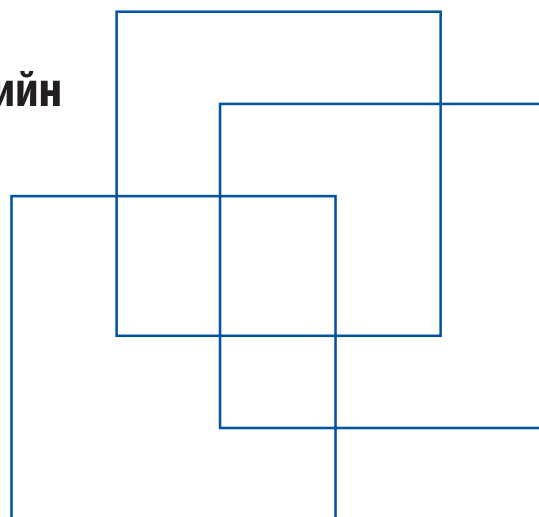




Зохистой хөдөлмөрийг дэмжиж 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх нь

Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийн хяналт шинжилгээ, улс орны төлөв байдал

Монгол Улс



Зохистой хөдөлмөрийг дэмжиж 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх нь

Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийн
хяналт шинжилгээ, улс орны төлөв байдал

Монгол Улс

Зохиогчийн эрх © Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага 2019

2019 онд анх удаа хэвлэгдэв.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ) нь Зохиогчийн эрхийн тухай Түгээмэл Конвенцийн Хоёрдугаар Протоколд заасны дагуу зохиогчийн эрхийг эдэлнэ. Гэхдээ эх сурвалжийг нь тодорхой дурдсан тохиолдолд урьдчилан зөвшөөрөл авалгүйгээр энэхүү бүтээлээс иш татан буюу хэсэгчлэн ашиглаж болно. Бүтээлийг бүхлээр нь хуулбарлах, орчуулах эрхийг ОУХБ-ын Хэвлэл нийтлэлийн албанд (Эрх, зөвшөөрөл) дараах хаягаар хандаж авна уу: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага нь ийм хүсэлтийг сайшаан хүлээн авах болно.

Зохиогчийн эрх бүхий байгууллагад бүртгэлтэй номын сан, байгууллага, бусад хэрэглэгчид нь тэдэнд олгосон зөвшөөрлийн хүрээнд бүтээлийг хуулбарлаж болно. Өөрийн орон дахь зохиогчийн эрх бүхий байгууллагуудын талаарх мэдээллийг <http://www.ifrro.org> хаягаас авч болно.

ISBN 978-92-2-132246-7 (хэвлэмэл), 978-92-2-132247-4 (цахим pdf)

Англи хэл дээр: *Accelerating the 2030 Sustainable Development Goals through Decent Work* (ISBN 978-92-2-132244-3 (printed), 978-92-2-132245-0 (web pdf)), Ulaanbaatar, 2019.

Нэгдсэн үндэстний байгууллагын журамд нийцүүлэн гаргаж буй ОУХБ-ын хэвлэл нийтлэлд ашиглагдсан, тусгагдсан материалууд нь аль нэг улс орон, бүс болон газар нутаг, тэдгээрийн захиргааны эрх зүйн статус, хил хязгаартай холбоотой Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын зүгээс баримталж буй үзэл баримтлалыг илэрхийлдэггүй болно.

Энэхүү тайланд орсон нийтлэл, судалгаа, бусад материалуудын үзэл санаа нь зөвхөн зохиогчийнх нь бөгөөд энэ тайлан нийтлэгдсэнээр түүнд орсон үзэл санааг Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага баталж байгаа илэрхийлэл биш болно.

Байгууллагуудын болон арилжааны зориулалттай бүтээгдэхүүний нэр, үйл явцын талаар дурдсан нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын зүгээс тэдгээрийг сайшааж байгааг илэрхийлэхгүй бөгөөд тодорхой байгууллагын нэр, арилжааны зориулалттай бүтээгдэхүүн, үйл явцыг дурдаагүй нь ч тэдгээрийг үгүйсгэсэн асуудал биш болно.

ОУХБ-ын хэвлэл нийтлэл болон цахим бүтээгдэхүүний талаарх мэдээллийг www.ilo.org/publns хаягаар орж үзэж болно.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

Монгол Улсад хэвлэв.

ӨМНӨХ ҮГ

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий ассамблей нь 2015 онд 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийг баталсан билээ. Тэр үеэс хойш улс орнуудын Засгийн газар, бизнес эрхлэгчид, үйлдвэрчний эвлэлийн болон иргэний нийгмийн байгууллагууд Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын хамтаар 2030 он гэхэд дээрх хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхээр хүчин чармайлт гаргаж, нөөц бололцоогоо дайчлан ажиллаж байна. Бүх нийтийн, хүртээмжтэй, хуваагдал ялгаварлалгүй байх мөн чанарыг агуулсан энэхүү хөтөлбөр нь хүн бүрийн амьдралыг сайжруулж, хөгжлийн гадна нэг ч хүнийг үлдээхгүйгээр томоохон өөрчлөлт хийхийг бүх улс орнуудад хандан уриалсан юм.

2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрөөр ядуурлыг устгах, эх дэлхийгээ хамгаалах, олон жилээр ужгирч бугшсан шударга бус байдал, тэгш бус байдлыг арилгах, хөгжил цэцэглэлтийг дэмжихэд чиглэсэн 17 зорилго, 169 зорилтыг дэвшүүлсэн билээ. Энэхүү хөтөлбөр нь эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчны бүхий л салбарт тогтвортой байдлыг хангах зорилгоор хүн, эх дэлхий, хөгжил цэцэглэл, энх тайван, түншлэл гэсэн таван тэргүүлэх чиглэлийг тодорхойлсон юм.

Хөгжлийн энэ шинэ загварыг хэрэгжүүлэхэд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын (ОУХБ) Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөр чухал үүргийг гүйцэтгэх бөгөөд бүтээмжтэй, аюулгүй, шударга цалин хөлстэй ажил хөдөлмөр эрхлэн, өөрийн болон гэр бүлийнхээ орлогын баталгааг хангаж, үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, амьдралд нөлөөлөх шийдвэр гаргахад оролцох эрхтэй байхыг зохистой хөдөлмөр гэж тодорхойлж байна.

