олгох нь зайлшгүй шаардлагатай эсэхэд дүгнэлт хийх
		Халамжийн хөтөлбөрт хамрагдагсдын талаарх мэдээллийн бааз суурийг сайжруулах	

		Асуудал 3, 4, 5 (Хөдөлмөрийн эрэлт нийлүүлэлтийн үл нийцэл; Хөдөлмөрийн бүтээмж багатай салбарт ажиллагчдын тоо их; Нийгмийн халамж нийтлэг хэлбэртэй болох)	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ЖДҮ, бизнес эрхлэлтийг дэмжих тусгай бодлого хэрэгжүүлэх
		Асуудал 5 (Нийгмийн халамж нийтлэг хэлбэртэй болох)	Халамжийн олон төрлийн бодлогын давхцал, хэрэгжилтэд мониторинг хийж, тухайн бодлогын хэрэгжилтийг жинхэнэ зорилтот үр өгөөж хүртэгчдэд хүргэх, хөдөлмөрийн нийлүүлэлтэд эерэг нөлөөтэй болгох
4	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих оновчтой бодлого хэрэгжүүлэх	Асуудал 3, 4 (Хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийн үл нийцэл; Хөдөлмөрийн бүтээмж багатай салбарт ажиллагчдын тоо их)	Оюутнууд, МСҮТ төгсөгчдөд мэргэжлийн чиг баримжаагаа олоход нь туслах, ажил мэргэжилтэй холбоотой асуудлаар зөвлөгөө өгөх, ажил хайх шилдэг туршлагыг нэвтрүүлэх, хуваалцах зорилгоор онлайн зуучлалын сүлжээг бий болгох
		Асуудал 4 (Хөдөлмөрийн бүтээмж багатай салбарт ажиллагчдын тоо их)	Цалингийн системийг оновчтой тодорхойлж, хэрэгжүүлэх
		Асуудал 3, 4, 5 (Хөдөлмөрийн эрэлт нийлүүлэлтийн үл нийцэл; Хөдөлмөрийн бүтээмж багатай салбарт ажиллагчдын тоо их; Нийгмийн халамж нийтлэг хэлбэртэй болох)	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх хуулийн хэрэгжилт, үр дүн, хяналтын системийг сайжруулах

		<p>Асуудал 3, 4</p> <p>(Хөдөлмөрийн эрэлт нийлүүлэлтийн үл нийцэл; Хөдөлмөрийн бүтээмж багатай салбарт ажиллагчдын тоо их)</p>	<p>Их, дээд сургуулиуд болон мэргэжлийн боловсролын сургууль, сургалтын байгууллагуудын мэргэжлийн хөтөлбөрийг ирээдүйн ажлын байрны эрэлтэд нийцүүлэх</p> <p>Залуучуудын ажил эрхлэлтийг дэмжих үүднээс ажлын байранд дадлагажих боломжийг нэмэгдүүлэх</p> <p>Нийлүүлэлтийн илүүдэл үүсгэж буй мэргэжилтэй ажиллах хүчинд чиглэсэн сургалт зохион байгуулах, ажилчдыг хамруулах, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх</p>
--	--	--	--

