



Европын Холбоо
санхүүжүүлэв



Food and Agriculture
Organization of the
United Nations



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага



UN
DP

ЕВРОПЫН ХОЛБООНЫ САНХҮҮЖИЛТТЭЙ “МОНГОЛ УЛСАД ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖЛИЙН
ЗОРИЛГОТой УЯЛДСАН ТӨСВИЙН ТӨЛӨВЛӨЛТӨӨР ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН
ШИНЭЧЛЭЛИЙГ ДЭМЖИХ НЬ ТӨСӨЛ”

ТӨСЛИЙН ХҮРЭЭНД ХЭРЭГЖҮҮЛСЭН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ СУРГАМЖ

ТАЙЛАН

УЛААНБААТАР
2025

ЕВРОПЫН ХОЛБООНЫ САНХҮҮЖИЛТТЭЙ “МОНГОЛ УЛСАД ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖЛИЙН
ЗОРИЛГОТОЙ УЯЛДСАН ТӨСВИЙН ТӨЛӨВЛӨЛТӨӨР ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН
ШИНЭЧЛЭЛИЙГ ДЭМЖИХ НЬ ТӨСӨЛ”

ТӨСЛИЙН ХҮРЭЭНД ХЭРЭГЖҮҮЛСЭН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ
СУРГАМЖ ТАЙЛАН

Боловсруулсан:

Г.Ганзориг, НҮБХХ-ийн Төслийн зөвлөх

Ерөнхий мэдэгдэл

Тайлангийн агуулга зөвхөн зохиогчдын үзэл бодлыг илэрхийлж байгаа бөгөөд НҮБХХ болон Засгийн Газар эсвэл хамтран хэвлүүлэгч байгууллагы албан ёсны бодлого, байр суурийг илэрхийлээгүй. Энэхүү тайланд ашигласан мэдээллийн үнэн зөв эсэх, тухайн материалыг ашигласны улмаас гарах үр дагаварт НҮБХХ болон хамтран хэвлүүлэгч байгууллага хариуцлага хүлээхгүй болно. Энэхүү баримт бичигт тодорхой нутаг дэвсгэр, газарзүйн бүсийг нэрлэхдээ "улс" гэсэн нэр томъёог ашигласан нь ямарваа нэгэн газар нутгийн эрх зүйн болон бусад статусын талаарх үзэл бодол, утга агуулгыг илэрхийлээгүй болно.

Copyright © UNDP 2025.

НҮБХХ нь зохих зөвшөөрлийн дагуу, арилжааны бус зорилгоор мэдээллийг хэвлэн түгээхийг дэмждэг. НҮБХХ-ийн зөвшөөрөлгүйгээр энэхүү хэвлэлийг худалдах, дахин хэвлэх, эсвэл ямар нэгэн ашиг олох хэрэгсэл болгохыг хориглоно. Асууж тодруулах зүйл байвал дараах мэдээллийн дагуу холбогдоно уу: Улаанбаатар хот 14201, Сүхбаатар дүүрэг, Нэгдсэн Үндэстний Гудамж-14, НҮБ-ын Нэгдсэн байр, Монгол дахь Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага. Утас: +976-11-327585

НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн тухай

НҮБХХ нь ядуурал, тэгш бус байдал болон уур амьсгалын өөрчлөлтөөс үүдэлтэй шударга бус байдлыг эцэслэх зорилго бүхий Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын тэргүүлэх агентлаг юм. Дэлхийн 170 орны түншлэгчид болон мэргэжилтнүүдийн өргөн цар хүрээт хамтын ажиллагааны дүнд эх дэлхий, хүн бүрийн төлөө хөгжлийн урт хугацааны, цогц шийдлийг бий болгоход улс үндэстнүүдийг дэмжин ажилладаг. Дэлгэрэнгүйг undp.org эсвэл [@UNDP](https://twitter.com/UNDP) хаягаар авна уу.

Европын Холбооны тухай

Европын Холбоо бол Европ тивийн 27 тусгаар улсын эдийн засаг, улс төрийн нэгдэл юм. Тус Холбоо нь хүний эрхэм чанар, эрх чөлөө, ардчилал, эрх тэгш байдал, хууль дээдлэх ёс, хүний эрхийг түүний дотор цөөнхийн эрхийг дээдлэх үндсэн үнэт зүйлс дээр тулгуурлан байгуулагджээ. Өнөө цагт Европын Холбоо нь даян дэлхийн хүн бүрд хүртээмжтэй, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчны тогтвортой хөгжлийг дэмжсэн үйл ажиллагаа явуулж байна.

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ	4
ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ	5
ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ.....	7
НЭГ. ОРШИЛ.....	8
1.1. Зорилго	8
1.2. Хамрах хүрээ	8
ХОЁР. ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ	8
2.1. Монгол Улсын орлогын түвшин.....	8
2.2. Гадаадын зээл, тусламж	10
2.3. Тогтвортой хөгжлийн зорилго.....	11
ГУРАВ. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН САЛБАРЫН ХУУЛЬ ЭРХЗҮЙ, БОДЛОГО, ТӨЛӨВ БАЙДАЛ	14
3.1. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлогын онцлог.....	14
3.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал	17
ДӨРӨВ. ЕВРОПЫН ХОЛБООНЫ ТӨСВИЙН ДЭМЖЛЭГИЙН ТУХАЙ.....	19
4.1. Санхүүжилтийн хэлэлцээр.....	19
4.2. Санхүүжилтийн хэлэлцээрийн нэмэлт гэрээ.....	23
4.3. Төсвийн дэмжлэгийн гүйцэтгэл, сорилт, санхүүжилт.....	26
ТАВ. ТЕХНИКИЙН ТУСЛАЛЦААНЫ ТӨСӨЛ.....	28
5.1. Төслийн зорилго.....	28
5.2. Төслийн зорилтот бүлэг болон үр шим хүртэгч	28
5.3. Өөрчлөлтийн онол.....	29
5.4. Бүрэлдэхүүн хэсэг С: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, Хөдөлмөр эрхлэх чадвар, боломжийг нэмэгдүүлэх	31
ЗУРГАА: ТӨСЛИЙН ХҮРЭЭНД ХИЙГДСЭН ЗАРИМ СУДАЛГАА	32
6.1. “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого 2016-2020 оны хэрэгжилтийн үнэлгээ” судалгаа.....	32
6.2. “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн болон ирээдүйн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийг тодорхойлох”	33
6.3. Монгол Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтэд хийсэн шинжилгээ	36
6.4. Цахим болон гэрээсээ ажиллах ажлын байрны өнөөгийн байдал, хөгжүүлэх боломжийн судалгаа	38
ДОлоо. монгол улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн системийн динамик загвар	39
НАЙМ. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХ ЧАДВАР БА НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ	42
8.1. 2012-2021 он хүртэлх хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээний нөхцөл байдал	42
8.2. Үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамрагдах нөхцөл байдал.....	43
8.3. Иргэн төвтэй хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ	45
ЕС. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА БА ТУРШЛАГА	46
9.1. Хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээ буюу профайлинг	46
9.2. Хөдөлмөрийн зах зээлийн маягт	49

9.3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн буюу Employment Service Case Manager	52
9.4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн ба сургалт.....	55
9.5. Олон улсын төсөл, хөтөлбөрүүдийн мэдээлэл	60
9.6. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн санхүүгийн дэмжлэг	61
9.7. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль	71
9.8. Ажил олгогчийг дэмжих.....	74
9.9. Ажлын байрны зар мэдээлэл.....	79
Хавсралт 1. Профайлинг үнэлгээний дата боловсруулалт	86
Хавсралт 2. Хөдөлмөрийн зах зээлийн маягт ХЗЗ 1, 3-ын хялбаршуулсан загварын жишээ	93
Хавсралт 3. Хөдөлмөрийн зах зээлийн маягт ХЗЗ 2-ын хялбаршуулсан загварын жишээ .	95
Хавсралт 4. DACUM шинжилгээ: Чиг үүрэг, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа	97
Хавсралт 5. DACUM шинжилгээ: 10 үндсэн үүрэг, 92 ажилбар (Чухал, Хүндрэл, Давтамжаар).....	99
Хавсралт 6. ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЛБАРТ ГАДААД УЛС, ОЛОН УЛСЫН БАЙГУУЛЛАГА, ОЛОН УЛСЫН БАНК, САНХҮҮГИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН САНХҮҮЖИЛТТЭЙ ТӨСЛҮҮДИЙН МЭДЭЭЛЛИЙН НЭГДСЭН САНГ БҮРДҮҮЛЭХ, УДИРДАХ, АШИГЛАХ ЖУРАМ	100
АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ	105

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

Товчлол	Тайлбар
АБТ	Ажлын байрны тодорхойлолт
АМЧБО	Ажил мэргэжилийн чиг баримжаа олгох
ДБ	Дэлхийн банк
ЕХ	Европын холбоо
ЗГ	Засгийн газар
ИНБ	Иргэний нийгмийн байгууллага
МАОЭНХ	Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо
МУЗГ	Монгол Улсын Засгийн газар
МУТХЗУТТХЭШДТ	Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь төсөл
МХЗ	Мянганы хөгжлийн зорилт
НҮБ	Нэгдсэн үндэстний байгууллага
НҮБХХ	Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөр
НХА	Нийтийг хамарсан ажил
ОУХБ	Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллага
ТАЗ	Төрийн албаны зөвлөл
ТХЗ	Тогтвортой хөгжлийн зорилго
ТХЗ	Тогтвортой хөгжлийн зорилго
ХХААБ	Хүнс, хөдөө аж ахуйн байгууллага
ХЭБ	Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага
ЭЗХАХБ	Эдийн засаг хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Зураг 1. Дэлхийн банкны орлогын түвшин, 2023 он	8
Зураг 2. Орлогын ангилалаар, 1987 он	9
Зураг 3. Монгол Улсын орлогын ангилал, 1989-2023 он хүртэл.....	10
Зураг 4. 214 улс орлогын ангилал тус бүрээр, 2024 он	10
Зураг 5. Тогтвортой хөгжлийн зорилго 2030.....	11
Зураг 6. Залгам чанар ба шинэлэг байдал.....	12
Зураг 7. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын орчин үеийн чиг хандлага	15
Зураг 8. Зохистой хөдөлмөрийн шалгуур үзүүлэлт	17
Зураг 9. 15 ба түүнээс дээш насны хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал	17
Зураг 10. Хүн амын нас, хүйсийн суварга - 2020 болон 2030 он.....	18
Зураг 11. Төсвийн дэмжлэгийн шалгуур үзүүлэлт	19
Зураг 12. Судалгааны даалгаварт үндэслэн гаргасан байдал	33
Зураг 13. ХЗЗ-ийн бүтэц (Үндэсний түвшинд).....	34
Зураг 14. Динамик загварын үндсэн 3 хэсэг	40
Зураг 15. Хөдөлмөр эрхлэлтийн системийн динамик загварын программын харагдах байдал	41
Зураг 16. Баян-Өлгий аймгийн хүн амын системийн динамик загвар	42
Зураг 17. 2012-2021 оны хөтөлбөр, үйлчилгээнд хамрагдсан иргэн, зарцуулсан зардал ...	43
Зураг 18. Хөтөлбөрийн зарлагын бүтэц, арга хэмжээгээр	43
Зураг 19. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний ерөнхий схем (LMIS програмын хэрэглээний үед)	44
Зураг 20. Тулгамдаж буй асуудал ерөнхий байдлаар	45
Зураг 21. Үйлчилгээ, хөтөлбөрт хамрагдсан иргэн болон ажилгүй хүний үзүүлэлт (2013-2021 он)	46
Зураг 22. Анхны төлөвлөлт	46
Зураг 23. Профайлинг хийх үйл явц, минутаар	47
Зураг 24. Дэмжих бүтцийн зураглал.....	47
Зураг 25. Профайлингийн дашбоардын харагдах байдлын жишээ	48
Зураг 26. Улсын хэмжээнд мэргэжилтнүүдийн хийсэн профайлингийн тоо мэдээ, 2022 он	48
Зураг 27. ХЗЗ 2 маягтын хялбаршуулсан загвар (4 нүүрийг 2 нүүр болгосон хувилбар).....	51
Зураг 28. ХЗЗ 1, 3 маягтыг хялбаршуулсан загвар.....	52
Зураг 29. Хөдөлмөр эрхлэлтийн мэргэжилтнүүдийн судалгаа, 2022.....	53
Зураг 30. Кейс ажилтан болгох хувилбар нэг аймгийн жишээ нь дээр, 2021	54
Зураг 31. Мэргэжилтний ажлын үйл ажиллагааны схем	56
Зураг 32. Салбарын хэмжээнд хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцан ажиллаж буй албан хаагчдын хууль эрхзүйн хүрээнд хүлээсэн эрх, үүрэг	57
Зураг 33. Сургалтын цахим талбарын нүүр хуудас	58

Зураг 34. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт хэрэгжиж буй төслүүдийн мэдээллийн нэгдсэн систем	61
Зураг 35. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орох, гарах урсгал	61
Зураг 36. Ерөнхий үзүүлэлт 4 дүүрэг, 1 аймаг	65
Зураг 37. 2022-2023 онд хүсэлт гаргасан иргэн, хүйсээр	65
Зураг 38. Төсөл хэрэгжүүлэгч, хүйсээр	66
Зураг 39. 2022-2023 онд хүсэлт гаргасан иргэн, насаар	66
Зураг 40. Төсөл хэрэгжүүлэгч, насаар	66
Зураг 41. Төсөл хэрэгжүүлэгч, боловсролын түвшингээр	67
Зураг 42. 5 нэгжид ирсэн нийт төсөл, эдийн засгийн ангиллаар	68
Зураг 43. ХЭДС-ийн санхүүгийн дэмжлэгийг сайжруулах санал.....	69
Зураг 44. Бизнес эрхлэх чадварын үнэлгээний тооцоолол	69
Зураг 45. Зээлжих чадварын үнэлгээ	70
Зураг 46. Мэргэжлийн дэмжих үйлчилгээний загвар.....	71
Зураг 47. Хуулийн шинэчлэл	72
Зураг 48. Олон улсын түгээмэл загвар.....	76
Зураг 49. Сонгинохайрхан дүүрэг болон Баянчандмань суманд туршсан загвар.....	77
Зураг 50. МАОЭНХ-ноос хэрэгжилтийг зохион байгуулсан дараалал	77
Зураг 51. Төслийн хэрэгжилтийн зураглал.....	78
Зураг 52. Туршилтын төслийн гүйцэтгэлийн мэдээ, 2023 болон 2024 он	78
Зураг 53. Ажлын байрны захиалгын тоо, 2023-2025.04 сарын байдлаар.....	80
Зураг 54. Ажил олгогч нарын хүсэж буй НИЙТЛЭГ УР ЧАДВАРУУД	81
Зураг 55. zangia.mn хувьд эрэлтэй салбар, эрэлттэй мэргэжил	82

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарын хууль тогтоомжууд.....	16
Хүснэгт 2. Нийт транчийг шилжүүлэх ерөнхий нөхцөл.....	20
Хүснэгт 3. Санхүүжилтийн задаргаа	21
Хүснэгт 4. Дэмжлэгийг Монгол Улс руу шилжүүлэх хуваарь сая.еврогоор	21
Хүснэгт 5. Хувьсах транчийн шалгуур үзүүлэлт.....	22
Хүснэгт 6. Шалгуур үзүүлэлтийн нарийвчилсан мэдээлэл	23
Хүснэгт 7. Нэмэлт гэрээний санхүүжилтийн задаргаа, (сая, еврогоор).....	24
Хүснэгт 8. Хувьсах транчийн санхүүжилтийн хуваарь, (мянган еврогоор).....	24
Хүснэгт 9. Нэмэлт гэрээний өөрчлөлт.....	25
Хүснэгт 10. Төслийн хураангуй.....	30
Хүснэгт 11. Бүртгэл, тайлангийн батлагдсан маягтууд.....	49
Хүснэгт 12. Санхүүгийн дэмжлэг олгохтой холбоотой журмын мэдээлэл	62
Хүснэгт 13. Санхүүгийн дэмжлэгийн мэдээлэл, он оноор	63

НЭГ. ОРШИЛ

1.1. Зорилго

“Монгол Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлд зориулсан Төсвийн дэмжлэг”-ээр хэрэгжсэн “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төслийн С бүрэлдэхүүн (Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, Хөдөлмөр эрхлэх чадвар боломжийг нэмэгдүүлэх)-ний хүрээнд хэрэгжсэн аливаа арга хэмжээний сургамж, амжилт, сорилт, бэрхшээлийг тодорхойлон дүгнэлт, зөвлөмж гаргах.

1.2. Хамрах хүрээ

2020 оны 5 дугаар сарын 18-ны өдөр гарын үсэг зурж баталгаажсан Монгол Улс, Европын холбоо хоорондын санхүүжилтийн хэлэлцээр (ACA/2019/042-187)-ийн дагуу 2020-2024 онд НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгжүүлсэн “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төслийн С бүрэлдэхүүнийг хамрана.

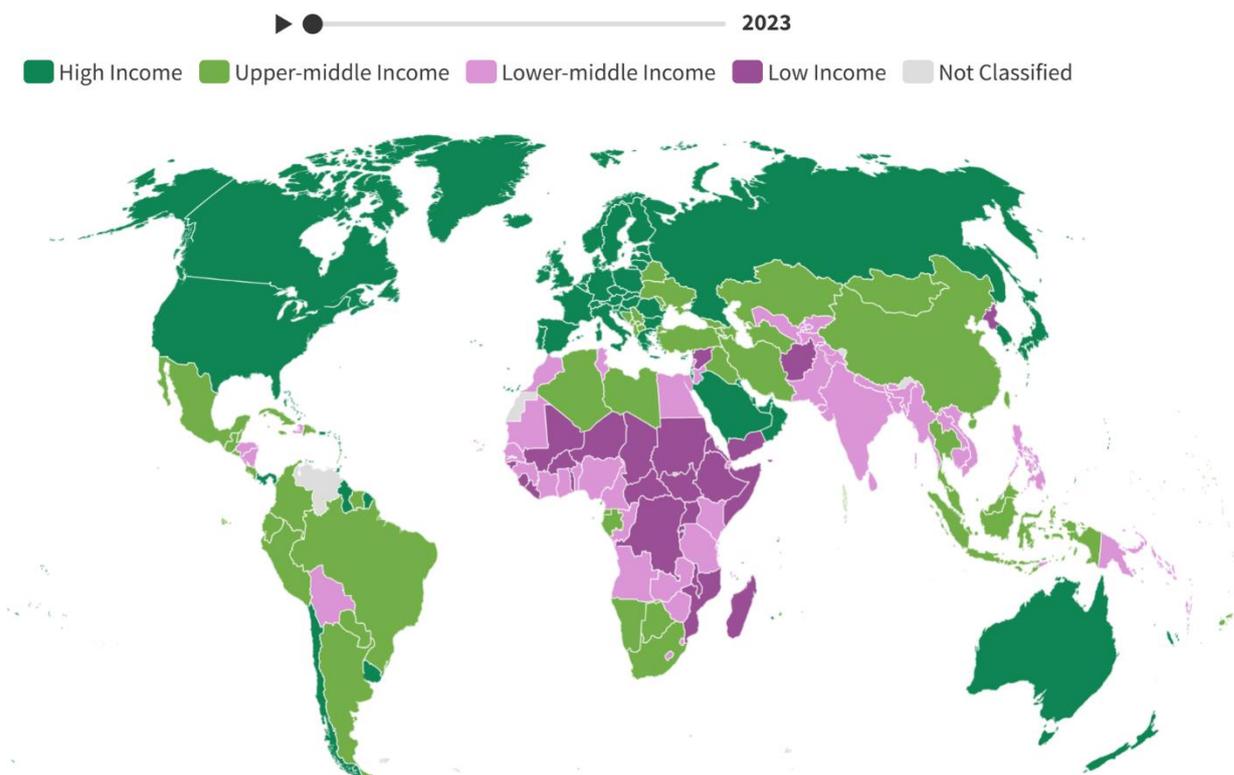
ХОЁР. ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

2.1. Монгол Улсын орлогын түвшин

Дэлхийн банк 1987 оноос хойш улс орнуудыг орлогын түвшингээр нь дараах 4 бүлэгт хуваадаг. Энэ ангилалыг жил бүрийн 7 дугаар сарын 1-ны өдөр шинэчилдэг бөгөөд өмнөх жилийн Үндэсний орлогын (GNI) нэг хүнд ногдох хэмжээгээр тодорхойлдог. GNI нэг хүнд ногдох хэмжээг АНУ-ын доллараар илэрхийлж, валютын ханш болон инфляцийн өөрчлөлтийг тооцдог Атлас аргыг ашигладаг. (World bank, 2025)

- Бага орлоготой (Low income)
- Дундаас доош орлоготой (Lower-middle income)
- Дундаас дээш орлоготой (Upper-middle income)
- Өндөр орлоготой (High income)

Зураг 1. Дэлхийн банкны орлогын түвшин, 2023 он



Эх сурвалж: Дэлхийн банк

Дэлхийн банк улс орнуудыг орлогын түвшингээр ангилах нь дараах зорилготой.

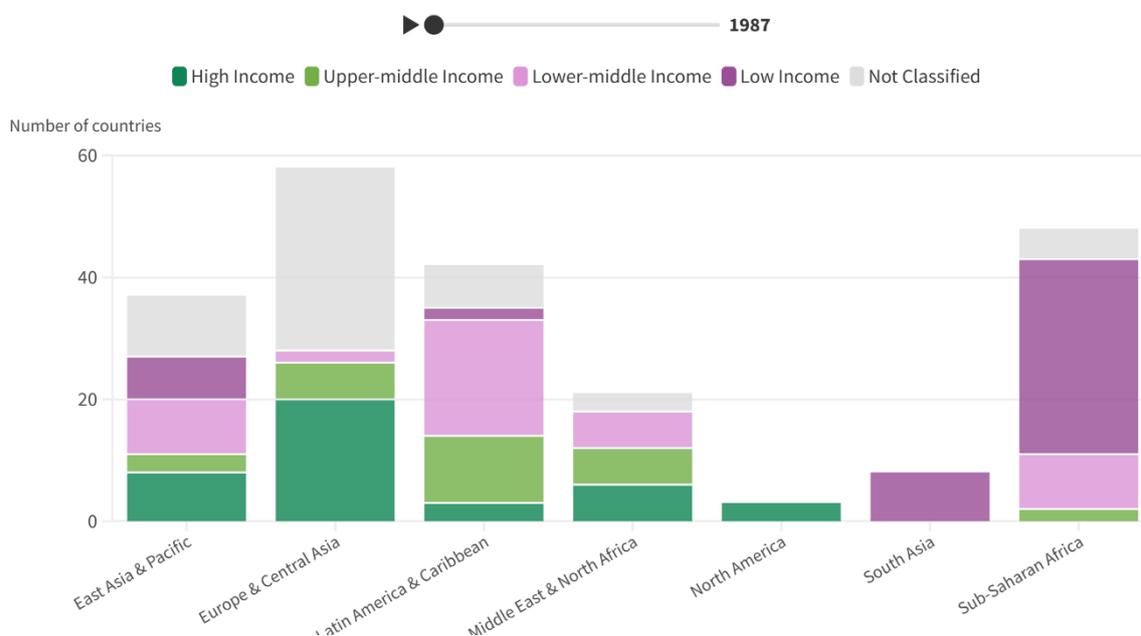
- Эдийн засгийн хөгжлийг үнэлэх: Орлогын түвшингээр ангилах нь улс орнуудын эдийн засгийн хөгжлийн түвшинг илэрхийлэхэд тусалдаг. Энэ нь улс орнуудын эдийн засгийн чадавхийг харуулдаг бөгөөд хөгжлийн бодлого, стратегийг боловсруулахад ашиглагддаг.
- Тусламжийн хуваарилалт: Дэлхийн банк болон бусад олон улсын байгууллагуудын зээл, тусламжийг хуваарилахад орлогын түвшингийн ангилал чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Бага орлоготой болон доод дунд орлоготой орнууд илүү их тусламж авах магадлалтай байдаг.
- Судалгаа, шинжилгээ: Орлогын түвшингийн ангилал нь эдийн засгийн судалгаа, шинжилгээнд ашиглагддаг. Энэ нь улс орнуудын эдийн засгийн үзүүлэлтүүдийг харьцуулахад хялбар болгодог

1987 онд тайлагнасан улс орнуудын 30% нь бага орлоготой, 25% нь өндөр орлоготой орнууд байсан бол 2023 он гэхэд эдгээр харьцаа бага орлоготой ангилалд 12%, өндөр орлоготой ангилалд 40% болж өөрчлөгдсөн байна.

Эдгээр өөрчлөлтүүд бүс нутгуудаас хамааран ихээхэн ялгаатай байдаг. Жишээлбэл:

- 1987 онд Өмнөд Азийн бүх улс орнууд бага орлоготой ангилалд багтаж байсан бол 2023 онд энэ хувь 13% болж буурсан байна.
- Ойрхи Дорнод болон Хойд Африкт 1987 онд бага орлоготой ангилалд багтсан улс орон байгаагүй бол 2023 онд энэ хувь 10% болж нэмэгдсэн байна.
- Латин Америк болон Карибын тэнгисийн бүс нутагт өндөр орлоготой орнуудын хувь 1987 онд 9% байсан бол 2023 онд 44% болж өссөн байна.
- Европ болон Төв Азид 1987 онд өндөр орлоготой орнуудын хувь 71% байсан бол 2023 онд 69% болж бага зэрэг буурсан байна. (World bank, 2025)

Зураг 2. Орлогын ангилалаар, 1987 он



Эх сурвалж: Дэлхийн банк

Монгол Улсын хувьд Дэлхийн банкны ангилалын 214 орны нэг бөгөөд орлогын үнэлгээгээр анх 1989 онд дундаас доош орлоготой ангилалд багтаж эхлэсэн. 1989-2025 оны хоорондох 37 жилийн хугацаанд 14 жил нь бага орлоготой, 19 жил нь дундаас доош орлоготой, 4 жил нь дундаас дээш орлоготой ангилалд багтсан байна. (World bank, 2025)

- 1987-1988 онд тодорхойлогдоогүй

- 1989-1992 онуудад Дундаас доош орлоготой
- 1993-2006 онуудад Бага орлоготой
- 2007-2013 онуудад Дундаас доош орлоготой
- 2014 онд Дундаас дээш орлоготой
- 2015-2022 онуудад Дундаас доош орлоготой
- 2023 оноос Дундаас дээш орлоготой

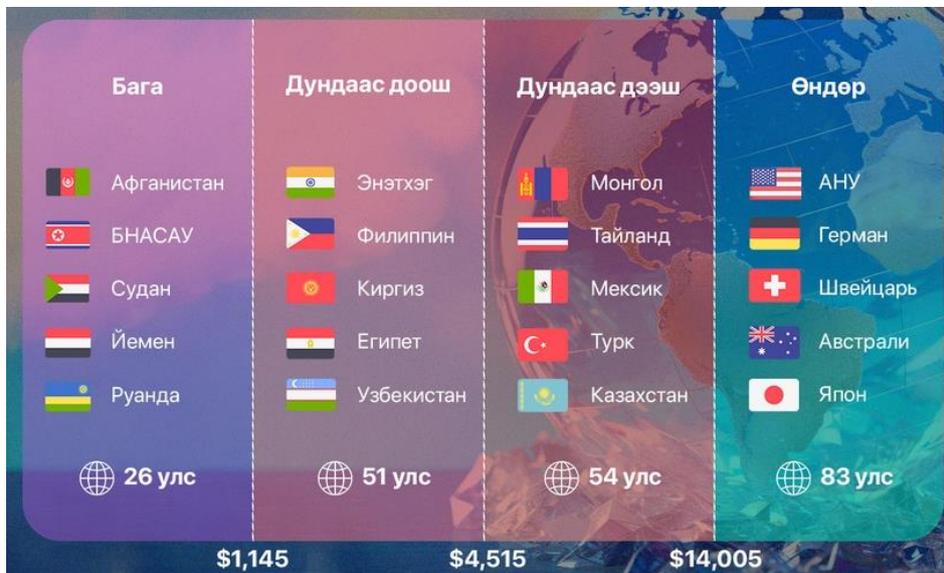
Зураг 3. Монгол Улсын орлогын ангилал, 1989-2023 он хүртэл



Эх сурвалж: Lemon press

2023 он хүртэл дундаас доош орлоготой орнуудын нэг байсан нь Дэлхийн банк болон бусад олон улсын байгууллагуудын зээл, тусламж Монгол Улсад түлхүү хуваарилагддаг байсан бол орлогын түвшини өөрчлөлт нь зээл, тусламж багасах магадлалтай.

Зураг 4. 214 улс орлогын ангилал тус бүрээр, 2024 он



Эх сурвалж: CNBC Mongolia

2.2. Гадаадын зээл, тусламж

Гадаадын зээл, тусламж нь хэд хэдэн төрөлтэй байдаг. Үүнд:

- **Хоёр талын тусламж:** Нэг улсын засгийн газраас нөгөө улсын засгийн газарт шууд олгодог тусламж. Энэ нь ихэвчлэн хөгжиж буй орнуудад эдийн засгийн өсөлт, хөгжлийг дэмжих зорилготой байдаг.

- **Олон талын тусламж:** Олон улсын байгууллагуудаар дамжуулан олгодог тусламж. Дэлхийн банк, Олон улсын валютын сан (IMF), НҮБ-ын Хүүхдийн сан (UNICEF) зэрэг байгууллагуудаар дамжуулан туслалцаа үзүүлдэг.
- **Цэргийн тусламж:** Цэргийн тоног төхөөрөмж, сургалт, зөвлөгөө зэрэг цэргийн хэрэгцээнд зориулсан тусламж.
- **Хүмүүнлэгийн тусламж:** Байгалийн гамшиг, дайн, өлсгөлөн зэрэг онцгой байдлын үед олгодог тусламж. Энэ нь хүнсний бүтээгдэхүүн, эмнэлгийн хэрэгсэл, орон байр зэрэг хэрэгцээт зүйлсийг багтаадаг.
- **Төслийн тусламж:** Тодорхой төслийг хэрэгжүүлэхэд зориулсан тусламж. Жишээлбэл, боловсрол, эрүүл мэнд, дэд бүтэц зэрэг салбарын төслүүдийг дэмжих г.м
- **Гадаадын шууд хөрөнгө оруулалт (FDI):** Гадаадын компаниудын хөрөнгө оруулалт. Энэ нь ихэвчлэн хувьцаа эзэмшил, бизнесийн үйл ажиллагаанд оролцох хэлбэрээр явагддаг. (Investopedia, 2025)

2.3. Тогтвортой хөгжлийн зорилго

2012 онд Рио Де Жанейро хотод улс орнуудын төрийн тэргүүнүүд оролцсон НҮБ-ын “Тогтвортой хөгжил” бага хурлын үеэр “Тогтвортой хөгжил 2030 хөтөлбөр”-ийг анх санаачилсан.

Тогтвортой хөгжлийн зорилго (ТХЗ) нь 2015 онд хэрэгжилтийн хугацаа нь дуусгавар болсон Мянганы хөгжлийн зорилтууд (МХЗ)-ын үргэлжлэл юм. 2015 оны 9 дүгээр сарын 25-ны өдрийн НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн 70 дугаар чуулганаар “ЭХ ДЭЛХИЙГЭЭ ШИНЭЧИЛЬЕ: 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөр” нэрээр 17 зорилго, 169 зорилтыг баталж, 2016 оны 1 дүгээр сарын 1-ны өдрөөс “Тогтвортой хөгжлийн зорилго” (ТХЗ) албан ёсоор дэлхий нийтээр хэрэгжүүлж эхэлсэн. (ҮСХ, 2025)

Тогтвортой хөгжлийн зорилгын уриа

ХӨГЖЛӨӨС ХЭН Ч ҮЛДЭХ, ХОЦРОХ ЁСГҮЙ (No One Left Behind)

Зураг 5. Тогтвортой хөгжлийн зорилго 2030



Эх сурвалж: www.1212.mn

Тогтвортой хөгжлийн зорилго ба Мянганы хөгжлийн зорилгын үндсэн ялгаанууд

- ТХЗ: **Бүх улс орнуудын тогтвортой хөгжил**
- МХЗ: **Ядуу буурай орнуудын суурь үйлчилгээг өргөтгөх, ядуурлыг бууруулах**

Тэглэх зорилго: ТХЗ-ын хүрэх түвшинг тодорхойлохдоо өлсгөлөн, ядуурал, урьдчилсан арга хэмжээ авах боломжтой хүүхдийн эндэгдэл зэрэг олон үзүүлэлтийг тэглэхээр заасан бол МХЗ-ын хүрээнд 2015 он хүртэл тодорхой хувиар бууруулах байсан. Энэ нь улс орнуудыг тухайн асуудлын хүрээнд хялбар хэсгийг эхэлж хийх арга барилаар ажиллах байсан бол ТХЗ-ын хүрээнд тэг зорилтот түвшинд хүрэхийн тулд асуудлыг үндсээр нь шийдэх, нийгмийн хамгийн хэцүү бүлгүүдэд хүрч үйлчлэхийг шаардаж байна.

Нийтлэг зорилго: МХЗ-ын хүрээнд хандивлагч орнууд ядуу буурай орнуудад дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх тухай байсан бол тэр цагаас хойш дэлхий хурдацтай өөрчлөгдөж, ялангуяа дунд орлоготой улс орнуудын хувьд хөгжлийн албан ёсны туслалцаа нь бусад эх үүсвэртэй харьцуулахад харьцангуй бага хувийг эзлэх болсон. Улмаар үндэсний хэмжээний ядуурлаас илүүтэйгээр тухай улс орны иргэдийн дундах тэгш бус байдал анхаарал татаж, улс орны орлогын түвшнээс үл хамаарсан нийтлэг асуудал болж байгаа юм.

Илүү цогц зорилго: МХЗ нь 8 зорилттой (1. Ядуурал, өлсгөлөнг бууруулах, 2. Бүх нийтээрээ анхан шатны боловсрол эзэмших, 3. Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжин хөгжүүлж, шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, 4. Хүүхдийн эндэгдлийг бууруулах, 5. Эхчүүдийн эрүүл мэндийг сайжруулах, 6. Бэлгийн замын халдварт өвчин, хүний дархлал хомсдлын вирус, дархлалын олдмол хомсдол, бусад өвчинтэй тэмцэх, 7. Байгаль орчны тогтвортой байдлыг хангах, 8. Хөгжлийн төлөө дэлхий нийтийн түншлэлийг хөгжүүлэх) байсан бол ТХЗ нь 17 зорилго дэвшүүлж, шинж тэмдгээс илүү үндсэн шалтгаанууд болох ядуурал, энх тайван, тогтвортой байдал, хүний эрх, сайн засаглал зэрэг илүү цогц харилцан хамааралтай асуудлыг дэвшүүлсэн. (НХЭГ, 2017)

Зураг 6. Залгам чанар ба шинэлэг байдал



Эх сурвалж: (НХЭГ, 2017)

Оролцоо: МХЗ нь дээрээс доош чиглэлтэй үйл явцын үр дүнд боловсруулагдсан. ТХЗ-ыг боловсруулах явцад дэлхийн 100 гаруй оронд хэлэлцүүлэг зохиогдож, цахим хуудсаар дамжуулан хэдэн сая хүн санал бодлоо илэрхийлж үндсэн агуулга, санааг нь босгосон.

Санхүүжилт: МХЗ-ыг хандивлагч орны буцалтгүй тусламжийн эх үүсвэрээр санхүүжихээр тооцсон боловч энэ нь хэрэгжээгүй. ТХЗ-ын санхүүжилт нь тогтвортой, хүртээмжтэй эдийн засгийн хөгжлийг стратегийн цөм болгож, улс орнууд нийгмийн сорилтуудыг чадавх бэхжүүлэх замаар сайжруулж, орлогоо бүрдүүлэхээр тооцсон.

ТХЗ-ыг НҮБ-ын дэмжлэгтэйгээр гишүүн 193 орон, иргэний нийгмийн байгууллагуудын оролцоотойгоор боловсруулахдаа 2012 оны НҮБ-ын “Тогтвортой хөгжил” бага хурлаар баталсан “Бидний хүсч буй ирээдүй” тогтоолын үндсэн зарчмуудад тулгуурласан.

Тогтвортой хөгжлийн зорилгод нэгдэх явцад Монгол Улс идэвхтэй оролцсон ба 2013 онд 21 аймаг, 9 дүүргийн залуучуудын төлөөлөл, салбарын яам, агентлаг, иргэний нийгмийн байгууллага, иргэдийн оролцоотой эрүүл мэнд, боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлт, засаглал, иргэний оролцоо, байгаль орчин зэрэг олон олон сэдвээр цуврал хэлэлцүүлэг зохион байгуулсан. Хэлэлцүүлгээс гарсан зөвлөмж, үр дүнг НҮБ-д хүргүүлсэн байдаг. (НХЭГ, 2017)

ГУРАВ. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН САЛБАРЫН ХУУЛЬ ЭРХЗҮЙ, БОДЛОГО, ТӨЛӨВ БАЙДАЛ

Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хууль, Нийгмийн даатгалын тухай хууль, Гадаадад ажиллах хүч илгээх, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хууль, Нийгмийн даатгалын сангаас ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох тухай, Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн тодорхой заалтуудаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль эрх зүйн тогтолцоо бүрдэж байна.

Монгол Улс хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 122 дугаар конвенц (1976 он), хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний 88 дугаар конвенц (2015 он), хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай 181 дүгээр конвенц (2015 он)-д тус тус нэгдэн орсон. Тухайлбал, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 122 дугаар конвенцын 1 дүгээр зүйлд “Гишүүн орон бүр бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт болон ажилгүйдлийг устгах, ажиллах хүчний хэрэгцээг хангах, амьдралын түвшнийг дээшлүүлэх, эдийн засгийн хөгжил, түүний өсөлтийг урамшуулах зорилгоор үр ашигтай, бүрэн, чөлөөт хөдөлмөр эрхлэлтийн сонголтод дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэгдсэн идэвхтэй бодлогыг гол зорилго болгон зарлаж, хэрэгжүүлнэ” гэж заасан чиг үүргийг Монгол Улс хүлээсэн байдаг.

3.1. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлогын онцлог

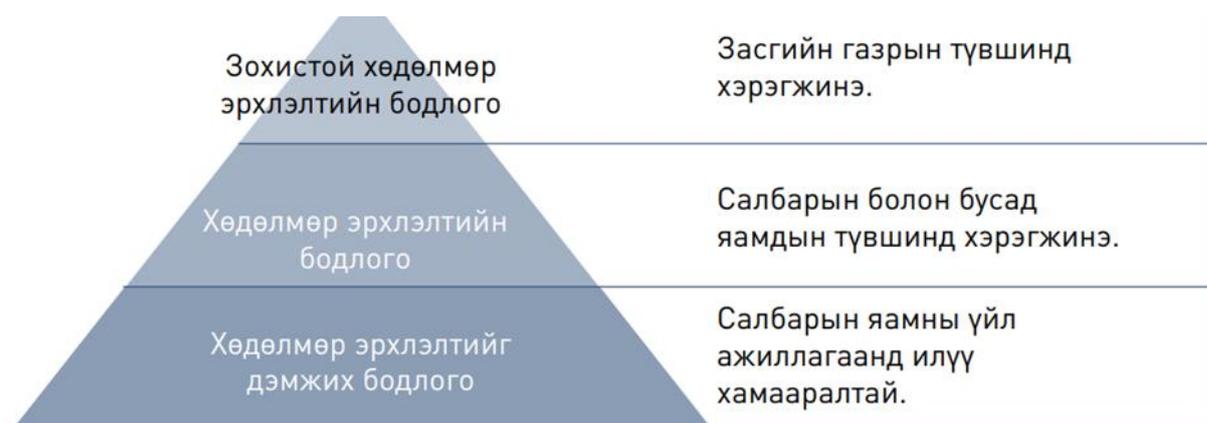
Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын ерөнхий захирал асан Хуан Сомавиа “Хөдөлмөр эрхлэлт бол ядуурлаас гарах хамгийн дөт зам мөн” хэмээн нэгэнтээ тэмдэглэсэнчлэн, хөдөлмөр эрхлэлт нь ядуурлыг бууруулах бодлого, үйл ажиллагаатай нягт уялдсан байдаг. Түүхийн хуудсыг сөхвөл, 1576 онд Англид хөдөлмөрийн чадвартай ядуусыг дэмжих зорилгоор ажлын хуаран байгуулж эхэлсэн, 1601 онд “Ядуурлын хууль”-ийг батлан хэрэгжүүлж, ядууст ажил, хөдөлмөр эрхлэхэд нь дэмжлэг үзүүлж байсан зэрэг нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын эхлэл байсан гэж үзэж болно. Энэ талаар судлаач Л.Фромэн ажлын хуаран (working house) болон засан сайжруулах байр (house of correction) нь XV-XVI зуунд ядууст туслах үйл ажиллагаанд гарсан чухал өөрчлөлт бөгөөд ядуурал, хэрэн хэсүүчлэл гэх мэт нийгмийн тулгамдсан асуудлыг шийдэх төрийн захиргааны үйл хэрэг болсон юм гэжээ. Аж үйлдвэржсэн Европын орнуудад үндсэндээ 300 гаруй жилийн туршид хэрэгжсэн ажлын хуарангийн хөдөлгөөний ач холбогдол нь ядуурлыг бууруулахад хувь нэмэр оруулсан явдал байв. Ийнхүү ажилгүйдлийг арилгах, улмаар ядуурлаас сэргийлэх гэсэн агуулгаар анхлан хэрэгжиж эхэлсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээний бодлого нь цаг хугацааны туршид зөвхөн ядуурлаас сэргийлэх бус, иргэдэд ажлын байраа чөлөөтэй сонгох боломжийг бүрдүүлэх, хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай мэдлэг, ур чадвар олгох, ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх, улмаар эрхэлж буй ажил нь хүний эрх, орлогын баталгаа, хамгаалал, аюулгүй байдал, хөгжих, дэвших боломжийг бүрэн хангасан байх зэрэг шаардлага, шалгуур тавигдан хөгжсөөр өнөөг хүрчээ. Орчин үед хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нь хөдөлмөр эрхлэлтийн суурь шинжтэй бодлого хэвээр байгаа бөгөөд үүн дээр нэмээд хөдөлмөр эрхлэлтийн болон зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн гэсэн үндсэн гурван чиглэлээр хэрэгжиж байна. (Б.Нарантулга, 2020)

Харьцангуй суурь шинжтэй буюу хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого нь ажилгүйдлийг бууруулах, ажилгүйдлээс сэргийлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндсэн зорилготой. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогод хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй болон идэвхгүй бодлогоос гадна хүн амын байршил, шилжих хөдөлгөөнийг зохицуулах; боловсрол, ур чадварыг дээшлүүлэх; аж үйлдвэрийг хөгжүүлэх; татвар, даатгал, банк, санхүүгийн тогтолцоог сайжруулах зэрэг эдийн засаг, нийгмийн өргөн хүрээтэй бодлогыг хамруулан авч үздэг. Энэ утгаараа хөдөлмөр эрхлэлт нь аж үйлдвэр, санхүү, хүн ам зүй, дэд

бүтэц, аялал жуулчлал, хүнс, хөдөө аж ахуй зэрэг бүхий л салбарын бодлогод тусгагдаж, салбар хоорондын уялдаа, зохицуулалтын үндсэн дээр хэрэгжих учиртай өргөн хүрээтэй бодлого юм.

Харин зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого нь бүтээмжтэй; эрх чөлөө, тэгш байдлыг хангаж, ялгаварлан гадуурхалтыг халсан; хангалттай цалин хөлс олгож, нийгмийн хамгааллыг бүрдүүлсэн; ажлын байран дээрээ хөгжих, чадавхжих бүрэн боломжтой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэдэг. Дэлхий нийтээр хорин нэгдүгээр зууныг зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөөх зуун болгохыг зорилго болгон тавьж, “Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030”-д зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн тодорхой зорилтуудыг тусгасан билээ.

Зураг 7. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын орчин үеийн чиг хандлага



Эх сурвалж: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн шинжилгээ, 2020 он

Улс орнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг үндсэн таван чиглэлд ангилж болохоор байна хэмээн дүгнэсэн нь хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын орчин үеийн чиг хандлагатай агуулгын хувьд уялдаж байна Үүнд:

1. Мөнгөний болон төсөв сангийн бодлогын үүргийг дээшлүүлснээр эдийн засгийг удирдаж, эдийн засгийн өсөлт, хөгжлийг дэмжих, улмаар хөдөлмөрийн эрэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн эдийн засгийн бодлого;
2. Хөдөлмөрийн нийлүүлэлтийн чанарыг дээшлүүлж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн боловсрол, сургалт, давтан сургалтын бодлого;
3. Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт, ажлаас зүй бусаар халах, хөдөлмөрийн хамтын маргаан, цалин хөлс зэрэг асуудлыг зохицуулахад чиглэсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлаарх тусгайлсан хууль тогтоомж;
4. Ажлын байр бий болгох, ажлын байранд зуучлах, ажилтай болгох болон ажилгүйчүүдэд урамшуулал, татаас олгоход чиглэсэн хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого;
5. Бага орлоготой, ажилгүй, эдийн засгийн идэвхгүй иргэдийн амьжиргааны баталгааг хангахад чиглэсэн нийгмийн халамжийн бодлого зэрэг болно.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлоготой уялдаатайгаар бүрэн бус, бүрэн ба үр дүнтэй хөдөлмөр эрхлэлт гэсэн ойлголтуудыг авч үзэх шаардлагатай. “Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал”-ын 23 дугаар зүйлд “Хүн бүр ажилгүйдлээс хамгаалуулах, хөдөлмөрийн шударга, аятай нөхцөлд хийх ажлаа чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрлөх эрхээ эдэлнэ” хэмээн заасан. Гэвч зах зээлийн нийгэмд хөдөлмөр эрхлэлт нь сайн дурын шинжтэй учир ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгохтой холбоотойгоор бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт оршин байдаг. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын тодорхойлсончлон хөдөлмөрийн зах зээл дээр хөдөлмөр эрхлэх боломжтой, ажил идэвхтэй хайж байгаа хүмүүсийн ажиллах боломжийг

бүрдүүлсэн тохиолдолд бүрэн хөдөлмөр эрхлэлт бий болдог ажээ. Бүрэн хөдөлмөр эрхлэлт нь төрийн хүрэхээр тэмүүлсэн зорилт байх ёстой бөгөөд ажиллах хүчний эрэлт, нийлүүлэлт тэнцсэн нөхцөлд энэ зорилтод хүрсэн гэж үздэг. Үүнээс үзвэл, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого нь эцсийн дүндээ бүрэн хөдөлмөр эрхлэлтийг бий болгоход чиглэдэг.