Энэ утгаараа зохистой хөдөлмөр бол ядуурлыг бууруулж, хүртээмжтэй өсөлтийг ханган хөгжил дэвшилд хүргэх гурван зорилгыг давхар агуулж байна. Энэ үзэл санаа нь тогтвортой хөгжлийн хэд хэдэн зорилгод, тэр дундаа “Тууштай, хүртээмжтэй, тогтвортой эдийн засгийн өсөлт болон бүх нийтийн бүрэн, бүтээмжтэй, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих” наймдугаар зорилгод илүү тодорхой туссан байна.

Монгол Улсын Их хурал 2016 онд “Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал – 2030” стратегийн баримт бичгийг баталсан бөгөөд энэ нь Монгол Улсын дараагийн 15 жилийн хөгжлийн чиг хандлагыг тодорхойлж байгаа юм. Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал нь 2030 он хүртэл дэлхий нийтээр хэрэгжүүлэх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөртэй нягт уялдаатай бөгөөд Монгол Улс нь ТХЗ-ыг албан ёсоор хүлээн зөвшөөрч хэрэгжүүлж эхэлсэн анхдагч орнуудын тоонд орсныг тэмдэглэх нь зүйтэй.

Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалын Нийгмийн тогтвортой хөгжлийн бүрэлдэхүүн хэсэгт зохистой хөдөлмөрийг дэмжих асуудал багтсан юм. Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн явц, зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ хийхэд ОУХБ-аас өөрийн түншлэгч байгууллагууд, түүний дотор Үндэсний статистикийн хороонд хөдөлмөрийн статистикийг олон улсын статистикийн стандарттай нийцүүлэх чиглэлээр техникийн туслалцаа үзүүлэн ажиллаж байна.

ОУХБ, ҮСХ-ны 2017-2018 оны “Зохистой хөдөлмөрийн үзүүлэлтүүдийг тооцоолох, хяналт шинжилгээ хийж, тайлагнах үндэсний статистикийн чадавхыг бэхжүүлэх” хамтын ажиллагааны үр дүнд энэхүү “Зохистой хөдөлмөрийг дэмжиж 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх нь: ТХЗ-ын хэрэгжилтийн хяналт шинжилгээ, улс орны төлөв байдал” үндэсний тайланг бэлтгэн анх удаагаа эмхэтгэн гаргаж байна. Үндэсний статистикийн хороо нь салбарын яамд, нийгмийн түншлэлийн байгууллагууд, эрдэм шинжилгээний болон бусад холбогдох байгууллагуудтай хамтран 2017 оны 9, 12 дугаар саруудад тус тус хэлэлцүүлэг зохион байгуулж, тайлангийн төслийг хэлэлцэн саналыг тусгаж оруулсан болно.

Энэхүү тайланд зохистой хөдөлмөр, ТХЗ-той хамааралтай статистик болон эрх зүйн үзүүлэлтүүдийг тооцоолон багцалж оруулсан бөгөөд Монгол Улсын хувьд тооцоолж чадахгүй байгаа үзүүлэлт, шаардлагатай тоо мэдээллийн хэрэгцээ, хандлагыг шинжлэн судалсан болно. Тайлангийн зорилго нь ТХЗ-ын хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ хийх, тайлагнах тогтолцоог үндэсний хэмжээнд дэмжихэд оршиж байгаа юм. Зохистой хөдөлмөрийг хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй бэрхшээл, шалтгааныг тодорхойлох нь цаашид авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ, бодлого, төлөвлөлтөнд чухал ач холбогдолтой болно гэдэгт итгэж байна.

Та бүхэн энэхүү тайлангаас сонирхолтой мэдээ мэдээлэл олж аван ажил хэрэгтээ тусгаж ажиллана гэдэгт итгэж байна.

Аюушийн Ариунзаяа
Монгол Улсын Үндэсний статистикийн
хорооны дарга

Клэйр Куртье-Мюлдэр
ОУХБ-ын БНХАУ, Монгол Улсыг хариуцсан
товчооны захирал

ГАРЧИГ

Өмнөх үг	iii
Хүснэгт	vii
Зураг	ix
Талархал	xi
Товч хураангуй	xiii
Товчилсон үгсийн жагсаалт	xvii
Удиртгал	1
1. Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн үнэлгээ	3
1.1 Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн үндсэн эх үүсвэрүүд	3
1.2. Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн системд хамаардаг байгууллагууд болон тэдгээрийн хоорондын мэдээлэл солилцоонд хийсэн үнэлгээ	4
1.2.1. Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг боловсруулж гаргах ҮСХ-ны чадавхи	4
1.2.2. Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг гаргадаг болон хэрэглэдэг бусад байгууллагууд	5
Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын ерөнхий газар	6
1.3. Хөдөлмөрийн зах зээл болон зохистой хөдөлмөртэй холбоотой ТХЗ-ын үзүүлэлтүүд	6
1.3.1. Тогтвортой хөгжлийн зорилго гэж юу вэ?	6
1.3.2. Зохистой хөдөлмөртэй холбоотой ТХЗ-ын үзүүлэлтүүд	7
1.3.3. Мэдээллийн олдоцод хийсэн үнэлгээ	7
1.3.4. Зохистой хөдөлмөрийг хэмжих үндсэн, орчны, нэмэлт үзүүлэлтүүд	8
2. Зохистой хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой Тогтвортой хөгжлийн зорилго, зорилтууд ба эдийн засаг, нийгмийн төлөв байдал	9
2.1 Хүн ам зүй, ур чадварын нөөц боломж	9
2.2 Эдийн засаг, хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв байдал	14
2.3 Эрх зүйн үзүүлэлтүүд: Бүрэн ажил эрхлэлтийг хангах Засгийн газрын хүчин чармайлт	17
3. Ядуурлын бүх хэлбэрийг устгах тухай	18
3.1 Ажилтай ядуусын тоог бууруулахад гарч буй ахиц	18
3.2 Нийгмийн хамгаалалд бүх нийтийг хамруулах, зайлшгүй хэрэгцээтэй суурь үйлчилгээнд хөрөнгө оруулалт хийх	20
3.3. Хууль эрх зүй, институцийн орчин: өндөр насны тэтгэвэр, тахир дутуугийн тэтгэвэр, ажилгүйдлийн даатгал	23

4. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, охид, эмэгтэйчүүдийг эрх мэдэлжүүлэх	24
4.1 Хөдөлмөрийн зах зээлд эмэгтэйчүүдийн оролцоо	24
4.2 Хөдөлмөрийн зах зээл дэх бусад жендэрийн тэгш бус байдлыг шийдвэрлэх нь	27
4.3 Хууль эрх зүй, институцийн орчин: Ижил үнэлэмж бүхий ажил эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил цалин хөлстэй байх; жирэмсний болон амаржсаны амралт, тэгш боломж, хандлага	29
5. Хүртээмжтэй, тогтвортой эдийн засгийн өсөлт, бүх нийтийн бүрэн, бүтээмжтэй, зохистой хөдөлмөр эрхлэлт	30
5.1 Эдийн засаг, хөдөлмөрийн бүтээмж	30
5.2 Бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, нийгмийн хамгааллын тогтолцоог сайжруулах	32
5.3 Хууль эрх зүй, институцийн орчин: Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, ажлын цагийн дээд хязгаар, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэмж, хөдөлмөрийн хяналт	39
5.4. Ажиллах хүчний ашиглалтыг сайжруулах, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх	40
5.5 Хууль эрх зүй, институцийн орчин: Бүх нийтийг бүрэн хөдөлмөр эрхлэлтээр хангах төр засгийн хүчин чармайлт. Ажилгүйдлийн даатгал ба залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн стратеги	43
5.6 Хөдөлмөрийн хориглосон хэлбэрүүдийг устгах, хөдөлмөрлөх эрхийг хангах	44
5.7 Хууль эрх зүй, институцийн орчин: Хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон зохион байгуулах эрх, хамтын хэлэлцээ хийх эрх, гурван талт зөвшилцөл, хөдөлмөрийн удирдлага, зохион байгуулалт	47
6. Хөдөлмөрийн зах зээл дэх тэгш бус байдлыг арилгах	49
6.1 Цалин хөлс, шилжүүлгээр дамжуулан тэгш байдлыг хангах	49
6.2 Хууль эрх зүй, институцийн орчин: Адил тэгш боломж, эрх тэгш хандлага, ижил үнэлэмжтэй хөдөлмөр эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэй хүнд ижил цалин хөлс олгох	50
7. Нэгдсэн дүгнэлт: Зохистой хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтэд гарч буй ахиц дэвшил, саад бэрхшээл	51
7.1 Зохистой хөдөлмөртэй холбоотой ТХЗ-ын хэрэгжилтэд гарч буй ахиц дэвшил	51
7.2 Тулгамдаж буй саад бэрхшээл, шийдвэрлэх асуудлууд	53
7.3 Тулгарч буй бэрхшээлийг арилгахад чиглэсэн бодлогын зөвлөмжүүд	57
Ашигласан материал	59
Хавсралт А. Монгол Улсын Засаг захиргааны нэгжийн газрын зураг	62
Хавсралт Б. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлтүүд	63
Хавсралт В. Хүн амын тоо гол үзүүлэлтүүдээр: нас, хүйс, хот-хөдөө, байршил, бүс, яс үндэс, шилжих хөдөлгөө, хөгжлийн бэрхшээл болон бусад шинж байдлаар	70
Хавсралт Г. Монгол Улсад гарч байгаа ТХЗ болон зохистой хөдөлмөрийн холбогдох үзүүлэлтүүдийн талаарх статистикийн хавсралт	74

ХҮСНЭГТ

Хүснэгт 1. Монгол Улсын хүн ам, тооллого явуулсан жилүүдээр, 1918–2015	9
Хүснэгт 2. Хүн амын өсөлт, аймаг, нийслэлээр, 1989–2015 (%)	10
Хүснэгт 3. Хүн амын суурь боловсролд хамрагдалт, 6–15 насны бүлгээр, 1990, 2000, 2010	13
Хүснэгт 4. Нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд хамрагдсан хүн амын нийт хүн амд эзлэх хувь, хүйсээр, хүүхэд, ажилгүй хүн, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс, ядуу хүн ам зэргээр, 2014, 2016	21
Хүснэгт 5. Жендэрт суурилсан цалингийн ялгаа, 2006-2007 болон 2016 (%)	27
Хүснэгт Б1. ТХЗ-ын хүрээнд тооцох зохистой хөдөлмөрийн үзүүлэлтүүд	63
Хүснэгт Б2. Зохистой хөдөлмөрийн бусад үндсэн үзүүлэлтүүд, ТХЗ-ын дэлхийн хэмжээний үзүүлэлтийн хүрээнд ороогүй нэмэлт үзүүлэлтүүд	65
Хүснэгт Б3. Хөдөлмөрийн зах зээлийн бусад үзүүлэлтүүдийн тайлбар, одоогоор гарч байгаа эсэх	66
Хүснэгт В1. Монгол Улсын Хүн ам, насны бүлгээр, 2000–2016	70
Хүснэгт В2. Монгол Улсын Хүн ам, хүйсээр, 2000–2015	71
Хүснэгт В3. Монгол Улсын Хүн ам, бүсээр, хот, хөдөөгөөр, 2000–2015	71
Хүснэгт В4. Монгол Улсын хүн ам, яс үндсээр, 1956–2015	72
Хүснэгт В5. Хүн амыншилжилт хөдөлгөөн, 2000–2016	73
Хүснэгт В6. Монгол Улсын Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ам, 2000–2016	73
Хүснэгт В7. Хүн амын жилийн өсөлт, 1956–2015 (%)	73
Хүснэгт Г1. 34 үзүүлэлтийг санал болгох	74
Хүснэгт Г/1.3.1. Нийгмийн хамгааллын суурь хөтөлбөрт хамрагдсан хүн амын нийт хүн амд эзлэх хувь, 2010–2016 (%)	79
Хүснэгт Г/1.3.1. Нийгмийн хамгааллын суурь хөтөлбөрт хамрагдсан хүн амын нийт хүн амд эзлэх хувь, 2000–2016 (%), үргэлжлэл	79
Хүснэгт Г/5.5.2. Удирдах албан тушаалд ажилладаг эмэгтэйчүүдийн ажил эрхэлдэг нийт эмэгтэйчүүдэд эзлэх хувь, 2006–2016 (%)	80
Хүснэгт Г/8.2.1. Зэрэгцүүлэх үнээр тооцсон нэг ажиллагчид ногдох ДНБ-ний жилийн өсөлт, 2012–2016 (%)	80
Хүснэгт Г/8.5.1. Ажиллагчдын цагийн дундаж хөлс, хүйсээр, ажил мэргэжлээр, насны бүлгээр, хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэхээр, 2006–2016	80
Хүснэгт Г/8.5.1. Ажиллагчдын цагийн дундаж хөлс, хүйсээр, ажил мэргэжлээр, насны бүлгээр, хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэхээр, 2006–2016, үргэлжлэл	81
Хүснэгт Г/8.5.2. Ажилгүйдлийн түвшин, хүйсээр, насаар, хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэхээр, 2006–2016 (%)	82
Хүснэгт Г/8.6.1. Хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол, сургалтаас гадуур байгаа 15–24 насны залуучуудын хувийн жин, 2006–2016 (%)	82