## ДҮГНЭЛТ

1. Хөдөлмөрийн нийлүүлэлт болон бүтээмжийн өсөлт нь эдийн засгийн өсөлтийг тодорхойлдог боловч Монгол Улсын эдийн засгийн өсөлт болон ажилгүйдлийн түвшин харилцан хамаарал бага байна. Энэ нь манай улсын эдийн засгийн 1/4-ийг бүрдүүлж буй уул уурхайн салбар нь ажиллах хүч бага шингээж байгаатай холбоотой юм. Нөгөөтээгүүр бүтцийн ажилгүйдэл өндөр байна.
2. Монгол Улсад 2005-2014 оны хооронд төрөлтийн хэмжээ 1.8 дахин өссөнөөс шалтгаалан ирэх жилүүдэд хөдөлмөрийн насны хүн ам нэмэгдэх төлөвтэй байна. Ажиллах хүчний оролцооны түвшин буурах хандлагатай бөгөөд үүнд эмэгтэйчүүдийн болон залуучуудын оролцооны түвшний бууралт голчлон нөлөөлж байна. Харин ажилгүйдлийн түвшин 2022 онд 6.7 хувьд хүрч буурсан ч бусад орнуудтай харьцуулах өндөр байгаа юм.
3. “Ковид-19” цар тахлын нөлөөнөөс үүдэн үйл ажиллагаа хэвийн явуулж байгаа ААН-ийн эзлэх хувь 5 жилийн өмнөхөөс 8.7 хувиар буурчээ. Хэдийгээр ажилгүй хүмүүс олон байгаа ч ажлын байрны хомсдол 2021 онд 40 мянгад хүрсэн байна. Энэ нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал үүссэнийг илэрхийлж байна.
4. Халамжийн зардал сүүлийн 5 жилд 3.2 дахин өссөн ч хавтгайруулан олгож байгаа нь халамжийн бодлогын үндсэн зорилготой зөрчилдөж байна.
5. Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооноос 2019-2024 онуудад хэрэгжүүлэх Цалин хөлсний үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогыг баталсан. Тухайн бодлогын хэрэгжилтийн үр дүнгийн хүлээлтэд дундаж цалингийн хэмжээг нэмэгдүүлэх, ДНБ-д эзлэх цалин хөлсний хэмжээг нэмэгдүүлэх, цалин хөлсний зохицуулалтын талаарх хууль, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, цалин хөлсний зохистой тогтолцоог бүрдүүлэх, цалин хөлстэй холбоотой

асуудлыг шийдвэрлэх чадавхыг дээшлүүлэх болон мэдээллийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх гэж тусгасан ч хэрэгжилтийн явц хангалтгүй байна.

6. Монгол Улсын хэмжээнд дундаж цалин 2017 оноос 60 хувиар өсөж 1.5 сая төгрөг болсон байна. Байршлаар нь харвал Орхон ба Өмнөговь аймгууд хамгийн өндөр цалинтай байна. Гэвч 2017 оноос хойш бодит цалин 10 хувиар л өсжээ. Иймд ажилчдын худалдан авах чадварыг хамгаалах зорилгоор бодит цалингийн өсөлтөд анхаарах шаардлагатай байна. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь 2023 онд 550 мянган төгрөгт хүрч нэмэгдсэн байна. Мөн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь дэлхийд нийтлэг ашиглагддаг цалингийн бодлогын хэрэгсэл болж байна.
7. Монгол Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинд нийгмийн халамж болон цалингийн бодлого хэрхэн нөлөөлж буйг судлах зорилгоор регрессийн шинжилгээг хийж гүйцэтгэлээ. Регрессийн үр дүнгээс харвал шинжилгээнд ашигласан хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөр эрхэлдэг болон хөдөлмөр эрхэлдэггүй байдалд тухайн хүний нас нэгээр нэмэгдэх нь 0.12 хувиар, хүйсийн хувьд эрэгтэй байх нь 8.08 хувиар, 5-аас доош насны хүүхэдтэй байх нь 7.53 хувиар, цалингийн хэмжээ нэг нэгжээр нэмэгдэх нь 4.38 хувиар, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ өөрчлөгдөх нь 10.92 хувиар тус тус нэмэгдүүлж байгаа бол нийгмийн халамжид хамрагддаг байх үед 12.13 хувиар, хүүхдүүдийн мөнгөн тэтгэмж өөрчлөгдөх нь 4.83 хувиар тус тус бууруулж байна. Тус шинжилгээний үр дүнгээс харахад хөдөлмөр эрхлэлтэд цалин, хөдөлмөрийн хөлсний хувьсагчид эерэг, нийгмийн халамжийн хувьсагчид сөрөг нөлөө үзүүлдэг аж.
8. Ялгаатай 5 регрессийн шинжилгээ тус бүрийн хувьд тайлбарлан хувьсагчдын хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөө харилцан адилгүй байна. Тухайлбал, хүйсийн хувьд харьцуулж үзвэл нас нэмэгдэх, цалин өсөх болон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ өөрчлөгдөх зэрэг нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтээс илүү



эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг илүү нэмэгдүүлж байна. Харин бага орлоготой иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлж буй цалин, хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээний өсөлтийн эерэг, харин нийгмийн халамжид хамрагдах, хүүхдийн мөнгөн тэтгэмжийн өсөлтийн сөрөг нөлөө нь өндөр орлоготой иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлж буй нөлөөтэй харьцуулахад илүү хүчтэй байна.