Хүснэгт 1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарын хууль тогтоомжууд

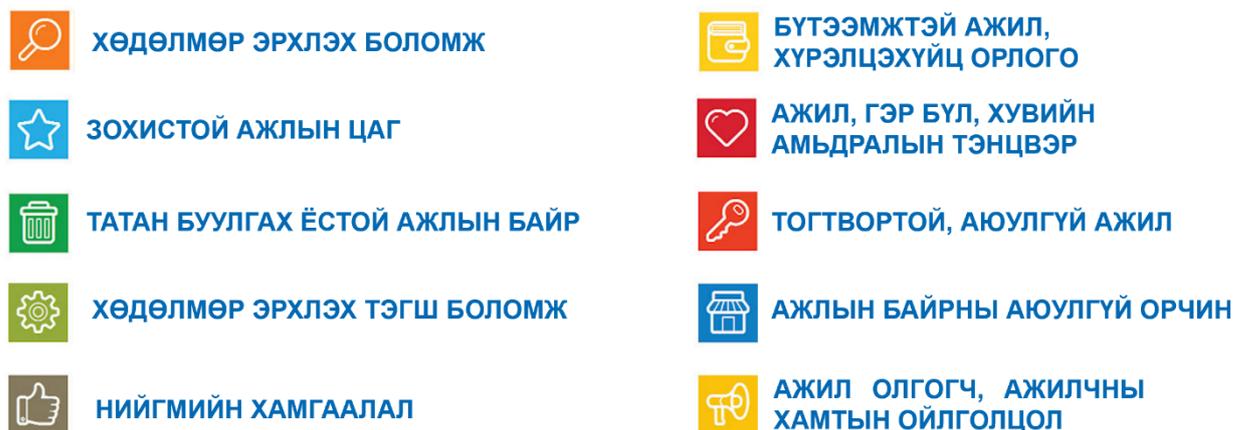
№	Хууль	Батлагдсан он
1	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль	2008 он
2	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/	2010 он
3	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/	2011 он
4	Зээлийн батлан даалтын сангийн тухай хууль	2012 он
5	Нийгмийн халамжийн тухай хууль	2012 он
6	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль	2016 он
7	Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хууль	2017 он
8	Ахмад настны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/	2017 он
9	Жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээг дэмжих тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/	2019 он
10	Хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/	2020 он
11	Хөдөлмөрийн тухай хууль/шинэчилсэн найруулга/	2021 он
12	Хоршооны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/	2021 он
13	Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/	2021 он
14	Нийгмийн даатгалын тухай ерөнхий хууль/шинэчилсэн найруулга/	2023 он
15	Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/	2023 он
16	Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/	2023 он
17	Хүүхэд хамгааллын тухай хууль /шинэчилсэн найруулга	2024 он

Эх сурвалж: legalinfo.mn

Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт нь бүтээмжтэй, хангалттай орлого олохуйц, баталгаат ажлын байр, тухайн хөдөлмөр эрхлэгч болон түүний гэр бүлийн гишүүд нийгмийн хамгаалалд хамрагдсан, өөдрөг ирээдүйтэй, эрэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүдийн хэн нь ч

ялгаагүй өөрсдийн сонирхол, дуу хоолойг бүрэн илэрхийлэх боломжтой, бүгд адил тэгш эрх эдлэх нөхцөлтэй хөдөлмөр эрхлэлт гэж ОУХБ-ын тодорхойлсон байна.

Зураг 8. Зохистой хөдөлмөрийн шалгуур үзүүлэлт



Эх сурвалж: www.itcilo.org

3.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлд 2020-2023 оны хооронд ажиллах хүчний оролцооны түвшин болон хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин бага зэрэг буурсан боловч ажилгүйдлийн түвшин тогтвортой буурсан.

- Ажиллах хүчний оролцооны түвшин 2020 онд 61.1% байсан бол 2023 онд 59.5% болж буурсан. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлд оролцож буй хүн амын хувь бага зэрэг буурсан гэсэн үг.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин мөн адил 2020 онд 56.9% байсан бол 2023 онд 56.3% болж буурсан. Энэ нь ажил эрхэлж буй хүн амын хувь бага зэрэг буурсан гэсэн үг.
- Ажилгүйдлийн түвшин 2020 онд 6.7% байсан бол 2023 онд 5.3% болж буурсан. Энэ нь ажилгүй байгаа хүн амын хувь буурч, хөдөлмөрийн зах зээлд эерэг өөрчлөлт гарч байгааг харуулж байна.
- Цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт болон ажилгүйдлийн нэгдсэн түвшин 2020 онд 7.1% байсан бол 2023 онд 5.8% болж буурсан. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлд дутуу ашиглалт багасаж байгааг харуулж байна.
- Ажилгүй хүн болон боломжит ажиллах хүчний нэгдсэн түвшин 2020 онд 11.3% байсан бол 2023 онд 8% болж буурсан байна. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлд боломжит ажиллах хүчний хувь буурч байгааг харуулж байна.

Зураг 9. 15 ба түүнээс дээш насны хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал

Үзүүлэлт	2020	2021	2022	2023
Ажиллах хүч	1340014	1317425	1370594	1367319
Ажиллагчид	1249643	1207991	1283128	1294746
Цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгч	4897	6754	8376	6505
Ажилгүй хүн	90371	109434	87466	72573
Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам	854785	910249	901868	930549
Боломжит ажиллах хүч	69511	73422	45338	39841
Бусад ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам	785274	836826	856530	890708
Ажиллах хүчний оролцооны түвшин	61.1%	59.1%	60.3%	59.5%
Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин	56.9%	54.2%	56.5%	56.3%
Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын нийлмэл түвшин	11.7%	13.6%	10%	8.5%
Ажилгүйдлийн түвшин	6.7%	8.3%	6.4%	5.3%

Цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт болон ажилгүйдлийн нэгдсэн түвшин	7.1%	8.8%	7%	5.8%
Ажилгүй хүн болон боломжит ажиллах хүчний нэгдсэн түвшин	11.3%	13.1%	9.4%	8%

Эх сурвалж: ҮСХ

Монгол Улсын хүн амын нас, хүйсийн 2020 оны суваргыг харахад дунд хэсгээрээ аажмаар өргөсөж байгаа нь 1960-1990 он хүртэлх төрөлтийн түвшин өндөртэй холбоотой. Харин 15-19 насны бүлэг дэх хүн амын дунд эзлэх хувь бага байгаа нь 1990-2006 он хүртэлх хугацаанд төрөлтийн түвшин бага байсан онуудыг юм. 2030 оны таамаглалыг харахад 10-24 насныхан болон 50 ба түүнээс дээш насны хүн амын эзлэх хувь харьцангуй нэмэгдэхээр байна.

Зураг 10. Хүн амын нас, хүйсийн суварга - 2020 болон 2030 он

2020	Насны бүлэг	2030
85,319	70+	142,629
58,377	65-69	118,388
106,144	60-64	147,285
144,036	55-59	180,472
171,428	50-54	207,832
202,734	45-49	237,297
228,355	40-44	284,701
260,361	35-39	250,809
310,085	30-34	222,892
264,277	25-29	214,512
236,839	20-24	283,507
219,508	15-19	375,086
299,512	10-14	381,551
388,928	5-9	366,930
381,639	0-4	353,423

Эх сурвалж: ҮСХ

2020 он хүртэлх нөхцөл байдалтай уялдсан байдлаар Европын холбооноос Монгол Улсын нийгэм, эдийн засгийг сайжруулах, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, цаашлаад төсвийн төлөвлөлтөөр дамжуулан төсвийн үр ашгийг сайжруулахад дэмжлэг үзүүлэхээр болсон. Төсвийн шууд дэмжлэг болон техникийн туслалцааны төслийг хэрэгжүүлсэн бөгөөд төрийн бодлого, макро-эдийн засгийн тогтвортой байдал, төсөв, санхүүгийн удирдлага, төсвийн ил тод байдлыг сайжруулах чиглэсэн байна.

ДӨРӨВ. ЕВРОПЫН ХОЛБООНЫ ТӨСВИЙН ДЭМЖЛЭГИЙН ТУХАЙ

4.1. Санхүүжилтийн хэлэлцээр

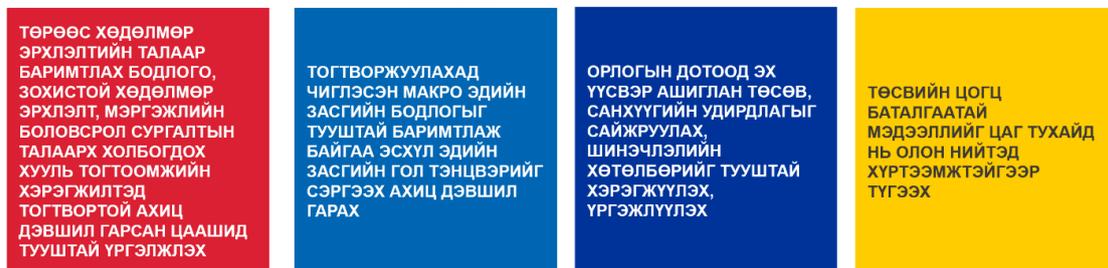
Европын холбооны Хөгжлийн хамтын ажиллагааны хэрэгслийн тухай суурь хуулийн дагуу ЕХ-ны төсвөөс “Монгол Улсын Хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлд зориулсан Төсвийн дэмжлэг” болох нийт 50,800,000 еврог төсвийн дэмжлэг болгох санхүүжүүлэхээр ЕХ шийдвэрлэсэн. Тус дэмжлэгийн 43,000,000 евро нь төсвийн дэмжлэг хэлбэрээр, 7,800,000 евро нь техникийн туслалцааны төсөл хэрэгжүүлэх зорилгоор санхүүжилтийн хэлэлцээр баталагдсан. Хэлэлцээрийн хугацаа 48 сар бөгөөд Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, зохистой хөдөлмөрийг дэмжих ерөнхий зорилготой. Монгол Улсыг төлөөлж Сангийн сайд Ч.Хүрэлбаатар, Европын холбоог төлөөлж Олон Улсын хамтын ажиллагаа, хөгжлийн Ерөнхий газрын Ази, Төв Ази, Дундад Ази/Персийн булан, Номхон далайн орнуудын газрын захирлын үүрэг гүйцэтгэгч Жеан-Лоуис Вилле гарын үсэг зурсан. Төсвийн дэмжлэг нь Европын холбооноос үзүүлж буй хөгжлийн албан ёсны тусламж бөгөөд энэ нь үндсэн зорилт болох хөгжиж буй орнуудын эдийн засгийн хөгжил, сайн сайхан байдлыг хангахад чиглэгддэг. (ЕХ М. , Монгол Улс, Европын холбоо хороондын санхүүжилтийн хэлэлцээр, 2020)

Төсвийн дэмжлэгийн хүлээгдэж буй шууд үр дүнг дараах байдлаар хэлэлцээр тусгасан байна.

- Санхүүжилтийн хөрөнгө шилжснээр төсвийн орон зай нэмэгдэж, төсвийн төсөөлөл сайжирна.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн болон төсөв, санхүүгийн удирдлагын бодлогын үр дүнгийн үнэлгээ сайжирч, төрийн бодлого, тогтолцоотой гадаадын зээл тусламж сайтар уялдана.
- Бодлогын хэлэлцүүлэг өрнүүлэх, нөхцөл хангах, чадавх бэхжүүлэх үйл ажиллагааны зохицуулалт сайжирч, хөдөлмөр эрхлэлтийн болон төсөв, санхүүгийн удирдлагын бодлогын хэрэгжилтэд илүү нөлөө үзүүлэх болно.

ТХЗ-ын 8 (Зохистой хөдөлмөр, ба эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих), 16 (Бүх шатанд үр дүнтэй, хариуцлагатай, хүртээмжтэй институцийг бэхжүүлэх) дахь зорилготой шууд, 1 (Ядуурлыг устгах), 4 (Чанартай боловсролыг дэмжих), 5 (Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах), 9 (Инновац) болон дэд бүтцийг хөгжүүлэх) зорилготой дам хамааралтай бөгөөд НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр, Хүнс, хөдөө аж ахуйн байгууллага, Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллага хэрэгжүүлж ажилласан.

Зураг 11. Төсвийн дэмжлэгийн шалгуур үзүүлэлт



ТОГТМОЛ ТРАНЧИД ТАВИГДАХ ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТИЙГ ХАРГАЛЗАН САНХҮҮЖИЛТ ОЛГОГДОНО.

ХУВЬСАХ ТРАНЧИЙН ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТИЙГ ТОДОРХОЙЛСОН БАЙДАЛ:

- НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ҮҮРЭГ ХАРИУЦЛАГАА БИЕЛҮҮЛЭХ ДЭМЖИХ
- ЗАЛУУЧУУДЫН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭГ САЙЖРУУЛАХ
- МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОВСРОЛ, СУРГАЛТЫН ТӨВИЙН ТӨГСӨГЧДИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ҮР ЧАДВАРЫГ САЙЖРУУЛАХ
- ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨРИЙГ ДЭМЖИХ
- ОРЛОГЫН УДИРДЛАГЫГ САЙЖРУУЛАХ

Шалгуур үзүүлэлт, түүний зорилтот түвшинг баримтлана. Гэвч хүндэтгэн үзэх нөхцөл байдал үүсвэл Сангийн яам шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшинд өөрчлөлт оруулах тухай хүсэлтээ Европын комисст гаргаж болно. Жилийн эхний улиралд багтаах ёстой.

Гэрээ нь Орлогын удирдлага, хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт хэрэгжүүлсэн болон хэрэгжүүлж буй төслүүдийн амжилт, үр дүнд суурилсан бөгөөд ЕХ-ноос үзүүлж буй анхны төсвийн дэмжлэг, Засгийн газрын чадавхийг бэхжүүлэх зорилгоор НҮБХХ-өөр төсөл хэрэгжүүлэхээр тусгагдсан.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, Төсөв, санхүүгийн удирдлагын шинэчлэл, түүний дотор, татварын шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх бөгөөд тогтмол болон хувьсах транчаар санхүүжилт хийх, дагалдах дэмжлэг үзүүлэх замаар хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг сайжруулах, зохистой бөгөөд албан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, дотоод эх үүсвэрийг дайчлах, зарлагын үр ашгийг сайжруулах, төсөв, санхүүгийн удирдлагад хяналт тавих төрийн болон төрийн бус байгууллагуудын чадавхийг бэхжүүлэхэд хувь нэмэр оруулах үндсэн хүрээтэй. Монгол Улс гэрээгээр ерөнхий нөхцөл, тогтмол болон хувьсах транчаар тодорхой үүрэг хүлээсэн. Хүснэгт 1-т Ерөнхий нөхцөл, Хүснэгт 2-т Санхүүжилтийн задаргаа, хүснэгт 3-т 50,8 сая еврог шилжүүлэх хуваарийг тус тус харуулав.

Хүснэгт 2. Нийт транчийг шилжүүлэх ерөнхий нөхцөл

Чиглэл	Ерөнхий нөхцөл	Баталгаажуулах эх сурвалж
Төрийн бодлого	Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар 2016-2026 онд баримтлах бодлого болон зохистой хөдөлмөр, мэргэжлийн боловсрол, сургалттай холбоотой холбогдох хууль тогтоомж, тэдгээр тогтвортой үргэлжлэх итгэл үнэмшил төрүүлэхүйц байх.	Зөвхөн доорх эх сурвалжаар хязгаарлахгүй: <ul style="list-style-type: none"> • ХНХЯ-ны жилийн тайлан • ХНХЯ-наас эрхлэн гаргасан МСҮТ төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх жил бүрийн статистикийн эмхэтгэл. Эдгээртэй ижил төстэй мэдээлэл байхгүй бол: ХНХЯ-аас 2 жил тутам эрхлэн гаргадаг Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайлан
Макро-эдийн засгийн тогтвортой байдал	Макро эдийн засгийг тогтворжуулахад чиглэсэн бодлогыг тууштай баримтлаж эсхүл, эдийн засгийн гол тэнцвэрийг сэргээхийн төлөөх гаргасан ахиц дэвшил.	<ul style="list-style-type: none"> • Засгийн газрын макро эдийн засгийн жилийн тайлан (тухайлал, жилийн төсвийн баримт бичигт макро эдийн засгийн нөхцөл байдлыг талаар бүлэг г.м), Ийм төрлийн тайлангүй бол: ОУВС-ийн Өргөтгөсөн санхүүжилтийн хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн явцын тайлан зэрэг баримт бичиг эсхүл • ОУВС-ийн Дүрмийн IV заалтын Зөвлөлдөх Уулзалтын тайлан, эсхүл • ДБ, АХБ-ны Эдийн засгийн төлөв байдлын тайлан
Төсөв, санхүүгийн удирдлага	Улсын төсөв, санхүүгийн удирдлагын шинэчлэлийг хэрэгжүүлэх, тухайлбал: орлогын дотоод эх үүсвэрийг дайчлах талаар хангалттай ахиц гаргасан байхын хамт шинэчлэлийн хөтөлбөрийг тууштай үргэлжлүүлэх итгэл	<ul style="list-style-type: none"> • Улсын төсөв, санхүүгийн удирдлагын шинэчлэл, орлогын дотоод эх үүсвэрийг дайчлах талаарх Сангийн яамны Жилийн тайлан, ийм тайлангүй бол: • Улсын төсөв, санхүүгийн удирдлагын шинэчлэлийн талаарх Хандивлагчдын Зохицуулах нэгжийн тайлан, уулзалтын тэмдэглэл. • Төсвийн тогтвортой байдлын зөвлөлийн үйл ажиллагааны жилийн тайлан, түүнийг олон нийтэд хэвлэн нийтэлсэн • Төсвийн зарлага, санхүүгийн хариуцлагын (ТХСХ) үнэлгээний тайлан

	үнэмшил төрүүлэхүйц байх.	<ul style="list-style-type: none"> Төсвийн нээлттэй байдлын судалгаа (2 жил тутамд хийгдэх) Үр дүнгийн үнэлгээний хүрээ (ҮДҮХ), Тогтворжуулалтын төлөвлөгөө, Эдийн засгийн хөтөлбөр талаарх Монгол Улсын Засгийн газрын тайлан
Төсвийн ил тод байдал	Төсвийн талаарх үнэн зөв, цогц мэдээллийг цаг тухайд нь хүртээмжтэйгээр олон нийтэд ил тод хүргэхэд ахиц дэвшил гаргасан байх.	<ul style="list-style-type: none"> Улсын төсөв, санхүүгийн удирдлагын шинэчлэл, орлогын дотоод эх үүсвэрийг нэмэгдүүлэх талаарх Сангийн яамны Жилийн тайлан, ийм тайлан гараагүй бол: Улсын төсөв, санхүүгийн удирдлагын шинэчлэлийн талаарх Хандивлагчдын Зохицуулах нэгжийн тайлан, уулзалтын тэмдэглэл. Төсвийн зарлага болон санхүүгийн хариуцлагын (ТЗСХ) үнэлгээний тайлан Төсвийн нээлттэй байдлын судалгаа (2 жил тутамд хийгдэх)

Эх сурвалж: Монгол Улс, Европын холбоо хоорондын санхүүжитийн хэлэлцээр АСА/2019/42187

Хүснэгт 3. Санхүүжилтийн задаргаа

ЗАДАРГАА	2020 ОН	2021 ОН	2022 ОН	2023 ОН	ДҮН
Тогтмол транч	16,000,000 евро	4,000,000 евро	4,000,000 евро	4,000,000 евро	28,000,000 евро
Хувьсах транч	-	5,000,000 евро	5,000,000 евро	5,000,000 евро	15,000,000 евро
Дагалдах дэмжлэг (мэдээлэл харилцаа сурталчилгаа, аудит үнэлгээ нь орсон)	1,500,000 евро	2,500,000 евро	3,100,000 евро	700,000 евро	7,800,000 евро
НИЙТ	17,500,000 евро	11,500,000 евро	12,100,000 евро	9,700,000 евро	50,800,000 евро

Эх сурвалж: Монгол Улс, Европын холбоо хоорондын санхүүжитийн хэлэлцээр АСА/2019/42187

Хүснэгт 4. Дэмжлэгийг Монгол Улс руу шилжүүлэх хуваарь сая.евроогоор

Хуанлийн он	2020 он				2021 он				2022 он				2023 он				Нийт
Улирал	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
Тогтмол транч		16					4				4				4		28
Хувьсах транч							5				5				5		15
Дүн		16					9				9				9		43
Дагалдах дэмжлэг				1,5			2,5				3,1				0,7		7,8
Нийт дүн	17,5				11,5				12,1				9,7				50,8

Эх сурвалж: Монгол Улс, Европын холбоо хоорондын санхүүжитийн хэлэлцээр АСА/2019/42187

28 сая еврог ерөнхий нөхцөлөөр, 15 сая еврог хувьсах транчийн шалгуур үзүүлэлтээр шилжүүлэхээр гэрээнд тусгасан бөгөөд Монгол Улсын Засгийн газар буюу хувьсах транчийн шалгуур үзүүлэлт тус бүрийг хариуцсан яам биелүүлсэн тохиолдолд дээрх санхүүжилтийг ЕХ-ноос шилжүүлэх зохицуулалттай.

Хүснэгт 5. Хувьсах транчийн шалгуур үзүүлэлт

Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Итгэмжлэл бүхий байгууллагаас Хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ хийсэн ажлын байрны тоо	2392 (2018 он)	3588	4485	Мэдээллийн нэгдсэн сан байгуулах
Орон нутагт Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ үзүүлэх цэгийн тоо	2020 он 14 цэг	16 цэг + 3 төрлийн сургалт	23 цэг + 3 төрлийн сургалт	21 аймаг, 9 дүүрэг + 3 төрлийн сургалт
МСҮТ төгссөн жилдээ ажилд орсон болон хувиараа тогтвортой хөдөлмөр эрхэлж байгаа төгсөгчдийн тоо	2018-2019 он 54,7%	56%	58%	61%
МСҮТ-ийн суралцагчид болон эдгээр төвүүдийн талаарх салбарын хэмжээний чанарын үнэлгээ	-	Чанарын үнэлгээний судалгаа хийх арга зүй, аргачлалыг боловсруулна.	УБ хотын 10-15 төрийн болон хувийн хэвшлийн МСҮТ-д чанарын үнэлгээний судалгаа хийнэ.	Орон нутаг дахь 10-15 төрийн болон хувийн хэвшлийн МСҮТ-д чанарын үнэлгээний судалгаа хийнэ.
Зохистой хөдөлмөрийн асуудлаарх дүн шинжилгээ, тоо мэдээлэл	2012 он Хүүхдийн хөдөлмөрийн судалгаа	ХЗЗ-ийн судалгааны тайлан	Хүүхдийн хөдөлмөрийн асуулга судалгаа явуулна.	Эмзэг бүлгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн чанарын болон тоон судалгааны тайлан
Уул уурхайн салбарын орлогын төсөөлөл	Экспортын хэмжээ, үнэ, бусад хүчин зүйл тооцдог Excel программ	ААНОАТ-ыг тооцоолох эконометрикийн загвар боловсруулах, тооцоолол хийх	2022 оны төсөв боловсруулалтад шинэ загварыг ашиглах	Загварыг боловсронгуй болгож, 2023 оны төсвийн боловсруулалтад ашиглах

Орлогын дотоод эх үүсвэрийг дайчлах – Бүртгэлтэй нийт татвар төлөгчдөд татварын тайлангаа мэдүүлсэн татвар төлөгчдийн эзлэх хувь	2018 онд 83,97% (143,729 төлөгч) 2019.I хагаст 82,5% (152,781 төлөгч)	2020 онд 85%	2021 онд 90%	2022 онд 95%
--	--	--------------	--------------	--------------

Эх сурвалж: Монгол Улс, Европын холбоо хоорондын санхүүжитийн хэлэлцээр АСА/2019/42187

Нийт хувьсах транчийн 7 шалгуур үзүүлэлтээс 5 шалгуур үзүүлэлтийг ХНХЯ, 2 шалгуур үзүүлэлтийг Сангийн яам харьцаж, ЕХ-нд тайлагнан шалгуур үзүүлэлтийн зорилтот түвшин биелсэн бол 1, биелээгүй бол 0 гэсэн байдлаар үнэлэгдэн тухайн жилийн санхүүжилтийг авах нөхцөлтэй.

Хүснэгт 6. Шалгуур үзүүлэлтийн нарийвчилсан мэдээлэл

Шалгуур үзүүлэлт	Үзүүлэлтийн төрөл	Мэдээллийн задаргаа	Гаргах давтамж	Гаргах хугацаа	Хариуцах байгууллага
1	Үр дүнийн үзүүлэлт	Салбар, мэргэжлээр	Жилээр	Жил бүрийн 2 дугаар улирал	ХНХЯ-ны ХХБХЗГ
2	Үр дүнийн үзүүлэлт	-	Жилээр	Жил бүрийн 2 дугаар улирал	ХНХЯ
3	Үр дүнийн үзүүлэлт	-	Жилээр	Жил бүрийн 2 дугаар улирал	ХНХЯ (БШУЯ)
4	Үйл явц, Үр дүнгийн үзүүлэлт	Хүйсээр	Жилээр	Жил бүрийн 2 дугаар улирал	ХНХЯ (БШУЯ)
5	Үр дүнийн үзүүлэлт	Хүүхдийн хөдөлмөр, эмзэг бүлгийн ХЭ-ийн судалгаа хүйсээр	Жилээр	Жил бүрийн 2 дугаар улирал	ХНХЯ
6	Үйл явц	-	Жилээр	Жил бүрийн 2 дугаар улирал	СЯ-ны ТБТГ-ын ОХ
7	Үр дүнгийн үзүүлэлт	-	Жилээр	Жил бүрийн 2 дугаар улирал	СЯ

4.2. Санхүүжилтийн хэлэлцээрийн нэмэлт гэрээ

Хувьсах транчийн шалгуур үзүүлэлтийн биелэлт болон зарим нэг шалтгаанаар Монгол Улсын Засгийн газрын зүгээс хүсэлт гаргаж, "Монгол Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлд зориулсан төсвийн дэмжлэг" хэрэгжүүлэх болон гүйцэтгэх хугацааг сунгах ба Техникийн болон захиргааны арга хэмжээ (ТЗАХ)-д өөрчлөлт оруулах нэмэлт гэрээг 2022

онд байгуулсан. Тус гэрээнд Европын холбоог төлөөлж Олон Улсын хамтын ажиллагаа, хөгжлийн Ерөнхий газрын Ази, Төв Ази, Дундад Ази/Персийн булан, Номхон далайн орнуудын газрын захирал Петрис Юстабс (2022.07.13), Монгол Улсыг төлөөлж Сангийн сайд Б.Жавхлан (2022.08.23) нар гарын үсэг зурсан. (ЕХ М. , Европын холбоо болон Монгол Улсын Засгийн газар хоорондын Санхүүжилтийн хэлэлцээрийн нэмэлт гэрээ № 1, 2022)

Хэрэгжих хугацаа 84 сар бөгөөд хэрэгжилт 60 сар, хаалтын 24 сарын хугацаанд үргэлжлэхээр тусгагдсан. Монгол Улсын Засгийн газрын зүгээс биелүүлэхээр гэрээнд тусгагдсан 7 хувьсах транч¹ийн 1. Итгэмжлэл бүхий байгууллагаас Хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ хийсэн ажлын байрны тоо (суурь түвшин 2018 онд 2392, 2020-2021 онд 3588, 2021-2022 онд 4485, 2022-2023 онд мэдээллийн нэгдсэн сан байгуулах) гэсэн шалгуур үзүүлэлтийг хассан. Үндсэн гэрээнд хувьсах транчийн 7 шалгуур үзүүлэлтийн ач холбогдол ижил байхаар гэрээнд тусгагдсан байсан. Улмаар нэмэлт гэрээ байгуулагдснаар 2020 оны 10 дугаар сараа 2024 оны 3 дугаар сарыг дуустал үргэлжлэх байсан “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төсөл 2024 оны 12 дугаар сарын 31-ны өдрийг хүртэл сунгагдсан.

Хүснэгт 7. Нэмэлт гэрээний санхүүжилтийн задаргаа, (сая, еврогоор)

ЗАДАРГАА	2020 ОН	2021 ОН	2022 ОН	2023 ОН	2024 ОН	ДҮН
Тогтмол транч	16	4	4	4	2	28
Хувьсах транч	-	5	2,6	4,1	3,3	15
Дагалдах дэмжлэг (мэдээлэл харилцаа сурталчилгаа, аудит үнэлгээ нь орсон)	1,5	2,5	2,98	0,7	0,12	7,8
НИЙТ (сая.евро)	17,5	11,5	9,58	6,8	5,42	50,8

Эх сурвалж: Европын холбоо болон Монгол Улсын Засгийн газар хоорондын Санхүүжилтийн хэлэлцээрийн нэмэлт гэрээ №1. АСА/2019/42187

Хувьсах транчийн шалгуур үзүүлэлтийн нийт санхүүжилт 15 сая евро бөгөөд нэмэлт гэрээгээр хуваарилалт дараах байдалтай болсон.

Хүснэгт 8. Хувьсах транчийн санхүүжилтийн хуваарь, (мянган еврогоор)

Шалгуур үзүүлэлт	Бодлого/гэрээний зорилт	2 дахь жил	3 дахь жил	4 дэх жил	5 дахь жил
Итгэмжлэл бүхий байгууллагаас Хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ хийсэн ажлын байрны тоо	Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт төрийн үйлчилгээг үр дүнтэй, хариуцлагатай, нээлттэй	700	-	-	-
Орон нутагт Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ үзүүлэх цэгийн тоо		700	815	815	-

¹ Транч /Tranche/ - Ямар нэгэн санхүүгийн хэлцэл, эсхүл санхүүжилтийн хэрэгслээр авч буй санхүүжилтийн тухайн цаг хугацаанд орж ирж буй хэсгийг хэлнэ.

МСҮТ төгссөн жилдээ ажилд орсон болон хувиараа тогтвортой хөдөлмөр эрхэлж байгаа төгсөгчдийн тоо	үзүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх	700	-	815	815
МСҮТ-ийн суралцагчид болон эдгээр төвүүдийн талаарх салбарын хэмжээний чанарын үнэлгээ		700		407,5	815
Зохистой хөдөлмөрийн асуудлаарх дүн шинжилгээ, тоо мэдээлэл		700	-	815	407,5
Уул уурхайн салбарын орлогын төсөөлөл	Монгол Улсын төсөв, санхүүгийн удирдлагын тогтолцооны шинэчлэлд үзүүлэх дэмжлэг	750	870	870	-
Орлогын дотоод эх үүсвэрийг дайчлах – Бүртгэлтэй нийт татвар төлөгчдөд татварын тайлангаа мэдүүлсэн татвар төлөгчдийн эзлэх хувь		750	870	-	870
НИЙТ ДҮН (мянган евро)		5,000	2,555	4,130	3,315

Эх сурвалж: Европын холбоо болон Монгол Улсын Засгийн газар хоорондын Санхүүжилтийн хэлэлцээрийн нэмэлт гэрээ №1. АСА/2019/42187

Нэмэлт гэрээгээр МУЗГ хариуцсан 6 хувьсах транчийн шалгуур үзүүлэлтийн 2022-2023 оны биелэлтийг 2024 он болгон сунгасан бөгөөд дараах байдлаар өөрчлөлт орсон.

Хүснэгт 9. Нэмэлт гэрээний өөрчлөлт

Шалгуур үзүүлэлт	2	3	4	5	6	7
Үзүүлэлт	Орон нутагт Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ үзүүлэх цэгийн тоо	МСҮТ төгссөн жилдээ ажилд орсон болон хувиараа тогтвортой хөдөлмөр эрхэлж байгаа төгсөгчдийн тоо	МСҮТ-ийн суралцагчид болон эдгээр төвүүдийн талаарх салбарын хэмжээний чанарын үнэлгээ	Зохистой хөдөлмөрийн асуудлаарх дүн шинжилгээ, тоо мэдээлэл	Уул уурхайн салбарын орлогын төсөөлөл	Орлогын дотоод эх үүсвэрийг дайчлах – Бүртгэлтэй нийт татвар төлөгчдөд татварын тайлангаа мэдүүлсэн татвар төлөгчдийн эзлэх хувь

Суурь түвшин	2020 он 14 цэг	2018-2019 он 54,7%	-	2012 он Хүүхдийн хөдөлмөрийн судалгаа	Экспортын хэмжээ, үнэ, бусад хүчин зүйл тооцдог Excel программ	2018 онд 83,97% (143,729 төлөгч) 2019.1 хагаст 82,5% (152,781 төлөгч)
2020-2021	16 цэг + 3 төрлийн сургалт	56%	Чанарын үнэлгээний судалгаа хийх арга зүй, аргачлалыг боловсруулна.	ХЗЗ-ийн судалгааны тайлан	ААНОАТ-ыг тооцоолох эконометрик ийн загвар боловсруулах, тооцоолол хийх	2020 онд 85%
2021-2022	23 цэг + 3 төрлийн сургалт	2023 онд үнэлэхээр өөрчлөлт орсон	2023 онд үнэлэхээр өөрчлөлт орсон	2023 онд үнэлэхээр өөрчлөлт орсон	2022 оны төсөв боловсруулахад шинэ загварыг ашиглах	2021 онд 90%
2022-2023	21 аймаг, 9 дүүрэг + 3 төрлийн сургалт	2021-2022 оны МБСБ-ын төгсөгчдийн 56% доошгүй.	УБ хотын 10-15 төрийн болон хувийн хэвшлийн МСҮТ-д чанарын үнэлгээний судалгаа хийнэ.	Хүүхдийн хөдөлмөрийн асуулга судалгаа хийсэн байна.	Загварыг боловсронгуй болгож, 2023 оны төсвийн боловсруулахад ашиглах	-
2024		2022-2023 – 59%	Орон нутагдахь 10-15 төрийн болон хувийн хэвшлийн МСҮТ-д чанарын үнэлгээний судалгаа хийнэ.	Эмзэг бүлгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн чанарын болон тоон судалгааны тайлан	-	2024 онд 95%

Эх сурвалж: Европын холбоо болон Монгол Улсын Засгийн газар хоорондын Санхүүжилтийн хэлэлцээрийн нэмэлт гэрээ №1. АСА/2019/42187

4.3. Төсвийн дэмжлэгийн гүйцэтгэл, сорилт, санхүүжилт

Европын холбооноос санхүүжилтийн хэлэлцээрийн дагуу гэрээнд тусгагдсан шалгуур үзүүлэлтийг шалган дүгнэн баталгаажуулж, тогтмол болон хувьсах транчийн хуваарийн дагуу санхүүжилтийг Монгол Улсын төрийн сангийн дансанд шилжүүлж ирсэн.

(Дэлгэрэнгүй мэдээлэл ЕХ, МУЗГ-ын нэгдсэн тайланд тусгагдсан байгаа)

ТАВ. ТЕХНИКИЙН ТУСЛАЛЦААНЫ ТӨСӨЛ

5.1. Төслийн зорилго

Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт төрийн үйлчилгээг үр ашигтай, хариуцлага тайлагналтай, хэрэгцээнд нийцсэн байдлаар хүргэх, мөн төсөв, санхүүгийн удирдлагын тогтолцооны шинэчлэл, институцийн чадавх бэхжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх.

Энэхүү төслийг НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр голлон хэрэгжүүлэх бөгөөд дээрх зорилгод хүрэхийн тулд дараах хоёр чиглэлийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж байна. Үүнд:

- Тодорхой үйл ажиллагааг шууд хэрэгжүүлэх болон бодлогыг сайжруулах замаар хөдөлмөр эрхлэх чадавх, боломжийг нэмэгдүүлэх, хөхиүлэн дэмжих,
- Төсөв, санхүүгийн удирдлагын тогтолцоог сайжруулах замаар хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт үр дүнд чиглэсэн, үр нөлөөтэй, нотолгоонд суурилсан бодлого, төсвийн төлөвлөлтийн санаачилгыг хэрэгжүүлэх.

Европын холбооноос дөрвөн жилийн хугацаанд 43 сая еврогийн Төсвийн дэмжлэг үзүүлж, төсөв тэлэх бололцоо олгох тул засгийн газраас уг санхүүжилтийг хөдөлмөр эрхлэлт, зохистой хөдөлмөрийг дэмжихэд зарцуулан, тогтвортой хөгжлийн 8 дугаар зорилго (Эдийн засгийн өсөлт, зохистой хөдөлмөр)-ыг хэрэгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулах. Тиймээс үр нөлөөтэй, үр дүнд суурилсан Төсөв, санхүүгийн удирдлагын тогтолцоог гүйцэтгэх засаглал, хууль тогтоох түвшинд болон бусад оролцогч талын түвшинд бүрдүүлэн төсвийн дэмжлэгийг үр дүнтэй ашиглах шаардлагатай байна.

Энэхүү төсөл нь Европын холбооноос баталсан Үйл ажиллагааны зорилгыг дараах дөрвөн бүрэлдхүүн хэсгээр хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

A. Төсөв, санхүүгийн удирдлага (дунд хугацааны зарлагын хүрээ (ДХЗХ), ТХЗ-д суурилсан төсвийн төлөвлөлт);

B. Төсвийн хяналт, ил тод байдлын шинэчлэл;

C. Залуучууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх;

D. Хөдөлмөрийн статистик, хөдөлмөрлөх эрхийн талаарх олон улсын стандартыг мөрдөх.

5.2. Төслийн зорилтот бүлэг болон үр шим хүртэгч

Төслийн зорилтот бүлэг нь улсын болон орон нутгийн засаг захиргааны байгууллагууд тухайлбал Улсын Их хурал, Сангийн яам, Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, орон нутгийн засаг захиргаад, шүүх ба хууль сахиулах байгууллага, түүнчлэн хөдөлмөр эрхлэлт болон төсөв, санхүүгийн удирдлагын шинэчлэлийн асуудлаар ажилладаг иргэний нийгмийн байгууллагууд байна.

Төслийн үр шим хүртэгч тал нь хүн амын бүхий л хэсгийн төлөөлөл болох ажил хайгч, ажилгүй иргэд, бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгч, тэдгээрийн дотор алслагдсан нутгийн залуучууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс, түүнчлэн илүү бүтээмжтэй, сэтгэл ханамжтай ажилчин хайж буй ажил олгогчид, хөдөлмөрийн нөхцөлөө сайжруулах хүсэл эрмэлзлэл бүхий ажилчид байна. Монгол Улсын төсөв, санхүүгийн удирдлагын тогтолцоогоо боловсронгуй болгосны ашиг тусыг олон нийт, татвар төлөгчид болон Монгол Улсын иргэд хүртэнэ. (ЕХ, 2020)

5.3. Өөрчлөлтийн онол

АСУУДАЛ, ШАЛТГААН	ЗОРИЛГО	ҮР ДҮН	ҮР НӨЛӨӨ
<ul style="list-style-type: none"> Дээрээс доош, доороос дээш чиглэсэн төлөвлөлтийн үр дүнтэй үйл явц дутагдалтай Хөтөлбөрт суурилсан төсөвлөлт, ДХЗХ-тэй уялдах байдал сул Тодорхой шалгуурт суурилж төсөл сонгох, үнэлэх байдал дутагдалтай Иргэдийн оролцоо, хариуцан тайлагнах байдал сул ТХЗ-ын зорилтот түвшин нь төсвийн хуваарилалттай уялдаагүй 	<p>Төсвийн стратеги төлөвлөлтийг сайжруулах</p> <p>Үр дүнд суурилсан төсвийн танилцуулга</p> <p>Нотолгоонд суурилсан төсвийн төлөвлөлт</p> <p>СЯ, салбарын яамдын ҮДСТ, ТХЗ-д чиглэсэн төсөв боловсруулах чадвар нэмэгдсэн байх</p>	<p>Төсөв боловсруулах үйл явц сайжирсан байна</p>	<p>ТӨСӨВ, САНХҮҮГИЙН УДИРДЛАГА, ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ БОДЛОГО ХЭРЭГЖСЭН БАЙНА.</p>
<ul style="list-style-type: none"> УИХ-аас төсөвт хяналт тавихад шаардагдах үр дүнд суурилсан дүн шинжилгээ дутмаг, хэлэлцүүлэг/ сонсгол хязгаарлагдмал Төсвийн төлөвлөлт, төсөвт явцын хяналт тавихад ИНБ-ын оролцоо хязгаарлагдмал 	<p>Төсвийн хяналтад УИХ-ын гүйцэтгэх үүргийг нэмэгдүүлэх</p> <p>Төсвийн шинжилгээ, гүйцэтгэлд хяналт тавихад ИНБ-ын гүйцэтгэх үүргийг нэмэгдүүлэх</p>	<p>Төсвийн хяналт, ил тод байдал сайжирсан байна</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ҮАГ-ын гүйцэтгэлийн аудит үндэсний зорилтот түвшинтэй харьцуулан хянах байдал сул 	<p>Гүйцэтгэлийн аудитыг бэхжүүлж, ил тод байдлыг хангах</p>		
<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой хөтөлбөр, бодлого, үйлчилгээ өөр хоорондоо уялдаагүй, хувьсан өөрчлөгдөх хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээг даруй тусган нийцэх байдал хангалтгүй 	<p>Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний хөтөлбөрүүдийг сайжруулж, уялдааг хангах</p>		
<ul style="list-style-type: none"> Инновац, гарааны бизнес, бизнес эрхлэлтийн экосистем шинэ тутам, үндэсний хөтөлбөрүүдтэй уялдаагүй 	<p>Инновац, гарааны бизнес, технологи, бизнес санаагаа үйл хэрэг болгох экосистем хөгжүүлэх</p>	<p>Хөдөлмөр эрхлэх чадвар, боломжийг нэмэгдүүлнэ</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Ур чадвар, чадавх хөгжүүлэх тогтолцоо нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлттэй сайн нийцэхгүй байгаагийн зэрэгцээ бизнес санаагаа үйл хэрэг болгох, зөөлөн ур чадвар хөгжүүлэх шаардлагатай 	<p>Цалин хөлстэй болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэх чадавх, ур чадварыг дээшлүүлэх</p>		
<ul style="list-style-type: none"> Үндэсний хууль тогтоомж, хэвшсэн практик нь өнөөгийн болоод ирээдүйн хөдөлмөрийн 	<p>Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд үр дүнтэй арга хэмжээний нотолгоо, сургамж цуглуулах, бодлогод тусгах зорилгоор</p>		

шинж чанар, шаардлагаас хоцорч байна <ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөрийн хяналтын чадавх сул байгаа нь даган мөрдөлт, нийцлийг хангахад тээг болж байна Жендэрээс үүдэлтэй шууд ба шууд бус ялгаварлан гадуурхалт бүх салбарт байна Асрах ажилд зарцуулдаг эмэгтэйчүүдийн хөлсгүй хөдөлмөр хэт тэнцвэргүй байна. 	туршилтын төслүүд хэрэгжүүлэх		
	Хууль эрх зүй, зохицуулалтын хүрээг сайжруулах	Хөдөлмөрийн харилцааны хууль эрх зүйн орчинг сайжруулах	
	Хөдөлмөрийн хяналтаар дамжуулан, хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг мөрдөлтийг сайжруулах		

Эх сурвалж: Төслийн баримт бичиг

Төслийн баримт бичиг дээрх байдлаар боловсруулагдсан бөгөөд НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр, НҮБ-ын Хүнс, хөдөө аж ахуйн байгууллага, Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллага хамтран хэрэгжүүлсэн. Мөн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, зохистой хөдөлмөрийг дэмжих хүрээнд С бүрэлдэхүүн хэсгийг НҮБХХ, ХХААБ (хүнс, хөдөө аж ахуйн үйл ажиллагаатай хэсгийг хариуцсан) хариуцан хэрэгжүүлж ажилласан.

Хүснэгт 10. Төслийн хураангуй

Санхүүжүүлэгч	Европын холбоо
Улс	Монгол Улс
Төслийн дугаар	АСА/2020/418930
Төслийн нэр	Монгол улсад ТХЗ-той уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь
Төслийн зорилго, зорилт	<ul style="list-style-type: none"> Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт төрийн үйлчилгээг үр дүнтэй, хариуцлагатай, шуурхай хүргэхэд туслалцаа үзүүлэх Төсөв, санхүүгийн удирдлагын тогтолцоог сайжруулах, хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн институтын чадавхыг бэхжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх
Төсөл эхэлсэн огноо	2020 оны 10 дугаар сарын 01
Төсөл дууссан огноо	2024 оны 12 дугаар сарын 31
Төслийн төсөв	7,4 сая евро
Хамтран хэрэгжүүлэгч байгууллагууд	НҮБХХ НҮБ-ын ХХААБ ОУХБ
Үндэсний болон орон нутгийн түвшний хамтрагчид	<ul style="list-style-type: none"> Сангийн Яам Хүнс, Хөдөө Аж Ахуй, Хөнгөн Үйлдвэрийн Яам Хөдөлмөр, Нийгмийн Хамгааллын Яам Монгол Улсын Их Хурал Үндэсний Хөгжлийн Газар Үндэсний Аудитын Газар Мэргэжлийн Хяналтын Ерөнхий Газар Монголын Ажил Олгогч Эздийн Нэгдсэн Холбоо Монголын Үйлдвэрчний Эвлэлийн Холбоо

	<ul style="list-style-type: none"> • Залуучуудын хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалах төрийн болон төрийн бус байгууллагуудыг багтаасан Залуучуудын зохистой хөдөлмөрийн сүлжээ • ИНБ болон судалгаа, хэвлэл мэдээллийн байгууллагууд • Орон нутгийн засаг захиргаа
Төслийн үр шимийг хүртэгчид	<ul style="list-style-type: none"> • Залуучууд • Тариаланчид болон малчид • Алслагдсан орон нутгийн залуучууд, зорилтот бүлгүүд • Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс • Эмэгтэйчүүд, охид • Албан бус эдийн засагт ажиллаж буй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс • Ажилгүй, бүрэн бус хөдөлмөр эрхэлдэг хүмүүс болон Ажил хайгчид

Эх сурвалж: Төслийн баримт бичиг

5.4. Бүрэлдэхүүн хэсэг С: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, Хөдөлмөр эрхлэх чадвар, боломжийг нэмэгдүүлэх

Тус бүрэлдэхүүн хэсгийн 4 үндсэн зорилтын хүрээнд 14 үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж ажилласан.

Зорилт 1. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийг сайжруулж, харилцан уялдааг хангана.

- Хэрэгжиж буй хөтөлбөрүүдийн зураглал гарган үнэлгээ хийж, тулгамдсан асуудлыг тодорхойлоно.
- Эдийн засгийн нөхцөл байдал, хөдөлмөрийн зах зээл, орон нутгийн бодлоготой уялдсан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, үйлчилгээ бий болгоно.
- Хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийн удирдлага, зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл солилцоог сайжруулна.

Зорилт 2. Инновац, гарааны бизнес, технологи, бизнес инкубатор, бизнес санаагаа үйл хэрэг болгох экосистем хөгжүүлнэ.

- Инновац, гарааны бизнесийн санаачилгыг хэрэгцээнд тулгуурлан дэмжих, мэдлэг хуваалцах зорилго бүхий цахим платформ бий болгоно.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр хандивлагч, олон улсын байгууллагуудын дэмжлэгтэйгээр хэрэгжүүлсэн төсөл хөтөлбөрүүдийн сайн туршлагыг үндэсний бодлогод тусгана.
- Залуучууд, алслагдсан нутгийн ажил хайгчид, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн гарааны бизнесийг дэмжинэ.

Зорилт 3. Цалин хөлстэй болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэх чадавх, ур чадварыг дээшлүүлнэ.