Хүснэгт Г/8.7.1.	Хөдөлмөр эрхэлж байгаа 5–17 насны хүүхдийн тоо болон Хөдөлмөр эрхэлж байгаа 5–17 насны хүүхдийн хувийн жин, 2002–03, 2006–07 болон 2011–12 (хүүхдийн хөдөлмөр, %)	83
Хүснэгт Г/8.8.1.	Үйлдвэрлэлийн ослоос шалтаалан амь нас хохирсон, хохиоогүй тохиолдол, хүйсээр, 2016	83
Хүснэгт 10.4.1:	ДНБ-нд цалин, нийгмийн хамгааллын шилжүүлгийн эзлэх хувь (цалин хөлс, нийгмийн хамгааллын тусламж/шилжүүлэг орсон), 2005–2016	84
Хүснэгт Г/1.а.2.	Төсвийн нийт зарлагад суурь үйлчилгээ (боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал)-нд зориулсан зардлын эзлэх хувь, 2007–2016	84
Хүснэгт Г/EMP-1.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, 2009–2016 (%)	84
Хүснэгт Г/EMP-5.	Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, хүйсээр, бүсээр, 2006–2016	85
Хүснэгт Г/EARN-1.	Хөдөлмөр эрхэлж байгаа боловч ядуурлын шугамаас доогоор хэрэглээтэй хүн амын хувийн жин, 2007–2016 (WPre, %)	85
Хүснэгт Г/EARN-2.	Бага цалинтай ажиллагчдын хувийн жин, 2006–2016 (ELPR, %)	86
Хүснэгт Г/TIME-1.	Илүү цагаар ажиллагчдын хувь (долоо хоногт 48 цагаас дээш), 2006–2016 %	87
Хүснэгт Г/EQUA-1.	Ажил мэргэжил дэх хүйсийн ялгаа: Эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, ISCO-88 үндсэн бүлгээр, 2006–2016 (%)	87
Хүснэгт Г/SECU-1.	Өндөр насны тэтгэвэр авч байгаа тэтгэврийн наснаас дээш насны хүн амын (60 болон түүнээс дээш насны) хувийн жин (%)	88
Хүснэгт Г/DIAL-1.	Үйлдвэрчний эвлэлийн нягтралын түвшин, 2010–2016 (%)	88
Хүснэгт D/DIAL-2.	Ажил олгогчдын байгууллагын нягтралын түвшин, 2016 (%)	88
Хүснэгт Г/CONT-1.	Сургуульд хамрагдаагүй хүүхдийн эзлэх хувь, 2005–2016 (%)	89
Хүснэгт Г/CONT-2.	Хөдөлмөр эрхлэх насны хүн амд ХДХВ-ын халдвартай хүн амын эзлэх хувь, 2004–2016	90
Хүснэгт Г/CONT-4.	Орлогын тэгш бус байдал, 2007–2016 (90:10 харьцаа)	90
Хүснэгт Г/CONT-5.	Инфляцийн түвшин, бүсээр, 2005–2016 (хэрэглээний үнийн индекс)	90
Хүснэгт Г/CONT-6.	Ажиллагчид, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар, 2006–2016 (%)	91
Хүснэгт Г/CONT-6.	Ажиллагчид, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар, 2006–2016 (%)	92
Хүснэгт Г/CONT-7.	Насанд хүрэгчдийн боловсрол, 2006–2016 (насанд хүрэгчдийн бичиг үсэг тайлагдалтын түвшин, насанд хүрэгчдийн бүрэн дунд сургууль төгсөлтийн харьцаа)	92