9. Монгол Улсын хувьд нийгмийн хамгааллын зардал дэлхийн дунджаас өндөр, харин өндөр орлоготой улс оронтой жишихүйц хэмжээнд байна. Иймд цалин, хөдөлмөрийн хөлсийг нэмэгдүүлж, нийгмийн халамжийг бууруулах нь бага орлоготой өрхийн гишүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, нийгэм болон эдийн засагт эерэг нөлөө авчрах боломжтой учир нийгмийн халамжийн хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийг үнэлэх шаардлагатай.
10. Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлд дараах асуудлууд тулгарч байна. Үүнд: (1) ажиллах хүчний оролцооны түвшин буурч байна, (2) ажилгүйдлийн түвшин бусад орнуудаас өндөр, (3) эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал, (4) хөдөлмөрийн бүтээмж багатай салбарт ажиллах хүчний ихэнх хэсэг ажиллаж байна, (5) нийгмийн халамжийг хавтгайруулан олгосноос зорилтот бүлэгт хүрч чадахгүй байна. Эмэгтэйчүүд болон залуучуудын оролцооны түвшин буурч байгаа нь нийт оролцооны түвшний бууралтад голлох нөлөөтэй байна.

## САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

Судалгааны хүрээнд Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл байдлыг судалж, түүнд нөлөөлж буй цалин болон нийгмийн халамжийн нөлөөллийг шинжлэн дүгнэсний үндсэн дээр судалгааны багийн зүгээс хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр дараах боломжит шийдэл, түүнийг хэрэгжүүлэх хувилбаруудыг санал болгож байна. Үүнд:

1. *Ирээдүйн ажиллах хүчний ур чадвар, ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх зорилгоор боловсролын чанарыг сайжруулж, мөн нийлүүлэлт илүүдэлтэй байгаа ажил мэргэжлээс хомсдолтой талд ажиллагчдыг татах зорилгоор мэргэжлийг сурталчлах, мэргэжил сонголтыг төрөлжүүлэх, хомсдолтой талд ажиллах мэргэжилтнүүдийг дэмжих бодлого, зохицуулалт хэрэгжүүлэх. Тухайлбал:*

- Багш мэргэжлийн хүний нөөцийг нэмэгдүүлэх, тэдний хөдөлмөрийн үнэлэмжийг сайжруулах, урт хугацаанд бодлогоор дэмжин, ажиллах нөхцөлд анхаарах;
- Байгалийн шинжлэх ухааны сургалтын хөтөлбөрийг дахин боловсруулах;
- Ирээдүйд ажиллах хүч улам хомсдох ажил мэргэжлийг тодорхойлж, тэдгээрийг нийтэд таниулан сурталчлах;
- Хүн амын хэтийн төлөвт тохируулж, дэд бүтэц, хүний нөөцийг бэлдэх (сургууль, цэцэрлэг, хичээлийн тоног төхөөрөмж, багш, сурган хүмүүжүүлэгч зэрэг).

2. *Уул уурхай, олборлолтын салбараас бусад эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбаруудын хөгжлийг дэмжих бодлого, зохицуулалтыг авч хэрэгжүүлэх. Тухайлбал:*

- Уул уурхайн бус салбарын экспортыг нэмэгдүүлэхэд төрөөс дэмжлэг тусалцаа үзүүлэх, ялангуяа ажиллах хүчний шингээлт өндөр уламжлалт ХАА, боловсруулах үйлдвэрлэл зэрэг салбарыг нэн тэргүүнд дэмжих;