- Загварчлах сэтгэлгээ болон хувь хүний хэрэгцээ шаардлага, зан төлөвт нийцсэн сургалтын хөтөлбөрийг боловсролын байгууллагын тогтолцоонд нэвтрүүлж хөгжүүлнэ.
- Зайнаас хөдөлмөр эрхлэх, ажил мэргэжлийн зөвлөгөө авах, ур чадварын сургалтад хамрагдах цахим платформыг бий болгож, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг зайнаас хүргэх чадавхыг дээшлүүлэх замаар хүртээмж, хамрах хүрээг сайжруулна.
- Ажил олгогчийг дэмжсэн, ажил олгогч – ажилтны харилцааг хөгжүүлсэн, ажлын байран дээр дадлагажих хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх замаар хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлнэ.

Зорилт 4. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд үр дүнтэй байгаа арга хэмжээ нотолгоо, сургамж цуглуулах, улмаар бодлогод тусгах зорилгоор туршлын төслүүд хэрэгжүүлнэ.

- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийг сайжруулах, залуучуудыг хөдөө аж ахуйн нэмүү өртгийн сүлжээнд олноор ажиллуулах боломж бүхий төр, хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагааны загварыг боловсруулж, туршина.
- Монгол Улсын агро – бизнес эрхлэгчид хөдөө аж ахуйн нэмүү өртгийн сүлжээг боловсронгуй болгох бүтэц, зохион байгуулалтын болон техникийн шинэчлэлийг хийж, туршихад дэмжлэг үзүүлнэ.
- Үндэсний болон олон улсын зах зээлд өрсөлдөхүйц чанар, аюулгүйн стандартад нийцсэн хүнсний бүтээгдэхүүний үндэсний брэндүүд бий болгохыг дэмжинэ.
- Монгол Улсын агро – бизнест суурилсан залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, түүнийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулж, тулгамдаж буй сорилт бэрхшээлийг тодорхойлон, загвар боловсруулж туршина.
- Арьс шир, үслэг ба ноосон бүтээгдэхүүн зэрэг хүнсний бус хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлийг дэмжих загвар сургалтын төв байгуулж, туршина.

ЗУРГАА: ТӨСЛИЙН ХҮРЭЭНД ХИЙГДСЭН ЗАРИМ СУДАЛГАА

Төслийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийг сайжруулж, харилцан уялдааг хангах зорилтын хүрээнд “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого 2016-2020 оны хэрэгжилтийн үнэлгээ”, “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн болон ирээдүйн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийг тодорхойлох” гэсэн 2 томоохон судалгааг зөвлөх үйлчилгээгээр гүйцэтгүүлсэн.

6.1. “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого 2016-2020 оны хэрэгжилтийн үнэлгээ” судалгаа

Монгол Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтийг үнэлж, бодлогын зорилтуудын биелэлтийг тодорхойлох зорилготой. Үүнд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ядуурлыг бууруулах, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцсэн мэргэжлийн ур чадвар олгох, хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх зэрэг зорилтууд багтсан.

Үнэлгээнд анхдагч болон хоёрдогч мэдээллийн эх сурвалжийг ашигласан.

- Бодлогын баримт бичиг, хууль тогтоомжийн судалгаа
- Төсөл, хөтөлбөрийн тайлан, статистик мэдээлэл
- Гол мэдээлэгчидтэй хийсэн ярилцлага

Үр дүн

- 37 дэд зорилтоос 14 нь бүрэн биелсэн, 10 нь эрчимжүүлэх шаардлагатай, 7 нь үр дүнгүй гэж үнэлэгдсэн.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн хүрээнд ажлын байрууд бий болсон.
- Хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтэд санхүүжилт, төлөвлөлт, оролцогч талуудын оролцоо зэрэг асуудлууд тулгарсан.

Хэрэгжүүлсэн хөтөлбөрүүд

1. Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр: Хувиараа болон нөхөрлөл, хоршооны хэлбэрээр аж ахуй эрхлэгчдийг санхүүгийн болон бусад дэмжлэгээр хангах.

2. Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр: Ахмад мэргэжилтнүүдийн мэдлэг, туршлагыг өвлүүлэх, зөвлөн туслах үйлчилгээ үзүүлэх.

3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр: Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хөдөлмөрт бэлтгэх, ажилд зуучлах, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх.

4. Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр: Залуучуудын аж ахуй, бизнес эрхлэх үр чадварыг дэмжих, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх.

Сорилт

- Санхүүжилтийн хязгаарлалт
- Хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийн төлөвлөлт, зохион байгуулалт
- Оролцогч талуудын оролцооны хангалтгүй байдал

Зөвлөмж

- Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцсэн боловсролын хөтөлбөрүүдийг боловсронгуй болгох
- Бодлогын шалгуур үзүүлэлтүүдийг шинэчлэх
- Оролцогч талуудын үүрэг оролцоог нэмэгдүүлэх
- Санхүүжилтийн тогтвортой байдлыг хангах

Дүгнэлт

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтийг үнэлж, дараагийн үе шатны ажлыг амжилттай хэрэгжүүлэхэд чухал нөлөө үзүүлэх зөвлөмжүүдийг гаргасан. Мөн бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсронгуй болгох шаардлагатайг онцолсон байна.

6.2. “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн болон ирээдүйн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийг тодорхойлох”

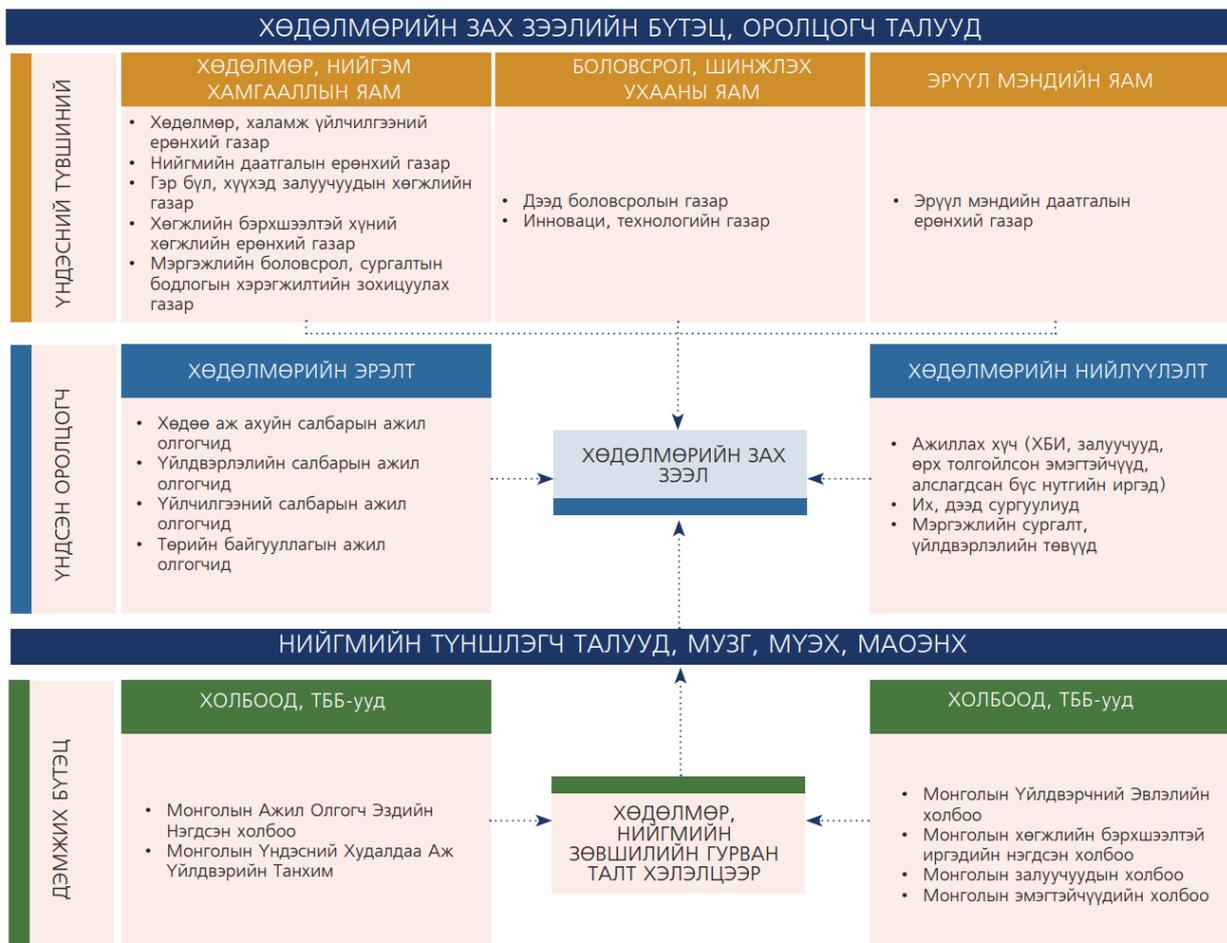
Зураг 12. Судалгааны даалгаварт үндэслэн гаргасан байдал



Эх сурвалж: Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн болон ирээдүйн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийг тодорхойлох судалгаа, 2021 он

Судалгаагаар Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн оролцогч талуудыг Исланд улсын жишээн дээр үндэслэж тодорхойлсон бөгөөд хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтцийг оновчтой тодорхойлох нь Засгийн газрын бодлогыг өндөр түвшинд боловсруулж, хэрэгжүүлэх үндсэн шалтгаан болдог байна. Үүний үр дүнд халамжийн тогтолцоо, татварын бодлого, зохион байгуулалтын өөрчлөлт г.м Засгийн газрын оролцоотой бодлого хөтөлбөрүүд нэлээд өргөн хүрээтэй хэрэгждэг. Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц дараах хэлбэртэй байгаа нь бусад орнуудтай ижил буюу ойролцоо байна. Харин аливаа бодлого, хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийг чанаржуулах, оролцогч талуудын үүрэг, оролцооны идэвх, үр дүнг сайжруулахад онцгой анхаарах шаардлагатай байгааг онцолсон байна.

Зураг 13. ХЗЗ-ийн бүтэц (Үндэсний түвшинд)



Эх сурвалж: Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн болон ирээдүйн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийг тодорхойлох судалгаа, 2021 он

Судалгааны зөвлөмжийг тоймлон авч үзэхэд дараах байдалтай байна.

Мэдээлэл технологи болон арга зүйн хувьд (үндэсний түвшинд):

- Хөдөлмөрийн зах зээлийн цогц нэгдсэн платформыг бий болгож, ажил олгогч, ажил хайгч иргэдэд хялбар, ойлгомжтой болгох.
- Ажил олгогч байгууллага болон ажиллах хүчний мэдээллийг нэгдсэн системд оруулж, холбох, хөгжүүлэх.
- Мэдээллийг тогтмол шинэчилж, шаардлагатай оролцогч талуудад тархаах.
- Их, дээд сургууль болон сургалтын байгууллагууд мэдээллийг цуглуулах, боловсруулах, хөгжүүлэхэд төрийн холбогдох яам, агентлаг, холбоод, хувийн хэвшилтэй хамтран ажиллах.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх хууль эрх зүйн талаар мэдээлэл, сурталчилгаа, ажлын байрны зуучлал, хөдөлмөрт бэлтгэх тусгай

сургалт, зөвлөгөө гэх мэт үйл ажиллагааны чиглэл бүхий албан ёсны нэгжийг аймаг бүрд бий болгох.

- ХНХЯ, БШУЯ, харьяа агентлагууд болон ҮСХ-ноос гаргадаг статистик мэдээллийн ангилал, аргачлалыг нэг ижил болгох.
- Бүртгэлийн системийг идэвхжүүлж, нийт ажилгүй иргэдийг бүртгэх.
- Хөдөлмөрийн гэрээний ач холбогдол, заалтуудын талаар хууль эрх зүйн үндэслэлтэй тайлбар, мэдээллийг хүргэх.
- ЭЕШ өгөгчдөд мэргэжлийн сонголтыг ажлын байрны эрэлтийн чиг хандлага, олон улсын чиг хандлагад нийцүүлэн зөв сонгоход анхааран ажиллах.

Хяналт, үнэлгээ болон судалгаа, шинжилгээ (үндэсний түвшинд):

- Хөдөлмөрийн зах зээлийн цогц нэгдсэн платформыг бий болгож, ажил олгогч, ажил хайгч иргэдэд хялбар, ойлгомжтой болгох.
- Газар зүйн онцлогоос хамаарсан байдлаар сургалт, төсөл хэрэгжүүлэхийг судалж, шийдэх.
- Халамжийн бодлогын давхцал, хэрэгжилтэд мониторинг хийж, бодлогын хэрэгжилтийг зорилтот үр өгөөж хүртэгчдэд хүргэх.
- Өмнө хэрэгжүүлсэн бодлого, хөтөлбөрүүдийн хяналт, үнэлгээний тайлан, хэрэгжилтийн үр дүнг олон нийт болон бодлогын шийдвэр гаргагчид танилцуулах.
- Олон улсын туршлагаас харахад хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогын арга, хэрэгслүүд үр дүнтэй болох нь харагдаж байгаа тул бодлогын хэлбэр, арга замыг энэ тал руу чиглүүлэх.

Бодлого боловсруулахтай холбоотойгоор:

Үндэсний түвшинд

- Ажиллах хүчний илүүдэл: Сул ажлын байранд илүүдэлтэй байгаа ажиллах хүчийг авахад чиглэсэн арга хэмжээг оновчтой авч хэрэгжүүлэх.
- Мэргэжлийн эрэлт: М2, М9, М5 болон М4 ажил мэргэжлийн эрэлт өсөхөөр байна. М9 мэргэжлээс бусад мэргэжилтэй ажилгүй иргэд нийцгүй байдлыг бий болгож байна.
- Боловсролын түвшин: Бүрэн дунд, дипломын дээд болон бакалавр+ боловсролтой ажилгүй иргэд нийцгүй байдал үүсгэж байна.
- Чадавхжуулах сургалт: Эдгээр мэргэжил, боловсролын ажилгүй иргэдийг чадавхжуулах сургалтыг тусгайлан зохион байгуулах.
- Хүйсийн ялгаа: Цалингийн түвшин ялгаатай байгаа нь хүйсээр эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал үүсэх гол шалтгаан болж байна.
- Ажлын байрны өсөлт: “Алсын хараа 2050” хөгжлийн урт хугацааны бодлогын баримт бичигт 2030 он гэхэд ажлын байр одоогийн түвшнээс 1.6 дахин өсөх хандлагатай байна.

Зорилтот бүлгийн түвшинд

Залуучууд

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн алба: Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг хариуцсан албаны үйл ажиллагаа, тусгай үүргийг нарийвчлан тодорхойлох.
- Мэргэжлийн хөтөлбөр: Их, дээд сургуулиуд болон мэргэжлийн боловсролын сургууль, сургалтын байгууллагуудын мэргэжлийн хөтөлбөрийг ирээдүйн ажлын байрны эрэлтэд нийцүүлэн шинэчлэх.
- Дадлагажих бодлого: Оюутан, төгсөгчдийг ажлын байранд дадлагажих бодлого, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх.
- Идэвхжүүлэлтийн хөтөлбөр: Төгсөгчдийн богино хугацаанд ажлын байранд хамруулах идэвхжүүлэлтийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх.

- Мэдлэг, ур чадвар: Залуусын мэдлэг, боловсрол, ур чадварыг дээшлүүлэх тусгайлсан сургалтын болон хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх хөтөлбөрийг олон талын оролцоотойгоор боловсруулж, хэрэгжүүлэх.
- Мэргэжлийн чиг баримжаа: Оюутнуудад мэргэжлийн чиг баримжаагаа олоход нь туслах, ажил мэргэжилтэй холбоотой асуудлаар зөвлөгөө өгөх.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд

- Санхүүгийн дэмжлэг: Хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын байрны хангалттай холбоотой санхүүгийн дэмжлэгийн талаар бодлого, арга хэмжээг үргэлжлүүлэх.
- Хуулийн хэрэгжилт: Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн эрхлэлтийн талаарх хуулийн хэрэгжилт, үр дүн, хяналтын системийг сайжруулах.
- Ажлын орчин: Байгууллагуудын ажлын орчин, гадаад зам талбай, барилга, налуу шат, цахилгаан шат зэргийг тухайн бүлгийн иргэдэд хүндрэлгүй байлгахаар тохижуулах.

Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого: Өрх толгойлсон, олон хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, хууль, эрх зүйн зохицуулалтыг боловсруулж, хэрэгжүүлэх.
- Цэцэрлэг, хүүхэд харах үйлчилгээ: Хөдөлмөр эрхэлж буй өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн хүүхдийн тусгай цэцэрлэг, хүүхэд харах үйлчилгээг тусгайлан анхаарч, арга хэмжээг авах.
- Зайнаас ажиллах: Өрх толгойлсон олон хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн хуваарийг нарийн тодорхойлох, зайнаас ажиллах, цагийн уян хатан нөхцөлөөр ажиллах зохицуулалтуудыг нэвтрүүлэх.

Алслагдсан бүс нутаг

- Бизнесийн салбарууд: Бизнесийн салбаруудыг хөгжүүлэх, зах зээлийн боломжийг бий болгох бодлого хэрэгжүүлэх.
- Мэдлэг, ур чадвар: Иргэдийн мэдлэг, ур чадварыг сайжруулах бодлого хэрэгжүүлэх.
- Дэд бүтэц: Зах зээл, дэд бүтцийг хөгжүүлэх бодлого хэрэгжүүлэх.
- Нэгдсэн платформ: Хөдөлмөрийн зах зээлийн нэгдсэн платформын хүртээмж, мэдээллийг алслагдсан бүс нутгийн иргэдэд жигд хүргэх.

6.3. Монгол Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтэд хийсэн шинжилгээ

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн үйлчилгээ, хөтөлбөр арга хэмжээг үзүүлж буй удирдлага, санхүүжилт, хүний нөөц, мэдээллийн урсгал, тайлагналт, үр нөлөөг хэмжих явцад тулгамдаж буй асуудлуудыг тодорхойлж, түвшин тус бүрт хийдлийн шинжилгээ хийсэнг хураангуйлахад дараах байдалтай байна.

Бодлого төлөвлөлт

1. Орон нутгийн хэрэгцээнд нийцсэн бодлого боловсруулах:

Тодорхойлолт: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийг орон нутгийн онцлог, хэрэгцээнд нийцүүлэн боловсруулах шаардлагатай.

Шалтгаан: Орон нутгийн онцлог, хэрэгцээ нь өөр өөр байдаг тул нийтлэг хөтөлбөрүүд нь зарим бүс нутагт үр дүнгүй байж болно.

Хэрэгжүүлэх арга зам: Орон нутгийн хэрэгцээ, онцлогийг судалж, тухайн бүс нутагт тохирсон хөтөлбөрүүдийг боловсруулах. Жишээ нь: хөдөө аж ахуй давамгайлсан бүс нутагт малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийг түлхүү хэрэгжүүлэх.

2. Төсөв хуваарилалтын аргачлалыг сайжруулах:

Тодорхойлолт: Төсөв хуваарилалтыг хийх тодорхой аргачлал боловсруулж, хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Шалтгаан: Төсөв хуваарилалтын тодорхой аргачлал байхгүйгээс санхүүжилт оройтох, хөтөлбөрийн хэрэгжилт хоцрох зэрэг асуудлууд гардаг.

Хэрэгжүүлэх арга зам: Төсөв хуваарилалтыг хийхэд ашиглах тодорхой шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулж, мөрдөх. Жишээ нь, хүн амын тоо, ажилгүйдлийн түвшин, орон нутгийн хэрэгцээ зэргийг харгалзан үзэх.

Удирдлага, менежмент

3. Чадавх бэхжүүлэх сургалт, арга хэмжээг нэмэгдүүлэх:

Тодорхойлолт: Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарын мэргэжилтнүүдийн чадавхыг бэхжүүлэх сургалт, арга хэмжээг тогтмол зохион байгуулах шаардлагатай.

Шалтгаан: Мэргэжилтнүүдийн ур чадвар, мэдлэгийг сайжруулснаар үйлчилгээний чанар дээшилнэ.

Хэрэгжүүлэх арга зам: Мэргэжилтнүүдийг тогтмол сургалт, семинарт хамруулах, шинэ арга барил, технологийг нэвтрүүлэх. Жишээ нь, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох сургалтыг тогтмол зохион байгуулах.

4. Салбар дундын уялдаа холбоог сайжруулах:

Тодорхойлолт: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нь зөвхөн Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны асуудал биш тул бусад салбаруудтай уялдаа холбоотой ажиллах шаардлагатай.

Шалтгаан: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд олон салбарын хамтын ажиллагаа чухал.

Хэрэгжүүлэх арга зам: Бусад салбаруудтай хамтран ажиллах механизм, хамтын ажиллагааны гэрээ, хэлэлцээрийг байгуулах. Жишээ нь, Боловсролын яамтай хамтран мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төвүүдийг хөгжүүлэх.

Хэрэгжилт

5. Үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэх:

Тодорхойлолт: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн санхүүжилтийг хүртээмжтэй байлгах зорилгоор хуваарилж байгаа нь үр дүнгүй тул иргэдэд бүрэн хэмжээгээр нь олгох шаардлагатай.

Шалтгаан: Санхүүжилтийг хуваарилж олгох нь хөтөлбөрийн үр өгөөжийг бууруулдаг.

Хэрэгжүүлэх арга зам: Санхүүжилтийг бүрэн хэмжээгээр нь олгож, хөтөлбөрийн үр дүнг сайжруулах. Жишээ нь, жижиг, дунд үйлдвэрлэлийг дэмжих хөтөлбөрийн санхүүжилтийг бүрэн олгох.

Мэдээлэл, тайлагналт

6. Мэдээлэл цуглуулах, тайлагнах системийг сайжруулах:

Тодорхойлолт: Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ болон хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийн мэдээллийг цуглуулах маягтуудыг хялбаршуулж, чанарын үзүүлэлтийг хэмжих асуултуудыг оруулах шаардлагатай.

Шалтгаан: Одоогийн мэдээлэл цуглуулах систем нь хэтэрхий нарийн, гар ажиллагаа ихтэй.

Хэрэгжүүлэх арга зам: Мэдээлэл цуглуулах маягтуудыг хялбаршуулж, чанарын үзүүлэлтийг хэмжих асуултуудыг нэмэх. Жишээ нь, ажил хайгч иргэдийн сэтгэл ханамжийг хэмжих асуултуудыг оруулах.

Хяналт, шинжилгээ, үнэлгээ

7. Үр нөлөөг үнэлэх аргазүйг хөгжүүлэх:

Тодорхойлолт: Хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөрүүдийн үр нөлөөг үнэлэх аргазүйг боловсруулж, хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Шалтгаан: Одоогийн үнэлгээний аргачлал нь хөтөлбөрийн үр нөлөөг бодитой үнэлж чадахгүй байна.

Хэрэгжүүлэх арга зам: Үр нөлөөг үнэлэх аргазүйг боловсруулж, мэргэжилтнүүдийг сургах. Жишээ нь, хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдийн ажлын байран дээрх тогтвортой байдлыг үнэлэх.

8. Чанарын үнэлгээг хийх:

Тодорхойлолт: Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөтөлбөрүүдийн чанарын үнэлгээг тогтмол хийх шаардлагатай.

Шалтгаан: Үйлчилгээний чанарыг сайжруулахын тулд чанарын үнэлгээ хийх шаардлагатай.

Хэрэгжүүлэх арга зам: Үйлчилгээний чанарын үнэлгээг тогтмол хийх, үр дүнг нь ашиглан сайжруулалт хийх. Жишээ нь, ажилд зуучлах үйлчилгээний чанарыг үнэлэх.

6.4. Цахим болон гэрээсээ ажиллах ажлын байрны өнөөгийн байдал, хөгжүүлэх боломжийн судалгаа

Зорилго: Гэрээсээ ажиллах болон цахим ажлын байрны талаар ойлголт, олон улсын шилдэг туршлагыг судалж, Монгол Улсад хэрэгжих боломжтой шийдлийг санал болгоход оршино.

Тодорхойлолт: Гэрээсээ ажиллах (Work from home, WFH), гэртээ ажиллах (Work at home, WAH), зайнаас ажиллах (Remote work), цахимаар ажиллах (Telework) зэрэг ойлголтуудыг тодорхойлсон.

Орчны шинжилгээ (PESTEL): Улс төр, эдийн засаг, нийгэм, технологи, байгаль орчин, хууль эрх зүйн хүчин зүйлсийг шинжилсэн. Жишээ нь, Монгол Улсын эдийн засгийн бүтцийн хувьд уул уурхай, хөдөө аж ахуйн салбараас шууд хамааралтай учраас гэрээсээ ажиллах боломж бага байна.

Боломжит зорилтот бүлэг: Интернет, ухаалаг төхөөрөмж ашиглах боломжтой болон боломжгүй бүлгүүдэд тохирох ажлуудыг тодорхойлсон. Жишээ нь: интернет, ухаалаг төхөөрөмж ашиглах боломжтой бүлгүүдэд нягтлан бодогч, маркетингийн менежер, хүний нөөцийн мэргэжилтэн зэрэг ажлуудыг санал болгож байна.

Ярилцлага, судалгааны үр дүн

Хөдөө орон нутгийн иргэд: Ажлын байрны олдоц муу, боловсролын түвшин бага, интернетийн хүртээмж муу зэрэг асуудлуудыг тодорхойлсон. Жишээ нь, Цэнхэр Мандал сумын зарим иргэд ерөнхий боловсролын сургууль төгсөөгүй, бичиг үсэг тайлагдаагүй байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд: Ажлын байрны хүртээмж бага, боловсролын түвшин бага, орчны бэрхшээл их зэрэг асуудлуудыг тодорхойлсон. Жишээ нь, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ар гэрийнхний хувьд юун түрүүнд хүүхэд, гэр бүлийн гишүүний эрүүл мэнд чухал байдаг учраас боловсролыг орхигдуулдаг.

Эмэгтэйчүүд: Хүүхэд харах хүнгүй, ажлын олдоц муу, цалингийн хэмжээ бага зэрэг асуудлуудыг тодорхойлсон. Жишээ нь, судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь хүүхэд харах болоод сургууль, цэцэрлэгт хүргэж өгөх хүн байхгүй байгаа нь учраас хөдөлмөр эрхлэхэд хүндрэл, бэрхшээл учирч байна гэж үзсэн.

Ажил олгогч нар: Хөгжлийн бэрхшээлтэй боловч ажлын байрны шаардлагыг хангасан ажилтан олоход хүндрэлтэй, цахим платформын шаардлага байгаа зэрэг асуудлуудыг тодорхойлсон. Жишээ нь, ажил олгогч нар ихэнхдээ хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд мэргэжил, гадаад хэл шаардсан оффисын ажил санал болгож байна.

Хийдлийн шинжилгээ

- Хөдөө орон нутагт амьдарч буй иргэд: Ажлын байрны олдоц муу, боловсролын түвшин бага, интернетийн хүртээмж муу зэрэг асуудлуудыг тодорхойлсон. Шийдэл: Иргэдийн боловсролыг дээшлүүлэх, компьютер, ухаалаг утас, тоног төхөөрөмжийг хэрхэн ашиглах талаар сургалт явуулах, байнгын үнэ төлбөргүй интернетээр хангах.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд: Ажлын байрны хүртээмж бага, боловсролын түвшин бага, орчны бэрхшээл их зэрэг асуудлуудыг тодорхойлсон. Шийдэл: Ажлын байрны тохируулгуудыг сайжруулах, боловсролын тогтолцоонд өөрчлөлт хийх, нийгэмд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг эерэг талаас нь таниулах.
- Эмэгтэйчүүд: Хүүхэд харах хүнгүй, ажлын олдоц муу, цалингийн хэмжээ бага зэрэг асуудлуудыг тодорхойлсон. Шийдэл: Цахим ажлын байрны платформуудыг санал болгох, ухаалаг тоног төхөөрөмж, компьютер хэрхэн ашиглах, мэдлэг олгох сургалт явуулах, байнгын үнэ төлбөргүй интернетээр хангах.
- Ажил олгогч нар: Хөгжлийн бэрхшээлтэй боловч ажлын байрны шаардлагыг хангасан ажилтан олоход хүндрэлтэй, цахим платформын шаардлага байгаа зэрэг асуудлуудыг тодорхойлсон. Шийдэл: Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хамруулсан цахим платформыг үүсгэх, байгуулах.

Цахим платформын шийдэл

- Үндсэн функц, процесс: Ажил горилогч, ажил олгогч нарын оролцоо, үүрэг, шаардлагуудыг тодорхойлсон. Жишээ нь, ажил горилогч нар ур чадвараа үнэлэх, сургалтад хамрагдах, ажилд орох; ажил олгогч нар шаардлагаа тодорхойлох, хөлслөх, хуулийн хэрэгжилтээ үнэлүүлэх, сайшаагдах.
- Шаардлагууд: Дэлгэц уншигч, хоолой уншигч, яриаг бичвэрт хөрвүүлэгч системтэй байх, сургалт хөгжлийн функцтэй байх, хэрэглэхэд хялбар байх зэрэг шаардлагуудыг тодорхойлсон.

Дүгнэлт, санал зөвлөмж

- Боловсролыг дээшлүүлэх: Иргэдийн боловсролыг дээшлүүлэх, нэн ялангуяа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг сургах, боловсрол олгох. Зах зээлд өрсөлдөхүйц мэдлэг, боловсрол олгох.
- Нийгмийн хандлагыг өөрчлөх: Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг эерэг талаас нь таниулах, ялгаварлан гадуурхах хандлагыг бууруулах.
- Ажлын тохируулга хийх: Ажлын тохируулгыг сайжруулж, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажлын байраар хангах. Жишээ нь, аливаа барилга, байгууламжийн барихад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд тохирсон тохируулгуудыг заавал хийх.

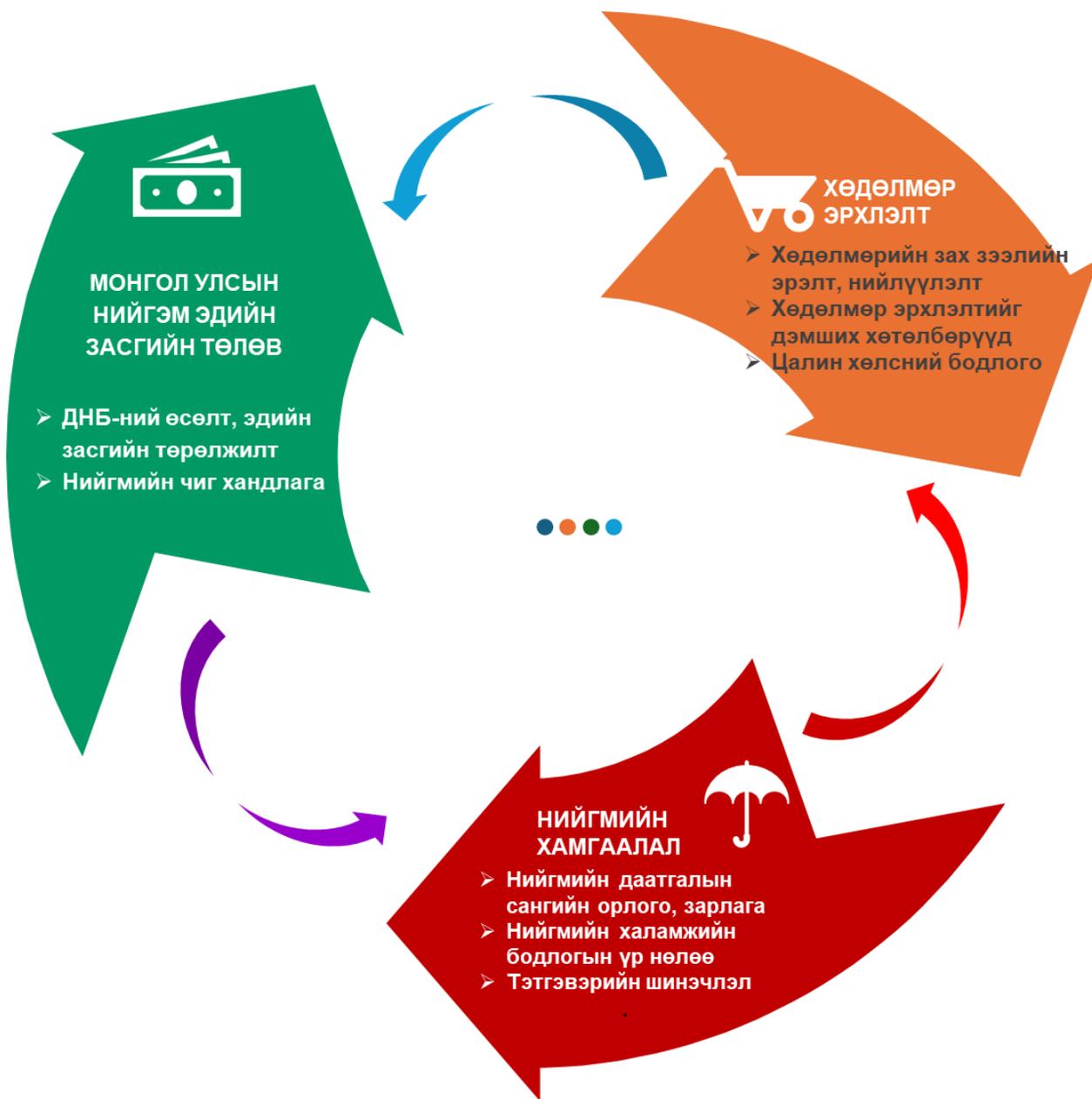
ДОЛОО. МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН СИСТЕМИЙН ДИНАМИК ЗАГВАР

Монгол Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн системийн динамик загвар нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг удирдах, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, зохицуулалтын шийдвэр гаргахад статистик мэдээлэлд тулгуурласан шинжлэх ухааны үндэслэлтэй, ирээдүйд бий болох үр дүнгийн тооцоо, судалгаатай байх боломжийг хангах зорилготой. Энэхүү загвар нь компьютерийн симуляци ашиглан бодлого, зохицуулалтын шийдвэрийн үр дүн, үр дагавар, эрсдэлийг тооцоолон бодох боломжийг олгодог бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын шийдвэр гаргахад ашиглахаас гадна үндэсний

хэмжээний хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, салбар дундын болон бүс нутгийн хэмжээнд шийдвэр гаргахад ашиглах бүрэн боломжтой. (ХНХЯ, ХНХЯ, 2021)

Монгол Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийг бүтэн системээр авч үзэж буй тул нийгэм, эдийн засгийн ирээдүйн өөрчлөлт, ерөнхий чиг хандлага, нийгмийн хамгааллын бодлоготой уялдуулах хэрэгцээ шаардлагын хүрээнд 3 томоохон хэсэгт хуваан авч үзэж загварчилсан. Нийтдээ 56 сектортой, 2000 гаруй хувьсагч, параметртэй боловсруулсан.

Зураг 14. Динамик загварын үндсэн 3 хэсэг



Монгол Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн системийн динамик загварыг ашиглахад дараах алхмуудыг дагах шаардлагатай:

Мэдээлэл цуглуулах: Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт, ажилгүйдлийн түвшин, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого зэрэг холбогдох мэдээллийг цуглуулна.

Өгөгдөл оруулах: Цуглуулсан мэдээллийг загварт оруулж, өгөгдлийн санг бүрдүүлнэ.

Загварчлал хийх: Компьютерийн симуляци ашиглан хөдөлмөрийн зах зээлийн ирээдүйн төлөвийг тооцоолно. Энэ нь бодлого, зохицуулалтын шийдвэрийн үр дүнг урьдчилан таамаглахад тусална.

хамрагдсан нэг хүнд ногдох зардлаас 73.2 дахин бага байсан. Хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого болох ажилд зуучлах, ажил хөдөлмөр эрхлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээнд олон иргэн хамрагдсан мэт боловч зардлын хувьд маш бага зардлаар үйлчилгээг үзүүлсэн байна.

Зураг 17. 2012-2021 оны хөтөлбөр, үйлчилгээнд хамрагдсан иргэн, зарцуулсан зардал

Ангилал	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	НИЙТ
Төсвийн зарцуулалт (тэрбум төгрөгөөр)											
Нийтлэг үйлчилгээ	0.9	1.2	1.1	0.5	1	0.8	1	1.3	0.7	0.8	9.2
Хөтөлбөр	15.5	46.8	37.6	28.9	17.8	23.5	25.4	30.2	17.8	18.8	262.3
НИЙТ	16.4	47.9	38.7	29.4	18.7	24.3	26.4	31.5	18.4	19.6	271.5
Хамрагдсан хүний тоо											
Нийтлэг үйлчилгээ	-	196,824	135,592	63,781	64,680	149,545	133,066	162,643	84,573	116,482	1,107,186
Хөтөлбөр	-	118,920	51,314	38,518	41,827	48,286	59,963	74,487	28,632	18,046	479,993
НИЙТ	-	315,744	186,906	102,299	106,507	197,831	193,029	237,130	113,205	134,528	1,587,179
Нэг хүнд ногдох зардлын хэмжээ (мянган төгрөгөөр)											
Нийтлэг үйлчилгээ	-	5.8	8.1	7.1	15	5.4	7.6	8.2	8	6.9	8.3
Хөтөлбөр	-	393.5	733.7	751.4	424.9	487.4	423.5	404.8	620.3	1,041.80	546.5
НИЙТ	-	151.9	207.3	287.4	176	123.1	136.8	132.8	162.8	145.8	171.1

Эх сурвалж: ХНХЯ, 2021 он

Улмаар хөтөлбөрүүдийг ангилж харвал эргэн төлөгдөх нөхцөлтэй санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх арга хэмжээ зардлын ихэнх хэсгийг эзэлдэг бөгөөд иргэдийг албан бус салбарт, хувиараа хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийг түлхүү дэмжиж ирсэн байна. 2017-2021 оны хөтөлбөрийн зарлагын бүтцийг харахад нийт хөтөлбөрийн төсвийн 95 хувь нь 3 (санхүүгийн дэмжлэг, нийтийг хамарсан ажил болон бусад) арга хэмжээнд зарцуулагдсан.

Зураг 18. Хөтөлбөрийн зарлагын бүтэц, арга хэмжээгээр

Арга хэмжээ	2017		2018		2019		2020		2021	
	Төсөв (тб.төг)	Нийт төсөвт эзлэх хувь								
Санхүүгийн дэмжлэг	15.2	64.4%	18.7	73.7%	22.3	74.1%	13.6	76.7%	12.5	66.3%
Сургалт	1.8	7.5%	1.7	6.9%	1.8	5.9%	0.5	2.9%	0.9	4.6%
Нийтийг хамарсан ажил ба түүнтэй төстэй ажил	6.3	26.6%	4.6	18.3%	4.5	15.0%	3.0	16.9%	2.7	14.5%
Ажилд зуучлах / цагийн ажил, дэмжлэгтэйгээр ажилд зуучлах зэрэг/	0.05	0.2%	0.11	0.4%	0.10	0.3%	0.05	0.3%	0.04	0.2%
Гарааны бизнес эрхлэхийг дэмжих арга хэмжээ зохион байгуулах	0.3	1.2%	0.2	0.7%	0.3	1.0%	0.1	0.8%	0.7	3.9%
Бусад	0.0	0.0%	0.0	0.0%	1.1	3.6%	0.4	2.5%	2.0	10.5%
НИЙТ	23.5	100.0%	25.4	100.0%	30.2	100.0%	17.8	100.0%	18.8	100.0%

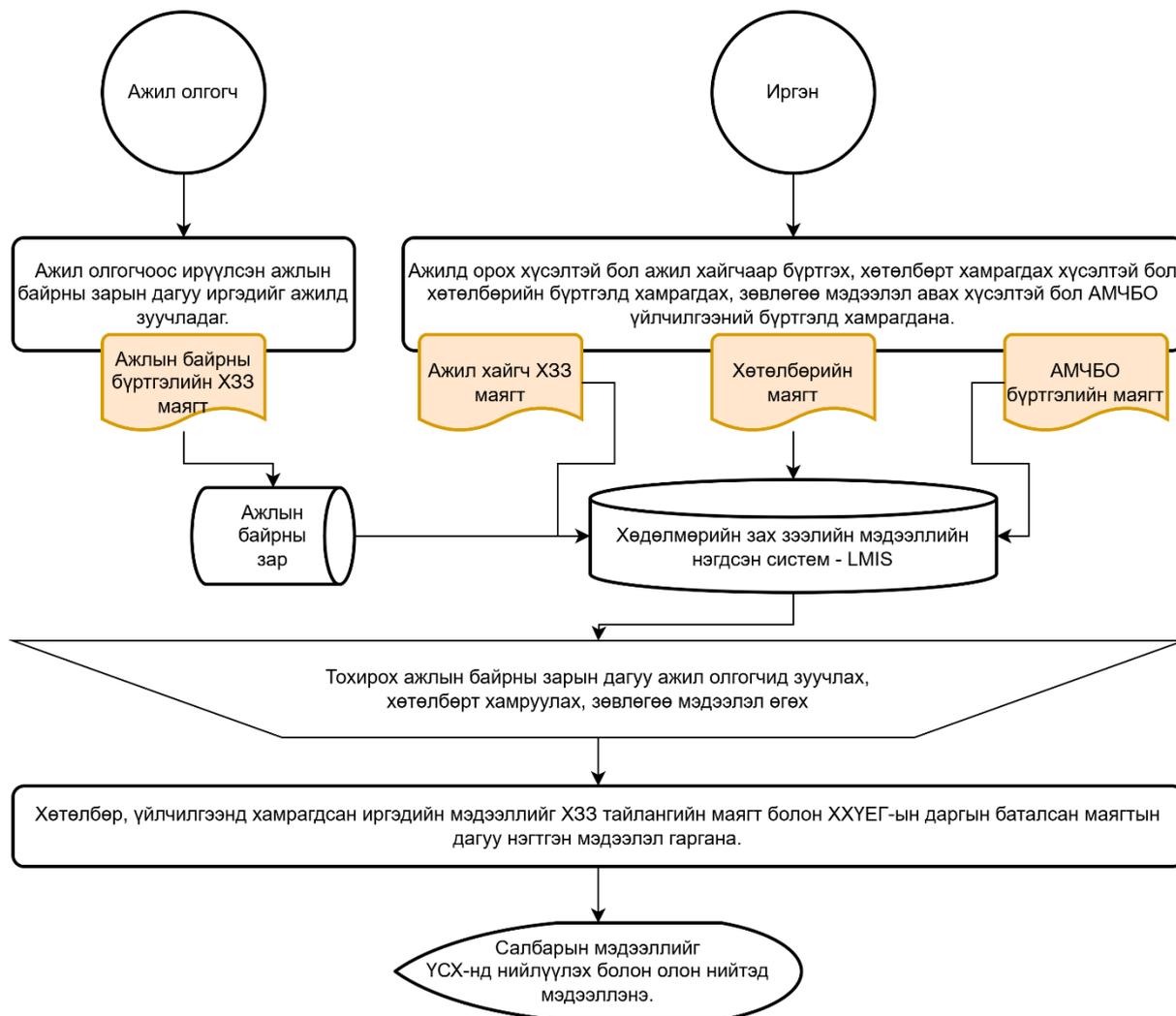
Эх сурвалж: ХНХЯ, 2021 он

8.2. Үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамрагдах нөхцөл байдал

Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, хэлтсүүд нь хөтөлбөр, үйлчилгээг хэрэгжүүлэхдээ харьцангуй захиргааны шинж чанартай, иргэний онцлогийг тусгайлан авч үзэхгүйгээр хамруулдаг байсан бөгөөд иргэний хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой мэдээллийг статистик мэдээлэл бэлтгэхэд чиглэсэн байдлаар ҮСХ-ноос баталсан маягтын дагуу бүртгэл, тайлагналын үйл ажиллагааг явуулдаг. Нийтлэг үйлчилгээ, дэмжих арга хэмжээ буюу хөтөлбөр гэсэн байдлаар 2 тусдаа мэт үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамруулж ирсэн. Ер нь бол ажилд зуучлахын тулд иргэний ур чадварыг үнэлэх, мэргэжлийн сургалтад хамруулах, шаардлагатай зөвлөгөө, мэдээллээр ханган ажил олгогчийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн ажилд зуучлах г.м байдлаар уян хатан байх хэрэгцээ, шаардлага бол зайлшгүй зүйл болсон.

Нөгөөтэйгүүр үйлчилгээ, арга хэмжээний чанар, эргэх холбоо, мэдээллийн хүртээмжтэй байдал, хяналт, үнэлгээ зэрэг асуудлыг шийдвэрлэх шаардлага бий болсон.

Зураг 19. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний ерөнхий схем (LMIS програмын хэрэглээний үед)



Бүртгэлийн маягт, бүртгэл мэдээллийн нэгдсэн систем, хуулиар заасан бүтэц, тогтолцоо байгаа хэдий ч дараах асуудлууд байсаар байна.

Зураг 20. Тулгамдаж буй асуудал ерөнхий байдлаар

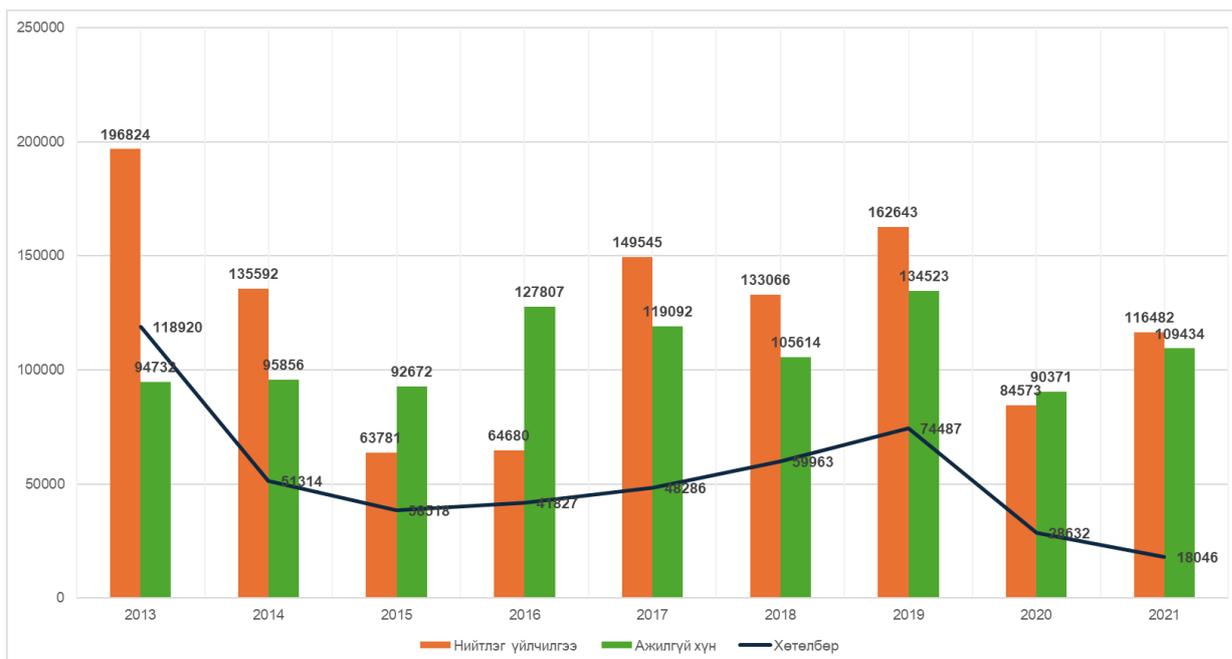


8.3. Иргэн төвтэй хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ

Монгол Улсын хувьд хүн ам харьцангуй цөөхөн 2013-2021 оны хугацаанд ажилгүй хүний тоо 2020 онд хамгийн бага буюу 90,3 мянга, 2019 онд хамгийн их буюу 134,5 мянган байсан бөгөөд дундажаар 107,7 мянган хүн ажилгүй гэж ҮСХ-ны статистикт бүртгэгдсэн байна. Харин төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага болох аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага улсын хэмжээнд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд 2015 онд хамгийн бага буюу 63,7 мянга, 2013 онд хамгийн их буюу 196,8 мянган иргэнийг хамруулсан бол хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт 2021 онд хамгийн бага буюу 18,0 мянга, 2013 онд хамгийн их буюу 118,9 мянган иргэнийг хамруулсан байна. Энэ хугацаанд дундажаар 176,3 мянган иргэнийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, хөтөлбөрт хамруулсан байна.