ЗУРАГ

Зураг 1.	Монгол Улсын хүн амын нас, хүйсийн суварга, 2016 он	11
Зураг 2.	Насанд хүрэгчдийн бичиг үсэгт тайлагдалт, 1963–2010 (%)	12
Зураг 3.	Насанд хүрэгчдийн бүрэн дунд сургууль төгсөлтийн харьцаа, 2005–2016	12
Зураг 4.	Инфляцийн түвшин, ДНБ-ний жилийн өсөлт, 2004–2016 (%)	15
Зураг 5.	Нийт тэнцвэржүүлсэн орлого, буцалтгүй тусламж, нийт зарлага, цэвэр зээл, тэнцвэржүүлсэн тэнцэл, жилийн эцсийн байдлаар, 2007-2016 (тэрбум төгрөг)	15
Зураг 6.	Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, 2004–2016 (%)	16
Зураг 7.	Үндэсний ядуурлын шугам, хот, хөдөөгөөр, 1995–2016 (%)	19
Зураг 8.	Ажилтай ядуусын эзлэх хувь, хүйсээр, 2007–2016 (%)	19
Зураг 9.	Улсын төсвийн нийгмийн хамгааллын болон эрүүл мэндийн зардал, сонгосон улс орнуудаар, 1990-2012 (ДНБ-д эзлэх %)	21
Зураг 10.	Тэтгэврийн санд шимтгэл төлөгчдийн ажиллах хүчинд эзлэх хувь, 2009–16 (%)	22
Зураг 11.	Нийт ажиллагчдад болон удирдах албан тушаал эрхэлж байгаа ажиллагчдад эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жин, 2006–16 (%)	25
Зураг 12.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, 2004–16 (%)	26
Зураг 13.	Хөдөө аж ахуйн бус салбарт цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхэлж байгаа эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, 2006–2016 (%)	26
Зураг 14.	Ажил мэргэжлийн ялгарал, хүйсээр, 2006-2007 болон 2016 (%)	28
Зураг 15.	Нэг ажилтанд ногдох бодит ДНБ-ний жилийн өсөлт болон хөдөлмөр эрхлэлтийн жилийн өсөлт, 2012–2016 (%)	30
Зураг 16.	Нэг хүнд ногдох ДНБ, 2010 оны зэрэгцүүлэх үнээр, 2010–2016 (мян.төг)	31
Зураг 17.	Нэг хүнд ногдох ДНБ, оны үнээр, 2004–2016 (мян.төг)	31
Зураг 18.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, 2004–2016 (%)	32
Зураг 19.	Ажиллагчид, эдийн засгийн үйл ажиллагааны гол салбараар, 2004–2016 (%)	33
Зураг 20.	Хөдөө аж ахуйн бус салбарт ажиллагчдад цалин хөлстэй ажиллагчдын эзлэх хувь, 2006–2016 (%)	34
Зураг 21.	Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн цагийн цалин хөлсний ялгаа, сонгосон ажил мэргэжлээр, 2006–2016	35
Зураг 22.	Дундаж цалин, 2001–2016 (мян.төг)	36
Зураг 23.	Медиан цалин, 2014–2017 (мян.төг)	36
Зураг 24.	Бага цалинтай ажилчдын хувийн жин, 2006–2016 (%)	37
Зураг 25.	Илүү цагийн хөдөлмөр эрхлэлт, 2006–2015 (долоо хоногт 48 цагаас илүү)	38
Зураг 26.	Нийт ажиллагчдад хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, өрхийн бизнест цалин хөлсгүй оролцогчдын эзлэх хувь (эмзэг хөдөлмөр эрхлэгчид), 2009–2016 (%)	39

Зураг 27. Ажилгүйдлийн түвшин, хүйсээр, 2006–2016 (%)	41
Зураг 28. Залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин (15–24 насны хүн ам), 2009–2016 (%)	41
Зураг 29. Хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол, сургалтаас гадуур байгаа залуучуудын (15-24 насны) хувийн жин, 2006–2016 (%)	42
Зураг 30. Цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт, 2006–2016 (%)	43
Зураг 31. 5–17 насны хүүхдийн хөдөлмөр, хүйсээр, насны бүлгээр, 2002–2003, 2006–2007 болон 2011–2012	45
Зураг 32. 5–17 насны хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдийн эзлэх хувь, хүйсээр, насаар, 2002–2003, 2006–2007 болон 2011–2012	45
Зураг 33. Аюултай ажил хийж байгаа хүүхдийн хувь хэмжээ, 2006–2007 болон 2011–2012	46
Зураг 34. Орлогын тэгш бус байдал (D9/D1 харьцаа), 2008–2016	49

ТАЛАРХАЛ

Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийн хяналт шинжилгээ, улс орны төлөв байдлын тайланг Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хорооны дарга Аюушийн Ариунзаяа, ОУХБ-ын БНХАУ, Монгол Улсыг хариуцсан товчооны захирал асан Тим Дэ Мэйэр нарын ерөнхий удирдлаган дор боловсрууллаа. Тайлангийн анхны төслийг ОУХБ-ын зөвлөх Игорь Чернышев боловсруулж, эрх зүйн үзүүлэлтийн хэсэгт ОУХБ-ын зөвлөх Фараз Шибли дэмжлэг үзүүлээ. ОУХБ-ын Ази, номхон далайн бүс төвийн ахлах статистикч Титэ Хабияакари, ОУХБ-ын БНХАУ, Монгол Улсыг хариуцсан товчооны ажилтан Париссара Льюкийт болон Монгол Улс дахь Төслийн үндэсний менежер Амгалангийн Лхагвадэмбэрэл нар мэргэжлийн болон ерөнхий удирдлагаар хангаж ажилласан болно.

Энэхүү тайланг боловсруулах явцад мэргэжлийн үнэтэй туслалцаа үзүүлж хамтран ажилласан Үндэсний статистикийн хорооны Хүн ам, нийгмийн статистикийн газрын дарга асан Дандарын Оюунчимэг, дарга Авирмэдийн Амарбал, ахлах статистикч Энхтайваны Гантуяа, статистикч Доржийн Анхзаяа, Жаргалсайханы Цогзолмаа, Нямсүрэнгийн Амарбаясгалан, Батболдын Уламбадрах зэрэг ҮСХ-ны ажилтнууддаа баярлалаа. Тайланг боловсруулахад суурь мэдээлэл, статистикийн хүснэгтүүдийг бэлтгэж хамтран ажилласан ҮСХ, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам болон бусад холбогдох байгууллагуудад гүн талархал илэрхийлье.

Тайлангийн бүх хүснэгтүүдийн формат, агуулгыг сайжруулахад үнэтэй зөвлөгөө, удирдамж, дэмжлэг өгсөн Бангкок дахь Бүсийн эдийн засаг, нийгмийн шинжилгээний албаны дарга Сара Элдер, Женев дэх Мэдээлэл боловсруулалт, шинжилгээний албаны дарга Стевен Капсос, Женев дэх Статистикийн товчооны Удирдлагын албаны дарга Риташ Сарна, Женев дэх Олон талт хамтын ажиллагааны мэргэжилтэн Волфганг Шийфер зэрэг ОУХБ-ын ажилтнуудад гүн талархал илэрхийлж байна.