- Бизнес эрхлэх таатай орчныг бүрдүүлэх.
3. *Нийгмийн халамжийн хөтөлбөр тус бүрийн хэрэгжилт, нийгэмд цэцэглэж буй нөлөөлөл, үр дүнг тодорхойлж, үнэлэлт, дүгнэлт өгснөөр тэдгээр хөтөлбөрт шаардлагатай өөрчлөлт, шинэчлэлийг хийх. Тухайлбал:*
- Нийгмийн халамжийн хөтөлбөрт хамрагдагсдын талаарх мэдээллийн бааз суурийг сайжруулж, жил бүр тухайн иргэдийн санхүү, нийгмийн түвшнийг тодорхойлсноор нийгмийн халамжийн хөтөлбөрт бодитой үнэлэлт дүгнэлт өгөх;
  - Халамжийн олон төрлийн бодлогын давхцал, хэрэгжилтэд зохицуулалт хийж, тухайн бодлогын хэрэгжилтийг жинхэнэ зорилтот бүлгийн үр өгөөж хүртэгчдэд хүргэх.
4. *Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогыг сегмент тус бүрд зориулан оновчтойгоор хэрэгжүүлэх. Тухайлбал:*
- Цалин, хөдөлмөрийн хөлсийг тодорхойлох системийг оновчтой тодорхойлж, хэрэгжүүлэх;
  - Их, дээд сургууль болон МСҮТ мөн сургалтын төрөл бүрийн байгууллагуудын мэргэжлийн хөтөлбөрийг ирээдүйн ажлын байрны эрэлтэд нийцүүлэн шинэчлэх, зөвлөгөө, чиглэл өгөх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;
  - Залуучуудын ажил эрхлэлтийг дэмжих үүднээс ажлын байранд дадлагажих боломжийг нэмэгдүүлэх;

## ХАВСРАЛТ

### ХАВСРАЛТ 1. ХУВЬСАГЧИД

#### Хувьсагчдын тодорхойлолт

- Хамааран хувьсагч

Энэхүү судалгааны хамааран хувьсагч нь хөдөлмөр эрхлэлт. Энэхүү хувьсагч нь хуурмаг(binary) бөгөөд хэрэв хөдөлмөр эрхэлдэг бол 1, эрхэлдэггүй бол 0 гэсэн утгыг авах юм.

- Тайлбарлагч хувьсагч

Энэхүү судалгаагаар цалин болон халамжийн бодлого иргэдийн ажил эрхлэлтэд хэрхэн нөлөөлж байгааг тогтоох зорилготой.

Судалгаанд ашигласан хувьсагчдыг дараах хүснэгтэд харуулав.

#### Хүснэгт 11. Хувьсагчдын тодорхойлолт

Хувьсагч	Тодорхойлолт
Хамааран хувьсагч	
Хөдөлмөр эрхлэлт	Хэрэв хөдөлмөр эрхэлдэг бол 1, бусад тохиолдолд 0
Тайлбарлагч хувьсагчид	
Нас	Нас
Эрэгтэй (хуурмаг хувьсагч)	Хэрэв эрэгтэй бол 1, эмэгтэй бол 0
5-аас доош насны хүүхэдтэй эсэх	Хэрэв тийм бол 1, үгүй бол 0
Цалин	Үндсэн ажил хөдөлмөрөөс авч буй цалин хөлс логарифм авснаар
Халамж авч үзсэн эсэх (хуурмаг хувьсагч)	Хэрэв нийгмийн халамжийн сангаас ямар нэгэн байдлаар халамж авч үзсэн бол 1, бусад тохиолдолд 0
Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ	Хэрэв тухайн жилд нэмэгдүүлсэн бол 1, бусад тохиолдолд 0
Хүүхдийн мөнгөн тэтгэмж	Хэрэв тухайн жилд нэмэгдсэн бол 1, бусад тохиолдолд 0

*Хүснэгт 12. Хувьсагчдын хураангуй статистик*

Хувьсагчид	Ажиглалтын утга	Дундаж	Стандарт хазайлт	Доод утга	Дээд утга
Хамааран хувьсагч					
Хөдөлмөр эрхлэлт	93,294	0.53	0.50	0	1
Тайлбарлагч хувьсагчид					
Нас	93,294	39.56	16.22	15	107
Эрэгтэй (хуурмаг хувьсагч)	93,294	0.47	0.50	0	1
5-аас доош насны хүүхэдтэй эсэх	93,294	0.38	0.49	0	1
Цалин	93,294	4.16	6.15	0	16.60
Халамж авч үзсэн эсэх (хуурмаг хувьсагч)	93,294	0.64	0.48	0	1
Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ	93,294	0.58	0.49	0	1
Хүүхдийн мөнгөн тэтгэмж	93,294	0.28	0.45	0	1

5-аас доош насны хүүхэдтэй эсэх үзүүлэлт нь хөдөлмөр эрхлэлтэд шууд нөлөөлөх боломжтой. Өмнөх судалгааны үр дүнгээс харахад уг үзүүлэлт нь хөдөлмөр эрхлэлтэд сөргөөр нөлөөлж байсан. Иймд уг хувьсагчийг регрессийн шинжилгээнд оруулах нь зүйтэй гэж үзсэн.