Нийтлэг үйлчилгээнд хамруулсан иргэдийн тоо ажилгүй хүний тоотой бараг ойролцоо боловч олон иргэнийг нийтлэг үйлчилгээ буюу ажилд зуучлах, зөвлөгөө өгөх үйлчилгээнд хамруулсны дараагийн жил тус бүр ажилгүй хүний тоо буурсан зүй тогтол байхгүй тул ХЭБ-д бүртгүүлэн үйлчилгээ, хөтөлбөрт хамрагдаж байгаа иргэдийн мэдээллийг цуглуулж тухайн иргэнд тохирсон, үйлчилгээ, арга хэмжээг санал болгохоор зорьсон.

Зураг 21. Үйлчилгээ, хөтөлбөрт хамрагдсан иргэн болон ажилгүй хүний үзүүлэлт (2013-2021 он)



Эх сурвалж: ҮСХ болон ХНХЯ

ЕС. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА БА ТУРШЛАГА

9.1. Хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээ буюу профайлинг

2022-2023 онд улсын хэмжээнд 50 мянган иргэнд профайлинг хийх замаар мэдээллийн сан үүсгэхээр төлөвлөн хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээ, аргачлалыг боловсруулан түгээн дэлгэрүүлж, ХЭБ-ын албан хаагчдыг чадавхжуулан тус үйлчилгээг үзүүлж эхэлсэн.

Зураг 22. Анхны төлөвлөлт



Үнэлгээний агуулгыг Р.Лейкертийн шкалын аргачлалыг ашиглан М.Фугатэгийн хөдөлмөр эрхлэх ур чадварын сэтгэл зүй нийгмийн шинжид баримжаалсан загвараар 1. Ерөнхий мэдээлэл – 20 асуулт, 2. Боловсрол чадварын мэдээлэл – 9 асуулт, 3. Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой мэдээлэл – 2 төрөл тус бүр 8 асуулт, нэгдсэн 10 асуулт, 4. Үнэлгээний нэгтгэл – 5 хэсэг, 5. Хөдөлмөр эрхлэх хувийн төлөвлөгөө – 8 хэсэг гэсэн бүтэцтэйгээр боловсруулан хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнд ашиглаж байна. Дээрх мэдээлэлд үндэслэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээг иргэн төвтэй хэлбэрт шилжүүлэн тусгайлсан арга хэмжээг төлөвлөн иргэнийг хувийн төлөвлөгөөгөө бүрэн хэрэгжүүлэхэд нь кейс байдлаар дэмжин туслах үндсэн зорилготой.

Зураг 23. Профайлинг хийх үйл явц, минутаар

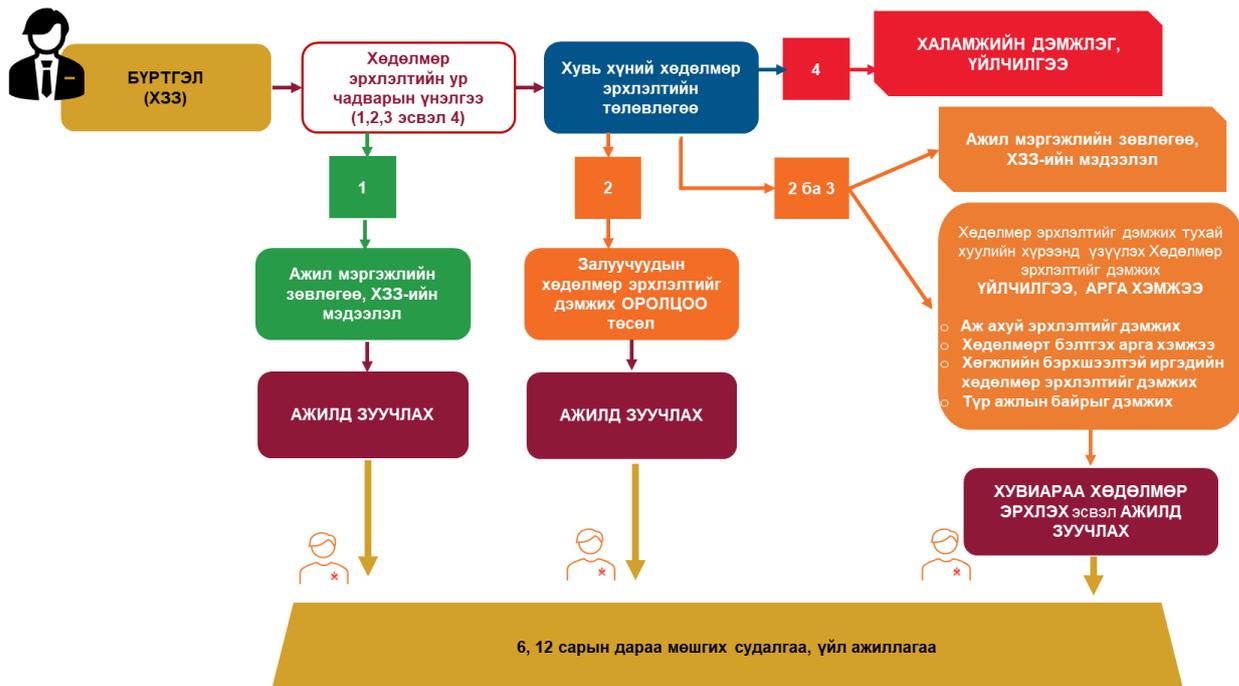
Хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээ

PROFILING хийх үйл явц



Үйл явцын дагуу мэдээлэлд суурилан иргэнтэй хамтран хувийн төлөвлөгөөг нь боловсруулан ажилтай, орлоготой болтол нь ХЭБ дэмжих гол зорилго. Улмаар 1-4 бүлэгт иргэдийг хуваан дараах байдлаар үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамруулан иргэн төвтэй үйлчилгээг үзүүлэхээр загварчилсан.

Зураг 24. Дэмжих бүтцийн зураглал



Нөгөөтэйгүүр бүх иргэдийг тэгш хамруулах зарчимд тулгуурлах бөгөөд ХҮРЧ АЖИЛЛАХ (хорих, асрамжийн газраас гарсан хөдөлмөрийн насны иргэн г.м), НЭН ТЭРГҮҮНД (Ажил олоход хүндрэлтэй, ажил хайгч, ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн г.м), АНХААРАХ (Залуучууд, эмэгтэйчүүд, ХБИ г.м) гэсэн байдлаар тэгш, хүртээмжтэй байдлыг дээшлүүлэх нь маш чухал байсан.

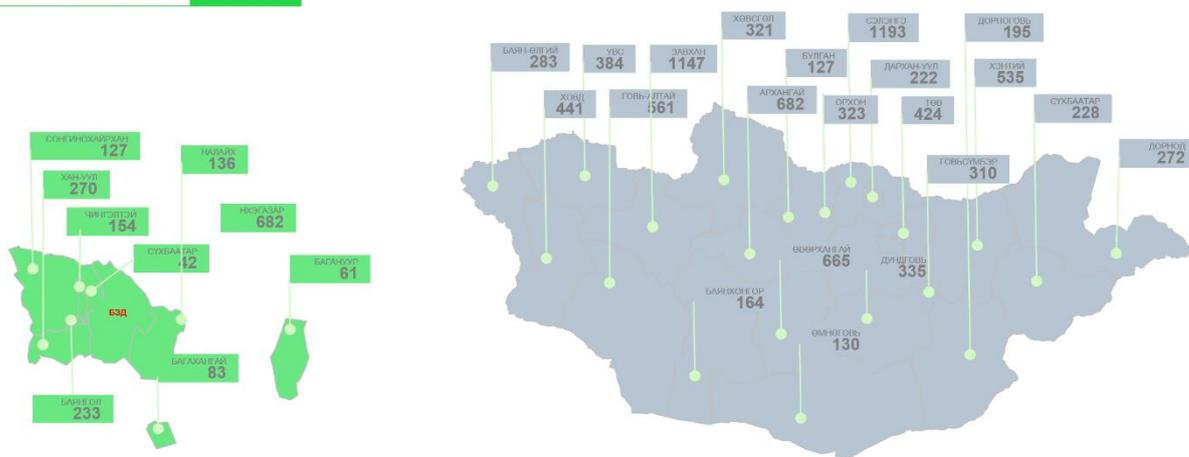
Зураг 25. Профайлингийн дашбоардын харагдах байдлын жишээ



Профайлингийн нэгдсэн байдлаар боловсруулсан мэдээллийг хавсралтад оруулсан болно.

Зураг 26. Улсын хэмжээнд мэргэжилтнүүдийн хийсэн профайлингийн тоо мэдээ, 2022 он

НЭГЖ **30** ПРОФАЙЛ **10730**
АШИГЛАСАН ПРОГРАМ **EXCEL**



САЙН ТУРШЛАГА

Ямар нэг байдлаар иргэний мэдээллийг нэгдсэн байдлаар цуглуулж эхэлсэн. Үнэлгээг нэвтрүүлснээр иргэний талаарх илүү дэлгэрэнгүй мэдээлэлтэй болох бөгөөд шийдвэр гаргалтад дэмжлэг болохуйц дэлгэрэнгүй мэдээллийг нэг цонхоор буюу дашбоардоор авах бололцоо бүрдсэн.

Цаашид профайлингийн үнэлгээний асуулгыг илүү сайжруулан илүү нарийн мэдээлэл дээр боловсруулалт хийж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, үйл ажиллагааг иргэн төвтэй болгох давуу талтай.

Сорилт, бэрхшээл

Хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээг туршин нэвтрүүлэх явцад дараах сорилт бэрхшээлүүд тулгарсан. Хамгийн том хүчин зүйл бол нэгдсэн программ хангамж байсан бөгөөд тухайн программын үйл ажиллагааг энгийн, хялбар, уян хатан байдлаар өөрчлөх,

ашиглах боломжгүй байдал нь тодорхойгүй байдлыг бий болгож байсан. Нэмэлтээр дараах сорилт, бэрхшээлүүд байсан. Үүнд:

- ❗ Сумдын хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд “Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох” сургалтад хамрагдаж байгаагүй.
- ❗ Ярилцах, үнэлгээ хийхтэй холбоотой туршлага, ямарваа нэг сургалтад хамрагдаж байгаагүй тул ур чадвар дутагдалтай.
- ❗ Компьютер, техник хэрэгсэл болон интернетийн орчин ажиллах чадвар сул
- ❗ Үйлдлийн систем болон программ хангамж нь албан ёсны зөвшөөрөл лицензгүй тул байнга шахуу crash уншуулахаар аймгийн мэдээлэл технологийн мэргэжилтнээс зөвлөгөө, заавар авдаг.
- ❗ Удирдлагын ойлголт, зохион байгуулалтын ялгаатай байдал нь профайлинг хийх явцад нөлөөлдөг.
- ❗ Профайлингийн үйлчилгээг иргэдэд танилцуулахдаа зорилго, ач холбогдлыг нь зөв тайлбарлахгүй байдлаас үүдэн асуудал үүсдэг.
- ❗ Мэргэжлийн биш хувийн хандлагаар үнэлгээ хийх (ХБИ, ахмад настан, НХА-д хамрагдаж буй иргэдэд хийх шаардлагагүй гэж үзэх)
- ❗ Төрд байгаа иргэний мэдээллийг өөрөөс асуух, асуулгын явцад мэргэжлийн хандлагаар хандахгүй байх.

9.2. Хөдөлмөрийн зах зээлийн маягт

Хөдөлмөрийн зах зээлийн анхан шатны бүртгэлийн болон захиргааны статистикийн маягт, нөхөх зааврыг батлах, зөвшөөрөх тухай Үндэсний статистикийн хорооны даргын 2021 оны А/106 дугаар тушаалаар батлан хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага өдөр тутмын үйл ажиллагаагаа тус маягтуудаар хөтлөн явуулж байна. 1-18 дугаартай маягтууд нь ҮСХ болон ХНХ-ийн сайдын хамтарсан тушаалаар, 19-20 дугаартай маягтууд ХХҮЕГ-ын даргын тушаалаар тус тус батлагдсан.

Хүснэгт 11. Бүртгэл, тайлангийн батлагдсан маягтууд

№	Маягтын нэр	Маягтын агуулга	Хуудасны тоо
1	Б-Х33-1	Ажлын байрны бүртгэл	4
2	Б-Х33-2	Ажил хайгч иргэний бүртгэл	4
3	Б-Х33-3	Ажлын байрны захиалгын мэдээлэл	6
4	З-Х33-1	Ажил хайгч иргэний хөдөлгөөний мэдээ	2
5	З-Х33-2а	Ажил хайгч иргэний сарын мэдээ Боловсролын түвшинээр 	1
6	З-Х33-2б	Ажил хайгч иргэний сарын мэдээ насны бүлгээр 	2
7	З-Х33-3	Бүртгэлтэй ажилгүй иргэний хөдөлгөөний сарын мэдээ Ажил хайж буй шалтгаан, хариуцлагын хэлбэр, насны бүлэг, боловсролын түвшин, хүйс 	2
8	Х33-4а	Бүртгэлтэй ажилгүй иргэний сарын мэдээ Боловсролын түвшинээр 	1
9	Х33-4б	Бүртгэлтэй ажилгүй иргэний сарын мэдээ Насны бүлгээр 	1
10	А-Х33-8а	Байнгын шинэ ажлын байранд ажилд орсон иргэдийн сарын мэдээ Ажил, мэргэжлийн ангиллаар, Насны бүлгээр, Боловсролын түвшинээр, Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар, Байгууллагын өмчийн хэлбэрээр, Байгууллагын хариуцлагын хэлбэрээр, Шинэ ажлын байр бий болгосон хөрөнгийн эх үүсвэрээр, 	5

11	A-X33-8б	Улирлын шинэ ажлын байранд ажилд орсон иргэдийн сарын мэдээ <i>Ажил, мэргэжлийн ангиллаар, Насны бүлгээр, Боловсролын түвшнээр, Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар, Байгууллагын өмчийн хэлбэрээр, Байгууллагын хариуцлагын хэлбэрээр, Шинэ ажлын байр бий болгосон хөрөнгийн эх үүсвэрээр, </i>	5
12	A-X33-8в	Түр шинэ ажлын байранд ажилд орсон иргэдийн сарын мэдээ мэдээ <i>Ажил, мэргэжлийн ангиллаар, Насны бүлгээр, Боловсролын түвшнээр, Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар, Байгууллагын өмчийн хэлбэрээр, Байгууллагын хариуцлагын хэлбэрээр, Шинэ ажлын байр бий болгосон хөрөнгийн эх үүсвэрээр, </i>	5
13	X33-6	Бүртгэлтэй ажилгүй иргэний хөдөлгөөний мэдээ	
14	X33-6	Ажил хайгч иргэний хөдөлгөөний мэдээ	
15	X33-7А	Бүртгэлтэй ажилгүй иргэний хөдөлгөөний мэдээ	
16	X33-7А	Ажил хайгч иргэний хөдөлгөөний мэдээ	
17	X33-7Б	Бүртгэлтэй ажилгүй иргэний хөдөлгөөний мэдээ	
18	X33-7Б	Ажил хайгч иргэний хөдөлгөөний мэдээ	
19	АМЧБОУ-1	Ганцаарчилсан зөвлөгөөний мэдээ	2
20	АМЧБОУ-1а,б,в	Ганцаарчилсан зөвлөгөөний мэдээ	1
21	АМЧБОУ-2а,б,в	Бүлгийн зөвлөгөөний мэдээ	1

Хуулинд “Статистикийн мэдээллийг хууль бусаар ашиглах, мэдээллийн нууц, хүний эмзэг мэдээллийг задруулахыг хориглох”, “Албан ёсны статистикийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг байгууллагын ажилтан албан ёсоор мэдээлэх түвшинд хүрээгүй статистикийн мэдээлэл, судалгааны дүн, төрийн болон албаны нууц, байгууллагын нууц, хүний эмзэг мэдээлэлд хамаарах мэдээллийг нийтэд задруулахыг хориглоно.” гэж тус тус зааснаас гадна Байгууллагын нууцын тухай болон Хувь хүний нууцын тухай хуулийн дагуу мэдээллийн нууцыг чандлан хадгалах зохицуулалттай.

Салбарын хэмжээнд батлагдсан маягтын дагуу үйл ажиллагаа явуулж байгаа хэдий ч дээрх маягт нь статистик суурьтай тул ХЭБ-аар үйлчлүүлэх гэж ирсэн иргэн бүр шууд нөхөх, бөглөхөд хүндрэлтэй байдаг. Мөн маягтыг агуулга талаас нь авч үзвэл маягтад тусгагдсан иргэн, аж ахуйн нэгжийн мэдээллийг л цуглуулаад тайлагнах үндсэн чиглэлтэй. Иймд батлагдсан агуулгаар нь мэдээлэл цуглуулах, сарын болон нэгдсэн мэдээлэл гаргахад цахим систем, програм хангамж ашиглахад боломжгүй зүйл байхгүй.

МУУ ТУРШЛАГА

Хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээ буюу профайлингийн маягтыг батлан мэдээлэл цуглуулах шаардлага үүсэхэд ХЭБ-ын албан хаагчид үйл ажиллагаандаа өдөр тутам ашиглаж байгаа “ejob” программ хангамж эхлээд Заавал Б-Х33-2 буюу Ажил хайгч иргэний бүртгэл маягтаар бүртгэл үүсгэсний дараагаар асуулга авах програмчлал, шийдэл нь албан хаагч болон иргэний дунд тодорхойгүй байдал үүсгэсэн.

Шийдэл, боломж

Нэг иргэн нэг бүртгэл гэсэн шийдлийн хүрээнд ХЭБ-аар үйлчлүүлж буй иргэний бүртгэлийг үүсгэн төр байгаа мэдээллийг нэгдсэн байдлаар ашиглаж тухай иргэний хэрэгцээ, шаардлага, нөхцөл байдал тохирсон байдлаар үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамруулах боломжтой. Мөн ХЭДС-гаас зарцуулж буй хөрөнгийг тухай иргэний бүртгэлийн

мэдээлэлд оруулах, улмаар шаардлагатай санхүүгийн дэмжлэг, бизнесийн үйл ажиллагаа г.м нийтэд ил тод байх мэдээллийг нэгдсэн байдлаар нийтэд мэдээллэх нь талуудын нийтлэг эрх, ашгийг хамгаалах том алхам болно.

- 👉 Тайлагнах, шаардлагатай мэдээллийг нийтэд мэдээллэхдээ маягтын батлагдсан байдлаар ашиглах
- 👉 Давхцал болон мэдээ нэгтгэх байдлыг заавал маягтад суурилсан байдлаар биш уян хатан, улсын хэмжээнд түргэн шуурхай, автомат болгоход анхаарах (маягт шинэчлэн батлагдахад хялбар байлгах)
- 👉 Ажлын байрны мэдээллийн маягтыг хялбар болгох, гол шаардлага нь ажил олгогчийг баталгаажуулан мэдээлэл оруулах боломжоор хангах (хэт урт олон хуудастай)
- 👉 Программ хангамжийн түвшинд interface буюу харагдах байдал нь маягтын загвараар биш userfriendly буюу хэрэглэгчдэд (хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан, ажил хайгч, ажил олгогч, бусад г.м талуудад) хэрэглэх, ашиглахад тухтай, хялбар байхад анхаарах.
- 👉 Нэг иргэн нэг бүртгэл болсноор үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамрагдсан тохиолдол тухайн иргэний хувийн хэрэг дээр тэмдэглэгээ хийх байдлаар мэдээлэл оруулах боломжийг үүсгэх.
- 👉 Үйлчилгээ, арга хэмжээ тус бүр дээр маягт үүсгэх нь нягтлан бодох бүртгэлийн анхан шатны баримтын бүрдэл талаасаа зайлшгүй хэрэгцээтэй тул тус тусад нь маягт батлахаасаа илүүтэйгээр нэгтгэн санхүүгийн мэдээллийг ч боломжтой бүх түвшин оруулах нь цаашид ХЭДС-ийн ил тод байдал, ХЭБ-ын үйл ажиллагааны ил тод байдал зэрэгээр нөлөөлнө.

Зураг 27. ХЗЗ 2 маягтын хялбаршуулсан загвар (4 нүүрийг 2 нүүр болгосон хувилбар)

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БАЙГУУЛЛАГААР ҮЙЛЧЛҮҮЛЖ БУЙ ИРГЭНИЙ БҮРТГЭЛИЙН МАЯГТ			
Он, сар, өдөр <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>			
1. Үйлчлүүлж буй шалтгаан:			
1. Ажилд зуучлуулах	2. Арга хэмжээнд хамрагдах	3. Ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамрагдах	4. Оролцоо г.м
2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагаар үйлчлүүлж байсан эсэх.			<input type="checkbox"/> Тийм – 1 <input type="checkbox"/> Үгүй - 2
3. Регистрийн дугаар:			
<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>			
Эцэг (эх)-ийн нэр:			
Өөрийн нэр:			
Хүйс:	1. Эрэгтэй 2. Эмэгтэй		
Нас			
Иргэний бүртгэлийн дугаар:			
<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>			
<i>* E-Mongolia систем дээр Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хуулиар олгогдсон дугаар</i> <input type="checkbox"/>			

Ажлын байрны бүртгэл, ажлын байрны захиалгын мэдээлэл гэсэн маягт нь ажил олгогч иргэн, аж ахуйн нэгж байгууллага бөглөхөд цаг хугацаа их орохоос гадна, шууд судалгааны асуумж, статистикийн бүрдэл ихтэй тул ХЭБ-ын албан хаагчид хялбар байдлаар өөрсдөө үүсгэсэн excel файлаар ажлын байрны зарыг авах нь түгээмэл байсан. Мөн маягтын байдлаас шалтгаалан ажил олгогчид ажлын зар өгөхөд хүндрэлтэй тул зараа өгөхдөө утсаар энгийн байдлаар өгөх хүсэлтэй. Олон мэдээлэл бөглөхөөсөө татгалзан өөр зарын суваг ашиглах нь тохиолдол ч их байсан.

Нээлттэй (Сул чөлөөтэй) ажлын байрны захиалгын маягт

Он, сар, өдөр

1. Ажил олгогч нь Аж ахуйн нэгж бол:

Регистрийн дугаар:

Ажил олгогчийн нэр: _____

Төрөл: Компани Хоршоо Нөхөрлөл ТӨҮГ, ОНӨҮГ Төсвийн байгууллага ТББ Бусад

** ҮСХ-ны бизнес регистрийн гэсэн ангилал бөгөөд ААНБ-ын төрлөө дугуйлна.*

2. Ажил олгогч нь Иргэн бол:

Регистрийн дугаар:

Эцэг (эх)-ийн нэр:	<input type="text"/>
Өөрийн нэр:	<input type="text"/>

3. Холбоо барих мэдээлэл:

Ажлын утас:

Гар утас:

Цахим шуудан: _____

** Цахим шуудангын хаягаар хөдөлмөр эрхлэлтийн мэдээлэл очих тул та гаргацтай бичнэ үү.*

Дээрх хялбаршуулсан маягтын загваруудыг хавсралтад бүрэн оруулсан болно.

9.3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн буюу Employment Service Case Manager

Case manager гэж нь үйлчлүүлэгчдэд тусламж үйлчилгээ үзүүлэх, тэдний хэрэгцээг хангах, үйл явцыг зохицуулах үүрэгтэй мэргэжилтэн юм. Тэд үйлчлүүлэгчийн нөхцөл байдлыг үнэлж, шаардлагатай нөөц, үйлчилгээ, дэмжлэгийг олж авахад нь тусалдаг.

Эрүүл мэнд, нийгмийн үйлчилгээ, сэтгэцийн эрүүл мэнд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн үйлчилгээ, хууль эрхзүй, боловсрол, сэргээн засах г.м олон салбарт кейс менежерт суурилсан байдлаар ажилладаг.

Олон улсад хөдөлмөр эрхлэлтийн кейс ажилтны ерөнхий үйл ажиллагаа, тодорхойлолтоор тус ажилтан нь ажил хайгчдад тусламж, зөвлөгөө, дэмжлэг үзүүлэх чухал үүрэгтэй мэргэжилтэн бөгөөд үндсэн үүргүүдийг тоймлон хүргэвэл дараах байдалтай байна. (CSHA, 2025) (TPA, 2025) (interviewguy, 2025)

- **Үнэлгээ хийх:** Үйлчлүүлэгчийн боловсролын түвшин, ажлын туршлага, ур чадвар, карьерын зорилгыг үнэлэх.
- **Хувь хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөвлөгөө боловсруулах:** Үйлчлүүлэгчийн чадвар, хүсэл сонирхолд нийцсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөвлөгөө гаргах.
- **Карьерын зөвлөгөө өгөх:** Ажил хайх зөвлөгөө, ажлын ярилцлагад бэлдэх зөвлөгөө өгөх.
- **Ажил олгогчидтой холбох:** Үйлчлүүлэгчийн ур чадвар, сонирхолд нийцсэн ажил олгогчдыг олох.
- **Сургалт, боловсролын хөтөлбөрт хамруулах:** Үйлчлүүлэгчийн хөдөлмөр эрхлэх чадварыг сайжруулах зорилгоор сургалт, боловсролын хөтөлбөрт хамруулах.
- **Үйлчлүүлэгчийн ахиц дэвшлийг хянах:** Үйлчлүүлэгчийн хөдөлмөр эрхлэх зорилгод хүрэх ахиц дэвшлийг хянах, төлөвлөгөөг шинэчлэх.
- **Бусад дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээтэй хамтран ажиллах:** Сэтгэцийн эрүүл мэнд, донтолтын үйлчилгээ зэрэг бусад дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээтэй хамтран ажиллах.
- **Тайлбар бичих, тайлан гаргах:** Үйлчлүүлэгчийн ахиц дэвшлийн талаар нарийвчилсан тайлбар бичиж, тайлан гаргах.

Монгол Улсын хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулинд аймаг, нийслэл, дүүрэгт хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан байгууллага, сум, хороонд хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан ажилтан байхаар заасан. 2022 оны 12 дугаар сарын байдлаар аймаг, нийслэл, дүүргийн 31 нэгжийн 205 албан хаагчдын судалгаанаас тоймлон хүргэвэл дараах байдалтай байсан.

Зураг 29. Хөдөлмөр эрхлэлтийн мэргэжилтнүүдийн судалгаа, 2022



САЙН ТУРШЛАГА

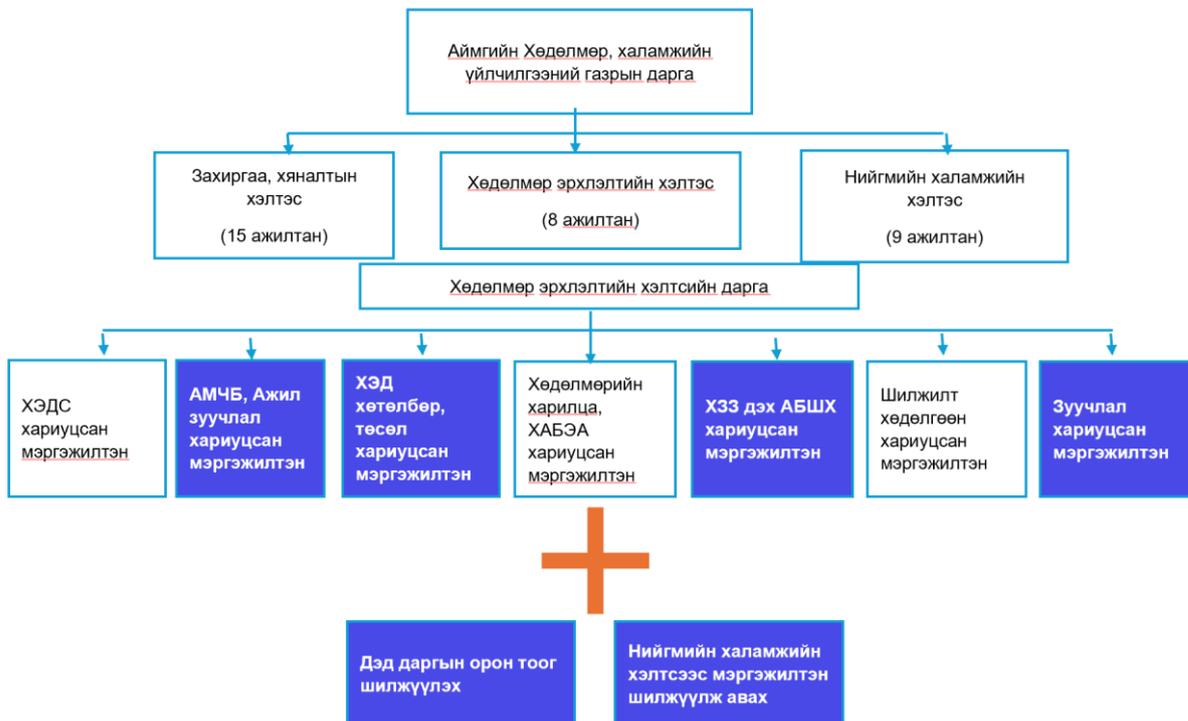
ХЭБ-ын бүтэцэд тус тус чиглэлтэй байсан 1. АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН ЧИГ БАРИМЖАА, АЖИЛД ЗУУЧЛАЛ ХАРИУЦСАН МЭРГЭЖИЛТЭН, 2. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ХӨТӨЛБӨР, ТӨСӨЛ ХАРИУЦСАН МЭРГЭЖИЛТЭН, 3. ЗУУЧЛАЛ ХАРИУЦСАН МЭРГЭЖИЛТЭН, 4. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛ ДЭХ АЖЛЫН БАЙРЫН ШИЛЖИЛТ ХӨДӨЛГӨӨН ХАРИУЦСАН МЭРГЭЖИЛТЭН гэсэн 4 албан тушаалыг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн буюу КЕЙС ажилтан болгон өөрчилсөн нь иргэнд үйлчилгээ авахад БАНКНЫ ТЕЛЛЕР шиг жигд үйлчлэх боломжийг бүрдүүлсэн.

Сорилт, бэрхшээл

Улсын хэмжээнд бүтцийн өөрчлөлт хийсэн хэдий ч тодорхой сургалтуудад хамрагдсан, мэргэшсэн албан хаагчдын шилжилт, хөдөлгөөн их байгаа нь дараагийн албан хаагчийг сургах, хөгжүүлэхэд цаг хугацаа, эдийн засгийн хувьд алдагдалтай. Үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамруулаад тайлагнаад ерөнхий байдлаар ажлын үр дүн гэж үздэг байсан нь кейст шилжснээр тухайн иргэнтэй эргэх холбоотой ажиллахаас гадна хувийн төлөвлөгөөг нь байнга араас нь хянах, төлөвлөгөөг нь биелүүлэхэд хамтран ажиллах зэрэг дадал, хэвшил болоогүй тул бага сага асуудлууд үүсч байсан.

- ❗ Ажлын талбарт ашиглагдах программ хангамж, систем, тайлан зэргийн байдлаас шалтгаалан кейс үүсгэхэд бэрхшээл үүссэн.
- ❗ ХЭБ-ын дотоод тохижилт орчин нөхцөлөөс шалтгаалан иргэнтэй ярилцлага хийх орчин бүрдэл дутуу байдал зарим нэг аймаг, дүүрэгт байсан.
- ❗ Дэд даргын орон тоо болон, Халамжийн хэлтсээс мэргэжилтэн шилжээгүй тул дундажаар 3 албан хаагч үйлчилгээ, арга хэмжээг хариуцан ажиллаж байгаа нь зарим тохиодолд ажлын ачаалал үүсгэх талууд байсан.

Зураг 30. Кейс ажилтан болгох хувилбар нэг аймгийн жишээ нь дээр, 2021



*Хөдөлмөр эрхлэлтийн КЕЙС АЖИЛТАН болгож өөрчлөх

³ Ажил үүргийн дүн шинжилгээ хийх үр дүнтэй аргуудын нэг нь DACUM шинжилгээ юм.

Төрийн албаны бүтэц, нийгмийн халамжийн үйлчилгээний цахимжилттай холбоотойгоор дэд дарга болон нийгмийн халамжийн хэлтсээс мэргэжилтэн шилжүүлэн авах боломжтой байсан бөгөөд ингэсэн тохиолдолд хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан мэргэжилтний орон тоо нэмэгдэж, ажлын ачаалал тодорхой хэмжээнд буурах боломжтой байсан.

Мөн дээрх өөрчлөлттэй холбоотойгоор ажил үүргийн дүн шинжилгээ хийх DACUM шинжилгээгээр Хэнтий, Дорнод аймгийн ХХҮГ, Баянгол, Чингэлтэй дүүргийн ХХҮХ дээр ажиллаж 1. Ажлын байрны зураглал бий болгох, 2. Мэдээллийн шинжилгээ хийх, 3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн мэргэжилтний ажлын байрын дүн шинжилгээ (DACUM)-ний үнэлгээг мэргэжилтнүүдэд танилцуулж, ярилцлага зохион байгуулж, санал авах, 4. Мэдээлэл цуглуулах, шинжилгээ хийх гэсэн 4 үндсэн ажлыг хийж хөдөлмөр эрхлэлтийн мэргэжилтний албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулан ХНХЯ-ны Төрийн албаны салбар зөвлөлд хүргүүлсэн.

Тус шинжилгээгээр тодорхой нэг мэргэжил нь үүрэг болон ажилбаруудаас бүрдэх бөгөөд 12 үүрэг 125 ажилбартай бол хангалттай нэг албан тушаал гэж үздэг. Харин үүрэг нь 6-аас бага, ажилбар нь 65-аас бага тохиолдолд бие даасан мэргэжил гэж үзэхгүйгээр аль нэг мэргэжлийн үүрэгт хамаардаг байна. Шинжилгээний дэлгэрэнгүй мэдээллийг хавсралтад оруулсан болно. Шинжилгээний дунд 10 үндсэн үүрэг, 92 ажилбар байсан тул дээрх 4 албан тушаалыг нэгтгэн нэг албан тушаал байхад бүрэн боломжтой байсан тул хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн болгон өөрчлөн зохион байгуулж, ХХҮЕГ-ын даргын 2022 оны 11 дүгээр сарын 08-ны өдрийн А/274 дүгээр тушаалаар батласан.

МУУ ТУРШЛАГА

Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнийг бүтцийн хувьд батлуулан аймаг, дүүрэг дээрх бүтцээр үйл ажиллагаагаа явуулж байсан хэдий ч АЖЛЫН БАЙРНЫ ТОДОРХОЙЛОЛТ-ыг Төрийн албаны зөвлөл батладаг. Төрийн албаны зөвлөлөөр батлуулахад ХНХЯ-ны салбар зөвлөлөөр орж, Төрийн албаны зөвлөлийн хуралд оруулдаг. Гэвч дээрх мэргэжилтний АБТ-ыг Төрийн албаны зөвлөлд хүргүүлэн батлахдаа нэг мөсөн яамны болон ерөнхий газрын бүтэцтэй хамт батлуулаа гэсэн байдлаар удааширч, АБТ нь батлагдаагүйн улмаас тухайн орон тоон дээр шинэ албан хаагч авч чадахгүйд хүрсэн.

Шийдэл, боломж

- 👉 АБТ-ыг тусад ТАЗ-өөр батлуулахаар хүргүүлэн, шуурхай арга хэмжээ авах.
- 👉 Дээд шатны байгууллагын ажлын уялдааг холбоог сайжруулах, улмаар нэн тэргүүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээг тэгш, хүртээмжтэй, түргэн шуурхай хүргэхэд анхаарах.

9.4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн ба сургалт

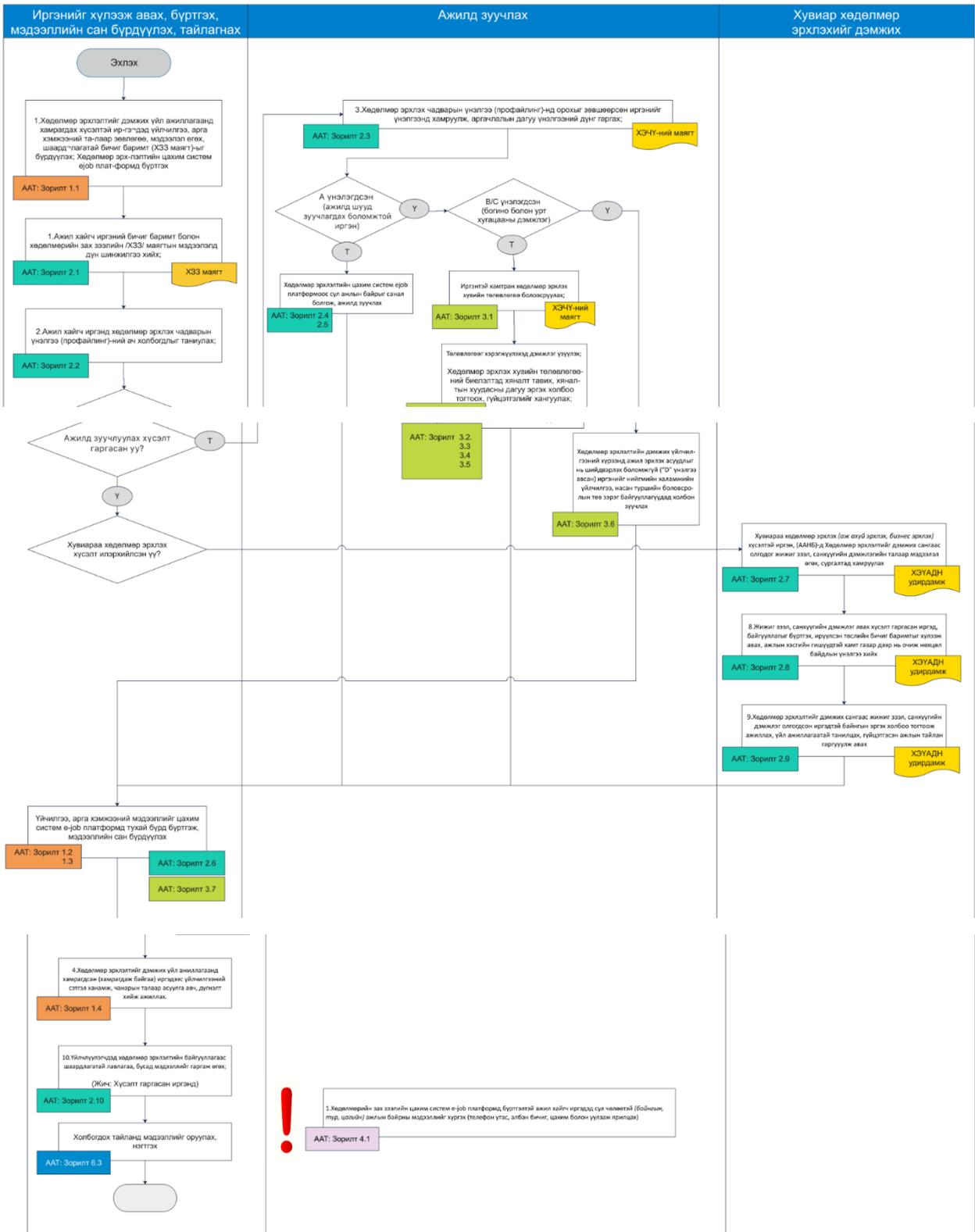
Удирдлагын олон элементүүдийн дунд хүний нөөц нь динамик, идэвхтэй элемент бөгөөд байгууллагын хамгийн чухал хөрөнгө юм. (Xiaoping Qin, 2023) Хэдий байгууллагын хамгийн чухал хөрөнгө боловч хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарын хүний нөөцийн эргэц⁴ өндөр тул хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан мэргэжилтний үйл ажиллагаа үзүүлэх схемьг загварчлан гаргасан. Энэ нь шинээр албан хаагч болсон хүнд нэг хавтгай дээрээс зураглал харах боломжийг олгох бөгөөд ажлаа хурдан гартаа оруулахад хялбар болно.

⁴ Тодорхой хугацааны дотор компанийг орхиж, дараа нь шинэ ажилтнуудаар солигддог ажилчдын хувийг хэлнэ.

Зураг 31. Мэргэжилтний ажлын үйл ажиллагааны схем

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН АСУУДАЛ ХАРИУЦСАН МЭРГЭЖИЛТЭН

Албан тушаалын зорилго: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль тогтоомж, бодлого шийдвэр, Засгийн газар, Хөдөлмөр эрхлэлтийн Үндэсний зөвлөл, салбар зөвлөлөөс баталсан үйл ажиллагаа, хөтөлбөр, төсөл, үйлчилгээ, арга хэмжээний хэрэгжилтийг зохион байгуулах, хяналт тавих, төрийн үйлчилгээг хүртээмжтэй, чанартай хүргэх чиг үүргийг хэрэгжүүлж, гүйцэтгэлийн үр дүнг хэлтсийн/гасгийн даргын өмнө хариуцна.



Ажил олгогчдыг мэдээллийн санд бүртгэх

ААТ: Зорилт 4.2 Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд хамрагдахыг хүссэн ажил олгогчдын бичиг баримтыг хүлээж авах, мэдээллийг хөдөлмөр эрхлэлтийн цахим систем e-job платформд бүртгэх

ААТ: Зорилт 4.3 Ажил олгогч байгууллага (төрийн болон хувийн хэмжээний)-ас сүл чөлөөтэй ажлын байрны мэдээллийг, ажлын байрны мэдээллийг авч, e-job платформд бүртгэх

ААТ: Зорилт 4.4 Ажил олгогч байгууллагуудын сүл чөлөөтэй ажлын байрны захиалгад тохирох магадлалтай ажил хайж иргэдийн нөрсөйл жэвсгэл, мэдээллийг ажил олгогчдад үзүүлэх

Дээрх шиг мэргэжилтний үйл ажиллагааны схем нь мэргэжилтэн ажил үүргээ гүйцэтгэх, удирдах албан тушаалтан чиглэл өгөх, удирдлага арга зүйгээр хангах, иргэн

тухайн мэргэжилтний ажил үүргийг ойлгоход төхөм болно. Мөн үйлчилгээ, арга хэмжээний зураглалыг хугацаа, бүрдүүлэх баримт бичиг, шийдвэр гаргах нөхцөл зэрэгтэй нь нэгтгэн иргэдэд үйлчилгээ үзүүлэхэд хүлээлт болон уртач нөхцөл нь тодорхой болох боломжтой. Ингэснээр албан хаагч иргэн хооронд үл ойлголцол бага үүснэ.

Зураг 32. Салбарын хэмжээнд хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцан ажиллаж буй албан хаагчдын хууль эрхзүйн хүрээнд хүлээсэн эрх, үүрэг



ХӨДӨЛМӨӨРХЛЭЛТИЙ БАЙГУУЛЛАГА

ХӨДӨЛМӨӨРХЛЭЛТИЙ АСУУДАЛ ХАРИУЦСАН МЭРГЭЖИЛТНИЙ ҮҮЛЭРХ ЗҮЙН ЖҮРЭЭНД ҮЛЭЭСЭВРХҮҮРЭГ

Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам 15 албан хаагч	Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээ ерөнхий газар 6 албан хаагч	Аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар 154 албан хаагч	Сум, хорооны хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн 582 албан хаагч	№	Хууль эрх зүйн хүрээнд хүлээсэн хууль, эрх зүйн баримт бичгүүд	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааг үзүүлэхтэй холбоотой баримт бичгүүд
				1	Хууль-2	Олон Улсын конвенци3
				2	Журам-6	Улсын Их Хурал- 1
				3	Төсөл-2	Монгол Улсын хууль- 2
				4	Хөтөлбөр-1	Засгийн газрын тогтоон- 5
				5	Удирдамж- 1	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн тогтоол
				6	Заавар- 1	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын тушаал Хөдөлмөрийн сайдын тушаал Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд, Боловсрол, шинжлэх ухааны сайдын хамтарсан тушаал
				7	Шаардлага- 1	Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын даргын тушаал Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газрын даргын тушаал 8
				8	Зөвлөмж- 1	Үндэсний статистикийн хорооны даргын тушаал

Хөдөлмөрийн салбарын албан хаагчдын шилжилт, хөдөлгөөн, хүний нөөцийн эргэцээс шалтгаалан салбарын хэмжээнд албан хаагчдыг мэргэшүүлэх, чадавхжуулахад нилээдгүй санхүүжилт шаардагддаг. Жишээлбэл: Аймгийн ХХҮГ-ын мэргэжилтнүүдэд Улаанбаатар хотод сургалт зохион байгуулахад Баян-Өлгий аймгаас 1760 км, Ховд аймгаас 1425 км, Увс аймгаас 1017 км зай туулж ирнэ. Харин сумын хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдэд Улаанбаатар хотод сургалт зохион байгуулахад Баян-Өлгий аймгийн Алтай сумын мэргэжилтэн 1800 км, Ховд аймгийн Булган сумын мэргэжилтэн 1500 км, Увс аймгийн Тэс сумын мэргэжилтэн 1200 км, Дорнод аймгийн Халхгол сумын мэргэжилтэн 850 км, Сүхбаатар аймгийн Асгат сумын мэргэжилтэн 650 км, Хэнтий аймгийн Баян-Овоо сумын мэргэжилтэн 500 км замыг туулж ирэхээр байдаг тул тэр бүр сумын мэргэжилтнүүд АМЧБО болон Ажилд зуучлах үйлчилгээний сургалтад хамрагдаж чадахгүй байх өндөр магадлалтай. Иймд НҮБ-ын аюулгүй байдлын сургалт болох BSAFE-ыг дуурайлган сургалтын талбарыг үүсгэж, эхний сургалтаар хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээ буюу профайлингийн сургалтыг www.training.mlsp.gov.mn байршуулах зорилготой байсан хэдий ч байршуулж чадаагүй. Түр сервер дээр байршиж байгаа болно.

ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ
МИНИЙ СУРГАЛТ ХЭРЭГЛЭГЧ СУРГАЛТЫН ЯВЦ
0

Сургалтууд

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХ ЧАДВАРЫН ҮНЭЛГЭЭ (ПРОФАЙЛИНГ)

Ажил мэргэжил судлалын үндэсний хүрээлэн

2023-08-02 20:50:02 /сургалтын явц 100%/

ДАХИН ҮЗЭХ >
ШАЛГАЛТ ӨГӨХ >

Хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт

Хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар эрхлэлтийн үндэсний хүрээлэн

Сургалт нээгдээгүй байна...