ОУХБ-ын Бангкок дахь Зохистой хөдөлмөрийн хэлтсийн мэргэжилтнүүд, Женев дэх газар, хэлтсүүд, тэр дундаа, Росина Гаммарано, Пү Ньун, Арун Кумар, Макико Мацумото нарт тус тайланг бүхэлд нь уншиж мэргэжлийн санал шүүмжээ харамгүй өгсөнд талархал илэрхийлж байна.

Тайланг Карен Эммонс хянан тохиолдуулсан болно. Хавтасны дизайныг Пүрэвжавын Содбаатар гаргаж, график дизайн, хэвлэлийн эхийг Бэст колор интернэшнл ХХК-д бэлтгэлээ. Тайлангийн эх бэлтгэл, түгээлтийн асуудлаар ОУХБ-ын ажилтан Квантаван Хонгладаром зөвлөгөө өгч, хэвлүүлэх ажилд Чанитда Виватчанон нар туслалаа. Тайланг бэлтгэх явцад бүхий л туслалцаа, дэмжлэг үзүүлж байсан Монрудий Сучаритакул, Баярсайханы Баярцэцэг нарт талархал илэрхийлье.

ТОВЧ ХУРААНГУЙ

ЭДИЙН ЗАСГИЙН ӨСӨЛТИЙГ НЭМЭГДҮҮЛЖ, ЯДУУРЛЫГ БУУРУУЛАХ НЬ

Сүүлийн 15 жилийн хугацаанд Монгол Улсын дотоодын нийт бүтээгдэхүүн (ДНБ) дунджаар 5.4 хувиар өссөн бөгөөд 2009 онд хамгийн доод түвшиндээ буюу -1.3 хувьд, 2011 онд хамгийн дээд түвшиндээ буюу 17.3 хувьд тус тус хүрч байжээ. Энэ хугацаанд нэг хүнд ногдох ДНБ-ий хэмжээ гурав дахин нэмэгдэж, сургуульд хамрагдалтын хувь өсч, эх, нялхасын эндэгдэл эрс буурсан байна.

2010-2014 оны эдийн засгийн эрчимтэй өсөлтийн дараахнаас буюу 2015 оноос эхлэн түүхий эдийн үнэ унасан, Хятадын эдийн засгийн өсөлт саарсан, гадаадын шууд хөрөнгө оруулалт буурсан зэрэг гадаад хүчин зүйлсээс шалтгаалан Монгол Улсын эдийн засгийн үйл ажиллагаа зогсонги байдалд оржээ. Энэ нь Монгол Улсын ДНБ-ий жилийн дундаж өсөлт саарахад нөлөөлж, 2011 онд 17.3 хувь байсан эдийн засгийн өсөлт 2016 онд 1.2 хувьд хүрч буурсан байна. Эдийн засгийн энэ хямралт байдлаас шалтгаалан ажилгүйдэл нэмэгдэж, бодит орлого буурах болсон нь ялангуяа эмзэг бүлгийн ядуу өрхүүдэд хүндээр тусч байв.

Саяхныг хүртэл хүн амын дунд ядуурал ихээхэн хэмжээгээр буурсан нь Засгийн газрын гол амжилт хэмээн үзэж байлаа. Гэсэн хэдий ч тус улсад нүүрлэсэн эдийн засгийн хямралаас шалтгаалан 2015 онд ядуурал нэмэгдэн, улмаар 2016 онд байдал улам бүр дордож ядуурлын түвшин 29.6 хувьд хүрсэн нь 2014 оноос хойш даруй 8 пунктээр өссөнийг харуулж байна. 2016 оны байдлаар хөдөөгийн ядуурлын түвшин 34.9 хувь, хот, суурин газар ядуурлын түвшин 27.1 хувьд хүрэв.

Эдийн засгийн хямрал эмэгтэйчүүдээс эрэгтэйчүүдэд илүү хүндээр тусав. 2016 онд хөдөлмөр эрхэлж байгаа нийт хүмүүсийн дөрөвний нэг нь ажилтай ядууд тооцогдох болсон. Эдийн засгийн хямралаас өмнө цалин хөлс багатай ажилчдын хувь хэмжээ өндөр байсан нь хэвээр үргэлжилж, 2016 он гэхэд цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэгч дөрвөн хүн тутмын нэг нь нэн бага цалин (медиан цалингийн гуравны хоёроос доош) авч байна.

НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ХҮРЭЭГ ӨРГӨЖҮҮЛЭХ НЬ

Монгол Улс нь ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай 1952 оны 102 дугаар конвенцийг хараахан соёрхон батлаагүй байгаа ч нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд нь дээрх конвенцэд заасан нийгмийн хамгааллын есөн үндсэн чиглэл багтсан байдаг. Нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд хамрагдаж буй эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдийнхээс өндөр байна. Нийгмийн хамгааллын үйлчилгээнд 2016 онд ядуу өрхийн хүүхдүүдийн 96.5 хувь, ядуу бус өрхийн хүүхдүүдийн 96.4 хувь хамрагдсан байгаа нь нийт хүүхдүүд нийгмийн хамгааллын үйлчилгээнд жигд хамрагдаж байгааг харуулж байна. 2017 онд дэлхийн хэмжээнд нийт хүүхдүүдийн ердөө 35 орчим хувь нь нийгмийн хамгааллын үйлчилгээнд хамрагджээ (ОУХБ, 2017). Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хувьд ч мөн адил эерэг нөхцөл байдал ажиглагдаж байна.

2016 оны байдлаар нийт хүн амын 56 хувь нь нийгмийн хамгаалалд хамрагдсан байна. Гэвч ажилгүй хүмүүс хүн амын хамгийн бага хамгаалагдсан хэсэг хэвээр байгаа бөгөөд тэдний дөнгөж 26.6 хувь нь 2016 онд нийгмийн хамгааллын үйлчилгээ авч байжээ.

Өндөр насны тэтгэврийн хэмжээ бага байгаагаас олон мянган тэтгэвэр авагчид эмзэг байдалд амьдарч байна. Өнгөрсөн 12 жилийн хугацаанд дундаж тэтгэвэр ба дундаж цалингийн харьцаа ихээхэн хэлбэлзэлтэй байсан бөгөөд энэ нь 2016 онд 34.5 хувьд хүрсэн байна. Тэтгэврийн насны хүмүүсийн дунд тэтгэвэр авч буй хүмүүсийн тоо буурч байна.