**ХАВСРАЛТ 2. АЖИЛ ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААРХ ТООН ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД**

*Хүснэгт 13. Ажил эрхлэлтийн талаарх тоон үзүүлэлтүүд, хувиар*

	Он	Оролцооны түвшин				Ажил эрхлэлтийн түвшин			
		Нийт	Эм	Эр	Залуус	Нийт	Эм	Эр	Залуус
Дэлхий	2000	64%	51%	78%	51%	60.3%	47.6%	73.1%	45.2%
	2010	62%	49%	75%	46%	58.1%	45.8%	70.5%	39.6%
	2019	60%	48%	73%	41%	56.9%	45.0%	68.8%	35.2%
	2020	59%	46%	71%	39%	54.5%	43.0%	66.1%	32.5%

ЦАЛИН БОЛОН ХАЛАМЖИЙН БОДЛОГО ИРГЭДИЙН  
АЖИЛ ЭРХЛЭЛТЭД ҮЗҮҮЛЖ БУЙ НӨЛӨӨ

	2021	59%	47%	72%	40%	55.7%	44.0%	67.5%	33.8%
	2022	60%	47%	72%	40%	56.4%	44.7%	68.2%	34.5%
	2023	60%	47%	72%	40%	56.3%	44.5%	68.1%	34.4%
	2024	60%	47%	72%	40%	56.1%	44.4%	68.0%	34.3%
Бага орлоготой орнууд	2000	69%	59%	79%	55%	65.3%	56.4%	74.5%	50.1%
	2010	67%	57%	77%	52%	63.4%	53.8%	73.3%	47.4%
	2019	65%	56%	75%	48%	62.0%	53.1%	71.2%	44.3%
	2020	65%	55%	74%	48%	60.7%	51.8%	69.8%	43.0%
	2021	65%	56%	74%	48%	61.0%	52.2%	70.1%	43.2%
	2022	65%	55%	75%	48%	61.3%	52.1%	70.8%	43.4%
	2023	65%	55%	75%	48%	61.4%	52.1%	70.9%	43.4%
Бага- дунд орлоготой орнууд	2000	59%	38%	79%	45%	55.2%	35.8%	74.2%	39.3%
	2010	58%	38%	77%	40%	53.9%	35.3%	72.3%	34.6%
	2019	55%	36%	74%	35%	52.0%	33.7%	69.9%	29.3%
	2020	54%	35%	73%	33%	49.8%	32.3%	67.1%	26.9%
	2021	54%	35%	73%	34%	50.6%	32.8%	68.2%	28.2%
	2022	55%	36%	74%	34%	51.4%	33.5%	69.0%	28.8%
	2023	55%	36%	74%	34%	51.5%	33.6%	69.2%	28.9%
Өндөр- дунд орлоготой орнууд	2000	71%	61%	80%	60%	66.7%	57.9%	75.6%	52.9%
	2010	67%	58%	76%	52%	63.2%	54.5%	72.0%	45.6%
	2019	65%	57%	73%	47%	61.0%	53.2%	68.8%	39.8%
	2020	62%	54%	71%	43%	58.0%	50.4%	65.7%	35.9%
	2021	64%	56%	73%	45%	60.1%	52.3%	67.9%	37.8%
	2022	64%	56%	73%	45%	60.4%	52.7%	68.1%	38.4%
	2023	64%	56%	72%	45%	60.0%	52.4%	67.8%	38.1%
	2024	64%	55%	72%	45%	59.8%	52.1%	67.6%	38.0%
Өндөр орлоготой орнууд	2000	61%	51%	71%	49%	56.5%	47.2%	66.3%	42.4%
	2010	60%	52%	69%	45%	55.3%	47.8%	63.0%	36.7%
	2019	61%	54%	69%	45%	58.1%	51.0%	65.4%	40.2%
	2020	60%	53%	68%	44%	56.3%	49.3%	63.3%	37.2%
	2021	60%	53%	68%	45%	57.0%	50.2%	63.9%	39.1%
	2022	61%	54%	68%	45%	58.2%	51.4%	65.1%	40.5%
	2023	61%	54%	68%	45%	57.9%	51.1%	64.8%	40.0%
	2024	61%	54%	68%	45%	57.7%	50.9%	64.6%	39.7%