СУРГАЛТ ЭХЛҮҮЛЭХ >

Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа

Ажил, мэргэжлийн чиг баримжааны талаар эрхлэлтийн үндэсний хүрээлэн

Сургалт нээгдээгүй байна...

СУРГАЛТ ЭХЛҮҮЛЭХ >

©2023 Европын Холбоо санхүүжүүлэв.

Эх сурвалж: www.training.sys.mn

Сонирхуулахад: BSAFE сургалт нь өөрөө суралцах боломжтой нэг анимэйшн модульд хуваагдсан, интерактив байдалтай. Үүнийгээ дагаад янз бүрийн жишээ, үйл ажиллагаа, үйлдлыг зураг дүрс, анимэйшн, мэдлэг бататгах асуулт-хариулт, бодит жишээгээр баяжуулсан хүн амархан суралцах, ойлгоход чиглэсэн бүтэц, зохион байгуулалттай. Сургалтын төгсгөлд 50 асуулттай үнэлгээ хийгддэг бөгөөд хэдэн ч удаа асуултадаа хариулж болно. 80 хувиас дээш оноо авахад системээс сертификат нь цахим хаягаар ирдэг. (UNDSS, 2025)

НҮБХХ-ийн ажилтнуудад зориулсан заавал үзэх сургалтууд нь байгууллагын үнэт зүйлс, стандарт, дүрэм журам, аюулгүй байдал, ёс зүйг сайжруулах зорилготой бөгөөд ажилтнууд, дадлагажигчид, зөвлөхүүд заавал 30 хоногийн дотор заавал үзэж, шалгалтад тэнцэн сертификатаа авах шаардлагатай байдаг. Гол сургалтууд нь:

- **BSAFE:** Аюулгүй байдлын мэдлэгийг дээшлүүлэх сургалт.
- **Ёс зүй ба шударга байдал:** НҮБ-ын ёс зүй, шударга байдлын талаар сургалт.
- **Хүйсийн тэгш байдал:** Хүйсийн тэгш байдлын талаар үндсэн ойлголт өгөх сургалт.
- **Мэдээллийн аюулгүй байдал:** Мэдээллийн аюулгүй байдлын үндсэн сургалт.
- **Авлигаас урьдчилан сэргийлэх:** Луйвар, авлигаас урьдчилан сэргийлэх сургалт.

- **Бэлгийн мөлжлөг, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх:** НҮБ-ын ажилтнуудын бэлгийн мөлжлөг, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх сургалт

САЙН ТУРШЛАГА

Хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээ буюу профайлингийн үйлчилгээг нэвтрүүлэхтэй зэрэгцээд цахим сургалтын талбарт интерактив байдлаар бэлтгэсэн сургалтыг 9 дүүрэг, 21 аймгийн албан хаагчид хамрагдсан. Энэ хэлбэрийг цаашид хөгжүүлэх нь эдийн засгийн хувьд ашигтай бөгөөд мэргэшүүлэх, чадавхжуулахад хялбар.

Сорилт, бэрхшээл

Улсын хэмжээнд сургалтад хамруулахад нэгдсэн зохион байгуулалт шаардлагатай бөгөөд албан хаагчид ажилд орсны дараа хуанлийн 30 хоногийн дотор сургалтад хамрагдан шалгалтад тэнцэн сертификатаа хүний нөөцийн ажилтандаа өгөх зохицуулалт, дүрэм, журам шаардлагатай. Цаашид хөгжүүлэн ажилд ороод хэдэн ч төрлийн сургалтыг цахим талбараар интерактив байдлаар сурах боломжтой. Жишээ: ХЭДТХ, ХТХ, Төлөвлөлт, тайлагнал, АМЧБО, ажилд зуучлах үйлчилгээ г.м салбарын шаардлагатай сургалтуудыг боловсруулан цахим талбарт байршуулан байнгын хөгжүүлэлт, сайжруулалт хийж байх нь нилээдгүй бэрхшээлтэй.

- ❗ Сургалтын агуулга талаасаа илүүтэйгээр цахим сургалтын талбарын харагдах байдал, хүнд хүрэх өнгө, дизайн, асуулт, хариултын загварчлал дээр ажиллах мэргэжилтэн дутмаг.
- ❗ Сайдаас авахуулаад сум, хорооны мэргэжилтэн нь хамрагддаг үйл ажиллагааны цикл байхгүй.
- ❗ Төрийн үндсэн сервер дээр байршуулж, чадаагүй байгаа бөгөөд байршуулан үйл ажиллагааны тогтвортой байдлыг хангах шаардлагатай.

МУУ ТУРШЛАГА

Дэлхийн банкны Онцгой байдлын үеийн дэмжлэг болон хөдөлмөр эрхлэлтийн төсөл (Дэлхийн банкны Олон Улсын хөгжлийн ассоциацийн 20,0 сая ам.долларын хөнгөлөлттэй зээлийн санхүүжилттэй) – өөс динамик платформ буюу www.surgalt.hudulmur-halamj.gov.mn сургалтын платформыг ХХҮЕГ дээр нэвтрүүлсэн. Төслүүд хооронд болон төрийн байгууллагын мэдээллийн байдлаас шалтгаалан ижил төстэй платформыг хөгжүүлсэн.

Шийдэл, боломж

- 👉 Интерактив байдал, хэрэглээний энгийн бөгөөд оновчтой байдлаар нэгтгэн нэг систем, платформ болгон салбарын албан хаагчдыг чадавхжуулах нь эдийн засаг, цаг хугацааны хувьд хэмнэлттэй.
- 👉 Мөн системийг иргэн талаас нэвтрэх боломжоор ханган ХЭДС-аас санхүүжүүлэн явуулдаг мэргэжлийн сургалт, аж ахуй эрхлэлтийн сургалт г.м анхан шат болон харьцангуй давтагддаг агууллагуудыг оруулах.

9.5. Олон улсын төсөл, хөтөлбөрүүдийн мэдээлэл

Монгол Улсын хэмжээнд хэрэгжиж байгаа төсөл, хөтөлбөрийн талаар мэдээлэлтэй байх, төсөл, хөтөлбөрүүдийн чиглэл, үйл ажиллагаа, бүрэлдэхүүн г.м олон төрлийн

САЙН ТУРШЛАГА

www.projects.mlsp.gov.mn цахим системийг нэвтрүүлснээр хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт хэрэгжиж байгаа болон хэрэгжсэн төсөл хөтөлбөрүүдийн зорилго, зорилт, бүрэлдэхүүн, үйл ажиллагааны чиглэл, судалгаа, шинжилгээ, тайлан г.м олон мэдээллийг нэг дороос авах боломжтой болсон. Энэ нь дараа дараагийн төслүүд хэрэгжихэд хялбар, оновчтой, төлөвлөлттэй байх нөхцөлийг тодорхой хэмжээнд бүрдүүлнэ.

мэдээлэл хомс. Тэр дундаа хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт хэрэгжиж буй төслүүдийн талаар дэлгэрэнгүй салбарын албан хаагчдад ч хомс байсан тул салбарын хэмжээнд хэрэгжиж буй төслүүдийн мэдээллийн нэгдсэн системийг үүсгэсэн. Үүнээс өмнө төсөл, хөтөлбөрүүд хэрэгжиж, тус бүрийн цахим хуудас, фэйсбүүк хуудсыг нээдэг бөгөөд хэрэгжээд дуусахад серверийн төлбөр, домайн нэр зэргээс шалтгаалан хаагддаг. Хаагдахад төслийн бүхий л мэдээлэл алга болж, залгамж чанар үгүй болсон олон олон тохиолдол байгаа.

Сорилт, бэрхшээл

Өнөөгийн байдлаар 24 олон улсын байгууллагын 31 төсөл хөтөлбөрийн мэдээлэл систем орсон бөгөөд системд төслийн бүхий л мэдээ, мэдээлэл, мэдлэгийн бүтээгдэхүүн, тайлан, судалгаа, шинжилгээгээ оруулахад төслүүдийн зүгээс тодорхой цаг хугацаа, хүчин чармайлт гарсан. Мэдээж систем шууд ямар нэг алдаа, дутагдалгүй ажиллаагүй, алдааг эргэн мэдээллэх, турших, сайжруулахад цаг хугацаа орсон.

- ❗ Төслүүд мэдээллээ оруулах зохицуулалт байхгүй тул төслүүдийг тодорхой давтамжтай, бүрэн гүйцэт мэдээлэл оруул гэж шахахад хүндрэлтэй. Тиймээс салбарт хэрэгжиж байгаа төслүүдийг мэдээллээ бүрэн оруулах нөхцөлийг бүрдүүлэх.
- ❗ Системийн үйл ажиллагааг тогтвортой байлгахад анхаарахгүй бол төсөл дуусвал үйл ажиллагаа нь доголдох, сайжруулалт хийхгүй байх нөхцөл үүсэх магадлалтай.
- ❗ Систем мэдээлэл оруулах журмын төслийг боловсруулан ХНХЯ-д хүргүүлсэн боловч хараахан батлагдаагүй байна.

Цаашид улсын хэмжээнд хэрэгжиж байгаа төслүүдийг бүгд харах, агуулга, тайлантай танилцах боломжтой байдаг бол бүх талуудад ашигтай байх болно. Тэгэхгүй бол төслүүд хэрэгжихдээ нэг талбарт, нэг ажлыг давхардуулах, судалгаа шинжилгээг дахин дахин хийдэг явдал байсаар байна.

Мөн “Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт гадаад улс, олон улсын байгууллага, олон улсын банк, санхүүгийн байгууллагуудын санхүүжилттэй төслүүдийн мэдээллийн нэгдсэн санг бүрдүүлэх, удирдах, ашиглах журам”-ийг батлан цахим мэдээллийн санг үүсгэх нь тогтвортой байдлыг хангах нэг хөшүүрэг болно. Гадаад улс, олон улсын байгууллага, олон улсын банк, санхүүгийн байгууллагуудын санхүүжилттэйгээр Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт хэрэгжсэн болон хэрэгжиж буй төслүүдийн мэдээллийн нэгдсэн санг бүрдүүлэх, удирдах, ашиглах журмын төслийг хавсралтад тусгасан болно.

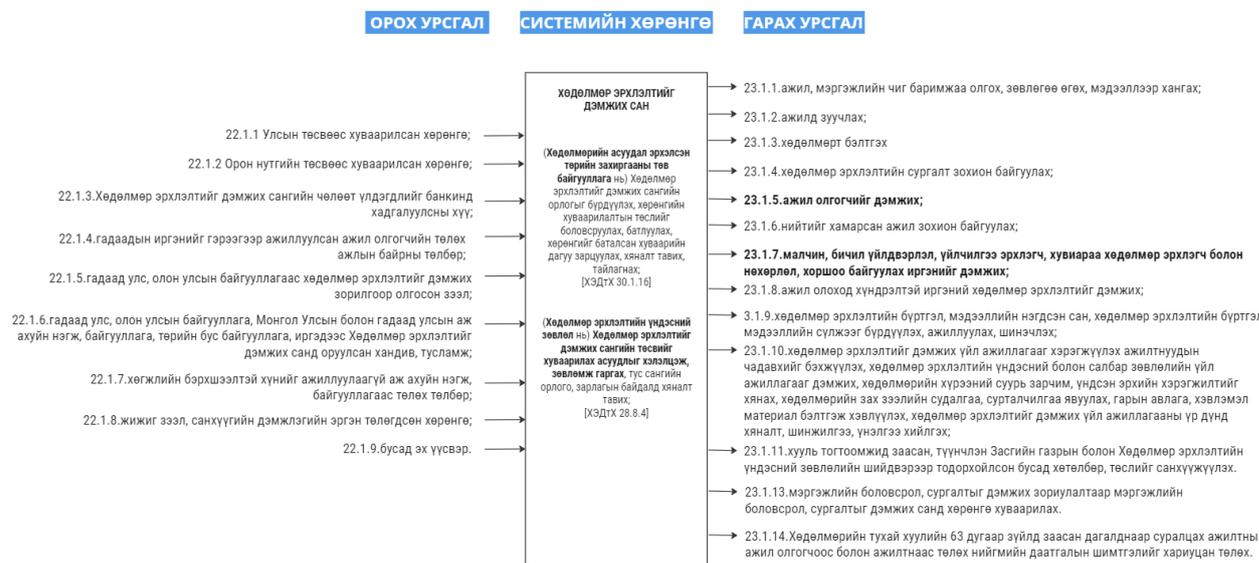


Эх сурвалж: <https://projects.mlsp.gov.mn>

9.6. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн санхүүгийн дэмжлэг

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулинд малчин, мэргэжлийн болон техникийн боловсролын сургалтын байгууллагын төгсөгч, бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч болон нөхөрлөл, хоршоо байгуулах иргэнийг дэмжих арга хэмжээ нь иргэний ганцаараа болон бусадтай хамтран аж ахуй эрхлэх санаачилгыг мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх, аж ахуй эрхлэлтийн сургалтад хамруулах, жижиг зээл, санхүүгийн дэмжлэг, бизнес инкубацийн үйлчилгээ үзүүлэх зэрэг арга хэрэгслээр дэмжин туслах хэлбэртэй байхаар заасан байдаг.

Зураг 35. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орох, гарах урсгал



Эх сурвалж: Системийн өөрчлөлт, инновацийн төв ТББ

Жижиг зээл, санхүүгийн дэмжлэг олгох арга хэмжээг 2002 оноос хойш Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас жижиг зээл, санхүүгийн дэмжлэг олгох журмаар зохицуулж ирсэн ба 2002-2021 онд нийт 4 удаа шинэчлэн баталсан байна.

Хүснэгт 12. Санхүүгийн дэмжлэг олгохтой холбоотой журмын мэдээлэл

Батлагдсан он, тогтоолын дугаар	Журмын нэр	Зохион байгуулах байгууллага	Дамжуулан олгох байгууллага	Олгох хэмжээ	Хүү хувь	Эргэн төлөлтийн хугацаа
2002 оны МУЗГ-ын 43-р тогтоол	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас жижиг зээл олгох журам	ХЭА тодорхойлолт гаргана, Банк, ББСБ зээл олгохыг дангаараа шийднэ	Банк болон банк бус санхүүгийн байгууллага	10.0 сая төгрөг хүртэл	Тухайн банк, ББСБ-аас олгож байгаа зээлийн хүүгээс илүүгүй байна	12 сар
2006 оны МУЗГ-ын 166 дугаар тогтоол	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас жижиг зээл олгох зээлийн хүү нөхөн төлөх журам	Аймаг, дүүргийн ХЭБ тодорхойлолт гаргана, Банк, ББСБ зээл олгохыг дангаараа шийднэ	Банк болон банк бус санхүүгийн байгууллага	10.0 сая төгрөг хүртэл	1.3	12 сар
2011 оны МУЗГ-ын 375-р тогтоол	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас жижиг зээл, санхүүгийн дэмжлэг олгох журам	Аймаг, дүүргийн ХЭБ тодорхойлолт гаргана, Банк зээл олгохыг дангаараа шийднэ Санхүүгийн дэмжлэгийн энэ журмын 4-д заасны дагуу олгоно.	Банк	Малчин болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид 5.0 хүртэл сая Нөхөрлөл хоршоо байгуулах иргэнд 10.0 хүртэл сая	Тухайн банкны зээлийн хүүгийн доод түвшингээс бага байна	24 сар
2016 оны МУЗГ-ын 276-р тогтоол	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас жижиг зээл олгох, түүнд батлан даалт гаргах, хүүг нөхөн төлөх,	Аймаг, дүүргийн ХЭБ, сумын хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан ажилтан санал, тодорхойлолт гаргана, Банк зээл олгохыг	Банк	Иргэнд 10.0 хүртэл сая Иргэдийн бүлгийн 1 гишүүнд 2.0 хүртэл сая ААНБ-д 20.0 хүртэл сая	Тухайн банкны зээлийн хүүгийн доод түвшингээс бага байна	24 сар

	санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх журам	дангаараа шийднэ Санхүүгийн дэмжлэгийн энэ журмын 5-д заасны дагуу олгоно.				
2021 оны МУЗГ-ын 340-р тогтоол	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас жижиг зээл олгох, түүнд батлан даалт гаргах, хүүг нөхөн төлөх, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх журам	Жижиг зээлийг: Аймаг, дүүргийн ХЭБ-ын дарга дүгнэлт гаргана, Банк зээл олгохыг шийдвэрлэн э. Санхүүгийн дэмжлэгийн энэ журмын 5-д заасны дагуу олгоно.	Банк	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, малчинд 10.0 хүртэл сая Нөхөрлөл, хоршоо байгуулах иргэн, гадаад улсад ажиллаж байгаад буцаж ирсэн иргэнд 25.0 хүртэл сая Бичил үйлдвэрлэл үйлчилгээ эрхлэгчид 50.0 хүртэл сая	Тухайн банкны зээлийн хүүгийн доод түвшингээс бага байна	36 сар Үндсэн зээлээс чөлөөлөх хугацаа 6 сар

Эх сурвалж: ХЭДС-гаас олгож буй санхүүгийн дэмжлэг хүссэн болон хүртэгчдийн мэдээллийн дүн шинжилгээ, 2024 он

Дээрх журмуудад жижиг зээл олгох, зээлд батлан даалт гаргах, зээлийн хүүг нь нөхөн төлөх, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх арга хэмжээг зохион байгуулах, тэдгээртэй холбогдон үүсэх харилцааг зохицуулахад голлон анхаарсан бол харин санхүүгийн бус дэмжлэг, сургалт, аргазүйн зөвлөгөө зэрэг бизнесийг амжилттай хэрэгжихэд чухал нөлөө үзүүлэх хүчин зүйлүүдийг тодорхой тусгаагүй талтай. 2021 оны МУЗГ-ын 340 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас жижиг зээл олгох, түүнд батлан даалт гаргах, хүүг нөхөн төлөх, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх журам”-ын 2.15-д Банкнаас жижиг зээл олгох шийдвэр гарсны дараа аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сумын хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан ажилтан зээлдэгчид **ажлын байр бий болгох, өргөтгөх, тогтвортой хадгалах, санхүүгийн боловсрол, мэдлэгийг дээшлүүлэх сургалт, уулзалтыг зохион байгуулж, аж ахуйн үйл ажиллагаанд нь дэмжлэг үзүүлж ажиллана** гэж заасан. Гэвч энэ хугацаанд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн 3/2 хүртэлх хөрөнгийг санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх арга хэмжээнд хувиарлан олгосоор ирсэн.

Хүснэгт 13. Санхүүгийн дэмжлэгийн мэдээлэл, он оноор

Он	Санхүүгийн дэмжлэгийн хэлбэр
2012	• Жижиг зээл

	<ul style="list-style-type: none"> • Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн жижиг бизнесийн төслийг сонгон шалгаруулж, санхүүгийн дэмжлэг олгох • Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч болон нөхөрлөл, хоршоо байгуулах иргэнд санхүүгийн дэмжлэг олгох • Малжуулах санхүүгийн дэмжлэг /малчин өрх, залуу малчин/ • Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд санхүүгийн дэмжлэг олгох
2013	<ul style="list-style-type: none"> • Жижиг зээл • Нөхөрлөл, хоршоо байгуулах иргэнд санхүүгийн дэмжлэг олгох • Залуу малчин өрх, малчин ажил олгогч, мал бүхий иргэдэд санхүүгийн дэмжлэг олгох • Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд санхүүгийн дэмжлэг олгох • 40-өөс дээш насны иргэдэд санхүүгийн дэмжлэг олгох
2014	<ul style="list-style-type: none"> • Жижиг зээл • Аж ахуй эрхлэгчдэд санхүүгийн дэмжлэг олгох • Малжуулах • Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд санхүүгийн дэмжлэг олгох
2015	<ul style="list-style-type: none"> • Жижиг зээл • Иргэнд санхүүгийн дэмжлэг олгох /хувиараа аж ахуй, үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэх/ • Иргэнд санхүүгийн дэмжлэг олгох /ажлын байр хадгалах/ • Борлуулалтын болон ажлын байрны дэмжлэг үзүүлэх • Мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагын төгсөгчдөд дэмжлэг үзүүлэх • Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд санхүүгийн дэмжлэг олгох • Малжуулах • Малчдын бүлэгт багаж, тоног төхөөрөмжийн дэмжлэг үзүүлэх
2016	<ul style="list-style-type: none"> • Жижиг зээл • Иргэнд санхүүгийн дэмжлэг олгох /хувиараа аж ахуй, үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэх/ • Иргэнд санхүүгийн дэмжлэг олгох /ажлын байрыг дэмжих/ • Борлуулалтын болон ажлын байрны дэмжлэг үзүүлэх • Мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагын төгсөгч болон төгсөгчдийн бүлэгт дэмжлэг олгох • Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд санхүүгийн дэмжлэг олгох • Малжуулах
2017	<ul style="list-style-type: none"> • Жижиг зээл • Иргэнд эргэн төлөгдөх санхүүгийн дэмжлэг олгох /хувиараа болон нөхөрлөл, хоршоо хэлбэрээр аж ахуй, бичил бизнес эрхлэн үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч/ • Борлуулалтын болон ажлын байрны дэмжлэг үзүүлэх • Ахмад настанд эргэн төлөгдөх санхүүгийн дэмжлэг олгох • Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд эргэн төлөгдөх санхүүгийн дэмжлэг олгох • Малжуулах /эргэн төлөгдөх/ • Гарааны бизнес эрхлэгч залуучуудад эргэн төлөгдөх санхүүгийн дэмжлэг олгох
2018-2021	<ul style="list-style-type: none"> • Жижиг зээл • Иргэнд эргэн төлөгдөх санхүүгийн дэмжлэг олгох /хувиараа болон нөхөрлөл, хоршоо хэлбэрээр аж ахуй, бичил бизнес эрхлэн үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч/ • Ахмад настанд эргэн төлөгдөх санхүүгийн дэмжлэг олгох • Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд эргэн төлөгдөх санхүүгийн дэмжлэг олгох /2020 онд 50 хувь эргэн төлөлт/ • Малжуулах /эргэн төлөгдөх/ • Гарааны бизнес эрхлэгч залуучуудад эргэн төлөгдөх санхүүгийн дэмжлэг олгох • Борлуулалтын болон ажлын байрны түрээсийн дэмжлэг үзүүлэх
2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> • Жижиг зээл

- Иргэнд эргэн төлөгдөх санхүүгийн дэмжлэг олгох /аж ахуй эрхлэгч/
- Финтекээр богино хугацааны эргэлтийн хөрөнгийн дэмжлэг олгох
- Ахмад настанд эргэн төлөгдөх санхүүгийн дэмжлэг олгох
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд 50 хувийг эргэн төлөх нөхцөлтэй санхүүгийн дэмжлэг олгох
- Малжуулах /эргэн төлөгдөх/
- Гарааны бизнес эрхлэгч залуучуудад эргэн төлөгдөх нөхцөлгүй санхүүгийн дэмжлэг олгох
- Хүүхэд харах үйлчилгээний төв байгуулахад санхүүгийн дэмжлэг олгох
- Борлуулалтын болон ажлын байрны түрээсийн дэмжлэг үзүүлэх

Эх сурвалж: ХЭДС-гаас олгож буй санхүүгийн дэмжлэг хүссэн болон хүртэгчдийн мэдээллийн дүн шинжилгээ, 2024 он

Иймд төслөөс санхүүгийн дэмжлэг олгох үйл ажиллагааны анхдагч мэдээлэл цуглуулах ажлыг зохион байгуулсан. Дорноговь аймгийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, Нийслэлийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, Баянзүрх, Баянгол, Сонгинохайрхан, Сүхбаатар дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтсийн 2022 – 2023 онд олгосон 5 төрлийн санхүүгийн дэмжлэг (1. Иргэнд олгох санхүүгийн дэмжлэг, 2. Малчдыг малжуулах, 3. Гарааны бизнес эрхлэгч залуучуудад санхүүгийн дэмжлэг олгох, 4. Ахмадын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санхүүгийн дэмжлэг, 5. ХБИ-нд санхүүгийн дэмжлэг олгох)-ийн мэдээлэл анх удаа дүн шинжилгээ хийсэн.

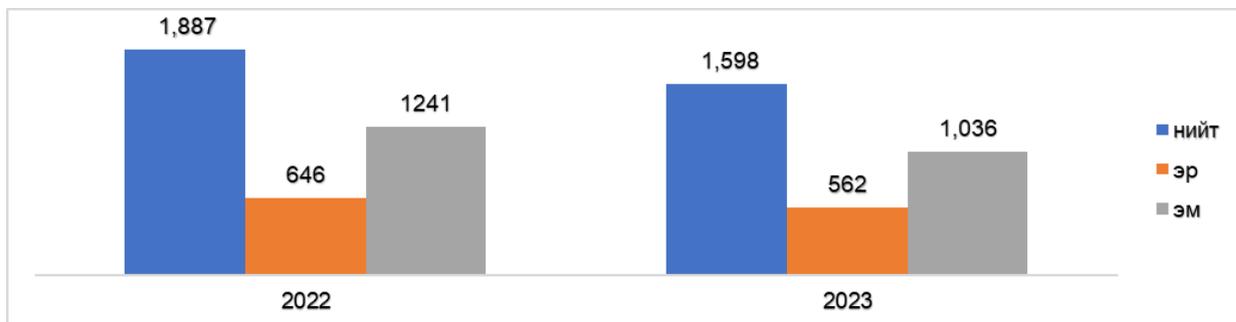
Зураг 36. Ерөнхий үзүүлэлт 4 дүүрэг, 1 аймаг

Аймаг дүүрэг	Нийт ирүүлсэн төсөл		Шалгарсан төсөл		Олгосон санхүүжилтийн дүн	
	тоо	дүн	тоо	хувь	дүн	хувь
Баянгол дүүрэг	829	6,417,000,000	453	54.6%	2,767,000,000	43.1%
Баянзүрх дүүрэг	839	7,308,094,500	357	42.6%	2,804,000,000	38.4%
Сонгинохайрхан дүүрэг	1107	9,111,080,000	511	46.2%	3,127,000,000	34.3%
Сүхбаатар дүүрэг	466	3,687,707,700	295	63.3%	2,152,934,700	58.4%
Дорноговь аймаг	294	2,410,900,000	192	65.3%	1,445,598,500	60.0%
Нийт	3535	28,934,782,200	1808	51.1%	12,296,533,200	42.5%

Эх сурвалж: ХЭДС-гаас олгож буй санхүүгийн дэмжлэг хүссэн болон хүртэгчдийн мэдээллийн дүн шинжилгээ, 2024 он

4 дүүрэг, 1 аймгийн ХЭБ-д ирүүлсэн төслийн 51,1 хувь нь шалгарч санхүүжилтийн 42,5 хувийг олгосон байдалтай байсан. Төслийн хүсэлт гаргасан нийт иргэдийн ихэнх нь эмэгтэйчүүд, 35-54 насны иргэд мөн ихэнх нь байна.

Зураг 37. 2022-2023 онд хүсэлт гаргасан иргэн, хүйсээр

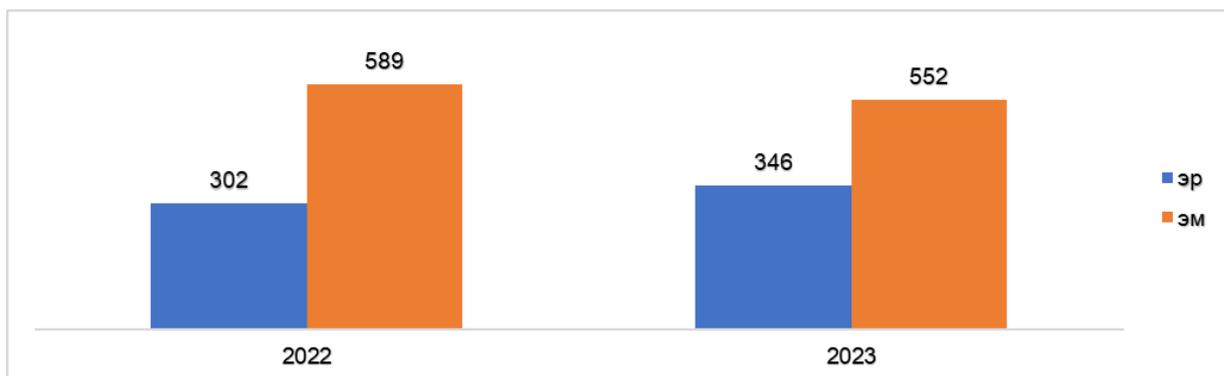


Эх сурвалж: ХЭДС-гаас олгож буй санхүүгийн дэмжлэг хүссэн болон хүртэгчдийн мэдээллийн дүн шинжилгээ, 2024 он

Төсөл нь шалгарсан иргэдийн мэдээллийг харвал мөн дийлэнх нь эмэгтэйчүүдийн төсөл илүү дэмжигдсэн бол насны бүлгийн хувьд 35-44, 45-54 насны иргэдийн төсөл шалгарч санхүүжилт аван үйл ажиллагаа явуулж байна. 65+ насны иргэдэд зориулсан

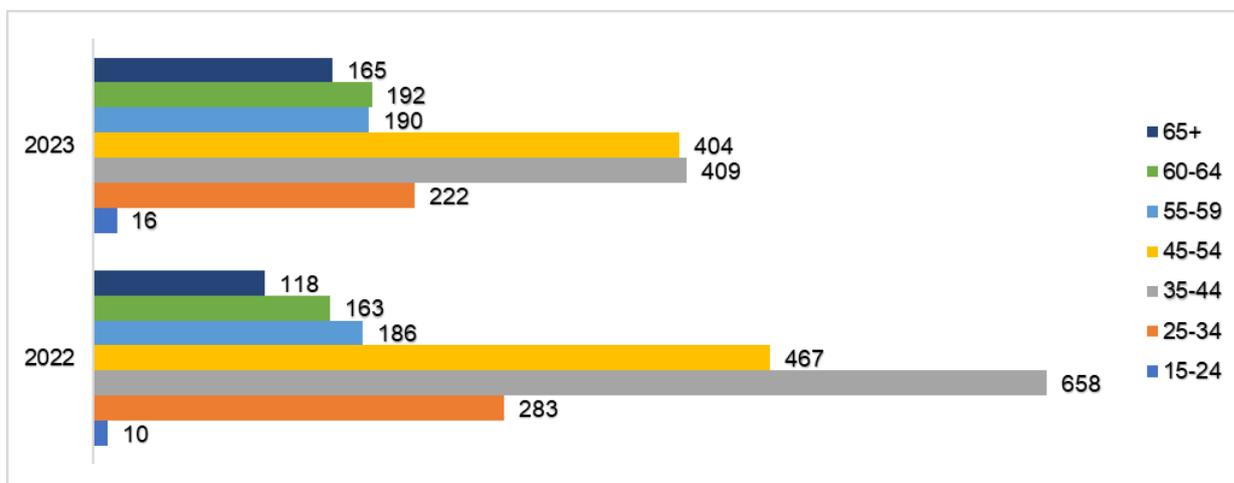
санхүүгийн дэмжлэг олгогдож байгаа учраас нийт зээл авсан иргэдийн тоонд ахмад настны эзлэх хувь 10,3 хувьтай байна.

Зураг 38. Төсөл хэрэгжүүлэгч, хүйсээр



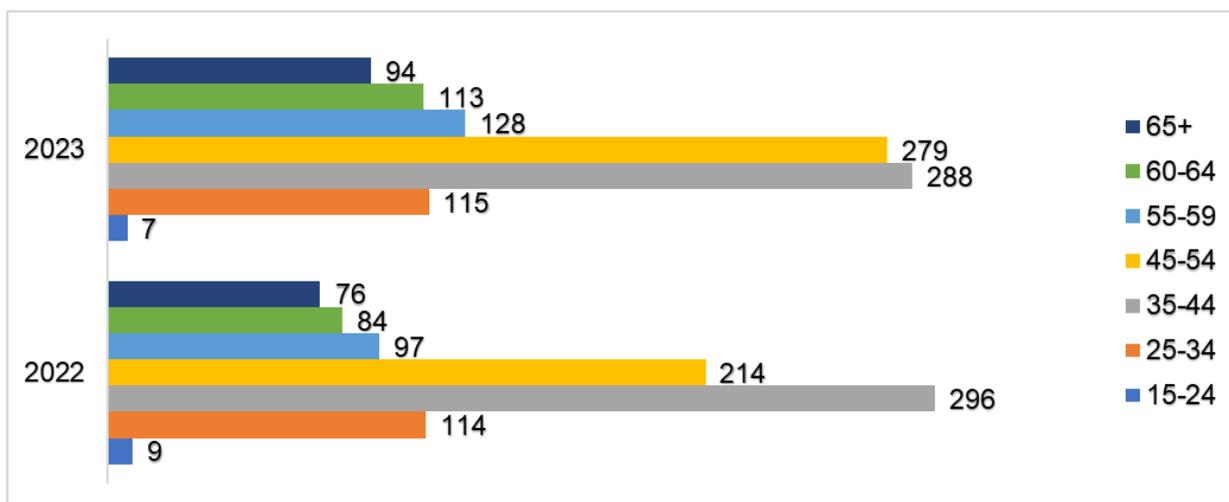
Эх сурвалж: ХЭДС-гаас олгож буй санхүүгийн дэмжлэг хүссэн болон хүртэгчдийн мэдээллийн дүн шинжилгээ, 2024 он

Зураг 39. 2022-2023 онд хүсэлт гаргасан иргэн, насаар



Эх сурвалж: ХЭДС-гаас олгож буй санхүүгийн дэмжлэг хүссэн болон хүртэгчдийн мэдээллийн дүн шинжилгээ, 2024 он

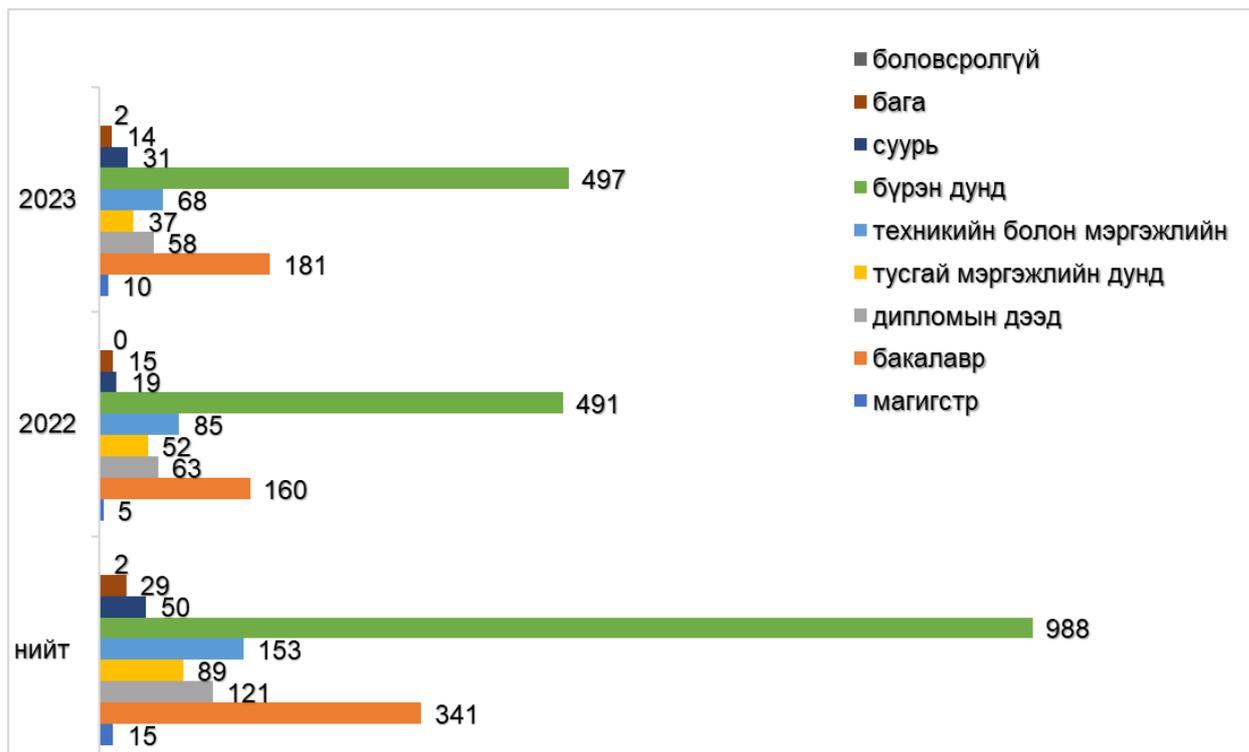
Зураг 40. Төсөл хэрэгжүүлэгч, насаар



Эх сурвалж: ХЭДС-гаас олгож буй санхүүгийн дэмжлэг хүссэн болон хүртэгчдийн мэдээллийн дүн шинжилгээ, 2024 он

4 дүүрэг, 1 аймгийн ХЭБ-д ирүүлсэн төслийн дагуу шалгарсан иргэдийн 55,2 хувь нь бүрэн дунд боловсролтой иргэд байсан бөгөөд ирүүлсэн төслүүд дээр туршлагын талаарх мэдээлэл хараахан байхгүй байна.

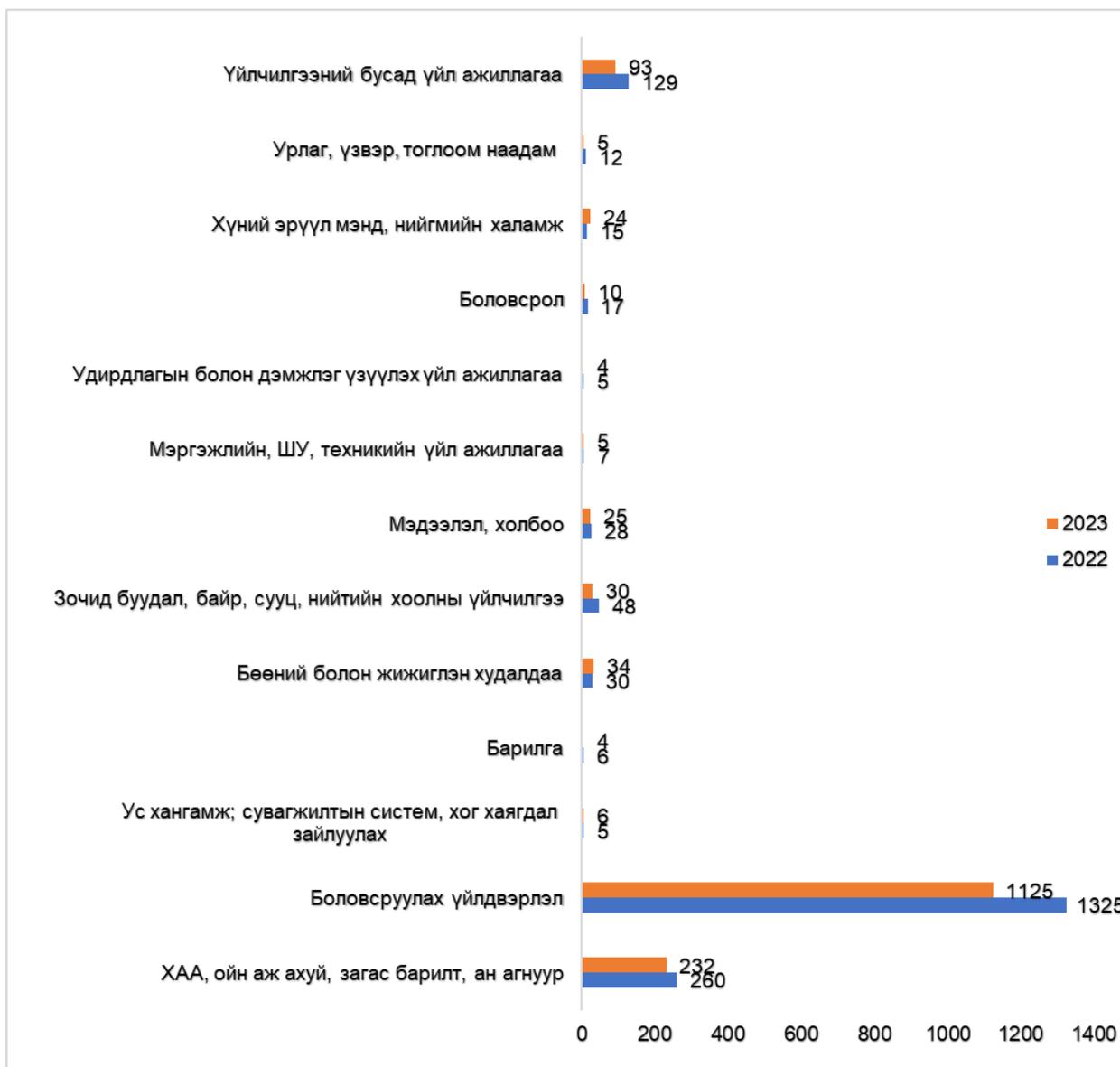
Зураг 41. Төсөл хэрэгжүүлэгч, боловсролын түвшингээр



Эх сурвалж: ХЭДС-гаас олгож буй санхүүгийн дэмжлэг хүссэн болон хүртэгчдийн мэдээллийн дүн шинжилгээ, 2024 он

Үйл ажиллагааны чиглэлийг авч үзвэл 2022 – 2023 онуудад боловсруулах үйлдвэрлэлийн чиглэлээр санхүүгийн дэмжлэг хүссэн иргэд зонхилж байсан бөгөөд хөдөө аж ахуйн чиглэлийн хүсэлд удаалж байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлөөс санхүүгийн дэмжлэг, жижиг зээл олгох эдийн засгийн чиглэлийг нарийвчлан заадаггүй ерөнхий мэдээлэл өгдөг учир иргэд өөрсдийн сонирхсон, туршлагажсан чиглэлээрээ төсөл бичдэг байна. Боловсруулах, ХАА-н чиглэл дотроо оёдол, гутал засвар, төмөр хийц, цайны газар зэрэг төслүүд дийлэнх нь байсан. Ахмадад олгох санхүүгийн дэмжлэгийн хувьд оёдол, ногоон хүлэмжийн төслүүд голдуу дэмжигдсэн байна.

Зураг 42. 5 нэгжид ирсэн нийт төсөл, эдийн засгийн ангиллаар



Эх сурвалж: ХЭДС-гаас олгож буй санхүүгийн дэмжлэг хүссэн болон хүртэгчдийн мэдээллийн дүн шинжилгээ, 2024 он

МУУ ТУРШЛАГА

Санхүүгийн дэмжлэг авсан иргэдийн дэлгэрэнгүй бизнесийн чиглэл, өсөлт, дэвшил, ашиг орлогын талаарх мэдээлэл хомс, зөвхөн олгосон санхүүжилт, бий болсон ажлын байрыг нь салбарын хэмжээнд мэдээллэдэг. Мөн тухайн төслийн ахиц дэвшил, сургамж, бизнесийн алдаа, оноог бусдад хуваалцсан кейс хараахан олдоогүй байна.

Санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлт улсын хэмжээнд асуудал үүсгэдэг бөгөөд мэргэжилтнүүд өр барагдуулах албаны ажилтан шиг ажиллах нь түгээмэл байна.

Шийдэл, боломж

- 👉 Эдийн засгийн ангилал, бизнесийн чиглэл, төслийн хураангуй, санхүүжилтийг ашиглах агуулга, чиглэл г.м олон төрлийн мэдээллийг ил тод болгох.
- 👉 Цаашид санхүүжилт авсан иргэдийн бизнесийн үйл ажиллагааны насжилт, ашиг, алдагдлын түвшин зэргээс шалтгаалан санхүүгийн бус дэмжлэг үзүүлэх.

- 👉 Эргэн төлөлтийг сайжруулах, улмаар сан гэдэг утгаар нь эргэн төлөлтөөс нь дараа дараагийн иргэдэд санхүүжилт олгож, эх үүсвэрийг тогтвортой нэмэгдүүлэхэд анхаарах.
- 👉 Мэргэжлийн дэмжих үйлчилгээний (нягтлан бодох бүртгэл, санхүү, хууль, маркетинг, хүний нөөц г.м) платформ бий болгох
- 👉 Гарааны бизнесийг бойжуулах үйлчилгээ бий болгох
- 👉 Гарааны бизнесийн санхүүжилт дээр олон нийтийн санхүүжилтийн шийдэлтэй (краудфандинг) хамтран ажиллах
- 👉 Зөвхөн туршлагатай бизнес эрхлэгчдэд л санхүүгийн дэмжлэг олгох.

Зураг 43. ХЭДС-ийн санхүүгийн дэмжлэгийг сайжруулах санал

БИЗНЕС ЭРХЛЭГЧИЙН ТӨРӨЛ	ЕРӨНХИЙ АГУУЛГЫН СУРГАЛТ, ЭВЕНТ	МЭРГЭЖЛИЙН ДЭМЖИХ ҮЙЛЧИЛГЭЭ	БИЗНЕС БОЙЖУУЛАХ ҮЙЛЧИЛГЭЭ	САНХҮҮГИЙН ДЭМЖЛЭГ
БИЗНЕС ЭРХЛЭХИЙГ ХҮСЭГЧИД	✓	✗	✗	✗
ГАРААНЫ БИЗНЕС ЭРХЛЭГЧИД (1 жил дотор)	✓	✓	✓	✗★
ӨСӨЛТӨД ТЭМҮҮЛСЭН БИЗНЕС ЭРХЛЭГЧИД (1 жилээс дээш)	✓	✓	✓	✓

★ Олон нийтийн санхүүжилтийн шийдэлтэй (crowdfunding) хамтран ажиллах

Эх сурвалж: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны төсөл сонгон шалгаруулах процессыг өөрчлөхөд дэмжлэг үзүүлэх, бизнес бойжуулах төвийн дизайн гаргах зөвлөх үйлчилгээний тайлан

Бизнес эрхлэхийг хүсэгчид: Бизнесийн талаар ойлголттой болж, өөрт тохирох бизнесээ эрж хайж буй хүмүүст (ямар нэгэн нас, хүйс, тусгай хэрэгцээгээр ялгахгүй) зориулан ерөнхий агуулгатай сургалт хийнэ.

Гарааны бизнес эрхлэгчид: Шинэ санаагаа туршиж, зах зээлд нийцүүлэн өөрчлөх сайжруулах төлөвлөгөөтэй хүмүүс (ямар нэгэн нас, хүйс, тусгай хэрэгцээгээр ялгахгүй)-т зориулсан санхүүгийн болон санхүүгийн бус дэмжлэг

Өсөлтөд тэмүүлсэн бизнес эрхлэгчид: Нэг жилээс дээш хугацаанд бизнесээ эрхлэж байгаа, тухайн үйл ажиллагаа явуулж буй асуудал-боломжийг олж харсан, цаашид үйл ажиллагаагаа өөрчилж сайжруулах эрмэлзэлтэй хүмүүс (ямар нэгэн нас, хүйс, тусгай хэрэгцээгээр ялгахгүй)-т зориулсан санхүүгийн болон санхүүгийн бус дэмжлэг.