БОЛОВСРОЛЫН ХҮРТЭЭМЖИЙГ НЭМЭГДҮҮЛЭХ

Бүх шатны боловсролын хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, сургуулиудын элсэлтийн түвшин, ялангуяа, охид, эмэгтэйчүүдийн сургуульд хамрагдалтыг нэмэгдүүлэхэд ихээхэн ахиц дэвшил гарлаа. Монгол Улсын насанд хүрэгчдийн бичиг үсэг тайлагдалтын түвшин 98.3 хувь (2010) байгаа нь дундаж орлоготой бусад улс орнуудаас энэ үзүүлэлтээрээ дээгүүр байр эзэлж байна. Үүний зэрэгцээ, заавал эзэмших 9 жилийн суурь боловсролыг дүүргэх нь эмзэг бүлгийн, тухайлбал, ядуу өрх, малчин өрх, үндэстний цөөнх, хөгжлийн бэрхшээлтэй, тусгай хэрэгцээтэй залуучуудын хувьд хүндрэлтэй хэвээр байна. Боловсролын түвшин багатай залуучуудтай харьцуулахад техник, мэргэжлийн боловсрол, сургалтад хамрагдсан болон дээд боловсролтой залуучуудын дунд ажилгүйдэл өндөр байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээлд шаардагдах ур чадварыг дээд боловсролоор олгож чадахгүй байгааг илэрхийлж байж магадгүй юм.

ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ

Сүүлийн жилүүдэд Монгол Улс нь жендэрийн асуудлаар ихээхэн ахиц гаргасан. Зүүн Ази, Номхон далайн бүсийн орнуудтай харьцуулахад боловсрол, эрүүл мэндийн жендэрийн үзүүлэлт олон талаараа сайн байна.

Ажлын цагийг жендэрийн мэдрэмжтэй зохицуулах нь зохистой хөдөлмөрийг тодорхойлж буй үндсэн хүчин зүйлүүдийн нэг юм. Монгол Улсад нийт ажиллагчдын 40 хувь нь илүү цагаар /долоо хоногт 48 цагаас илүү/ ажиллаж байгаа бөгөөд энэ үзүүлэлт нь эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эрэгтэйчүүдийн дунд илүү өндөр байна. 2016 оны байдлаар илүү цагаар ажиллаж байгаа эрэгтэйчүүдийн хувь хэмжээ эмэгтэйчүүдийнхээс даруй 25.2 хувиар өндөр байна.

Гэхдээ удирдах албан тушаалд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн тоо дорвитой өссөнгүй. Хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн хувийн жин 2006 онд 50.8 хувь байсан бол 2016 онд 47.4 хувь болж бага зэрэг буурсан бөгөөд удирдах албан тушаалд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн хувь хэмжээ бага буюу 36.7 хувьтай байна.

БҮХ НИЙТЭЭРЭЭ БҮТЭЭМЖТЭЙ, ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХ

Хөдөлмөрийн бүтээмжийн жилийн дундаж өсөлт 2012 онд 11.2 хувь байсан бол 2015 онд -1.8 хувь болтлоо эрс буурсан бөгөөд 2016 оноос аажмаар нэмэгдэж 1.2 хувьд хүрчээ. Бүтээмжийн асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд албан бус эдийн засагт анхаарлаа хандуулах хэрэгтэй. Хамгийн сүүлийн үеийн мэдээлэл болох 2016 оны Ажиллах хүчний судалгааны дүнгээс харахад сүүлийн арван жилд хөдөө аж ахуйн бус салбар дахь албан бус хөдөлмөр эрхлэлт даруй хоёр дахин нэмэгдэж, 2006-2007 онд 12.7 хувь байснаа 2016 онд 26.3 хувьд хүрчээ. Өөрөөр хэлбэл, Монгол Улсын хөдөө аж ахуйн бус салбарт хөдөлмөр эрхэлж буй дөрвөн хүн тутмын нэг нь албан бус хөдөлмөр эрхэлж байна.

2006-07 болон 2016 оны хооронд, эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдын цагийн хөлс тав дахин өссөн буюу \$0.60-оос \$3.10 болсон байна. Цагийн хөлсний жендэрийн ялгаа бага байгаа төдийгүй 2006-07 болон 2016 оны хооронд 11.4 хувиас 8.8 хувь болж буурсан байна. Харин хөдөө аж ахуйн бус салбарт цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхэлж байгаа эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдийнхээс арай илүү байна.

Ажилгүйдлийн түвшин нь эдийн засгийн ажиллах хүчийг шингээх чадвар, үр дүн, хөдөлмөрийн зах зээлийн бодит гүйцэтгэлийг илэрхийлэх гол үзүүлэлт юм. Арван жилийн хугацаанд ажилгүйдлийн түвшин харьцангуй буурч, 2006 онд 11.3 хувь байсан бол 2016 онд 10.0 хувь болжээ. Сүүлийн жилүүдийн эдийн засгийн өсөлт нь залуучуудыг зохистой, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэхэд хангалттай нөлөө үзүүлж чадаагүй байна. 15-24 насны залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин улсын дунджаас 2.5 дахин өндөр байна.

Тогтвортой хөгжлийн зорилгын “2020 он гэхэд хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол, сургалтаас гадуур байгаа залуучуудын эзлэх хувийг үлэмж хэмжээгээр бууруулах” гэсэн 8.6 дугаар Зорилтын хэрэгжилтийг 8.6.1 буюу “15-24 насны хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол, сургалтаас гадуур (НИИТ) байгаа залуучуудын эзлэх хувь” гэсэн үзүүлэлтээр тооцно. Эдийн засгийн нөхцөл байдал нь ижил төстэй улс орнуудтай харьцуулахад Монгол улсын НИИТ залуучуудын түвшин харьцангуй өндөр байгаа бөгөөд ялангуяа эрэгтэйчүүдийн дунд, хот суурин газар, Улаанбаатар хотод энэ үзүүлэлт илүү өндөр байна. Дөрвөн залуу тутмын бараг нэг нь НИИТ залуучууд байна.