Монгол Улс	2000	63%				60.0%			
	2010	62%				55.5%			
	2019	60%				54.4%			
	2020	59%				54.6%			
	2021	57%				52.3%			
	2022	59%	52%	66%	29%	54.7%			
	2023								
	2024								

Эх сурвалж: (ОУХБ, 2023)

### ХАВСРАЛТ 3. АЖИЛ ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААРХ ТООН ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД

#### Хүснэгт 14. Ажил эрхлэлтийн талаарх тоон үзүүлэлтүүд

	Он	Ажилгүйдлийн түвшин				Боловсрол, ажил эрхлэлт, сургалтад хамрагдахаас бусад залуучууд/NEET/-ын эзлэх хувь			Албан бус хөдөлмөр		
		Нийт	Эм	Эр	Залуус	Нийт	Эм	Эр	Нийт	Эм	Эр
Дэлхий	2000	6%	6%	6%	12%						
	2010	6%	6%	6%	13%	22.5%	31.9%	13.5%	60.3%	57.8%	61.9%
	2019	6%	6%	6%	14%	22.9%	31.6%	14.7%	58.2%	55.2%	60.2%
	2020	7%	7%	7%	16%	24.9%	32.8%	17.5%	58.1%	54.2%	60.5%
	2021	6%	6%	6%	15%	23.8%	32.2%	15.8%	58.5%	55.0%	60.7%
	2022	6%	6%	6%	14%	23.5%	32.1%	15.4%	58.4%	55.0%	60.6%
	2023	6%	6%	6%	14%						
	2024	6%	6%	6%	14%						
Бага орлоготой орнууд	2000	5%	5%	5%	8%						
	2010	5%	5%	5%	8%	23.2%	31.3%	15.2%	89.4%	93.1%	86.6%
	2019	5%	5%	5%	9%	26.7%	35.0%	18.5%	88.9%	92.0%	86.5%
	2020	6%	6%	6%	10%	28.2%	36.1%	20.5%	89.4%	91.1%	88.1%
	2021	6%	6%	6%	9%	27.4%	35.9%	19.0%	89.2%	91.7%	87.2%
	2022	6%	6%	6%	9%	27.7%	36.7%	18.8%	89.1%	91.6%	87.2%
	2023	6%	6%	6%	9%						
	2024	6%	6%	5%	9%						
Бага-дунд орлоготой орнууд	2000	7%	7%	7%	13%						
	2010	6%	7%	6%	14%	27.0%	41.8%	12.9%	82.7%	84.1%	82.1%
	2019	6%	6%	6%	15%	27.4%	40.0%	15.5%	81.5%	81.3%	81.6%
	2020	7%	7%	8%	19%	29.4%	40.8%	18.6%	81.6%	80.2%	82.2%
	2021	6%	6%	6%	16%	28.2%	40.4%	16.7%	81.8%	81.2%	82.1%
	2022	6%	6%	6%	16%	28.0%	40.3%	16.3%	81.7%	81.2%	81.9%