Санхүүгийн дэмжлэгт хамрагдахыг хүссэн иргэдийг бизнес эрхлэх чадварын үнэлгээ болон зээлжих чадварын үнэлгээнд хамруулж, цаашид тасралтгүй дэмжлэг үзүүлэн бизнес эрхлэгч болгон бойжуулах нь сангийн хөрөнгө болоод тухайн иргэний зарцуулж буй хүчин чармайлт, хөрөнгө, цаг хугацааг хэмнэх давуу талтай. Үнэлгээг Системийн өөрчлөлт, инновацийн төв ТББ-ын гүйцэтгэсэн зөвлөх үйлчилгээний дагуу дараах байдлаар орууллаа. Бизнес эрхлэх чадварын үнэлгээнд хамрагдан авсан оноогоор эрэмблэн, батлагдсан төсөв, тоо хэмжээнд багтаан хамгийн өндөр оноо авсан оролцогчдыг дэмжих шаардлагатай.

Зураг 44. Бизнес эрхлэх чадварын үнэлгээний тооцоолол

Юуг хэмжих	Асуултын дугаар										Нийлбэр	Нийлбэр дүн
C = Control /хяналт/	1	7	13	15	17						SUM	= (C+O+R+E) x 2
O = Ownership /эзэмшил/	2	6	11	16	18						SUM	
R = Reach /хүртээмж/	3	5	9	12	20						SUM	
E = Endurance /тусвр тэвчээр/	4	8	10	14	19						SUM	
A = Өөрийгөө таних	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	SUM	= A+B+C+D+E
B = Өөрийгөө зохицуулах	22	27	32	37	42	47	52	57	62	67	SUM	
C = Өөрийгөө сэдэлжүүлэх	23	28	33	38	43	48	53	58	63	68	SUM	
D = Эмпати, бусдыг ойлгох	24	29	34	39	44	49	54	59	64	69	SUM	
E = Харилцааны чадвар	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	SUM	

Томъёолол:

$C+O+R+E \times 2 = ARP \text{ Score} = \underline{\hspace{2cm}}$

$A+B+C+D+E = EQ \text{ Score} = \underline{\hspace{2cm}}$

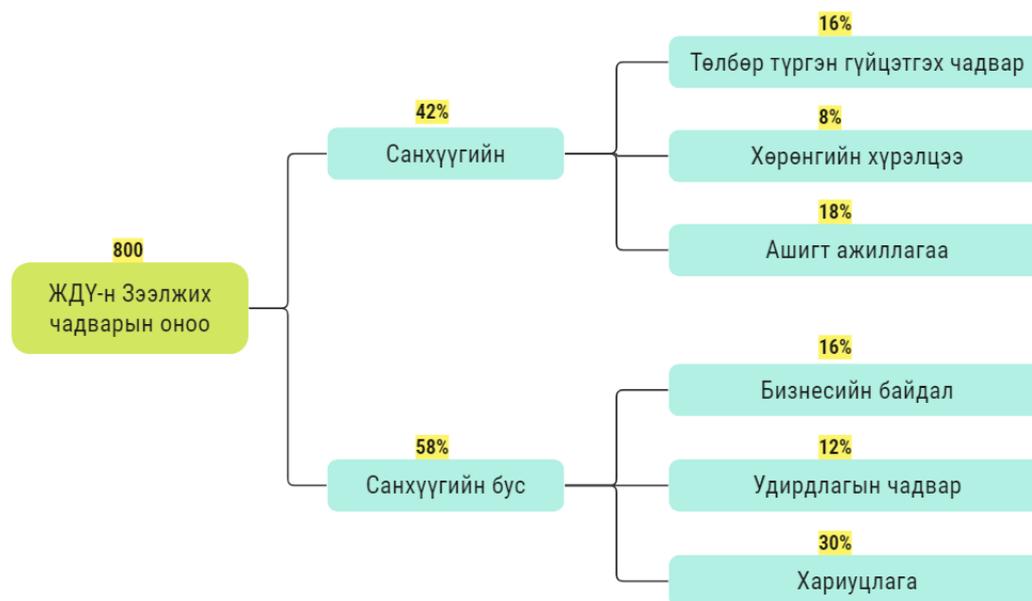
$Total \text{ ARP Score} + EQ \text{ Score} = \underline{\hspace{2cm}}$

C = Control /хяналт/	O = Ownership /эзэмшил/	R = Reach /хүртээмж/
E = Endurance /тэсвэр тэвчээр/	A = Өөрийгөө таних	B = Өөрийгөө зохицуулах
C = Өөрийгөө сэдэлжүүлэх	D = Эмпати, бусдыг ойлгох	E = Харилцааны чадвар

Эх сурвалж: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны төсөл сонгон шалгаруулах процессыг өөрчлөхөд дэмжлэг үзүүлэх, бизнес бойжуулах төвийн дизайн гаргах зөвлөх үйлчилгээний тайлан

Улмаар зээлжих чадварын үнэлгээнд хамруулах бөгөөд үнэлгээ нь 800 оноотой, санхүүгийн болон санхүүгийн бус гэсэн 2 хэсэгтэй байна.

Зураг 45. Зээлжих чадварын үнэлгээ



Эх сурвалж: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны төсөл сонгон шалгаруулах процессыг өөрчлөхөд дэмжлэг үзүүлэх, бизнес бойжуулах төвийн дизайн гаргах зөвлөх үйлчилгээний тайлан

Мөн мэргэжлийн дэмжих үйлчилгээнд тодорхой хязгаар, хамрагдах үйлчилгээний хязгаарыг тогтоох нь зүйн хэрэг.

Зураг 46. Мэргэжлийн дэмжих үйлчилгээний загвар



Эх сурвалж: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны төсөл сонгон шалгаруулах процессыг өөрчлөхөд дэмжлэг үзүүлэх, бизнес бойжуулах төвийн дизайн гаргах зөвлөх үйлчилгээний тайлан

САЙН ТУРШЛАГА

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас жижиг зээл олгох, түүнд батлан даалт гаргах, хүүг нь нөхөн төлөх, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх журмын "5.3.5.энэ журмын дагуу олгосон эргэн төлөгдөх санхүүгийн дэмжлэгтэй холбоотой мэдээллийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага зээлийн мэдээллийн үйлчилгээ үзүүлэгч этгээдтэй гэрээ байгуулан Монголбанкны зээлийн мэдээллийн санд нийлүүлнэ." Гэсэн өөрчлөлт орсон. Энэ өөрчлөлтийн дагуу эргэн төлөлт болон санхүүгийн дэмжлэгийн ашиглалттай холбоотой мэдээллийг бусад талууд мэдэх боломжтой болсон.

Сорилт, бэрхшээл

ХХҮЕГ-ын мэдээгээр 2015 оноос хойш нийт 38 тэрбум төгрөгийн санхүүгийн дэмжлэг эргэн төлөгдөөгүй, шүүхийн маргаантай байна. Энэ нь санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөлт хариуцсан гэрээт хуульч ажиллуулахтай холбоотойгоор ХХҮЕГ-ын цалингийн сангийн зардлыг нэмэгдэх, өр авлагыг барагдуулах чиглэлээр ХХҮХ-ийн мэргэжилтнүүдийн ажлын ачаалал ихэсдэг. (Л.Мөнхзул, 2022) Иймд санхүүгийн дэмжлэг олгох үйл ажиллагаанд мэргэжлийн талуудыг татан оролцуулах хэрэгцээ шаардлага зайлшгүй болоод байна.

- ❗ Санхүүгийн дэмжлэгээс өмнө санхүүгийн бус дэмжлэгийг сайжруулан төрөлжүүлэх.
- ❗ Бизнес болон зээлжих чадварын үнэлгээг нэвтрүүлэх.
- ❗ 21 аймаг, 9 дүүргийн ХЭБ-аас дэмжлэг авсан иргэн, бизнесийн чиглэл г.м бүхий л мэдээллийг нийтэд ил тод байршуулах.
- ❗ Сонгон шалгаруулалтыг цахимжуулах, хялбаршуулах.

9.7. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль

Хуулийг анх 2001 онд баталж, хэрэгжүүлсэнээр хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээний далайц нэмэгдэн санхүүгийн эх үүсвэр, удирдлага, хяналтын тогтолцоо бүрдсэн. 2011 онд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа нь үйлчлүүлэгчийн эрэлт, хэрэгцээ, эдийн засаг, нийгмийн нөхцөл байдалд нийцүүлэн уян хатан зохицуулах боломж муутай, ялангуяа нийгмийн эмзэг хэсэг, ажлын дадлага туршлагагүй хүмүүс зэрэг тодорхой бүлэгт чиглэсэн үйлчилгээг нэмэгдүүлэх зорилгоор шинэчилсэн найруулга хийсэн.

2006, 2008, 2012, 2015, 2016, 2021, 2022, 2023 онуудад нийт 18 удаагийн нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан.

Энэ хугацаанд олон судалгаагаар тус хуулийг шинэчлэн найруулах практик үндэслэл, шаардлага үүссэнг тодорхойлсон. Хуулийн хэрэгжилт нь 2011 оны шинэчилсэн найруулгын үзэл баримтлалаар дэвшүүлсэн зорилтоо хангалттай биелүүлээгүй, хөдөлмөрийн зах зээлийн үндсэн үзүүлэлтүүдэд эерэг үр дүн гараагүй. (Д.Нармандах, 2023) Судалгаануудыг дурьдвал:

- Монголын Хуульч эмэгтэйчүүдийн холбоо ТББ. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөөний үнэлгээг гүйцэтгэсэн тухай тайлан, 2010
- Н.Монголмаа “Монгол Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийн тайлан 2016”
- Н.Аюуш “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн агуулга, хэрэгжилтэд хийсэн дүн шинжилгээ, зөвлөмж-2015”
- “Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний хөтөлбөрүүдэд хийсэн дүн шинжилгээ, зөвлөмж-2015” зөвлөх үйлчилгээний тайлан,
- “Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн үйлчилгээний үнэлгээ 2020” судалгааны тайлан. Дэлхийн банк, ХНХЯ, “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн шинжилгээ. Удирдлагын академи. 2020
- Монгол улсын уул уурхайн бус салбар дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, зохицуулалтын нөлөөллийн үнэлгээ. Европын Холбооны дэмжлэгээр хэрэгжиж байгаа “Монгол Улсад ажлын байрыг нэмэгдүүлэх” төсөл, 2017.
- Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлт (ЖМТ)-ийн Жендэрийн дүн шинжилгээ (ЖДШ). ЕХ-ны санхүүжилттэй Монгол Улсад Засаглалыг бэхжүүлэх төсөл 2020-2021
- Монгол Улсын Хөдөлмөрийн зах зээлийн дүн шинжилгээ. Дэлхийн банк 2022

Зураг 47. Хуулийн шинэчлэл

	ОДОО БАЙГАА	ШИНЭЧЛЭХ, ШИНЭЭР БИЙ БОЛГОХ
Арга хандлага	<ul style="list-style-type: none"> • Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих “Дээрээс доош” хандлага • “Төрийн захиргааны ажилтанд суурилсан үйлчилгээ” • Хамралт ба зардалд суурилсан удирдлага • Нийгмийн түншлэл 	<ul style="list-style-type: none"> • “Дээрээс доош” болон “Доороос дээш” хосолсон • Үйлчлүүлэгч/Харилцагчид суурилсан үйлчилгээ • Зорилго, үр дүнд суурилсан, стратегийн удирдлага • Гурван талт хамтын ажиллагаа (Хамтын удирдлага) • Төр-хувийн хэвшлийн түншлэл • “Халамжаас хөдөлмөрт”
Үйл явц	<ul style="list-style-type: none"> • Нэгдсэн бүртгэл, мэдээлэл • Ажил мэргэжлийн зөвлөгөө • Ажилд зуучлах 	<ul style="list-style-type: none"> -Ажил хайгчдын хөдөлмөрлөх/иргэдийн аж ахуй эрхлэх чадварыг үнэлэх -Хувь хүний хөдөлмөр/бизнес эрхлэлтийн төлөвлөгөө боловсруулах -Ажил хайгчдын хамтын ажиллагааг дэмжих, бүлгээр зуучлах -Орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн мэдээллээр хангах г.м
Арга хэрэгсэл	Төсөл, хөтөлбөр	Аргачлал, заавар, зөвлөмж (Ажил хайгчдын хөдөлмөр эрхлэх чадварыг үнэлэх аргачлал, Ажил хайгчдын хөдөлмөр эрхлэх хувийн төлөвлөгөө боловсруулах, хэрэгжүүлэх аргачлал, ажил хайгчдын хамтын ажиллагааг дэмжих, үе шаттай модуль сургалт зохион байгуулах аргачлал гэх мэт...
	Мэдээллийн вэб сайт	Шинэчилсэн “Ejob” платформ г.м

Эх сурвалж: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах ажлын тайлан, Д.Нармандах, 2023 он

Мөн ОУХБ нь 2020 оны 9 дүгээр сард гишүүн улсууддаа хандан хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний бодлогын баримт бичгээ ковидын нөхцөлд нийцүүлэн өөрчлөхийг зөвлөсөн бодлогын эмхтгэл гаргажээ. Энэхүү эмхтгэлд гишүүн улсуудыг ковидын “хөл хорих”, “ажилд эргэн орох”, “сэргэх” гэсэн гурван үе шат бүрд дараах зургаан чиглэлээр авч хэрэгжүүлэх бодлогын арга хэмжээг санал болгосон байна. Үүнд:

- Эрүүл мэнд;
- Макро эдийн засгийн бодлого, урамшуулал;

- Салбаруудын бодлого, бизнесийн дэмжлэг;
- Ажилтны болон өрхийн орлогыг дэмжих;
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого, төрөөс үзүүлэх хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, хөдөлмөрийн зах зээлийн институци;
- Ур чадварын хөгжил.

Энэ хуулийг 2016 оноос хойш шинэчлэн найруулахаар ажлууд хийгдэж байсан бөгөөд SECiM (Support to Employment Creation in Mongolia) төсөл болон “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төслөөр шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулж байсан.

Хуулийн шинэчилсэн найруулгад тусгах агуулга:

- “Халамжаас хөдөлмөр эрхлэлт” зарчимд суурилж, нийгмийн халамжийн тэтгэмж авдаг хөдөлмөрийн чадвартай иргэний хөдөлмөр эрхлүүлэх зарчмын агуулгыг тусгана.
- Нэр томъёог боловсронгуй болгоно.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчны бодлоготой уялдуулан боловсруулах, тодорхойлох, хэрэгжүүлэх хүрээнд төр, хувийн хэвшил, ажил олгогч, ажилтан, иргэний нийгмийн зөвшилцлийг хангахын тулд бодлогын зөвлөл байгуулж ажиллуулна.
- Ажилгүйдлийг бууруулах, ажиллах хүчний хэрэгцээг хангах, амьжиргааны түвшинг дээшлүүлэх, эдийн засгийн өсөлт, хөгжлийг дэмжих зорилгоор хүний чөлөөтэй сонгосон, үр ашигтай, бүрэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын баримт бичиг боловсруулна.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны төрөл, хэлбэрийг хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөөний үнэлгээг үндэслэн ажилгүйдлээс урьдчилан сэргийлэх, ажлын байрыг хадгалах, гарааны бизнесийг дэмжих, ахмад, эмэгтэйчүүд, залуучууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зэрэг тусгайлсан арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр өөрчлөн найруулна.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлого зөвхөн гадаад ажилчдын ажлын байрны төлбөрийн орлогоос хамаардаг байдлыг өөрчилнө.
- Хүний хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээнд үндэслэн үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамруулах “Үйлчлүүлэгч төвтэй аргачлал”-ыг нэвтрүүлнэ.
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн болон бусад холбогдох судалгааг хийж, их, дээд сургууль, коллеж, мэргэжлийн боловсролын байгууллагад элсэн суралцах залуучууд, ажилгүй иргэнийг мэдээллээр хангах, улмаар зөв мэргэжил сонголтыг дэмжинэ.
- Хувийн хөдөлмөрийн биржээр дамжуулан хэрэгжүүлэх тогтолцоог боловсронгуй болгож, төрөлжүүлнэ.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааг нарийвчлан тодорхойлох, ажилд зуучлаад тохируулгатай ажлын байраар хангах тогтолцоонд шилжинэ.
- Мэргэжлийн ур чадварын сургалтыг дадлагад суурилсан байдлаар зохион байгуулж, зорилтот бүлгийг хамруулна.
- Ажил олгогчийг дэмжих арга хэмжээг өргөжүүлж, ажлын байрыг тогтвортой хадгалж, ажилтнаа ажилгүйдлээс урьдчилан сэргийлж байгаа ажил олгогчийг дэмжинэ.
- Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн шинэчлэлтэй уялдуулан халамж хүртэгч иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжинэ.
- Бизнес инкубацийн үйл ажиллагаа, хамтын ажлын байр, гарааны бизнесийг дэмжих үйл ажиллагааг уялдаатай дэмжинэ.

- Бичил зээл, санхүүгийн дэмжлэгийг боловсронгуй болгож, хүртээмжтэй, нээлттэйгээр иргэнд олгох хүрээнд банк, санхүүгийн байгууллагаар дамжуулан олгох ажлыг гүйцэтгүүлнэ.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийг үр дүнд суурилсан стратегийн удирдлага хэрэгжүүлдэг засаглалын байгууллага болгон хөгжүүлнэ.

МУУ ТУРШЛАГА

Хууль тогтоомжийн тухай хуульд зааснаар, хууль тогтоомжийг боловсруулахдаа ирээдүйн нөхцөл байдал, нийгмийн хэрэгцээ шаардлагыг харгалзан үзэх ёстой гэж заасан байдаг. Мөн одоогийн тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор хууль тогтоомжийг боловсруулдаг. Гэвч хуулийг шинэчлэн боловсруулах ажил нийлээн олон жил 2 төсөл дамнасан хэдий ч хараахан Засгийн газарт танилцуулах шатанд очиж чадаагүй. Үзэл баримтлал нь дахин дахин батлагдсаар байтал 1 жил гаран хугацааг зарцуулсан.

Шийдэл, боломж

- 👉 Хуулийн төсөл, хуулийн шинэчилсэн найруулгыг боловсруулах ажлыг бүртгэсэн цахим системийг бий болгох. Ингэснээр тухайн хууль тогтоомжийг боловсруулж эхлээд хэдий хугацаанд хууль батлагдаж байгаа харахаас гадна аль аль үе шатууд дээр хамгийн их цаг хугацаа зарцуулж байгааг хянах боломжтой.
- 👉 Үзэл баримтлалыг дахин дахин батлах нөхцөлийг болиулах.
- 👉 Нөхцөл байдлаас шалтгаалан хөдөлмөрийн зах зээл маш хурдтай хувьсан өөрчлөгдөж байгаа тул хуульд заагаагүй бол болохгүй эсвэл болно гэсэн агуулгы хэрхэн шийдвэрлэх тал дээр анхаарах шаардлагатай байнга тулгарах шинжтэй байгаа тул энэ асуудлыг анхаарах.

9.8. Ажил олгогчийг дэмжих

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг хангах, хөдөлмөр эрхлэлтийн болон ажиллах хүчний оролцооны түвшинг нэмэгдүүлэх чиглэлээр үе үеийн Монгол Улсын Засгийн газар, Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага олон төрлийн төсөл, хөтөлбөр, арга хэмжээг санаачлан хэрэгжүүлж ирсэн. Нөгөө талдаа ажил олгогчийг санхүүгийн бус байдлаар дэмжих нэг хэлбэр бол ажлын байранд нийцсэн ур чадвар, хандлага, төлөвшил бүхий иргэнийг бэлтгэх бөгөөд олон улсад ажлын байранд дээр сургах, хөгжүүлэх, дагалдуулах замаар ажилтныг бэлтгэх тогтолцоо түгээмэл байдаг. Apprenticeship, Internship, Dual гэх нэршлээр бага зэрэг ялгаатай байдлаар улс орон, ажил олгогчид хэрэгжүүлэн хүний нөөцөө бүрдүүлэх, ажилтнаа бэлтгэн авч байна.

Сүүлийн жилүүдэд Монгол Улсын хэмжээнд хэрэгжүүлсэн хөтөлбөр арга хэмжээнээс дурдвал:

Засгийн газрын 2016 оны 341 дүгээр тогтоолоор баталсан “САЙН ДАДЛАГАЖИГЧ” хөтөлбөр

Тус хөтөлбөрийн зорилго нь Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн дадлагажигч ажилтны мэргэжлийн ур чадварыг тасралтгүй хөгжүүлэх, мэргэжлийн ур чадвартай залуучууд их, дээд сургууль, мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төв, политехник коллеж төгссөн иргэдийг өндөр хөгжилтэй оронд мэргэжлийн дагуу дадлагажуулж мэдлэг, ур чадварыг нь дээшлүүлэх, дадлагын хугацаа дууссаны дараа эх орондоо үр бүтээлтэй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх байсан бөгөөд 2021 оны Засгийн газрын 314 дүгээр тогтоолоор хүчингүй болгосон.

Хөтөлбөрийн хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр тусгагдаж байсан.

1. хүн амын хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээ, хөрөнгө оруулалтын бүтцийн бодлоготой уялдуулан иргэдийг дадлагажуулах эрэлт хэрэгцээ, мэргэжлийн чиглэлийг тодорхой болгох;
2. хөтөлбөрт хамрагдах иргэдийг дадлагажигч ажилтан хүлээн авах орноос тавьж байгаа шаардлагад нийцүүлэн бэлтгэх тогтолцоог бүрдүүлэх;
3. хөтөлбөрт хамрагдах иргэдэд тухайн орны хэл, түүх соёл, зан заншил, нийгмийн ёс журам, хууль, эрх зүйн талаар зохих түвшний мэдлэг эзэмшүүлэх сургалтыг үе шаттай зохион байгуулах;
4. хөтөлбөрт хамрагдах иргэдийн ажиллах орчин, нөхцөл, цалин хөлс, нийгмийн баталгааг сайжруулахтай холбогдох гэрээ, хэлэлцээрийг хүлээн авагч оронтой байгуулах, хамтран ажиллах;
5. хөтөлбөрийн хүрээнд дадлагажигч хүлээн авах оронтой байгуулсан гэрээ, хэлэлцээр болон тухайн орны онцлогийг харгалзан дэд хөтөлбөр хэрэгжүүлэх;
6. дадлагажигч ажилтан илгээх чиглэлээр хувийн хэвшлийн болон төрийн бус байгууллага, олон улсын байгууллага, иргэдтэй хамтран ажиллах;
7. хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдийг эх орондоо эргэн ирсний дараа тухайн иргэний гадаад улсад эзэмшсэн ур чадварыг хүлээн зөвшөөрч, бизнес эрхлэх санал, санаачилгыг дэмжих ажлыг зохион байгуулах.

Засгийн газрын 2021 оны 58 дугаар тогтоолоор баталсан “ЗАЛУУСЫГ ХӨДӨЛМӨРТ БЭЛТГЭХ” төсөл

Тус төслийн зорилго нь Залуучуудад эрүүл, эртэч, идэвхтэй амьдралын хэв маяг, эх оронч үзлийг төлөвшүүлэх сургалт зохион байгуулж, ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх замаар хөдөлмөрт бэлтгэж, ажилтай, орлоготой болгох бөгөөд одоог хүртэл хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа.

Хөтөлбөрийн хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр тусгагдсан байна.

1. залуучуудад ажил, амьдралынхаа гарааг зөв эхлүүлж, хөдөлмөрийн харилцаанд оролцоход шаардлагатай ажил, мэргэжлийн чиг баримжааг олгох;
2. залуучуудад уламжлалт болон орчин үеийн соёлын агуулгатай хослуулан хувь хүний хөгжил, эх оронч үзэл санаа, эрүүл, зөв амьдралын хэв маяг, төлөвшлийг суулгах;
3. залуучуудад улс орны хөгжлийн үндэс болох гэр бүлийн утга учир, хамтын хүсэл мөрөөдөл, түүнд хүрэх арга замын талаар сургах.

Мөн Ажил олгогчийн хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн ажиллах хүчийг бэлтгэх, нийлүүлэх нөгөөтэйгөөр ажил хайгч буюу иргэнд мэргэжлийн ур чадвар олгох, эзэмшүүлэх, дээшлүүлэх замаар ажилтай, орлоготой болгоход чиглэсэн олон төрлийн төсөл, хөтөлбөрийг олон улсын байгууллага, иргэний нийгмийн байгууллага г.м талуудтай хамтран хэрэгжүүлсээр байна.

Швейцарын хөгжлийн агентлагийн санхүүжилттэй Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжих төслийн хүрээнд хэрэгжүүлж буй ажил хайгч залуучуудад зориулсан “ИНТЕРНШИП” ажлын туршлага эзэмшүүлэх туршилтын хөтөлбөр

Туршилтын хөтөлбөрийн хүрээнд арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр тусгагдсан байна.

1. Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн чадамж, хандлагыг дэмжин хөгжүүлэх;
2. Сургуулиас хөдөлмөр эрхлэлт хүртэлх шилжилтийн хугацааг багасгах;
3. Суралцсан мэргэжлийн дагуу мэргэжлийн ур чадвар, туршлага эзэмших боломж олгох;
4. Ажил олгогч нарын эрэлт, шаардлагад нийцүүлэх, залуучуудад туршилтын хугацаанд ажиллах, ажилд орох боломж олгох.

Улмаар Интерншип хөтөлбөр нь Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн нэг хэсэг болсон бөгөөд Залуучуудад хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ үзүүлэх, ажилд дадлагажуулан зуучлах цогц үйлчилгээг туршин нэвтрүүлэх болон аж ахуй эрхлэх бүтээлч, шинэлэг санал, санаачилгыг дэмжих зорилгоор дараах арга хэмжээг улсын хэмжээнд хэрэгжүүлсэн. Үүнд:

1. Ажил хайгчийн хөдөлмөр эрхлэх ур чадварт үнэлгээ хийх
2. Ажил хайгчид хөдөлмөр эрхлэх хувийн төлөвлөгөө боловсруулахад туслах
3. Ажил хайгч залуучуудын хамтын ажиллагааг дэмжих
4. Ажил олгогчид тохирох ажилтныг ажил хайгчид тохирох ажил зуучлах арга хэмжээг ганцаарчилсан ба бүлгийн зохион байгуулалттай хэлбэрээр хэрэгжүүлэх
5. Орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт, үр дүнгийн тухай мэдээллээр хангах
6. Ажил хайгч залуучуудад ажлын дадал, туршлага эзэмшүүлэх үйлчилгээ үзүүлэх

НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгжүүлсэн “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төслийн хүрээнд хэрэгжүүлсэн “Дагалдан ажилтан бэлтгэх хөтөлбөр”

Ажил хайгч, ажилгүй иргэдэд хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээ (профайлинг) хийж, үнэлгээний дүнгээр А, Б үнэлгээ авсан буюу тодорхой сургалт, дадлагын арга хэмжээнд хамруулснаар хөдөлмөрийн зах зээлд гарахад бэлэн, ажлын байран дээр дадлагажин цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй иргэдийг сонгон, оршин суугаа газар нутагт нь үйл ажиллагаа явуулж буй аж ахуйн нэгжийн ажлын байран дээр нь дадлагажуулах замаар тогтвортой хөдөлмөр эрхлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэхэд оршино.

Хөтөлбөрийн хүрээнд ажил олгогч, дагалдан ажилтан нарт 6 сар хүртэлх хугацаанд урамшуулал олгох замаар 2 талын эрх ашгийг хамгаалан дэмжлэг үзүүлж, цаашид дагалдан ажилтан нь тогтвортой ажлын байраар хангагдах нөхцөлийг бүрдүүлэн 60 иргэнийг дагалдан ажилтнаас ажилтай болгохоор Apprenticeship буюу дагалдан ажилтан бэлтгэх загвараас санаа авч Монголын ажил олгогч эздийн холбооноос өөрсдийн загварыг гаргасан.

Зураг 48. Олон улсын түгээмэл загвар



Эх сурвалж: МАОЭНХ-ны хэрэгжүүлсэн Дагалдан ажилтан бэлтгэх хөтөлбөрийн тайлан

Зураг 49. Сонгинохайрхан дүүрэг болон Баянчандмань суманд туршсан загвар



Эх сурвалж: МАОЭНХ-ны хэрэгжүүлсэн Дагалдан ажилтан бэлтгэх хөтөлбөрийн тайлан

Зураг 50. МАОЭНХ-ноос хэрэгжилтийг зохион байгуулсан дараалал



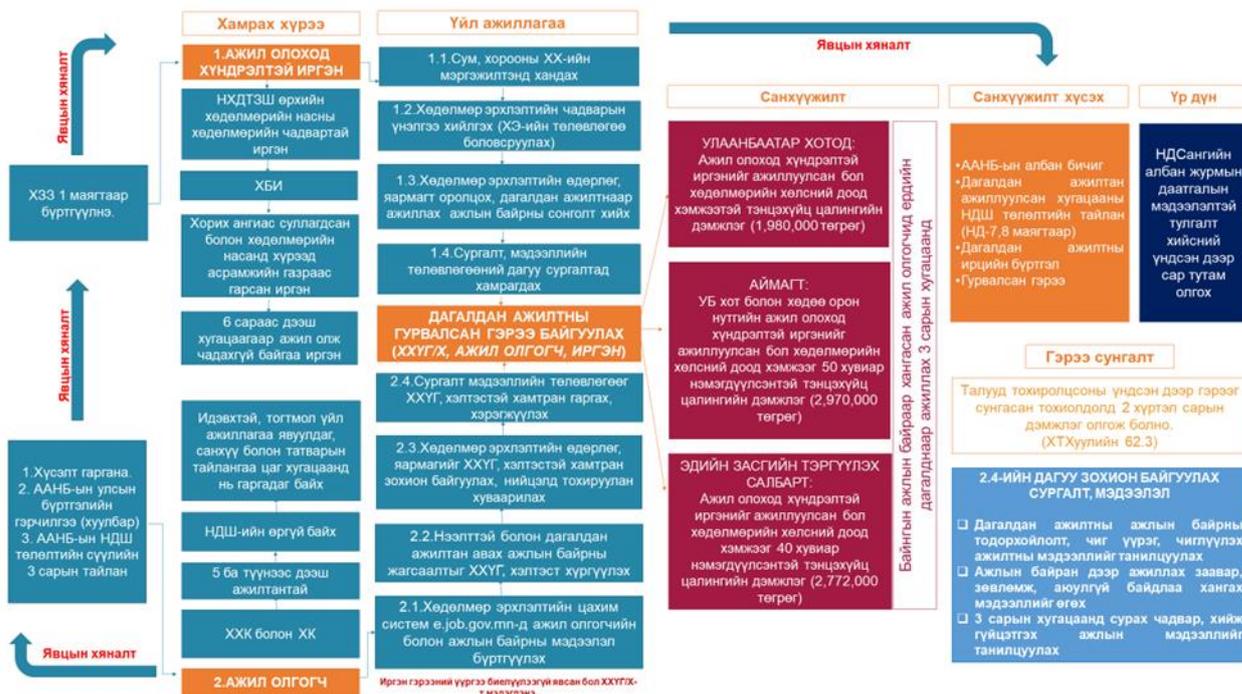
Эх сурвалж: МАОЭНХ-ны хэрэгжүүлсэн Дагалдан ажилтан бэлтгэх хөтөлбөрийн тайлан

Дагалдан ажилтан бэлтгэх туршилтын хөтөлбөр албан ёсоор 2022 оны 9 дүгээр сард эхлэн нийт 27 дагалдан ажилтан, 4 Аж ахуйн нэгжийг хамруулсан. Нийт хамруулах 60 иргэнээс 27 иргэнийг хамруулсан үр дүнтэйгээр дуусгасан.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн 2023 оны 08 дугаар тогтоолоор баталсан “АЖИЛ ОЛГОГЧИЙГ ДЭМЖИХ” туршилтын төсөл

Туршилтын төслийн зорилго нь хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээний дагуу хөдөлмөрийн зах зээлд гарахад бэлэн, ажлын байран дээр дагалдан ажилтнаар 3 ба түүнээс дээш сарын хугацаанд дадлагажин хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй иргэнийг байнгын ажлын байраар хангах ажил олгогчийн захиалгыг үндэслэн санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх бөгөөд улсын хэмжээнд аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагаар дамжин хэрэгжүүлсэн.

Зураг 51. Төслийн хэрэгжилтийн зураглал



Эх сурвалж: 2023 оны 08 дугаар тогтоолоор баталсан “АЖИЛ ОЛГОГЧИЙГ ДЭМЖИХ” туршилтын төсөл

Анх төсөлд 1500 орчим иргэнийг хамруулахаар төлөвлөн төсвийг батласан боловч хэрэгжүүлэх болон тодорхой асуудлуудаас шалтгаалан буурсан. Нийт 105 иргэнийг 32 ААНБ-д хамруулсан байна.

Зураг 52. Туршилтын төслийн гүйцэтгэлийн мэдээ, 2023 болон 2024 он

Д/д	ХХУГ/Хэлтэс	Батлагдсан төсөв	Төсвийн гүйцэтгэл	Төсвийн үлдэгдэл	Төсвийн гүйцэтгэл %	2023		2024	
						Гэрээ хийсэн ААНБ-ын тоо	Дагалдан ажилтны тоо	Гэрээ хийсэн ААНБ-ын тоо	Дагалдан ажилтны тоо
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Баянхонгор	200,000,000	93,852,000	106,148,000	47%	-	-	10	22
2	Дорнод	200,000,000	27,720,000	172,280,000	14%	-	-	2	6
3	Орхон	104,940,000	9,900,000	95,040,000	9%	1	3	1	2
4	Өмнөговь	200,000,000	138,600,000	61,400,000	69%	-	-	10	50
5	Сэлэнгэ	20,000,000	4,950,000	15,050,000	25%	1	1	-	-
6	Ховд	40,000,000	9,570,000	30,430,000	24%	3	4	-	-
7	Хэнтий	200,000,000	69,300,000	130,700,000	35%	1	14	-	-
8	Баянзүрх	50,000,000	1,980,000	48,020,000	4%	-	-	1	1
9	Сонгинохайрхан	60,000,000	7,920,000	52,080,000	13%	-	-	2	2
Нийт дүн		1,074,940,000	363,792,000	711,148,000	34%	6	22	26	83

Эх сурвалж: 2023 оны 08 дугаар тогтоолоор баталсан “АЖИЛ ОЛГОГЧИЙГ ДЭМЖИХ” туршилтын төслийн тайлан

МАОЭНХ болон ХХУЕГ дагалдан ажилтнаар хөдөлмөр эрхлэлтэд шилжих арга хэмжээг хэрэгжүүлэхдээ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу гэрээ байгуулан ажил олгогчид болон ажилтныг дагалдуулан ажиллуулах ажилтанд санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх, ажилтан, ажил олгогч талуудыг сургалтад хамруулах зэрэг ижил төстэй байдлаар хэрэгжүүлсэн хэдий ч анхны төлөвлөсөн үр дүнд хүрч чадаагүй байна.

Олон улсад дадлагажих замаар хөдөлмөр эрхлэлтэд шилжих нь шалгарсан аргуудын нэг бөгөөд зардал-үр ашгийн загварын хувьд ажил олгогчид илүү өгөөжтэй дадлагажигч болон чадварлаг ажилтны бүтээмж нь сайн, мэргэшсэн ажилтан авах зардал, сургалтын зардал зэргийг хэмнэдэг нь батлагдсан байдаг. Урт хугацааны тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтэд хүргэх үр дүнтэй арга зам бол сайн загвар бүхий Дадаглажигч төсөл

байж болох бөгөөд ялангуяа хөдөлмөрийн зах зээлд оролцогч талууд болох ажил хайгч болон ажил олгогчийн аль алийг нь уг төсөлд бэлтгэх, тэдний хүлээлт, хэрэгцээ шаардлагыг ойртуулж, хангахын төлөө ажиллавал илүү үр дүнтэй.

Төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний олон улсын сайн туршлагын тойм судалгаанд дурдсанчлан “зорилтот бүлгийн ажил хайгч иргэн (хөдөлмөрийн зах зээлд оролцоход бэрхшээлтэй байгаа ажил хайгч, ажил олох магадлал багатай иргэн г.м), ялангуяа урт хугацаанд ажилгүй байгаа иргэнд үзүүлэх идэвхтэй хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлого нь аль болох үр дүнтэй байж, тухайн хүнд тулгарч буй давхар саад, бэрхшээлийг нэг мөсөн давах боломж олгоё гэвэл тухайн хувь хүний ур чадвар, онцлогт нийцсэн байдлаар, мөн төрийн цогц үйлчилгээний нэг хэсэг байдлаар уялдаатай хүрэх ёстойг” онцолжээ.

САЙН ТУРШЛАГА

ЭЗХАХБ, ОУХБ, ДБ нь аппрентисшип хөтөлбөрийг хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогын нэг төрөл гэж үздэг. (ОECD, 2023) Герман, Швейцарь, Австри зэрэг улсууд залуучуудын ажилгүйдлийг бууруулах гол арга хэрэгсэл болгон ашиглаж байгаа бөгөөд ур чадвар хөгжүүлэх арга хэмжээ гэж тодорхойлдог.

Сорилт, бэрхшээл

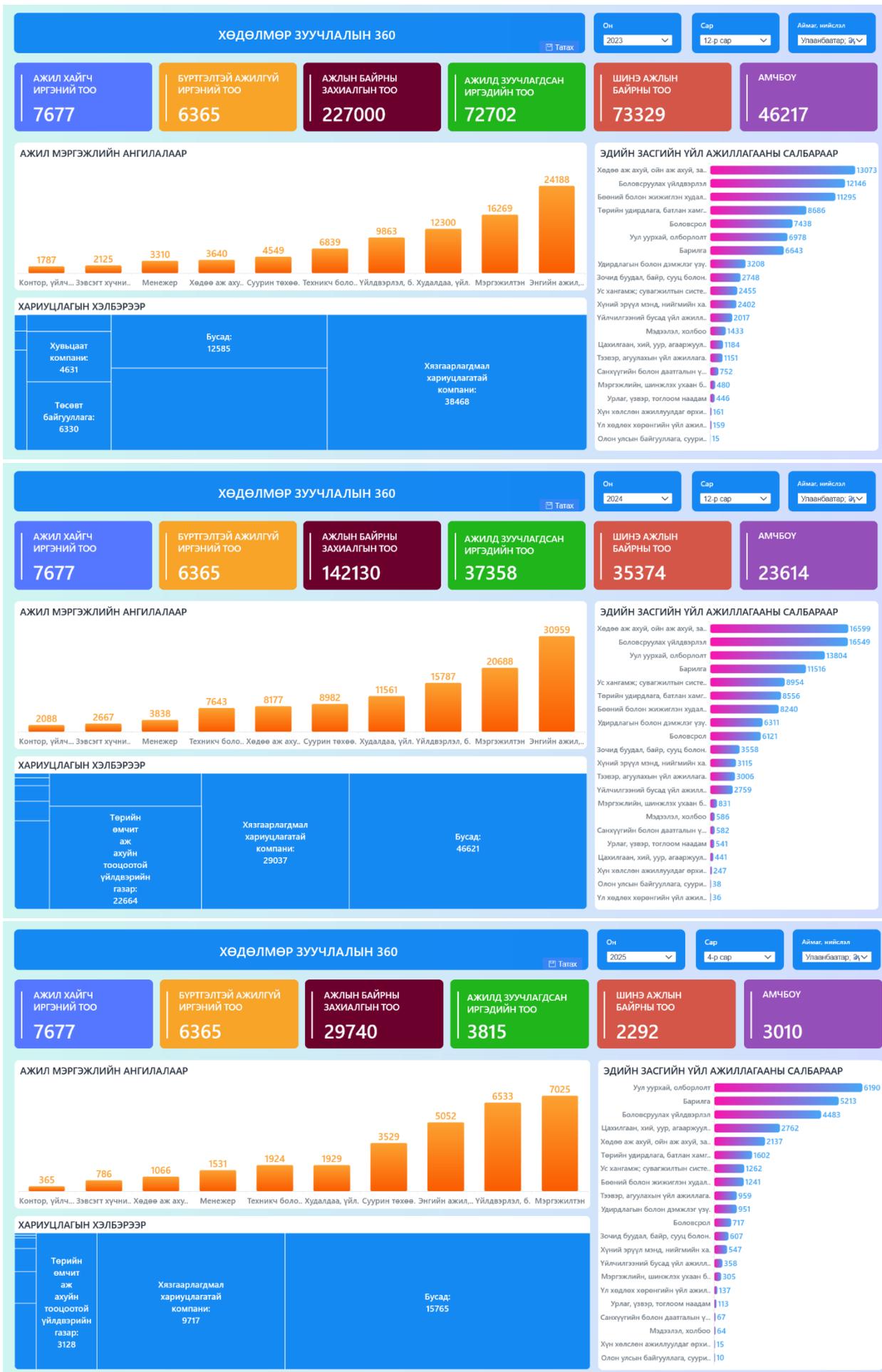
Монгол Улсын хувьд залуучуудын болон зорилтот бүлгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, нэмэгдүүлэхэд аппрентисшип буюу ажил олгогчийг дэмжих байдлаар олон улсын сонгодог байдлаар нь хэрэгжүүлэх нь ур чадварын зөрүү, ажилгүйдлийг бууруулахад шууд нөлөөлөх бүрэн боломжтой. ХЭҮЗ-ийн 2023 оны 08 дугаар тогтоолоор баталсан “АЖИЛ ОЛГОГЧИЙГ ДЭМЖИХ” туршилтын төслийн хувьд дагалдуулан ажиллуулах ажилтанд олгох урамшууллыг олгож чадаагүй нь дагалдан ажилтаныг үр дүнтэй ажилд сургах, ур чадвартай болгоход сөрөг нөлөөтэй байж болно.

- ❗ Нийлүүлэлт талаасаа ажил хайгчдад ажил эрхлэх ур чадварыг эзэмшүүлж, ажил эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлнэ.
- ❗ Эрэлт талаасаа ажил олгогчдыг дадлагажигч авах, сургах зардал, эрсдэлийг бууруулж, оролцоог дэмжинэ.
- ❗ Сургууль – Суралцах – Ажилд орох үйл явцыг хялбарчилж, залуучуудын ажилгүйдлийн түвшинг бууруулахад тодорхой хэмжээний хувь нэмэр оруулна.

9.9. Ажлын байрны зар мэдээлэл

Улсын хэмжээнд төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага ажлын байрны зар мэдээллийг ҮСХ-ны баталсан маягтын дагуу цуглуулж, 2013-2022 онд Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн нэгдсэн систем (www.lmis.gov.mn), 2022 оноос Хөдөлмөр эрхлэлтийн цахим систем eJob платформод нэгтгэж байна.

Зураг 53. Ажлын байрны захиалгын тоо, 2023-2025.04 сарын байдлаар



Хөдөлмөр эрхлэлтийн цахим систем eJob платформод 2023-2025 оны 04 дүгээр сарын хугацаанд 398,870 ажлын байрны зарын мэдээлэл ирсэн бөгөөд хамгийн их нь 60,199 зар нь энгийн ажил, мэргэжил, 43,982 зар нь мэргэжилтэн, хамгийн бага 4,240 зар нь контор, үйлчилгээний ажилтны ажлын байрны захиалга байна.

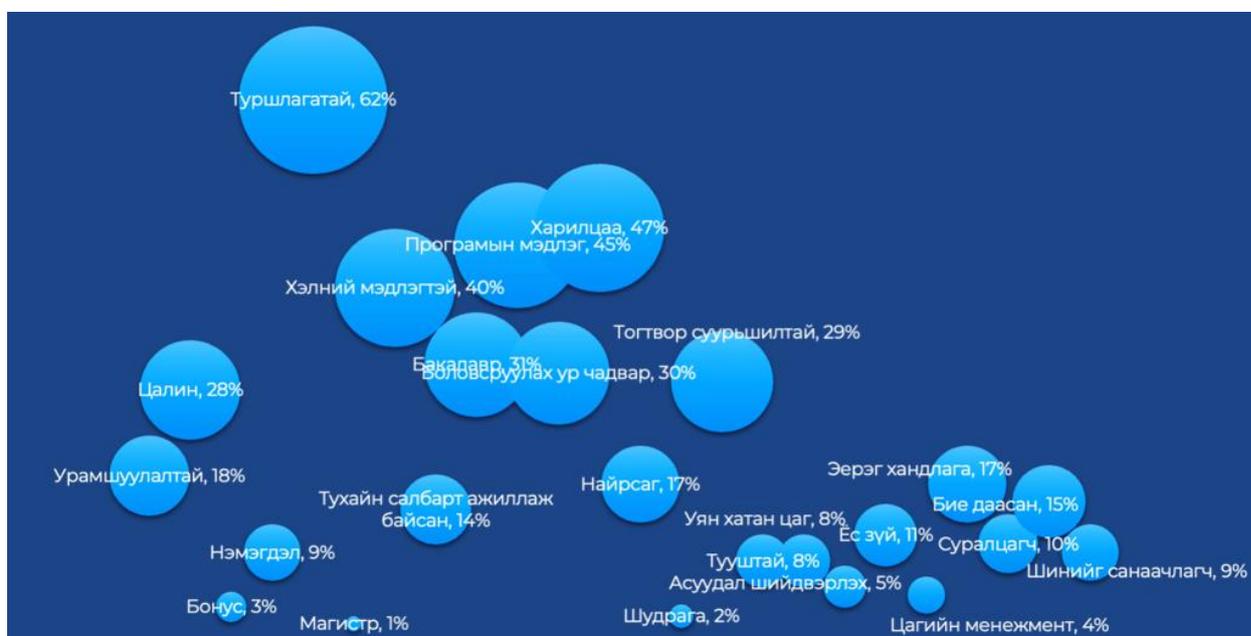
Харин хувийн хэвшлийн хөдөлмөр зуучлалын 20 гаруй систем болон платформ үйл ажиллагаа явуулж байгаа бөгөөд хамгийн олон ажлын байрны зар болон мэдээллийг нэгтгэж байгаа нь www.biznetwork.mn (одоогийн нэр нь www.zangia.mn) болон www.unegui.mn системүүд байна.

Жишээ нь 2019 онд www.zangia.mn нийт 5,018 гишүүн байгууллагатай болж, 603,475 хэрэглэгчийн мэдээллийг цуглуулсан ба үүний 200,305 нь идэвхтэй хэрэглэгч байна. Мөн 2,224,158 анкет харилцагч байгууллагууд руу илгээгдэж, 32,507,254 удаа ажлын байрны зарыг үзсэн гэсэн мэдээллийг нийтэд мэдээллэсэн бол хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн байгууллагаас дээрхтэй төстэй байдлаар мэдээлэл хараахан гаргаагүй байна.

www.zangia.mn платформд ирсэн нийт ажлын байрны зар мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийсэн гэсэн бөгөөд дараах байдлаар харуулсан. Мөн Монгол Улсад ажил олгогчид шинэ төгсөгчдөөс түлхүү шаарддаг ур чадваруудыг жагсаавал:

- Харилцааны ур чадвар
- Асуудал шийдвэрлэх чадвар
- Мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар
- Гадаад хэлний мэдлэг
- Компьютерийн программ ашиглах чадвар: Microsoft Office болон бусад тусгай программ хангамжийг ашиглах чадвар.
- Хариуцлагатай байдал
- Ёс зүйтэй байдал

Зураг 54. Ажил олгогч нарын хүсэж буй НИЙТЛЭГ УР ЧАДВАРУУД



Эх сурвалж: Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээний “Эрхзүйн тогтолцоо чанар хүртээмжийн асуудалд” Зөвлөлдөх хэлэлцүүлэг – 2025, Б.Хосчимэг

Ажлын байрны захиалга хамгийн их ирдэг нь 4, 5, 8, 9 дүгээр сар бол ажил хайгчид хамгийн их идэвхтэй байдаг нь 1, 3, 8, 9, 10 дугаар сарууд байгааг онцолсон.

ЭРЭЛТТЭЙ САЛБАР	ЭРЭЛТТЭЙ МЭРГЭЖИЛ
Банк, санхүү, нягтлан бодох бүртгэл	Нягтлан бодогч, Эдийн засагч, Нярав
Худалдаа, Борлуулалт	Борлуулалт, Худалдааны зөвлөх, Бусад
Уул уурхай	Машин механизмын оператор, Бусад
Маркетинг, PR, Менежмент	Маркетинг менежмент
Захиргаа, Хүний нөөц	Хүний нөөцийн менежмент

Эх сурвалж: Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээний “Эрхзүйн тогтолцоо чанар хүртээмжийн асуудалд” Зөвлөлдөх хэлэлцүүлэг – 2025, Б.Хосчимэг

САЙН ТУРШЛАГА

Хувийн хэвшлийн хөдөлмөр зуучлалын цахим систем, платформуудад ажил олгогч болон ажил хайгчид илүү итгэж байх магадлалтай бөгөөд төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын хувьд талуудын хэрэгцээ шаардлагыг хангасан, мэдэрсэн байдал сул байна. Хувийн хэвшлийн ажлын байрны захиалгын тоо, мэдээллийг ашиглан гаргасан баримт, статистик нь ашиглахад илүү хялбар чанар, үр дүнд чиглэсэн байдлаар шийдвэр гаргахад тус дөхөм болохуйц байна.

ШИГТГЭЭ:

Өмнөд Солонгос улсын төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын www.work24.go.kr цахим систем

БНСУ-ын Ажил эрхлэлт, Хөдөлмөрийн яамны (Ministry of Employment and Labor- MOEL) харьяа Хөдөлмөр эрхлэлтийн мэдээллийн үйлчилгээний төв (Korea Employment Information Service - KEIS) эрхлэн явуулдаг үндэсний ажлын байрны цахим платформ.

Бүтэц ба Үндсэн үйлчилгээнүүд

Work24.go.kr нь ажил хайгчид, ажил олгогчид, боловсролын байгууллагууд болон олон нийтэд зориулсан олон төрлийн үйлчилгээг нэгтгэсэн цогц бүтэцтэй.

1. Ажлын байрны мэдээлэл (Job Search)

- Ажлын байр хайх: Улс даяарх төрийн болон хувийн хэвшлийн ажлын байрны зарууд, түүний дотор төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын мэдээллүүд. (Байршил, салбар, мэргэжил, цалин, ажиллах хэлбэр зэргээр нарийвчлан хайх боломж.)
- Ажил хайгчийн мэдээлэл: Ажил хайгчид өөрийн CV, анкетыг байршуулан ажил олгогчдод харагдахуйц болгох боломж.
- Хүний нөөцийн мэдээлэл: Компаниуд ажилтан хайх зорилгоор ажил хайгчдын мэдээллийн санг шүүж харах боломж.

2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөгөө болон дэмжлэг (Employment Counseling & Support)

- Мэргэжлийн зөвлөгөө: Ажил хайгчдад карьер төлөвлөх, мэргэжил сонгох, ажлын байр олох, ярилцлагад бэлдэх зэрэгт мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ.

- Сургалтын хөтөлбөрүүд: Төрийн дэмжлэгтэйгээр зохион байгуулагддаг мэргэжил олгох, ур чадвар дээшлүүлэх сургалтуудын мэдээлэл.
- Ажилгүйдлийн тэтгэмж: Ажилгүйдлийн тэтгэмж авах боломжтой иргэдэд зориулсан мэдээлэл, өргөдөл гаргах.
- Засгийн газрын дэмжлэг: Ажил хайгчид болон ажил олгогчдод зориулсан янз бүрийн урамшуулал, татаас, санхүүгийн дэмжлэгийн хөтөлбөрүүд.

3. Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл (Labor Market Information)

- Салбарын чиг хандлага: Эдийн засгийн салбаруудын ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлт, цалингийн түвшний судалгаа, тайлангууд.
- Мэргэжлийн мэдээлэл: Өөр өөр мэргэжлүүдийн талаарх дэлгэрэнгүй мэдээлэл (шаардлагатай ур чадвар, ирээдүйн хандлага, цалин г.м).
- Статистик мэдээлэл: Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, ажилгүйдлийн түвшин, ажиллах хүчний эрэлт зэрэг статистик тоо баримтууд.

4. Компани болон хувийн мэдээлэл (Company & Personal Information)

- Компанийн мэдээлэл: Ажил олгогч компаниудын тухай мэдээлэл, үнэлгээ, ажлын орчин.
- Хувийн мэдээлэл: Хэрэглэгчид өөрийн мэдээлэл, анкет, ажлын байрны хайлтын түүхээ удирдах боломжтой хувийн цахим талбар.

5. Иргэдийн оролцоо болон мэдээний самбар (Community & Notice Board)

- Асуулт, хариулт: Хэрэглэгчдийн асуулт, хариултын хэсэг.
- Зарлал, мэдээ: Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, сургалт, арга хэмжээний тухай албан ёсны мэдээлэл.

Work24.go.kr-ийн Онцлог

Төрийн үйлчилгээ: Энэ нь Засгийн газраас иргэдэд хүргэж буй үндсэн үйлчилгээ учраас үнэ төлбөргүй бөгөөд мэдээллийн нарийвчлал, найдвартай байдал өндөр.

- Нэгдсэн систем: Солонгосын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой бүх төрлийн мэдээлэл, үйлчилгээг нэг цэгээс авах боломжийг олгодог.
- Бүс нутгийн сүлжээ: Орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн төвүүд (Employment Centers)-тэй нягт холбоотой ажилладаг бөгөөд онлайн болон оффлайн үйлчилгээг хослуулдаг.
- Бодлогын хэрэгжилт: Засгийн газрын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, хөтөлбөрүүдийг иргэдэд хүргэх гол суваг болдог.
- Хувийн хэвшлийн Өмнөд Солонгос улсын www.saramin.co.kr платформтай мэдээлэл солилцон нягт хамтран ажилладаг.

ШИГТГЭЭ

Өмнөд Солонгос Улсын хүний нөөцийн тэргүүлэгч хувийн хэвшлийн www.saramin.co.kr платформ

Saramin.co.kr нь Өмнөд Солонгосын хамгийн том, хамгийн өргөн хэрэглэгддэг ажлын байрны портал сайтуудын нэг юм. 2005 онд байгуулагдсан бөгөөд KOSDAQ хөрөнгийн бирж дээр бүртгэлтэй нээлттэй компани юм.

Товчхон:

- ❖ Ажил хайгчийн тоо: 15 сая гаруй гишүүнтэй бөгөөд сар бүр 12 сая гаруй хүн ашигладаг.
- ❖ Ажил олгогчийн тоо: 1.2 сая гаруй компани, аж ахуйн нэгж гишүүнтэй.

- ❖ Ажлын байрны захиалгын тоо: Тогтмол олон зуун мянган ажлын байрны зарууд байршдаг. Жишээ нь: 2023 онд 170,000 гаруй ажлын байрны зар байсан.
- ❖ Хандалт: 2025 оны 4 дүгээр сарын байдлаар сар бүр 17.7 сая хандалттай.
- ❖ Хандалтын эх үүсвэр: Хайлтын системээр дамжуулан (58.36%), шууд хандалт (39.05%).
- ❖ Хэрэглэгчид: 67.38% нь эрэгтэй, 32.62% нь эмэгтэй. 25-34 насныхан хамгийн өргөн ашигладаг.

Бүтэц ба Үндсэн үйлчилгээнүүд

Saramin нь ажил хайгчид болон ажил олгогчдод зориулсан олон төрлийн үйлчилгээ, хэрэгслийг санал болгодог цогц систем.

1. Ажил хайгчдад Зориулсан Үйлчилгээ

1.1. Ажлын байрны хайлт (Job Search)

- Өргөн хүрээний ажлын байр: Бүрэн цагийн, хагас цагийн, дадлагажигч, чөлөөт уран бүтээлчийн г.м олон төрлийн ажлын байрны зарууд.
- Нарийвчилсан хайлт: Байршил, салбар, мэргэжил, цалин, ажлын туршлага, ажиллах хэлбэр зэрэг олон төрлийн шүүлтүүрээр хайх боломж.
- AI буюу хиймэл оюунд суурилсан тохируулга: Хэрэглэгчийн CV болон сонирхолд дүн шинжилгээ хийж, тохирох ажлын байрыг санал болгодог.

1.2. CV болон анкетын удирдлага (Resume and Application Management)

- Онлайн CV үүсгэх: Хялбар бөгөөд мэргэжлийн түвшинд CV үүсгэх хэрэгслүүд.
- Анкет илгээх: Сонгосон ажлын байранд хялбар байдлаар анкет илгээх боломж.

1.3. Компанийн мэдээлэл ба үнэлгээ (Company Information and Reviews)

- Компанийн профайл: Компаниудын талаарх дэлгэрэнгүй мэдээлэл, үнэлгээ.
- Цалингийн мэдээлэл: Салбар, албан тушаал, туршлага зэргээр цалингийн судалгаа, мэдээлэл авах.
- Ярилцлагын туршлага: Ажилчдын үнэлгээ, ярилцлагын асуултууд, туршлага зэрэг нь тухайн компанийн соёлыг ойлгоход тусалдаг.

1.4. Карьерын хөгжил (Career Development)

- Мэргэжлийн зөвлөгөө: Ажил хайх зөвлөгөө, ярилцлагад бэлдэх, карьер төлөвлөх зэрэг мэдээллүүд.
- Ментор: Тухайн салбарт ажиллаж буй мэргэжилтнүүдээс зөвлөгөө авах.
- Оюуны өмчийн баталгаажуулалт: Сүүлийн үеийн технологи, тухайлбал блокчейн ашиглан боловсролын гэрчилгээ, ур чадварын баталгаажуулалтыг хуурамчаар үйлдэхээс сэргийлэх үйлчилгээ.

1.5. Хэрэглэгчийн бүлэг (Career Feed, User Community)

- Карьертай холбоотой асуудлуудыг хэлэлцэх, туршлага хуваалцах форум.

2. Ажил олгогчдод зориулсан үйлчилгээ (Services for Employers)

2.1. Ажлын байрны зар оруулах (Job Posting)

- Захиалга: Бүрэн цагийн, хагас цагийн, дадлагажигч, фрилансер зэрэг ажлын байрны зарууд оруулах.
- Ажлын байрны зар түгээх: Saramin.co.kr, мөн Work24.go.kr, Komate.Saramin.co.kr (гадаад иргэдэд зориулсан) зэрэг бусад платформ руу зарууд түгээх боломж.
- Үнэгүй зар: Тодорхой тооны ажлын байрны зар үнэгүй оруулах боломж.

2.2. Ажилтан хайх (Candidate Search)

- CV мэдээллийн сан: Ажил хайгчдын анкетын мэдээллийн сангаас тохирох ажилтныг хайх.

- AI буюу хиймэл оюунд суурилсан сонголт: AI ашиглан ажлын байрны шаардлагад нийцсэн шилдэг нэр дэвшигчдийг автоматаар санал болгох.
- Хүний нөөцийн зуучлал (Headhunting): Мэргэжлийн хүний нөөцийн мэргэжилтнээр дамжуулан ажилтан олох үйлчилгээ.
- Хүний нөөцийн түрээс (HR Dispatch): Компаниудад ажилтан түрээслэх үйлчилгээ.

2.3. Ажилд авах үйл явцын менежмент (Recruitment Process Management)

- AI-powered Recruitment Center: Жижиг, дунд бизнесүүдэд (ЖДБ) зориулсан хиймэл оюун ухаанд суурилсан ажилд авах систем. Зар үүсгэхээс эхлээд өргөдөл хүлээн авах, үнэлгээ хийх, харилцах зэргийг нэг дороос удирдах боломжтой.
- Автомат харилцаа холбоо: КакаоТалк мэдэгдэл, Google Календарьтай нэгтгэн ажилд орох шалгалтын хуваарь зэргийг автоматжуулах.
- Нэр дэвшигчийг үнэлэх тестүүд: Ажил горилогчдын ур чадвар, хувийн зан чанарыг үнэлэх тестүүд санал болгодог.

2.4. Брэндинг (Branding)

Компанийн танилцуулга үүсгэх, ажил олгогчийн брэндийг сайжруулах үйлчилгээнүүд.

Work24.go.kr болон Saramin.co.kr-ийн Ялгаа болон хамтын ажиллагаа

Work24.go.kr нь төрийн өмчийн хөдөлмөр эрхлэлтийн портал бөгөөд үнэ төлбөргүй, бүх нийтэд нээлттэй үйлчилгээ үзүүлдэг. Харин Saramin.co.kr нь хувийн хэвшлийн арилжааны зорилготой бөгөөд илүү өргөн хүрээний, нарийвчилсан, AI-д суурилсан үйлчилгээнүүдийг санал болгодог.

Сонирхолтой нь Saramin нь саяхан нэвтрүүлсэн AI-powered Recruitment Center-ээрээ дамжуулан ажлын байрны заруудаа Work24.go.kr зэрэг төрийн ажлын байрны платформуудад түгээх боломжийг ажил олгогчдод олгож эхэлсэн. Энэ нь ажил хайгчдад илүү олон ажлын байрны мэдээллийг нэг дороос авахад тусалж, ажил олгогчдод илүү өргөн хүрээнд зар түгээх боломж олгож байна.

Сорилт, бэрхшээл

Ажил олгогч, ажил хайгчийг холбосон олон олон цахим хуудас, систем, платформууд ашиглалтад орж, үйл ажиллагаа нь зогсож байгаа хэдий ч хувийн хэвшлийн ажлын байрны платформууд илүү тогтвортой ажиллаж, төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын платформууд тэр бүр амжилттай сайн ажилласан нь харахан байхгүй байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн тренд, олон улсын сайн туршлагыг хувийн хэвшил нэвтрүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх шаардлага хэрэгцээ зайлшгүй байна.

Шийдэл, боломж

- 💡 Төрийн болон хувийн хэвшлийн платформуудын хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх.
- 💡 Ажил хайгчийн болон ажил олгогчийн мэдээллийг илүү дэлгэрэнгүй, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, нэмэгдүүлэхэд шаардлагатай байдлаар боловсруулах.
- 💡 Ажил олгогчийн мэдээлэл, үнэлгээ, ажлын орчны мэдээлэлтэй танилцах боломжийг ажил олгогчдод бүрдүүлэх.
- 💡 Мэргэжлүүдийн талаарх дэлгэрэнгүй мэдээлэл (шаардлагатай ур чадвар, ирээдүйн хандлага, цалин г.м)-ийг боловсруулан платформын баяжуулах.
- 💡 Сүүлийн үеийн цахим шийдэл, хиймэл оюунд суурилсан байдлаар үйлчилгээ, арга хэмжээнүүдийг өргөжүүлэх.

Хавсралт 1. Профайлинг үнэлгээний дата боловсруулалт



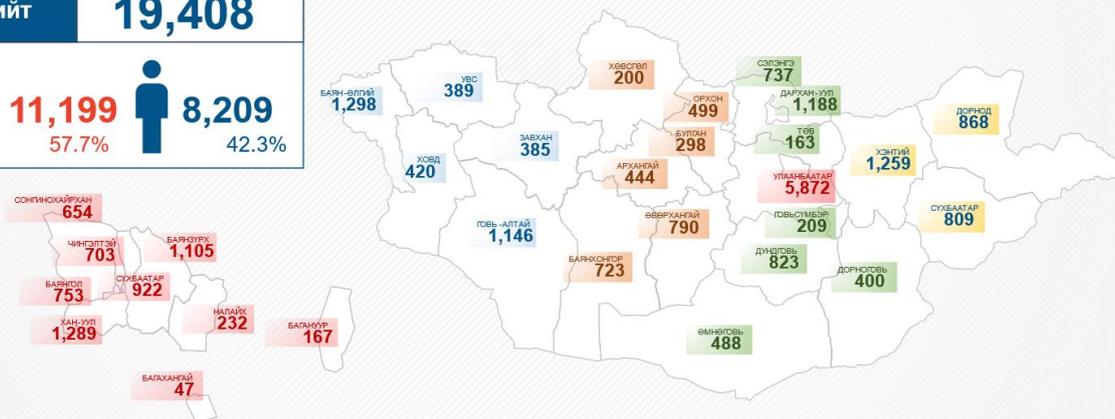
Европын Холбооны санхүүжилтээр НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгжүүлж буй МОНГОЛ УЛСАД ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖЛИЙН ЗОРИЛГОТОЙ УЯЛДСАН ТӨСВИЙН ТӨЛӨВЛӨЛТӨӨР ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ШИНЭЧЛЭЛИЙГ ДЭМЖИХ НЬ ТӨСӨЛ

ИРГЭН ТӨВТЭЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭГ НЭВТРҮҮЛСЭН ҮР ДҮН ТАНИЛЦУУЛАХ УУЛЗАЛТ

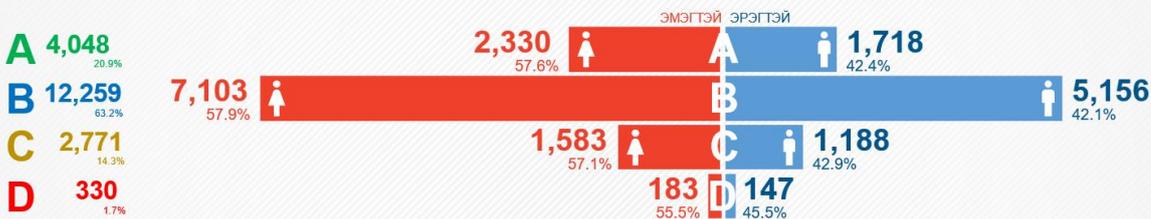
ПРОФАЙЛИНГ ҮНЭЛГЭЭНИЙ ДАТА БОЛОВСРУУЛАЛТ

Улаанбаатар хот, Монгол улс

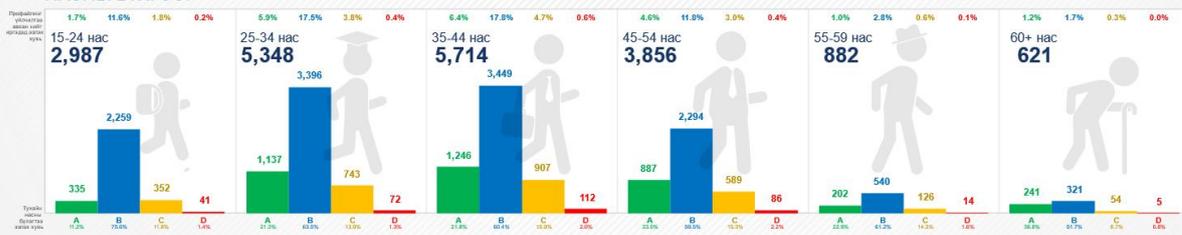
УЛСЫН ХЭМЖЭЭНД ПРОФАЙЛИНГ ҮЙЛЧИЛГЭЭ АВСАН ИРГЭД



УЛСЫН ХЭМЖЭЭНД ПРОФАЙЛИНГ ҮНЭЛГЭЭ



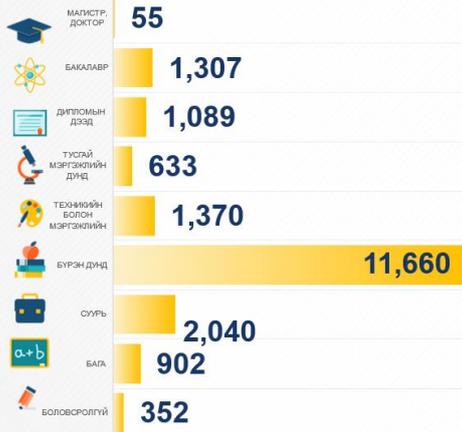
НАСНЫ БҮЛГЭЭР



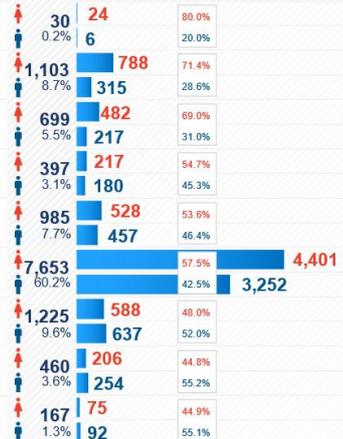
УЛСЫН ХЭМЖЭЭНД ПРОФАЙЛИНГ ҮЙЛЧИЛГЭЭ АВСАН ИРГЭДИЙН БОЛОВСРОЛЫН ТҮВШИН

В, С ҮНЭЛГЭЭТЭЙ ИРГЭД, ХҮЙСЭЭР

19,408



В ҮНЭЛГЭЭТЭЙ



12,259

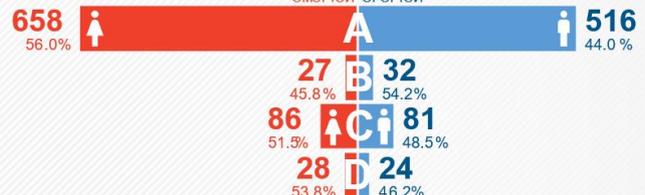
С ҮНЭЛГЭЭТЭЙ



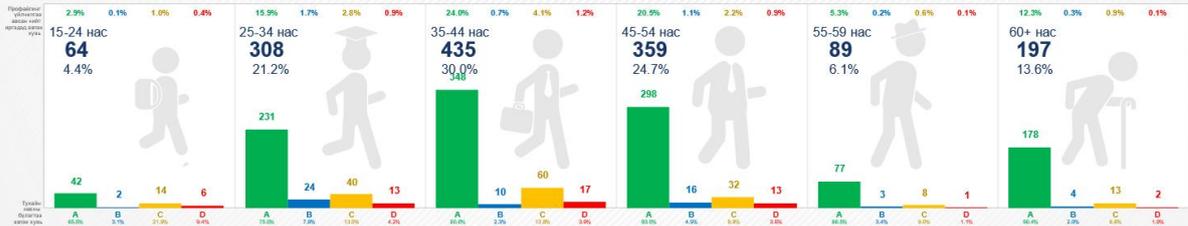
2,771

УЛСЫН ХЭМЖЭЭНД ХУВИАРАА ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХ ХҮСЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН ПРОФАЙЛИНГ ҮНЭЛГЭЭ

Бодлого, Хугацааны зураглал, ИТБ-ын үйлчилгээ, төлөвлөгөө, хяналтын бүтэц, мөнгөний үйлдэл, тусгай төлбөрийн багц, хөдөлмөр эрхлэх өсгөл, үндэсний туслахын төлөвлөгөөгөөр хөдөлмөр эрхлэх тийм ирэх үйлдлийг эрхэлж байна.



НАСНЫ БҮЛГЭЭР



УЛСЫН ХЭМЖЭЭНД ПРОФАЙЛИНГ ҮЙЛЧИЛГЭЭ АВСАН ХУВИАРАА ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХ ХҮСЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН БОЛОВСРОЛЫН ТҮВШИН

Бодлого, Хугацааны зураглал, ИТБ-ын үйлчилгээ, төлөвлөгөө, хяналтын бүтэц, мөнгөний үйлдэл, тусгай төлбөрийн багц, хөдөлмөр эрхлэх өсгөл, үндэсний туслахын төлөвлөгөөгөөр хөдөлмөр эрхлэх тийм ирэх үйлдлийг эрхэлж байна.

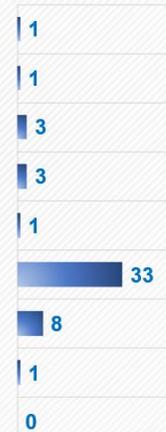
1,452



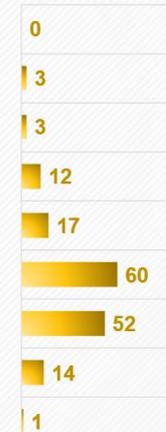
A



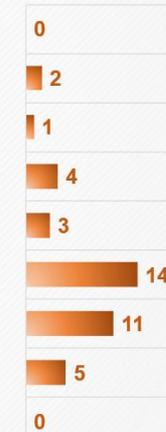
B



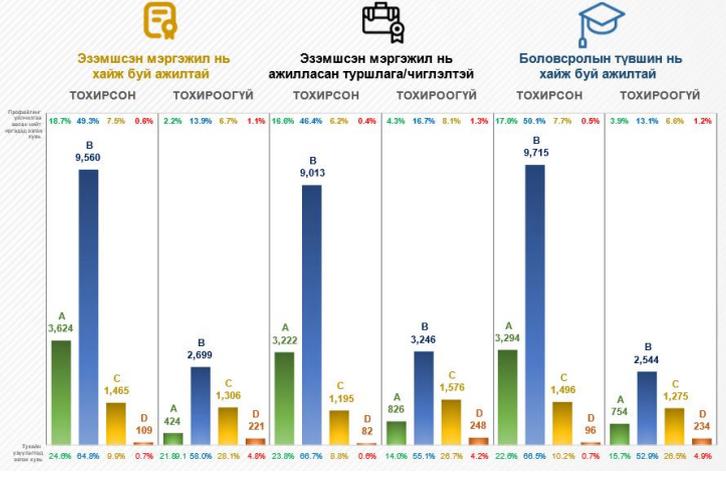
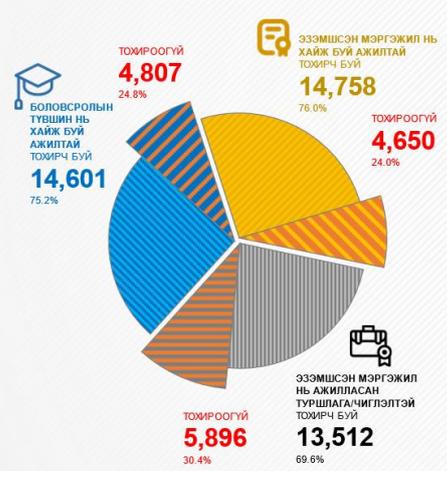
C



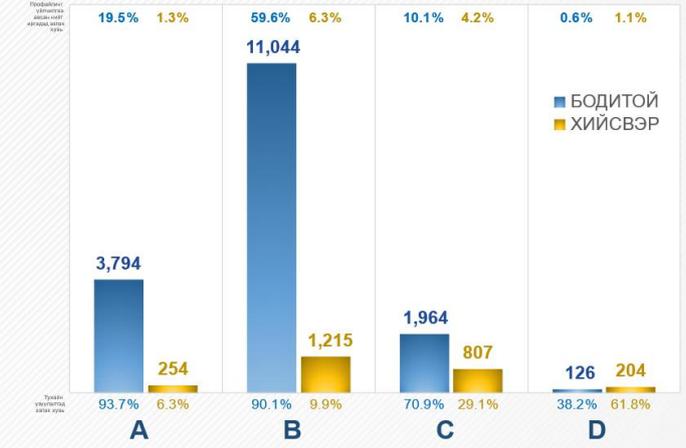
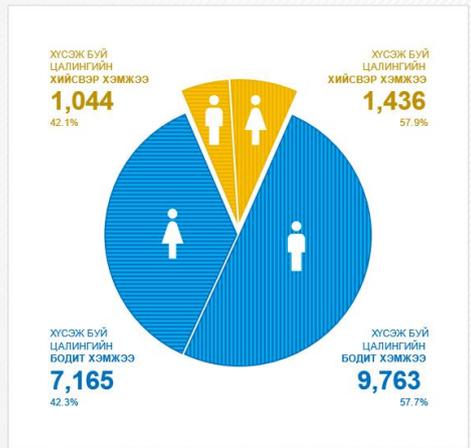
D



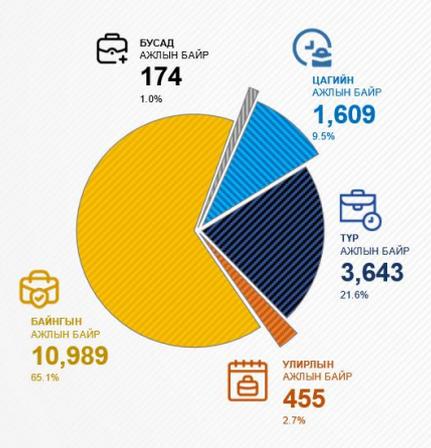
ЭЗЭМШСЭН МЭРГЭЖИЛ НЬ ХАЙЖ БУЙ АЖИЛ, АЖИЛЛАСАН ТУРШЛАГАЧИГЛЭЛ, БОЛОВСРОЛЫН ТҮВШИНТЭЙ НИЙЦЭЖ БУЙ ЭСЭХ



ПРОФАЙЛИНГ ХИЙЛГЭХЭЭР ИРСЭН ИРГЭДИЙН ХҮСЭЖ БУЙ ЦАЛИНГИЙН ХЭМЖЭЭ



ПРОФАЙЛИНГ ҮНЭЛГЭЭ ХИЙЛГЭСЭН ИРГЭДИЙН АЖЛЫН БАЙР, ЦАГИЙН ХУВААРЬ



ПРОФАЙЛИНГ ҮНЭЛГЭЭ ХИЙЛГЭСЭН ИРГЭДИЙН АЖЛААС ГАРСАН “TOP 10” ШАЛТГААН

НИЙТ ИРГЭД

№	Шалтгаан	Тоо
1	Шилжин суурьшсан	3,297
2	Цалин, орлого хүрэлцэхгүй байгаа	1,878
3	Сургууль төгсөөд ажилгүй байгаа	1,753
4	Нэмэлт цагаар ажиллах	1,522
5	Малчин, гэхдээ өөр ажил хайж байна	1,089
6	Цалин хөлс тохиролцоогүй	1,064
7	Хүүхэд төрүүлээд ажилгүй байгаа	895
8	Өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарсан	861
9	Ажил хайгчийн хувийн шалтгаан /хүн асрах өвчтэй г.м/	732
-	Бусад	3,980

A ҮНЭЛГЭЭТЭЙ

№	Шалтгаан	Тоо
1	Шилжин суурьшсан	330
2	Сургууль төгсөөд ажилгүй байгаа	215
3	Цалин, орлого хүрэлцэхгүй байгаа	204
4	Өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарсан	186
5	Цалин хөлс тохиролцоогүй	167
6	Малчин, гэхдээ өөр ажил хайж байна	128
7	Хүүхэд төрүүлээд ажилгүй байгаа	106
8	Мэргэжил, ур чадвараа ашиглан орлогоо нэмэгдүүлэх	69
9	Одоо эрхэлж байгаа ажлаа солих хүсэлтэй	62
-	Бусад	2,211

B ҮНЭЛГЭЭТЭЙ

№	Шалтгаан	Тоо
1	Шилжин суурьшсан	2,500
2	Нэмэлт цагаар ажиллах	1,451
3	Цалин, орлого хүрэлцэхгүй байгаа	1,369
4	Сургууль төгсөөд ажилгүй байгаа	1,218
5	Малчин, гэхдээ өөр ажил хайж байна	689
6	Цалин хөлс тохиролцоогүй	687
7	Хүүхэд төрүүлээд ажилгүй байгаа	582
8	Өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарсан	574
9	Ажил хайгчийн хувийн шалтгаан /хүн асрах өвчтэй г.м/	495
-	Бусад	1,206

C ҮНЭЛГЭЭТЭЙ

№	Шалтгаан	Тоо
1	Шилжин суурьшсан	445
2	Сургууль төгсөөд ажилгүй байгаа	296
3	Цалин, орлого хүрэлцэхгүй байгаа	290
4	Малчин, гэхдээ өөр ажил хайж байна	245
5	Цалин хөлс тохиролцоогүй	205
6	Хүүхэд төрүүлээд ажилгүй байгаа	183
7	Ажил хайгчийн хувийн шалтгаан /хүн асрах өвчтэй г.м/	144
8	Өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарсан	94
9	Эрүүл мэндийн хувьд тэнцэхгүй болсон	50
-	Бусад	456

D ҮНЭЛГЭЭТЭЙ

№	Шалтгаан	Тоо
1	Ажил хайгчийн хувийн шалтгаан /хүн асрах, өвчтэй г.м/	32
2	Эрүүл мэндийн хувьд тэнцэхгүй болсон	32
3	Малчин, гэхдээ өөр ажил хайж байна	27
4	Сургууль төгсөөд ажилгүй байгаа	24
5	Хүүхэд төрүүлээд ажилгүй байгаа	24
6	Шилжин суурьшсан	22
7	Цалин, орлого хүрэлцэхгүй байгаа	15
8	Сургуулиа орхсон /гарсан, чөлөө авсан/	12
9	Өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарсан	7
-	Бусад	107

ПРОФАЙЛИНГ ХИЙЛГЭХЭЭР ИРСЭН ИРГЭДЭЭС ОРЛОГО ОЛОХ ТӨРӨЛ, ТОХИРУУЛГА?

ОРЛОГО ОЛОХ ХҮСЭЛТЭЙ БАЙГАА ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨРӨЛ

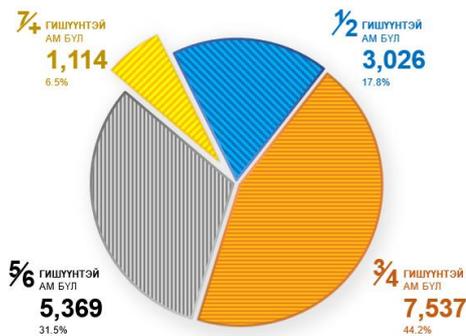


АЖЛЫН БАЙРАНД ТОХИРУУЛАГЧИД НЭМЭЛТ ТОХИРУУЛГА ШААРДЛАГАТАЙ

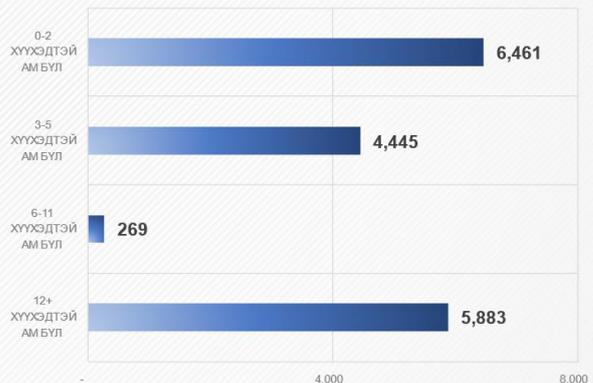


ПРОФАЙЛИНГ ҮНЭЛГЭЭ ХИЙЛГЭСЭН ИРГЭДИЙН АМ БҮЛ БОЛОН ХҮҮХДИЙН ТОО

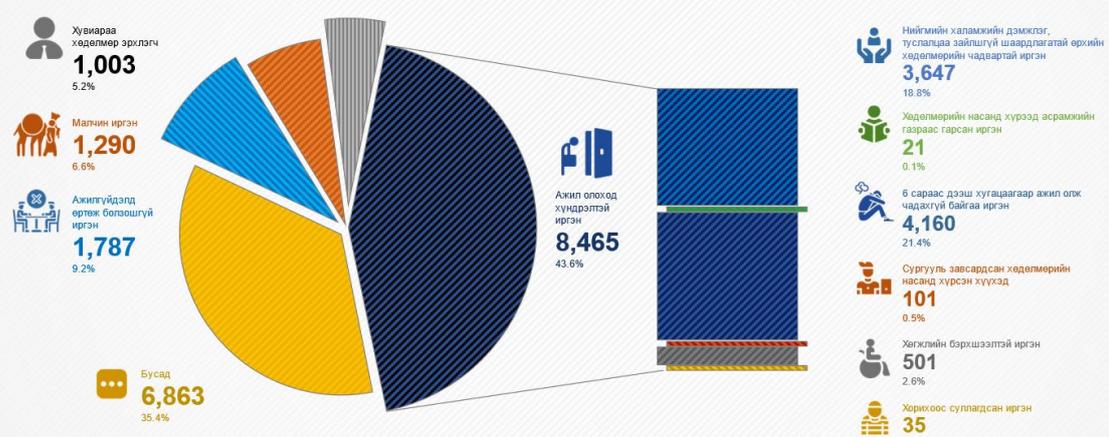
АМ БҮЛИЙН ТОО



Хүүхдийн тоо



УЛСЫН ХЭМЖЭЭНД ПРОФАЙЛИНГ ҮЙЛЧИЛГЭЭ АВСАН ИРГЭД ЗОРИЛТОТ БҮЛЭГ



- Нийгмийн халамжийн дэмжлэг, тусгагчаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн хөдөлмөрийн чадвартай иргэн: **3,647** (18.8%)
- Хөдөлмөрийн насанд хүрээд асрамжийн газраас гарсан иргэн: **21** (0.1%)
- 6 сараас дээш хугацаагаар ажил олгох чадлгүй байгаа иргэн: **4,160** (21.4%)
- Сургууль завсардсан хөдөлмөрийн насанд хүрсэн хүүхэд: **101** (0.5%)
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн: **501** (2.6%)
- Хорхиоос суллагдсан иргэн: **35** (0.2%)

УЛСЫН ХЭМЖЭЭНД ПРОФАЙЛИНГ ҮЙЛЧИЛГЭЭ АВСАН ИРГЭДИЙН ХЭД АРГА ХЭМЖЭЭНД ХАМРАГДСАН ЭСЭХ

ХЭД АРГА ХЭМЖЭЭНД ӨМНӨ НЬ ХАМРАГДСАН	ӨМНӨ НЬ ХАМРАГДСАН В ҮНЭЛГЭЭТЭЙ	ӨМНӨ НЬ ХАМРАГДСАН С ҮНЭЛГЭЭТЭЙ	ӨМНӨ НЬ ХАМРАГДСАН D ҮНЭЛГЭЭТЭЙ
1,478 (7.6%) ↓ 652 ↓ 826	1,001 (8.2%) ↓ 450 ↓ 551	300 (10.8%) ↓ 131 ↓ 169	22 (6.7%) ↓ 13 ↓ 9
17,930 (92.4%) ↓ 7,557 ↓ 10,373	11,258 (91.8%) ↓ 4,706 ↓ 6,552	2,471 (89.2%) ↓ 1,057 ↓ 1,414	308 (93.3%) ↓ 134 ↓ 174
ХЭД АРГА ХЭМЖЭЭНД ӨМНӨ НЬ ХАМРАГДААГҮЙ	ӨМНӨ НЬ ХАМРАГДААГҮЙ В ҮНЭЛГЭЭТЭЙ	ӨМНӨ НЬ ХАМРАГДААГҮЙ С ҮНЭЛГЭЭТЭЙ	ӨМНӨ НЬ ХАМРАГДААГҮЙ D ҮНЭЛГЭЭТЭЙ

УЛСЫН ХЭМЖЭЭНД ПРОФАЙЛИНГ ҮЙЛЧИЛГЭЭ АВСАН ИРГЭДИЙН НИЙГМИЙН ХАЛАМЖИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭ

НИЙГМИЙН ХАЛАМЖИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНД ХАМРАГДСАН, НИЙТ

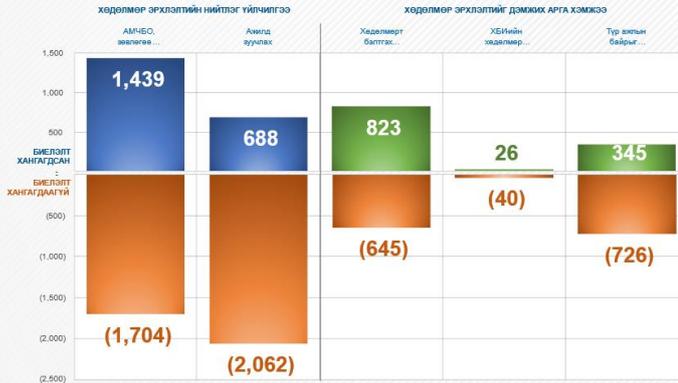
5,352

↓ 3,568 (66.7%)
↓ 1,784 (33.3%)

В	С	D
3,909	1,272	171
↓ 2,643 (67.6%) ↓ 1,266 (32.4%)	↓ 836 (65.7%) ↓ 436 (34.3%)	↓ 89 (52.0%) ↓ 82 (48.0%)

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХ ХУВИЙН ТӨЛӨВЛӨГӨӨНД САНАЛ БОЛГОСОН ҮЙЛЧИЛГЭЭ

САНАЛ БОЛГОСОН ҮЙЛЧИЛГЭЭ, НИЙТ **8,498** ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН НИЙТЛЭГ ҮЙЛЧИЛГЭЭ, НИЙТ **5,893** ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ АРГА ХЭМЖЭЭ, НИЙТ **2,605**



ХУВИЙН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ **5,644**

БИЕЛЭЛТ ХАНГАГДСАН **1,804**
В ҮНЭЛГЭЭ **1,342**
С ҮНЭЛГЭЭ **462**

БИЕЛЭЛТ ХАНГАГДААГҮЙ **3,840**
В ҮНЭЛГЭЭ **3,094**
С ҮНЭЛГЭЭ **746**

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХ ХУВИЙН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ ХАРЬЦУУЛСАН ТООН ҮЗҮҮЛЭЛТ

АЖИЛ ХАЙГЧ **11,662**

БҮРТГЭЛТЭЙ АЖИЛГҮЙ ИРГЭН **8,813**

АЖИЛ МЭРГЭЖЛИЙН ЧИГ БАРИМЖАА ОЛГОХ **76,932**

ГАНЦААРЧИЛСАН ЗӨВЛӨГӨӨ **21,615**

БУЛГИЙН СУРГАЛТ **55,317**

АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭД **35,281**

ПРОФАЙЛИНГ ҮЙЛЧИЛГЭЭ АВСАН ИРГЭД **19,408**

ХУВИЙН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ ХИЙГДСЭН ИРГЭД **5,644**

ПРОФАЙЛИНГ ҮНЭЛГЭЭНИЙ ЗАРДАЛ **204.13** СЯ ТӨГРӨГ

ҮНЭЛГЭЭ (9500₮ x 19,408) **184.38** СЯ ТӨГРӨГ

ТӨЛӨВЛӨГӨӨ (3500₮ x 5,644) **19.75** СЯ ТӨГРӨГ

АЖИЛД ЗУУЧЛАГДСАН ИРГЭД **688**

Хавсралт 2. Хөдөлмөрийн зах зээлийн маягт ХЗЗ 1, 3-ын хялбаршуулсан загварын жишээ

Нээлттэй (Сул чөлөөтэй) ажлын байрны захиалгын маягт

Он, сар, өдөр

1. Ажил олгогч нь Аж ахуйн нэгж бол:

Регистрийн дугаар:

Ажил олгогчийн нэр: _____

Төрөл: Компани Хоршоо Нөхөрлөл ТӨҮГ, ОНӨҮГ Төсвийн байгууллага ТББ Бусад

** ҮСХ-ны бизнес регистрийн гэсэн ангилал бөгөөд ААНБ-ын төрлөө дугуйлна.*

2. Ажил олгогч нь Иргэн бол:

Регистрийн дугаар:

Эцэг (эх)-ийн нэр:	<input type="text"/>
Өөрийн нэр:	<input type="text"/>

3. Холбоо барих мэдээлэл:

Ажлын утас:

Гар утас:

Цахим шуудан: _____

** Цахим шуудангын хаягаар хөдөлмөр эрхлэлтийн мэдээлэл очих тул та гаргацтай бичнэ үү.*

4. Ажлын байрны байршил:

Байршил	Нэр/Дугаар	Код	
Аймаг, нийслэл			
Сум, дүүрэг			
Баг, хороо			

5. Ажил олгогчийн үйл ажиллагаа явуулж эхэлсэн он:

Тухайн жилд үйл ажиллагаа явуулсан сарууд:	Сар												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Үйл ажиллагаа (явуулсан – 1, явуулаагүй - 2)													
Цалин олгосон ажиллагчдын тоо													

6. Үйл ажиллагааны чиглэл (Кодыг Хөдөлмөрийн мэргэжилтэн бөглөнө)

№	Үйл ажиллагааны чиглэл – Гэрчилгээ дээр байгаа үйл ажиллагааны чиглэлийг бичих эсэх	Код	
1			
2			
3			

7. Ажил олгогчийн хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн алхамууд

Ажилд орох хүсэлтийн материал хүлээн авах хэлбэр		Ажлын байранд бүртгэх, авах хэлбэр		Бүрдүүлэх материалын бүрдэл	
Биечлэн авчирч өгөх	1	Байгууллагын бичгийн шалгалт авах	1	Өргөдөл	1
Цахимаар ирүүлэх	2	Ярилцлагад оруулах	2	Анкет	2
		Эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах	3	Гурван үеийн намтар	3
		Ажлын байранд дадлагажуулан сургаж авах	4	Оршин суугаа газрын тодорхойлолт	4
				Иргэний үнэмлэхний хуулбар	5
				Ажиллаж байсан байгууллагын тодорхойлолт	6
				Цээж зураг	7
				Диплом, мэргэжлийн үнэмлэхний хуулбар	8

8. Сул чөлөөтэй ажлын байрны мэдээлэл (word дээр хийхэд excel шиг өрж болохгүй байгаа тул дээрх мэдээллийг оруулаа. Жагсаалт хэлбэрт оруулана.)

Ажлын байрны нэр		<input checked="" type="checkbox"/> Байнгын <input type="checkbox"/> Түр (3 сараас дээш хугацаатай) <input type="checkbox"/> Тохиолдлын (3 хүртэлх сарын хугацаатай) <input type="checkbox"/> Цагийн (7 хоногт 20 хүртэлх цаг ажиллах)
Ажлын байрны ажиллах нөхцөл, боломж	<input type="checkbox"/> Зайнаас болон гэрээсээ ажиллах <input type="checkbox"/> Цахимаар (хуваарийн дагуу) <input type="checkbox"/> Богиносгосон болон Уян хатан цагийн сонголтоор <input type="checkbox"/> Бүтэн цагаар (ажлын 5 өдөр) <input type="checkbox"/> Бүтэн цагаар (ажлын 6 өдөр) <input type="checkbox"/> Ээлжийн өдрөөр <input type="checkbox"/> Шөнийн ээлж <input type="checkbox"/> Уртын ээлжээр	Ажлын туршлага шаардах эсэх <input type="checkbox"/> Тийм <input type="checkbox"/> Үгүй Тийм бол: Ажилласан хугацаа сараар: _____ сар

Ажлын байранд тавигдах шаардлагын харгалзах тоог дугуйлана уу.

Боловсрол	Нас	Хүйс		Шаардлагатай хүний тоо	
Боловсролгүй	1	15-24	1	Эрэгтэй	1
Бага	2	25-34	2	Эмэгтэй	2
Суурь (бүрэн бус дунд)	3	35-44	3	Хүйс харгалзахгүй	3
Бүрэн дунд	4	45-59	4		
Техникийн болон мэргэжлийн	5	60 дээш	5		
Тусгай мэргэжлийн дунд	6	Нас харгалзахгүй	6		
Дипломын дээд	7				
Бакалавр	8				
Магистр, доктор	9				
Хангамж	Цалингийн доод хэмжээ (мян.төгрөг)		Бусад шаардлагыг бичнэ.		
Орон байр	1	550,0 хүртэл	1		
Хоол	2	550,0-700,0	2		
Унаа	3	700,0-900,0	3		
Бусад хангамж (Утасны төлбөр, ажлын хувцас)	4	900,0-1100,0	4		
Хангамж байхгүй	5	1100,0-1300,0	5		
		1300,0-1500,0	6		
		1500,0-аас дээш	7		

9. Ажлын байрны захиалгатай холбоотой цаашид холбогдож байх ажилтны мэдээлэл

Нэр	Албан тушаал	Гар утас	Цахим шуудан

10. Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад бүртгүүлэхдээ E-Mongolia системээс ААНБ болон иргэний мэдээллийг зөвхөн хөдөлмөр эрхлэлтийн чиглэлээр ашиглахийг хүлээн зөвшөөрсөн болно.