ЦАЛИН БОЛОН ХАЛАМЖИЙН БОДЛОГО ИРГЭДИЙН  
АЖИЛ ЭРХЛЭЛТЭД ҮЗҮҮЛЖ БУЙ НӨЛӨӨ

	2023	6%	6%	6%	16%							
	2024	6%	6%	6%	16%							
Өндөр- дунд орлоготой орнууд	2000	6%	6%	6%	11%							
	2010	6%	6%	6%	12%	19.4%	24.9%	14.3%	55.4%	53.7%	56.7%	
	2019	6%	6%	6%	15%	18.6%	23.6%	14.0%	49.9%	48.8%	50.8%	
	2020	7%	7%	7%	17%	20.7%	25.2%	16.6%	49.2%	47.4%	50.6%	
	2021	6%	6%	6%	16%	19.3%	24.2%	14.9%	49.8%	48.4%	50.9%	
	2022	6%	6%	6%	15%	19.0%	23.7%	14.6%	49.4%	48.0%	50.5%	
	2023	6%	6%	6%	15%							
	2024	6%	6%	6%	15%							
Өндөр орлоготой орнууд	2000	7%	7%	6%	14%							
	2010	8%	8%	8%	18%	22.0%	32.6%	14.5%	40.3%	35.8%	41.1%	
	2019	5%	5%	5%	11%	17.7%	27.5%	10.2%	41.0%	35.6%	42.1%	
	2020	7%	7%	6%	15%	22.4%	29.9%	16.3%	39.9%	33.7%	41.2%	
	2021	6%	6%	5%	12%	18.4%	27.2%	10.9%	40.6%	34.3%	41.8%	
	2022	5%	5%	4%	10%	18.0%	26.7%	10.2%	41.5%	34.8%	42.9%	
	2023	5%	5%	5%	11%							
	2024	5%	5%	5%	12%							
Монгол Улс	2000	5%										
	2010	10%										
	2019	10%							41.5%			
	2020	7%							41.4%			
	2021	8%							41.2%			
	2022	7%	6%	7%					42.4%			
	2023											
	2024											

Эх сурвалж: (ОУХБ, 2023)



## ХАВСРАЛТ 4. ХӨДӨЛМӨРИЙН БҮТЭЭМЖ

### *Хүснэгт 15. Хөдөлмөрийн бүтээмж, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбаруудаар, 2022 он*

<b>Эдийн засгийн салбарууд</b>	<b>Бүтээмж</b>	<b>Ажиллагсдын тоо</b>
Уул уурхай, олборлолт	205.54	60,342
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	113.29	22,570
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	34.51	22,040
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	991.92	2,472
Мэдээлэл, холбоо	55.60	19,155
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	48.88	15,132
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	36.83	68,175
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн үйл ажиллагаа	24.82	49,659
Боловсруулах үйлдвэрлэл	34.02	112,665
Барилга	23.01	77,527
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	28.70	82,129
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	6.38	34,180
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	23.98	13,930
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	38.83	146,236
Боловсрол	20.90	104,397
Усан хангамж; бохир ус, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	34.62	6,835
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас агнуур, ан агнуур	23.87	293,974
Урлаг, үзвэр, тоглоом, наадам	14.64	14,114
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	16.67	32,019
Нийт	45.73	1,177,551

Эх сурвалж: ҮСХ

## ХАВСРАЛТ 5. НИЙГМИЙН ХАЛАМЖ, ХАМГААЛЛЫН ХӨТӨЛБӨРТ ХАМРАГДСАН БАЙДАЛ

*Хүснэгт 16. Нийгмийн халамж, хамгааллын хөтөлбөрт  
хамрагдсан байдал, нийт хүн амд эзлэх хувь*

	Дор хаяж нэг удаа нийгмийн хамгааллын халамж авч байсан иргэдийн хувь	Хүүхэд	Шинээр төрсөн эхчүүд	Ажилгүй иргэд	Өндөр настан	Ажлын байран дах осол гэмтэл
Дэлхий	46.9	26.4	44.9	18.6	77.5	35.4
Зүүн өмнөд Ази болон Номхон далайн бүс	61.5	14.8	45.9	14	73.5	24.8
Монгол Улс	100	85	100	28.8	100	76
Бага орлоготой улс	13.4	8.5	10.5	0.8	23.2	10.2
Бага дунд орлоготой улс	24.9	20.9	33.3	5.5	38.6	14.4
Өндөр дунд орлоготой улс	64	22.6	52.5	17.5	91.3	36.3
Өндөр орлоготой улс	85.4	86.8	86	52.2	97.5	81.2

Эх сурвалж: (ОУХБ, 2021)

## НОМ ЗҮЙН ТОЙМ

Үндэсний Статистикийн Хороо, Микро мэдээллийн сан, 2021 он,  
<http://web.nso.mn/nadamn/index.php/catalog/HSES/dataset>

Parkin Micheal Economics, 2011 он.

UNDP, Technollogical change and the future of jobs, 2017 он.

Баут Симон, Эдийн засаг ба нийгмийн ардчилал, Фредрих Эбертийн сан, УБ., 2009 он.

Дэлхийн банк, Монгол Улсын Хөдөлмөрийн Зах Зээлийн Дүн Шинжилгээ, 2022 он.

Дэлхийн банк, Эдийн засгийн хөгжлийн загварын тойм судалгаа, 2020 он.