11. Ажлын байрны захиалга өгсөн ажилтны нэр _____ гарын үсэг: _____

Хавсралт 3. Хөдөлмөрийн зах зээлийн маягт ХЗЗ 2-ын хялбаршуулсан загварын жишээ

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БАЙГУУЛЛАГААР ҮЙЛЧЛҮҮЛЖ БУЙ ИРГЭНИЙ БҮРТГЭЛИЙН МАЯГТ

Он, сар, өдөр

--	--	--	--	--	--	--	--

1. Үйлчлүүлж буй шалтгаан:

1. Ажилд зуучлуулах	2. Арга хэмжээнд хамрагдах	3. Ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамрагдах	4. Оролцоо г.м
---------------------	----------------------------	-------------------------------------	----------------

2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагаар үйлчлүүлж байсан эсэх.

Тийм – 1	Үгүй - 2
----------	----------

3. Регистрийн дугаар:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Эцэг (эх)-ийн нэр:	
Өөрийн нэр:	
Хүйс:	1. Эрэгтэй 2. Эмэгтэй
Нас	

Иргэний бүртгэлийн дугаар:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

** E-Mongolia систем дээр Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хуулиар олгогдсон дугаар*

4. Холбоо барих мэдээлэл:

Гар утас:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Гар утас:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Цахим шуудан:

***Цахим шуудангын хаягаар хөдөлмөрийн зах зээл болон хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой мэдээлэл очих тул та гаргацтай бичнэ үү.**

5. Оршин суугаа хаяг:

Байршил	Нэр/Дугаар	Код
Аймаг, нийслэл		
Сум, дүүрэг		
Баг, хороо		
Гудамж хороолол		
Байшин, байр		
Хашаа, хаалганы дугаар		

6. Өрхийн ам бүлийн тоо:

--	--

7. 18-аас доош настай хүүхдийн тоо:

--	--

8. Хөдөлмөрийн чадварын байдал (олон сонголттой байж болно)

Хөдөлмөрийн бүрэн чадвартай	A	Одой иргэн	K	
Хөдөлмөрийн чадвараа 70 хүртэлх хувиар алдсан:	Сонсгол	B	Сонсгол	L
	Хараа	C	Хараа	M
	Тулгуур эрхтэн	D	Тулгуур эрхтэн	N
	Хэл яриа	E	Хэл яриа	O
	Оюун санаа	F	Оюун санаа	P
	Сэтгэц	G	Сэтгэц	Q
	Хавсарсан	H	Хавсарсан	R
	Уналт, таталт	I	Уналт, таталт	S
	Бусад	J	Бусад	T

9. Боловсролын түвшин: (Үйлчлүүлэгч дахин буюу шинээр хандах бүрт нягталж шинэчлэх мэдээлэл)

Боловсролгүй	1
Бага	2
Суурь (бүрэн бус дунд)	3
Бүрэн дунд	4
Техникийн болон мэргэжлийн	5
Тусгай мэргэжлийн дунд	6
Дипломын дээд	7
Бакалавр	8
Магистр, доктор	9

**12 ангитай болсонтой холбоотой оны ялгааг доорх хүснэгтээр бөглөнө үү.*

Он	Боловсролгүй	Бага	Суурь (Бүрэн бус дунд)	Бүрэн дунд
1975 хүртэлх онуудад	4-р ангийг төгсөөгүй	4-р анги төгссөн	7-р анги төгссөн	10-р анги төгссөн
1975-1996 онуудад	3-р ангийг төгсөөгүй	3-р анги төгссөн	8-р анги төгссөн	10-р анги төгссөн
1997-2004 онуудад	4-р ангийг төгсөөгүй	4-р анги төгссөн	8-р анги төгссөн	10-р анги төгссөн
2005 онд	5-р ангийг төгсөөгүй	5-р анги төгссөн	9-р анги төгссөн	10-р анги төгссөн
2006-2014 онуудад	5-р ангийг төгсөөгүй	5-р анги төгссөн	9-р анги төгссөн	11-р анги төгссөн
2015 ба түүнээс хойш онуудад	5-р ангийг төгсөөгүй	5-р анги төгссөн	9-р анги төгссөн	12-р анги төгссөн

10. Эзэмшсэн мэргэжил (БСШУЯ, Үнэлгээ-мэргэжлийн төв дата баазуудаас сонгож код бичдэг болгох) (Код автоматаар бөглөгдөх)

№	Мэргэжил	Код	Сургуулийн нэр	Суралцсан хугацаа (жил, сар)	Төгссөн он
1					
2					
3					

11. Хөдөлмөр эрхэлсэн туршлага (Хамгийн урт хугацаагаар ажилласан 3 хүртэлх ажлын мэдээллийг оруулна):

№	Байгууллагын нэр	Албан тушаал	Он, сар		Ажилласан хугацаа, сараар
			Орсон	Гарсан	
1					
2					
3					

12. Таны одоогийн статус

Ажил хайгч иргэн	1
Ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн	2
Ажил олоход хүндрэлтэй иргэн	3
Ерөнхий боловсролын сургуулийн сурагч	4
Их, дээд сургуулийн оюутан	5
МСҮТ, коллежийн сурагч	6
Их, дээд сургууль, коллеж, МСҮТ төгсөгч	7
Бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч иргэн	8
Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч	9
Малчин иргэн	10

***Тайлбар:**

“Ажил хайгч” гэж ажилгүй, ажилтай боловч ажлын нөхцөлөө сайжруулах, нэмэлт орлого олох зорилгоор ажил хайж, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, хөдөлмөрийн биржид бүртгүүлсэн болон хандсан иргэнийг;

“Ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн” гэж хөдөлмөрийн гэрээ цуцлах мэдэгдэл авсан, эрүүл мэндийн шалтгаанаар ажлаа өөрчлөх шаардлагатай болсон, эрхэлж байсан хувийн аж ахуй нь эрсдэлд орсны улмаас сэргээх боломжгүй болсон тухайгаа аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан байгууллага, хөдөлмөрийн биржид мэдэгдэж, бүртгүүлсэн иргэнийг;

“Ажил олоход хүндрэлтэй иргэн” гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн нэмэлт үйлчилгээ, нийгмийн халамжийн дэмжлэг, туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн хөдөлмөрийн насны хөдөлмөрийн чадвартай иргэн болон Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний нийгмийн хамгааллын тухай хуулийн 3.1-д заасан иргэн, хорих ангиас суллагдсан болон хөдөлмөрийн насанд хүрээд асрамжийн газраас гарсан иргэн, 6 сараас дээш хугацаагаар ажил олж чадахгүй байгаа иргэнийг;

“Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч” гэж дангаараа болон бусадтай хамтран аж ахуй эрхэлж, татварын албанд бүртгүүлэн бизнесийнхээ үйл ажиллагаанд нөлөөлөх шийдвэрээ хараат бусаар бие даан гаргадаг иргэнийг;

“Малчин” гэж мал аж ахуй эрхэлж үндсэн орлогоо олдог иргэнийг;

13. Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагаар үйлчлүүлэхэд ачаалал, үйлчилгээ, арга хэмжээний үе шатаас шалтгаалан тодорхой цаг хугацаа зарцуулахыг та анхаарна уу. (Хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээнд зайлшгүй тохиодолд хамрагдах шаардлагатай бөгөөд Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн төлөвлөгөөгөө боловсруулан хамтран ажиллах бүрэн боломжтой.)

14. Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад бүртгүүлэхдээ ХУР болон E-Mongolia системээс иргэний мэдээллийг зөвхөн хөдөлмөр эрхлэлтийн чиглэлээр ашиглахийг хүлээн зөвшөөрсөн болно.

15. Үйлчлүүлэгчийн гарын үсэг: _____ 20.... он сар өдөр

Хавсралт 4. DACUM шинжилгээ: Чиг үүрэг, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа

1

Ажил хайгч иргэд, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээнд хамрагдахыг хүссэн иргэдийн бүртгэл хөтлөх, мэдээллийн сан бүрдүүлэх, шинжилгээ хийх

- 1.1 Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээнд хамрагдах хүсэлтэй иргэдэд үйлчилгээ, арга хэмжээний талаар мэдээлэл өгөх, иргэдээс шаардагдах бичиг баримт (ХЗЗ маягт) -ийг авах
- 1.2 Ажил хайгч иргэдээс авсан бичиг ба римт, мэдээллийг шалгах, дутуу мэдээллийг нөхөж гүйцээх
- 1.3 Ажил хайгч иргэдийг бүртгэх, мэдээллийг **e-job**-д оруулах
- 1.4 Профайлинг үнэлгээний дүнг үндэслэн ажилд шууд орох боломжтой иргэдийн мэдээллийн сан бүр дүүлэх
- 1.5 Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх мэдээллийг батлагдсан маягт, зохих журмын дагуу цуглуулах, төрөлжүүлж хадгалах, шинэчлэх, үйл ажиллагаанд хэрэглэх, хол богдох байгууллагуудад зохих журмын дагуу шилжүүлэх
- 1.6 Чиг үүрэгтэй холбоотой албан бичиг хэргийг журам, зааврын дагуу хөтлөх
- 1.7 Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээнд хамрагдсан (хамрагдаж байгаа) иргэдээс үйлчилгээний чанар, үр нөлөөний талаар асуулга авч, дүгнэлт хийж ажиллах

2

Ажил хайгч иргэнд тохирох ажил олох, ажилд ороход нь дэмжлэг үзүүлэх

- 2.1 Ажил хайгч иргэний бичиг баримт болон ХЗЗ маягт 2 -ын мэдээллийг судлах
- 2.2 Ажил хайгч иргэнд хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээ (профайлинг)-ний ач холбогдлыг таниулах
- 2.3 Хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээ (профайлинг)-нд орохыг зөвшөөрсөн иргэнийг үнэлгээнд хамруулж, аргачлалын дагуу үнэлгээний дүнг гаргах
- 2.4 Ажилд шууд зуучлагдах боломжтой иргэн (профайлинг үнэлгээний дүнгээр "А" үнэлгээ авсан) -д e-job-д бүртгэгдсэн сул ажлын байрыг санал болгож, ажилд зуучлах
- 2.5 Ажил хайгч иргэн, ажил олгогч нарын ярилцлагын мэдээлэл (ажил олгогч тухайн иргэнийг ажилд авсан, эс авсан үндэслэл, мөн ажил хайгч уг ажилд орохыг зөвшөөрсөн, эс зөвшөөрсөн үндэслэлийг)-ийг маягтын дагуу авна
- 2.6 Ажил хайгч иргэний мэдээлэлд гарсан өөрчлөлтийг уг иргэний бүртгэлд тухай бүр тусгаж байх

2

Ажил хайгч иргэнд тохирох ажил олох, ажилд ороход нь дэмжлэг үзүүлэх

- 2.7 Хувиараа хөдөлмөр эрхлэх (аж ахуй эрхлэх, бизнес эрхлэх) -ээр шийдэж байгаа ажилгүй иргэдэд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас олгодог жижиг зээл, эргэн төлөгдөх нөхцөлтэй санхүүгийн дэмжлэгийн талаар мэдээлэл өгөх, сургалтад хамруулах
- 2.8 Жижиг зээл, санхүүгийн дэмжлэг авах хүсэлт гаргасан иргэд, байгууллагыг бүртгэх, ирүүлсэн төслийн бичиг баримтыг хүлээж авах, бүрдлийг хангуулах, тэдний ажлын байртай биечлэн танилцах
- 2.9 Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зээл олгогдсон иргэдтэй гэрээ байгуулж, байнгын эргэх холбоо тогтоож ажиллах
- 2.10 Санхүүгийн дэмжлэг авсан иргэдийн үйл ажиллагаатай биечлэн таанилцах, иргэнээс санхүүжилтийн дагуу гүйцэтгэсэн ажлын тайлан гаргуулж авах, судлах (Хяналтын үүрэгт оруулах)
- 2.11 Үйлчлүүлэгчдэд хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагаас шаардлага тавих, бусад мэдээллийг гаргаж
- 2.12 Чиг үүрэгт холбогдох албан бичиг хэргийг журам, зааврын дагуу хөтлөх

3

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааг үйлчлүүлэгчид (ажил хайгч иргэд, ажил олгогчид)-ийн эрэлт хэрэгцээнд үндэслэн цогц байдлаар хэрэгжүүлэх

- 3.1 Хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээ (профайлинг)-ний дүнгээр "В" үнэлгээ авсан буюу богино хугацааны дэмжлэг шаардлагатай иргэн; "С" үнэлгээ авсан буюу урт хугацааны дэмжлэг шаардлагатай иргэнтэй хамтран хөдөлмөр эрхлэх хувийн төлөвлөгөө боловсруулах
- 3.2 Хөдөлмөр эрхлэх хувийн төлөвлөгөөний биелэлтэд хяналт тавих, хяналтын хуудасны дагуу эргэх холбоо тогтоох, гүйцэтгэлийг хангуулах
- 3.3 Хөдөлмөр эрхлэх хувийн төлөвлөгөөнд тусгагдсан дэмжих үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд оролцогч талууд (МСҮТ, үйлдвэр аж ахуй нэгж, сургалтын байгууллага)-тай эргэх холбоотой ажиллах, оролцоог хангах, үйл ажиллагааны чанар үр дүнг хангуулах
- 3.4 Мэргэжлийн үйл ажиллагаанд зайлшгүй шаардлагатай мэдлэг чадвар, шинж чанар, ёс зүйн хэм хэмжээний талаар ажил хайгч иргэдэд мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх
- 3.5 Ажил хайгч иргэний мэргэжлийн үйл ажиллагаанд шаардлага тавих, шинж чанарыг оношлох

3

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааг үйлчлүүлэгчид (ажил хайгч иргэд, ажил олгогчид)-ийн эрэлт хэрэгцээнд үндэслэн цогц байдлаар хэрэгжүүлэх

- 3.6 Хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжих үйлчилгээний хүрээнд ажил эрхлэх асуудлыг нь шийдвэрлэх боломжгүй ("D" үнэлгээ авсан) иргэнийг нийгмийн халамжийн үйлчилгээ, насан туршийн боловсролын төв зэрэг байгууллагуудад холбон зуучлах
- 3.7 Иргэний хөдөлмөр эрхлэх чадварт гарсан "ахиц дэвшил, амжилтын тэмдэглэл" хөтлөх (кейс бичих)
- 3.8 ЕБС-ийн ахлах ангийн сурагчид, МСҮТ, Политехник коллежийн суралцагчид, иргэдэд мэргэжлийн чиг баримжаа олгох сургалт зохион байгуулж, зөвлөгөө өгөх
- 3.9 Зорилтот бүлгийн иргэдийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамруулах (холбогдох байгууллагатай нь хамтран)
- 3.10 Чиг үүрэгт холбогдох албан бичиг хэр гийг журам, зааврын дагуу хөтлөх

4

Ажил хайгч иргэд, ажил олгогчид, хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад байгууллага, ажилтнууд, судлаачидтай хамтарч ажиллах

- 4.1 Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад бүрт гэгдсэн ажил хайгч иргэдэд сул орон тоог (байнгын, түр, цагийн ажлын байр) -ыг мэдээллэх (уулзаж ярилцах, телефон утсаар, бичгээр, цахим хэлбэрээр)
- 4.2 Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн үйлчилгээ авахыг хүссэн ажил олгогчид (шинэ ажил олгогчдыг оролцуулан) -ын бичиг баримтыг хүлээж авах, хөдөлмөр эрхлэлтийн цахим систем (e-job)-д бүртгэж, мэдээллийг оруулах
- 4.3 Ажил олгогч байгууллага (төрийн болон хувийн хэвшлийн) -аас сул орон тоо (ажлын байр)ны захиалга авах, шинэ ажлын байрыг бүртгэл жүжлэх, мэдээллийг хөдөлмөр эрхлэлтийн цахим систем (e-job)-д оруулах
- 4.4 Ажил олгогч байгууллагуудад байгаа сул орон тоо (нээлттэй ажлын байр) -ны шаардлагад тохирох магадлалтай ажил хайгч иргэдийн нэрсийн жагсаалт, мэдээллийг ажил олгогчдод хүргэх
- 4.5 Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл гаргах (Орон нутагт ажиллаж байгаа ажил олгогч байгууллагуудын бүртгэл, ажиллах хүчний эрэлт, бүртгэлтэй ажил хайгч -дын мэдээлэл, хайж буй ажлын байрны мэдээлэл г.м)
- 4.6 Олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр зарлагдсан сул орон тоо (нээлттэй ажлын байр) -ны талаарх мэдээллийг шинжлэх

4

Ажил хайгч иргэд, ажил олгогчид, хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад байгууллага, ажилтнууд, судлаачидтай хамтарч ажиллах

- 4.7 Хөдөлмөрийн яармаг, ажлын байрны өдөр лөг, арга хэмжээг төлөвлөх, зохион байгуулах, оролцох
- 4.8 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн (иргэн) -ийг ажиллуулах боломжтой ажлын байрны мэдээллийг ажил олгогчдоос авч нэгтгэх, бүртгэл хөтлөх, иргэдэд мэдээлэх
- 4.9 Гадаадын иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, монгол ажилтны тоонд харгалзах гадаад ажиллах хүчний тоо хэмжээнд хяналт тавих, Гадаадын иргэн, харьяатын газрын холбогдох нэгжтэй хамтарч ажиллах
- 4.10 Төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлж байгаа гадаадын байгууллагатай монгол ажилтан ажиллуулах талаар гэрээ байгуулах, хяналт тавих, биелэлтийг дүгнэх
- 4.11 Гадаадаас ажиллах хүч авах хүсэлтэй аж ахуй нэгж байгууллагаас мэдээлэл авах, судлах, холбогдох шийдвэр гаргах, дэмжих албан бичиг
- 4.12 Сум, хорооны хөдөлмөр, халамжийн мэр гэжилтнүүдэд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээний хөтөлбөр, удирдамжийг хэрэгжүүлэх зааварчилгаа өгөх
- 4.13 Чиг үүрэгт холбогдох албан бичиг хэр гийг журам, зааврын дагуу хөтлөх

5

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ болон хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв байдлын талаар мэдээлэл гаргах

- 5.1 ХЗЗ-ийн төлөв байдал, хөдөлмөр эрхлэлтийн мэдээллийг ахлах ангийн сурагчид, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын суралцагчид, төгсөгчид, Их дээд сургууль, коллежийн оюутан, төгсөгчид, иргэд, ажил олгогчдод зориулан веб хуудас, олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулан түгээх
- 5.2 Холбогдох байгууллагуудтай хамтран зорилтот бүлгийн иргэдэд хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, арга хэмжээний тухай мэдээлэл өгөх
- 5.3 Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагаас үзүүлэх үйлчилгээ, арга хэмжээг нийтэд таниулах (танилцуулга, бичмэл болон онлайнаар цомог, зурагт хуудас г.м)
- 5.4 Нутгийн захиргааны байгууллагаас хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд авч хэрэгжүүлсэн ажлын тайлан мэдээ бэлтгэх

- Засгийн газрын үйл ажиллагааны тайлан, - Монгол улсын 5 жилийн төлөвлөгөө, - Зорилтот жилийн төлөвлөгөөний биелэлт, - Аймаг, дүүргийн Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөний хэрэгжилт, - Аймаг, дүүргийн Засаг даргын захирамжийн биелэлт, - Аймаг, дүүргийн 5 жилийн үндсэн чиглэл, - Хууль тогтоомж, тогтоол шийдвэрт хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний газарт хамааралтай заалтуудын хэрэгжилт, - ХХҮЕГ гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний жилийн эцсийн тайлан, - Сайдын гэрээний биелэлт

Хавсралт 5. DACUM шинжилгээ: 10 үндсэн үүрэг, 92 ажилбар (Чухал, Хүндрэл, Давтамжаар)

A	Хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдлын судалгаа хийх	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5	A-6	A-7				
		Харьяаллын хөдөлмөрийн насны иргэдийн судалгаа гаргах	Харьяаллын ХБЙ судалгаа хийх	15-34 насны залуучуудын судалгаа хийх	Хүнсний эрхийн бичгийн үйлчилгээнд хамрагдаг хөдөлмөрийн насны иргэдийн судалгаа хийх	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн судалгаа хийх	Сургалтын хэрэгцээний судалгаа хийх	АОБ-аас ажиллах хүчний эрэлтийн судалгаа хийх				
		ABC	ABC	ABC	ABV	BVC	ABV	BAC				
B	Ажлын төлөвлөгөө (урт, дунд, богино) болон зохион байгуулах арга хэмжээний удирдамж, төлөвлөгөө боловсруулах	B-1	B-2	B-3	B-4	B-5	B-6	B-7				
		Ажлын төлөвлөгөө боловсруулах	Зохион байгуулах үйл ажиллагааны бэлтгэл ажил хангах (тушаал, удирдамж, төсөв гм)	Төсөл хөтөлбөр, арга хэмжээний танилцуулга, мэдээлэл, эх бэлтгэх	Санхүүгийн дэмжлэг авсан иргэдийг хамарсан өдөрлөг, арга хэмжээ зохион байгуулах	Өдөрлөг, арга хэмжээнд иргэдийг оролцуулах, оролцсоны мэдээлэл өгөх	Төсөл хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдээс сэтгэл ханамжийн судалгаа авч нэгтгэх	Чиг үүргий үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд санал боловсруулах				
		ABC	ABV	ABV	BVC	AAB	BCC	BCC				
C	Үйлчлүүлэгчид зөвлөн туслах үйлчилгээ үзүүлэх	C-1	C-2	C-3	C-4	C-5	C-6	C-7	C-8	C-9	C-10	
		Ажилгүй иргэнд Х33 мэдээ мэдээлэл өгөх	Төсөл хөтөлбөрт хамрагдах иргэдэд зөвлөгөө өгөх	ИДС, ПК, МСУТ төгсөгчдөд Х33-ийн мэдээлэл өгөх	Хорих ангиас суллагдсан Х33-ийн мэдээлэл өгөх	ЕБС-ийн ахлах ангийн суралцагчд мөргөжил сонголтын зөвлөгөө өгөх	Хугацаат зэргийн албанаас халагдсан залуучуудад Х33-ийн мэдээлэл өгөх	Ажил олоход хүндрэлтэй иргэд Х33-ийн мэдээлэл өгөх	Зорилгот бүлгийн хүсэлт харгалзан хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээ хийх	Иргэний хувийн төлөвлөгөө хэрэгжүүлэхэд хамтрах, дэмжлэг үзүүлэх	Иргэнийг хувийн төлөвлөгөө хэрэгжүүлэхэд хамруулах	
		ABA	ACA	ABC	BVC	ABC	BVC	AAA	CAA	CAA	ABA	
D	Иргэн, ААНБ-д сургалт зохион байгуулах	D-1	D-2	D-3	D-4	D-5	D-6	D-7	D-8	D-9		
		Хөдөлмөр эрхлэлт халамжийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэнд танилцуулах сургалт хийх	Харьяаллын сум, ахлын албаныг хөдөлмөр эрхлэлтийн танилцуулах сургалт хийх	Ажилгүй иргэдэд хөдөлмөрт бэлтгэх сургалт хийх	Ажилгүй иргэдэд Х33-ийн танилцуулах сургалт хийх	Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн загвар төвийн модуль сургалт хийх	Ажил олгогчдод мэдээлэл сургалт хийх	Х33-ийн мэдээллийн системийг ашиглах сургалт хийх	Шилжих суурьшсан иргэдэд сургалт зөвлөгөө хийх	Хүчин төгөлдөр мэргэжлийн дэмжлэггүй иргэнийг үр чадварын үнэлгээнд хамруулах		
		ACC	ACC	AAC	AAC	BAC	BAC	ACC	CAC	BVC		
E	Ажил хайгч иргэнийг ажлын байранд зуучлах	E-1	E-2	E-3	E-4	E-5	E-6	E-7	E-8	E-9		
		Ажил хайгчийг бүртгэх	АОБ-аас ажлын байрны захиалга хүлээн авч бүртгэх	Ажил хайгчид ажлын байр санаа болгох	Утас, мэйлээр ажлын байрны захиалга, ажил хайгч иргэний мэдээлэл хүлээн авч харуу өгөх	АОБ-аас ирсэн ажлын байрны захиалгыг олон нийтэд түгээх	АОБ-аас зуучлалын харуу мэдээг хуудас авч бүртгэх	Иргэдийн өрөгдөл гомдол шийдвэрлэх (ажилд орох, сургах гм)	Ажилгүйдлийн тэтгэмж авах хүсэлтэй иргэдийг бүртгэн тодорхойлолт олгох	Ажил хайгчийг ажлын байранд зуучлах		
		ABA	ABA	AAA	ABA	AAA	BBB	BAA	AAA			
F	Шинэ ажлын байрыг бүртгэлжүүлэх	F-1	F-2	F-3	F-4	F-5	F-6					
		Шинэ АО-ийг бүртгэх (мэдээлэл цуглуулах)	АОБ-тай эргэх холбоотой ажиллах	Тендер оролцогч байгууллагуудтай и-үр ажилта авах гэрээ байгуулах	Хамтран ажилласан иргэн ААНБ-ын гэрээ дүгнэх	АО, ААНБ-ын судалгаа хийх	Гадаадаас ажиллах хүч авах хүсэлтэй ААНБ-д дамжих бичиг өгөх					
		AAB	ABV	BCC	ABC	A	BVB					
G	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл хөтөлбөр, арга хэмжээ хэрэгжүүлэх	G-1	G-2	G-3	G-4	G-5	G-6	G-7	G-8	G-9	G-10	
		Төсөл хөтөлбөрт хамрагдах иргэн, ААН бүртгэх	Хамрагдах арга хэмжээнд шаардагдах материалыг шалгах авах	Санхүүгийн дэмжлэг авах хүсэлтэй иргэдийн ажлын байртай танилцаж үнэлэх	Төсөлд хамрагдах иргэний сонгон шалгаруулах	Төсөл хэрэгжүүлэгчтэй гэрээ байгуулах (эргэн төлөлтийн хуваарь, батлан даагч)	Төсөл хэрэгжүүлэгчийн санхүүгийн зарцуулалтын тайлан авах	Иргэдийг түр болон цагийн ажилд хамруулах	Санхүүгийн дэмжлэг, бичил зээлд хамрагдсан иргэдийн мөшгөн судалгаа хийх	Хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалт зохион байгуулах ажиллагааг сонгон шалгаруулах	Сургалтад хамрагдах иргэний оролцоо хангах	
		ABV	ABV	ABC	ABC	ACC	AAC	ABA	ABC	BCC	ABC	
H	18-34 насны залуучуудыг хөдөлмөрт бэлтгэх "ОРОЛЦОО" төсөл хэрэгжүүлэх	G-11	G-12	G-13	G-14	G-15	G-16	G-17	G-18	G-19		
		Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийг борлуулалтын болон түрээсийн дэмжлэгт хамруулах	Ажил олгогчийн урамшууллын гэрээ байгуулж дүгнэх	Хүүхэд хамгаалагч арга хэмжээг хамтран байгуулах	Ажил хайгч залуучуудад ажлын дадал туршлага эзэмшүүлэх (санал зохион байгуулах)	Start-Up арга хэмжээг зохион байгуулах	МБСБ-ын суралцагчдыг АО-д дагалдуулан сургах арга хэмжээ зохион байгуулах	Ажлын байрны харилцаа, сэтгэл зүйн сургалт зохион байгуулах	Ажилд зуучлах иргэдэд бэлтгэх	Санхүүгийн дэмжлэг авсан эргэн төлөлтийн хуваарь хэтэрсэн иргэнд мэдэгдэх		
		BCC	ABC	BCC	AAC	BCC	BVC	ABC	AAC	ABC		
I	Ажлын тайланд мэдээ гаргах	H-1	H-2	H-3	H-4	H-5	H-6	H-7	H-8	H-9	H-10	
		Харьяаллын залуучуудыг бүртгэх	Залуучуудыг сонгон шалгаруулах ярилцлага зохион байгуулах	Ярилцлагад тэнцсэн залуучуудыг зөв үйл мэндийн үйлэнт хамруулах	Залуучуудтай гэрээ байгуулж, сургалтын хөтөнд хуваарилах	Үйлдвэртэй танилцах аялал зохион байгуулах	Ажил олгогчийн булан ажилгуулж мэдээлэл шинэчлэх	Суралцоо төслийн судалгааны багт ажиллах	Ажил олгогчидтой уулзуулах өдөрлөг зохион байгуулах	Сургалтад хамрагдсан ажлын байранд дадлагажуулах хөтөлбөрт хамруулах	Сургалтад хамрагдсан залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг мөшгөх	
		ABC	ABC	BVC	BCC	ABC	ACC	BAC	ABC	AAC	AAA	
J	Өөрийгөө хөгжүүлэх	H-11	H-12	H-13	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6		
		Даллагажигч үйл ажиллагаанд хамрагдсан залуучуудад тэтгэлэг олгох	Ажилд ороогүй залуучуудыг ажилд зуучлах хөтөлбөр, арга хэмжээнд хамруулах	Байнгын ажлын байраар хангасан АО, иргэнд НДШ төсөлд орох материал бүрдүүлэх	Үйл ажиллагаанд тайлан гаргах (урт, богино хугацааны)	Х33-н статистик мэдээ гаргаж, хүргүүлэх	Хөдөлмөр эрхлэлт дэмжих арга хэмжээний хэрэгжилтийн тоон мэдээ гаргах	Хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа бүрийн хэрэгжилтийн тайлан гаргах	Байгууллагын дотоод зөвлөлдөөний ажил зохион байгуулах, тайлагнах	Ажлын гүйцэтгэлийн архив бүрдүүлэх		
		ACC	AAA	BVC	ABV	ABV	ABV	ABC	BVC	AAC		
J	Өөрийгөө хөгжүүлэх	J-1	J-2	J-3	J-4	J-5						
		Гадаад дотоод туршлага судлах	Хууль эрхийн мэдлэгээ дэвшүүлэх	Компьютерийн тусгай программ эзэмших	Боловсролын тусгай программ ахиулах	Гадаад хэлний мэдлэгээ дэвшүүлэх						
		J-1	J-2	J-3	J-4	J-5						

Хавсралт 6. ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЛБАРТ ГАДААД УЛС, ОЛОН УЛСЫН БАЙГУУЛЛАГА, ОЛОН УЛСЫН БАНК, САНХҮҮГИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН САНХҮҮЖИЛТТЭЙ ТӨСЛҮҮДИЙН МЭДЭЭЛЛИЙН НЭГДСЭН САНГ БҮРДҮҮЛЭХ, УДИРДАХ, АШИГЛАХ ЖУРАМ

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1. Энэ журмын зорилго гадаад улс, олон улсын байгууллага, олон улсын банк, санхүүгийн байгууллагуудын санхүүжилттэйгээр Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт хэрэгжсэн болон хэрэгжиж буй төслүүдийн мэдээллийн нэгдсэн санг (цаашид “цахим мэдээллийн сан” гэх) бүрдүүлэх, удирдах, ашиглах, түүний байнгын үйл ажиллагааг хангахтай холбогдон үүсэх харилцааг зохицуулахад оршино.

1.2. Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт төслүүдийн цахим мэдээллийн санг үүсгэж, иргэд болон холбогдох талуудын хооронд мэдээлэл солилцох талбарыг бүрдүүлэх харилцааг энэ журмаар зохицуулна.

1.3. Салбарын хэмжээнд төсөл хэрэгжсэн, хэрэгжиж буй, хэрэгжихээр төлөвлөж байгаа төсөл, арга хэмжээний сайн туршлага, алдаа, оноо залгамж чанарыг салбарын бодлого шийдвэр гаргахад ашиглах боломжийг бүрдүүлнэ.

1.4. Энэхүү журамд хэрэглэсэн зарим нэр томъёог дор дурдсан утгаар ойлгоно.

1.4.1. “цахим мэдээллийн сан” гэж нийтэд нээлттэй байдлаар интернет сүлжээнд байрлуулсан цахим баримт бичиг, мэдээллийг;

1.4.2. “тогтмол шинэчлэх” гэж тухай мэдээллийг 14 хоног тутам нэгээс доошгүй удаа шинэчлэхийг;

1.4.3. “тухай бүр шинэчлэх” гэж тухайн мэдээлэлд нэмэлт, өөрчлөлт орсон эсхүл мэдээлэл бүхэлдээ өөрчлөгдсөн тохиолдолд уг мэдээллийг 3 хоногийн дотор шинэчлэхийг;

1.4.4. “ойлгомжтой байдлаар байрлуулах” гэж тухайн мэдээлэлтэй танилцах нөхцөл бүрэн хангагдсан байхыг;

1.4.5. “контент” гэж харилцаа холбооны сүлжээгээр дамжиж байгаа үг, дуу, тэмдэг, дохио, бичвэр, зураг, график, хөдөлгөөнт дүрс бүхий бүх төрлийн мэдээ, мэдээллийг электрон хэлбэрт хувиргасныг;

1.4.6. “мэдээлэл бэлтгэгч” гэж цахим мэдээллийн санд байрлуулах контент, мэдээ, мэдээллийг бэлтгэх төслийн холбогдох ажилтанг;

1.4.7. “нийтлэгч” гэж бэлтгэсэн контент, мэдээ, мэдээллийг хянаж цахим мэдээллийн санд нийтлэх төслийн хэвлэл мэдээлэл, олон нийттэй харилцах ажилтан буюу админыг;

1.4.8. “нэгж төсөл” гэж тухайн төсөл хэрэгжүүлэх нэгж, байгууллагыг;

1.4.9. “Эрх бүхий албан тушаалтан” гэж цахим мэдээллийн сангийн админ буюу нийтлэгчийн эрх болгох Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас томилогдсон төрийн албан хаагчийг;

1.5. Цахим мэдээллийн санг хөтлөхөд дараах зарчмыг баримтлана.

1.5.1. Тухайн төслийн нууцад хамааруулснаас бусад бүх мэдээлэл нээлттэй байх;

1.5.2. Мэдээлэл хүртээмжтэй байх;

1.5.3. Иргэн, хуулийн этгээд, талуудын хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэх;

1.5.4. Хараат бус байх;

1.5.5. Мэдээлэл нь үнэн зөв, бодитой байх;

1.5.6. Цахим мэдээллийн санг бүрдүүлэх үйл ажиллагаа нь түргэн шуурхай байх;

1.5.7. Тухайн төслийн санхүүжилттэй хийгдсэн судалгаа, ном товхимол, гарын авлага, бодлогын зөвлөмж, тайлан г.м мэдээллийг бүрэн оруулдаг байх;

1.5.8. Монгол, Англи хэл дээр бүрэн гүйцэт цахим мэдээллийн санд байрлуулдаг байх;

1.5.9. Монгол, Англи хэлний зөв бичих дүрмийн дагуу бичигдсэн, үг үсэг, найруулгын алдаагүй, товч тодорхой байх;

1.5.10. Цахим мэдээллийн сангийн бүтэц, загварын дагуу төслийн мэдээ, мэдээлэл, контентыг бүрэн гүйцэт байрлуулдаг байх;

Хоёр. Мэдээллийн нэгдсэн сан, санг бүрдүүлэх

2.1. Цахим мэдээллийн сан нь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны чиг үүргийн хүрээнд, яам болон түүний харьяа байгууллагуудын түвшинд, холбогдох бусад яам, агентлагуудын оролцоотойгоор хэрэгжсэн болон хэрэгжиж буй төсөл, хөтөлбөрүүдийн мэдээ, мэдээлэл, контентоос бүрдэнэ.

2.2. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам нь цахим мэдээллийн санг бүрдүүлэх, хөтлөх, шинэчлэх, удирдах, ашиглах, нийтэд мэдээллэх үйл ажиллагааг удирдлагаар хангана.

2.3. Цахим мэдээллийн сан нь дараах хэсгээс бүрдэнэ.

2.3.1. Админ буюу төсөл, хөтөлбөртэй холбоотой бүх мэдээлэл оруулах, шинэчлэх нийтлэгчийн ажиллах талбар;

2.3.2. Төслийн дотоод баримт бичгийн сан буюу тухайн төслийн үйл ажиллагаа, удирдлага зохион байгуулалт, санхүүгийн гүйцэтгэлийн тайлан зэрэг баримт бичиг бүхий талбар;

2.3.3. Олон нийтэд нээлттэй мэдээлэл буюу тухайн төсөл, хөтөлбөрөөс гаргасан судалгаа, шинжилгээний мэдээлэл, тайлан, аливаа сургалтын хөтөлбөр, хэрэглэгдэхүүн, гарын авлага, зааварчилгаа, контент, тайлан г.м мэдээлэл бүхий талбар;

2.4. Нэгж төсөл албан ёсоор хэрэгжиж эхэлснээс хойш 14 хоногийн дотор мэдээллийн санг бүрдүүлэх, хөтлөх, шинэчлэх, удирдах, ашиглахтай холбоотой үүргийг хүлээх бөгөөд холбогдох мэдээлэл бэлтгэгч, нийтлэгчийг томилж, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яаманд мэдэгдэнэ.

2.5. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны холбогдох газар, хэлтсийн албан хаагчид цахим мэдээллийн санд бүртгэлтэй хэрэгжиж буй төсөл, хөтөлбөрийн мэдээллийг системд байрлуулах, бүрдүүлэх, шинэчлэх үйл явцад хяналт тавьж ажиллана.

Гурав. Цахим мэдээллийн санг хөтлөх

3.1. Нэгж төсөл нь төслийн тусгайлсан цахим хуудас, нийгмийн сүлжээний хаягтай байж болох бөгөөд цахим мэдээллийн санг зэрэг хөтлөнө.

3.2. Нэгж төслийн контентоос хамааран тогтмол шинэчлэх, тухай бүр шинэчлэх үүргийг төслийн нэгжээс томилогдсон мэдээлэл бэлтгэгч, нийтлэгч хариуцна.

3.3. Мэдээ, мэдээлэл контентын ойлгомжтой байдлаар байрлуулах үйл явцыг нийтлэгч хянана.

3.4. Нийтлэгчийг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Төрийн захиргаа удирдлагын газрын даргын зөвшөөрлөөр системийн админ үүсгэн хөтлөх боломжоор хангана.

3.5. Хөтлөхтэй холбоотой мэдээллийн үнэн бодит байдлыг нэгж төслийн нийтлэгч хариуцаж, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Төрийн захиргааны удирдлагын газар болон тухайн чиглэлийн бодлогын асуудал хариуцсан газрын холбогдох мэргэжилтэн тус тус хяналт тавина.

3.6. Мэдээлэл бэлтгэгч болон нийтлэгч нь цахим мэдээллийн сангийн нууцлалыг хангаж ажиллана.

Дөрөв. Цахим мэдээллийн сангийн зарим мэдээллийг эрх бүхий этгээдэд тайлагнах

4.1. Цахим мэдээллийн сангийн холбогдох мэдээллийг дараах хугацааны дагуу эрх бүхий этгээдэд тайлагнана.

4.1.1 Энэхүү журмын 2.3.1-т заасан мэдээллийн хэсгийг шинэчилсэн талаарх тайлан мэдээг сар бүрийн 25-ны дотор Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хяналт-Шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газар, Төрийн захиргааны удирдлагын газрын Санхүү, хөрөнгө оруулалтын хэлтэс, Гадаад хамтын ажиллагаа, олон нийттэй харилцах хэлтэст гол өөрчлөлтүүдийг цахим шуудангаар мэдэгдэнэ.

4.1.2 Энэхүү журмын 2.3.2-т заасан мэдээллийг улирал бүрийн сүүлийн сарын 25-ны өдрөөр тасалбар болгон мэдээллийн санд оруулсан баримт бичгийн жагсаалтыг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хяналт-Шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газар, Төрийн захиргааны удирдлагын газрын Санхүү, хөрөнгө оруулалтын хэлтэс, Гадаад хамтын ажиллагаа, олон нийттэй харилцах хэлтэст цахим шуудангаар хүргүүлнэ.

Тав. Цахим мэдээллийн сангийн хадгалалт, хамгаалалтын найдвартай байдлыг хангах

5.1. Цахим мэдээллийн сан дахь хуулиар хориглосноос бусад мэдээлэл нийтэд нээлттэй байна.

5.2. Системд нэвтрэх эрхийг удирдах албан тушаалтны зөвшөөрлөөр системийн админ үүсгэх бөгөөд эрхийн хязгаарлалт мэргэжилтэн, шинжээч, удирдах албан тушаалтан тус бүр өөр өөр байна.

5.3. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Бодлого төлөвлөлтийн газрын Мэдээллийн технологи, статистикийн хэлтэс нь цахим мэдээллийн сангийн найдвартай байдлыг дараах байдлаар хангана.

5.3.1. Мэдээллийн систем, цахим мэдээллийн сангийн бүрэн бүтэн байдалд хяналт тавих, цахим мэдээллийн сангийн нөөцөлж хадгалах нөхцөлийг бүрдүүлэх;

5.3.2. Цахим мэдээллийн сан, программ хангамж, компьютерыг хортой кодоос хамгаалах;

5.3.3. Байгууллагын мэдээллийн системд ашиглах техник хэрэгсэл, программ хангамжийн гарал үүслийг бүртгэх, шаардлагатай тохиолдолд техникийн үзлэг хийх;

5.3.4. Байгууллагын компьютерын систем, серверт нэмэлт өөрчлөлт, шинэчлэлт, техникийн үйлчилгээг хийхэд гадны байгууллага, мэргэжилтнийг зайлшгүй ажиллуулах тохиолдолд тухайн ажлыг гүйцэтгэх байгууллагыг сонгох үйл явцад оролцох бөгөөд тухайн гүйцэтгэх явц, гүйцэтгэлд нь хяналт тавих;

5.4. Цахим мэдээллийн санд мэдээлэл байршуулах, шинэчлэх, өөрчлөх, устгах эрхийг албан ёсны эх сурвалжийг үндэслэн зөвхөн эрх бүхий албан хаагч эзэмшинэ.

Зургаа. Цахим мэдээллийн санд мэдээ, мэдээлэл нийтлэх, олон нийттэй харилцахад хориглох зүйлс

6.1. Мэдээлэл бэлтгэгч, нийтлэгч нь бусдыг үл хүндэтгэх, санамсаргүй байдлаар нэр хүндэд харшлах мэдээлэл бэлтгэх, нийтлэх.

6.2. Төслийн үйл ажиллагаанаас гадуурх аливаа зар сурталчилгааны чанартай контент нийтлэх, буруу ташаа мэдээлэл байрлуулах.

Долоо. Бусад

7.1. Цахим мэдээллийн сангийн хадгалалт, хамгаалалт, нууцлалын найдвартай байдлыг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам хариуцна.

7.2. Цахим мэдээллийн сангаас мэдээлэл алдагдах, утсан тохиолдолд буруутай алба хаагчид холбогдох хууль тогтоомжид заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

7.3. Албан хаагч нь ажлаас чөлөөлөгдсөн тохиолдолд системийн эрх бүхий албан тушаалтан нь мэдээллийн систем, цахим шуудан, интернетэд хандах эрхийг хааж, тэмдэглэл хөтөлнө.

--- оОо ---

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

World bank, W. (2025, 03 17). *World bank*. Retrieved from World bank:

<https://blogs.worldbank.org/en/opendata/world-bank-country-classifications-by-income-level-for-2024-2025>

CSHA. (2025 оны 01 30). *California Speech Language Hearing Association*. California Speech Language Hearing Association: <https://careers.csha.org/career/employment-services-case-manager-ээс> Гаргасан

interviewguy. (2025 оны 01 30). *interviewguy*. interviewguy: <https://interviewguy.com/employment-services-case-manager-job-description/-ээс> Гаргасан

Investopedia. (2025 оны 3 17). *Investopedia*. Investopedia:

<https://www.investopedia.com/articles/investing/082616/what-are-different-types-foreign-aid.asp-ээс> Гаргасан

OECD. (2023, 07 11). *oecd.org*. Retrieved from oecd.org: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2023_08785bba-en.html

TPA. (2025 оны 01 30). *Texas Psychological Association*. Texas Psychological Association:

<https://careers.texaspsyc.org/career/employment-services-case-manager/job-descriptions-ээс> Гаргасан

UNDSS. (2025 оны 01 30). *Training.dss.un.org*. Training.dss.un.org:

<https://training.dss.un.org/course/detail/19948-ээс> Гаргасан

Xiaoping Qin, Y.-N. H.-L. (2023). Human resource management research. *Human Resources for Health*, 21-94.

Б.Нарантулга, Ч. С. (2020). *Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн шинжилгээ*.

Улаанбаатар: Удирдлагын академи.

Википедиа. (2024 оны 1 16). *Википедиа*. Википедиа:

https://mn.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D1%8C%D1%8E%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B9%D0%BD_%D1%81%D0%B8%D0%BC%D1%83%D0%BB%D1%8F%D1%86%D0%B8-ээс Гаргасан

Д.Нармандах. (2023). *Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг боловсруулах ажлын тайлан*. Улаанбаатар: Д.Нармандах.

ЕХ. (2020 оны 10 01). Монгол Улсад ТХЗ-той уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь. *Европын холбооноос үзүүлж буй хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлд зориулсан төсвийн дэмжлэгийн техникийн тусалцааны бүрэлдэхүүн хэсэг*. Улаанбаатар, Улаанбаатар, Монгол: Европын холбоо.

ЕХ, М. (2020 оны 5 18). Монгол Улс, Европын холбоо хороондын санхүүжилтийн хэлэлцээр.

Улаанбаатар, Улаанбаатар, Монгол.

ЕХ, М. (2022 оны 08 23). Европын холбоо болон Монгол Улсын Засгийн газар хоорондын

Санхүүжилтийн хэлэлцээрийн нэмэлт гэрээ № 1. Улаанбаатар, Улаанбаатар, Монгол.

Л.Мөнхзул, Д. Б. (2022). *Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, үйл ажиллагаа, санхүүжилтийн өнөөгийн байдалд хийсэн дүн шинжилгээ*. Улаанбаатар: НҮБХХ.

НХЭГ, Т. с. (2017). *Тогтвортой хөгжлийн зорилго 8 ба ирээдүйн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэлгэрүүлж ойлгох нь*. Улаанбаатар: НХЭГ.

ҮСХ. (2025). *Тогтвортой хөгжлийн зорилго*. Тогтвортой хөгжлийн зорилго:

<https://sdg.1212.mn/#goal1-ээс> Гаргасан

ХНХЯ. (2021 оны 05 07). *ХНХЯ*. ХНХЯ: <https://mlsp.gov.mn/content/detail/1333-ээс> Гаргасан

ХНХЯ. (2021 оны 06 23). *ХНХЯ*. mlsp.gov.mn: <https://mlsp.gov.mn/content/detail/1437-ээс> Гаргасан