Н.Содномдорж, Орчин үеийн хөдөлмөрийн эдийн засаг, УБ., 2000 он.

Н.Содномдорж, С.Дамбий, Орчин үеийн хөдөлмөрийн эдийн засгийн онолын үзэл баримтлалын бодлого, Зууны мэдээ, УБ., 2018 он.

НҮБХХ, Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн болон ирээдүйн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийг тодорхойлох судалгааны тайлан, 2021 он.

НҮБХХ, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, үйл ажиллагаа, санхүүжилтийн өнөөгийн байдалд хийсэн дүн шинжилгээ, 2022 он.

НҮБ-ын хөгжлийн хөтөлбөр, Монгол Улсын Хүний хөгжлийн илтгэл, 2016 он.

НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр, Хөдөлмөрийн салбарын төсвийн зарлагын шинжилгээ, 2021 он.

ОУХБ, Global Wage Report, 2022 он.

ОУХБ, World Employment and Social outlook, 2023 он.

ОУХБ, Дэлхийн нийгмийн хамгааллын тайлан, 2021 он.

С.Мөнхчимэг, Нийгмийн халамжийн хөдөлмөрийн зах зээл, ажил эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөө, УБ., 2020 он.

Удирдлагын академи, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн шинжилгээ, “Мөнхийн үсэг” ХХК, УБ., 2020 он.

ҮСХ, Аж ахуйн нэгжийн 2021 оны тооллого, 2022 он.

ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа, 2020 он.

ҮСХ, Боловсрол ба хөдөлмөр эрхлэлт, 2020 он.

ҮСХ, Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлого, 2019 он.

ХНХСҮСИ, Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаа, 2022 он.

ХНХЯ, Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгааны бодлогын шинжилгээний тайлан, 2011 он.

Хөдөлмөрийн судалгааны институт Хөдөлмөр эрхлэлт дэх бүтээмжийн нөлөөллийн шинжилгээ, “Мөнхийн Үсэг” ХХК, 2014 он.

Ц.Бямбацогт, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний өөрчлөлтийн нөлөө, 2019 он.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институт, Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаа, УБ., 2022 он.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институт, Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаа, УБ., 2021 он.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институт, Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаа, УБ., 2020 он.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институт, Монгол Улс дахь ур чадварын эрэлт, УБ., 2022 он.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, Нийгмийн халамжийн хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд үзүүлэх Ковид-19 цар тахлын нөлөөллийн шинжилгээ, УБ., 2021 он.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа, УБ., 2021 он.

Хөдөлмөр судалгааны институт, Хөдөлмөр эрхлэлт дэх бүтээмжийн нөлөөллийн шинжилгээ, УБ., 2014 он.

Удирдлагын академи, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн шинжилгээ, “Мөнхийн үсэг” ХХК, 2020 он.

International Labour Organization, World Social Protection Report 2020-22, 2022 он.

International Labour Organization, World Social Protection Report 2017-19, 2022 он.

“Эс Ай Си Эй” ХХК, “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого 2016-2020 оны хэрэгжилтийн үнэлгээ” судалгааны тайлан, УБ., 2021 он.

АХБ-ны ТТ 8544-МОН: Нийгмийн хамгааллын шинэчлэлийг дэмжих нь төсөл, Монгол Улсын Нийгмийн халамжийн систем: Зардлын хуваарилалт, халамж хүртэгчдийн төлөв байдал, УБ., 2019 он.

“Алсын хараа 2050” Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого, УБ., 2020 он.

Shen-cheng Wang, Kin-sun Chan, & Ke-qing Han, Impacts of social welfare system on the employment status of low-income groups in urban China, Emerald Publishing Limited, 2019 он.

Raymundo M.Campos Vázquez, Gerardo Esquivel & Alma S.Santillón Hernández, The impact of the minimum wage on income and employment in Mexico, 2017 он.

Stephen Bazen, John P.Martin, The impact of the minimum wage on earnings and employment in France, 1991 он.

David Neumark, Employment effects of minimum wages, 2018 он.

Mohammad Nurul Alam, Md Mahmudul Hassan, Dorothea Bowyer & Md Reaz, The effects of Wages and Welfare Facilities on Employee Productivity: Mediating Role of Employee Work motivation, 2020 он.

Charles Brown, The effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment, 1982 он.