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХОРИГЛОСОН БҮХ ХЭЛБЭРИЙГ УСТГАХ

ТХЗ-уудыг хэрэгжүүлэх замаар (ялангуяа, ТХЗ 8) хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгахыг зорьж байна. 2006-2012 оны хооронд аюултай ажил эрхэлж буй хүүхдүүдийн эзлэх хувийг 4 дахин бууруулж чадсан байна. Ялангуяа, аюултай хөдөлмөр эрхэлж байсан охидын тоо бараг 9 дахин буурчээ.

Гэсэн хэдий ч Хүүхдийн хөдөлмөрийн 2002-03 оны судалгаа болон 2011-12 оны судалгааг харьцуулахад хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдийн тоо нэмэгдсэн хандлага ажиглагдаж байгаа бөгөөд ялангуяа, 10-14 насны хүүхдүүдийн дунд илүүтэй нэмэгджээ. Харин 5-17 насны хүүхдүүдийн дунд хөдөлмөр эрхэлж буй охидын хувийн жин 1.5 дахин нэмэгдсэн бөгөөд 15-17 насны 5 хүүхэд тутмын нэг нь хүүхдийн хөдөлмөр эрхэлж байна.

ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХИЙГ ХАМГААЛАХ, НИЙГМИЙН ТҮНШЛЭЛИЙГ ХӨГЖҮҮЛЭХ

Нийгмийн түншлэл нь зохистой, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг хангахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг бөгөөд Монгол улсын гурван талт нийгмийн түншлэл энэхүү зарчмыг хэрэгжүүлэхэд хүчин чармайлт гаргаж байна. Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо нь ажилчдын төлөөллийн байгууллага бөгөөд 230,000 гишүүнийг эгнээндээ нэгтгэсэн 36 мэргэжил үйлдвэрлэл, орон нутгийн үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагуудаас бүрдэнэ. Үйлдвэрчний эвлэлийн нягтралын түвшин 2016 онд 19.7 хувь байлаа.

Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо нь Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулж буй 8,500 бизнесийг төлөөлж буй үндэсний байгууллага юм. Ажил олгогч эздийн байгууллагын нягтралын түвшин 2016 онд 30.5 хувь байв.

ТОВЧИЛСОН ҮГСИЙН ЖАГСААЛТ

АХС	Ажиллах хүчний судалгаа
БСШУСЯ	Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын яам
ГШХО	Гадаадын шууд хөрөнгө оруулалт
ДНБ	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн
МАОЭНХ	Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо
МҮЭХ	Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо
МХЕГ	Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар
НИИТ	Хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй
ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
ӨНЭЗС	Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаа
ТХЗ	Тогтвортой хөгжлийн зорилго
ХНХЯ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ХХҮЕГ	Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар
ҮАМАТ	Үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал, тодорхойлолт
ҮСХ	Үндэсний статистикийн хороо
ЭЗБТҮАСА	Эдийн засгийн бүх төрлийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал

“Тогтвортой хөгжлийн зорилго, зорилтууд нь дэлхий нийтийн шинжтэй, бүх улс оронд хэрэгжихүйц бөгөөд улс орнуудын бодит байдал, чадавх, хөгжлийн түвшин, үндэсний бодлого, тэргүүлэх чиглэлүүдийг хүндэтгэн авч үзсэн болно” - 2030 хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөр¹

УДИРТГАЛ

Зохистой хөдөлмөр гэж хүн бүрт бүтээмжтэй, аюулгүй, шударга орлого бүхий хөдөлмөр эрхлэх боломжийг олгохын зэрэгцээ ажилтан, түүний гэр бүлийн нийгмийн хамгааллыг хангасан ажлыг хэлнэ. Улмаар хүмүүст үзэл бодлоо илэрхийлэх, зохион байгуулалтанд орох, өөрсдийн амьдралд нөлөөлөх шийдвэр гаргахад оролцох эрх чөлөөг олгодог. 2015 онд батлагдсан 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрт Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын (ОУХБ) зохистой хөдөлмөрийн үзэл санаа, түүний үзүүлэлтүүд тусгалаа олсон билээ.

2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрт дэлхий нийтийн өмнө тулгарч буй томоохон асуудлууд болох ядуурал, шударга бус байдал, тэгш бус байдлыг арилгахад чиглэсэн хөгжлийн 17 зорилгыг 169 зорилтын хамт тодорхойлсон байна. Тогтвортой хөгжлийн наймдугаар зорилго нь тууштай, хүртээмжтэй, тогтвортой эдийн засгийн өсөлт болон бүх нийтийн бүрэн, бүтээмжтэй, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихийг уриалсан. Энэ зорилгыг хэрэгжүүлэхэд ОУХБ болон түүний хамтрагч талууд чухал үүргийг гүйцэтгэх бөгөөд зохистой хөдөлмөрийн элементүүдийг нийгмийн хамгааллын тухай нэгдүгээр зорилго, хөдөлмөрийн зах зээл дэх эмэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог хангах тухай тавдугаар зорилго, бүх нийтэд, ялангуяа цагаач ажилчдад адил тэгш боломж олгох тухай аравдугаар зорилго зэрэг олон зорилго, зорилттой хамааруулан тусгасан байна.

Монгол Улсын Их хурал 2016 онд “Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал – 2030” стратегийн баримт бичгийг баталсан бөгөөд энэ нь Монгол улсын дараагийн 15 жилийн хөгжлийн чиг хандлагыг тодорхойлж байгаа юм. Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал нь дэлхий нийтээрээ 2030 он хүртэл хэрэгжүүлэх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөртэй нягт уялдаатай бөгөөд Монгол Улс нь ТХЗ-ыг албан ёсоор хүлээн зөвшөөрч хэрэгжүүлж эхэлсэн анхдагч орнуудын нэг болж байна.

Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалын Нийгмийн тогтвортой хөгжил бүлэгт зохистой хөдөлмөрийг дэмжих асуудлууд тусгалаа олсон юм. Үүнтэй холбогдуулан ОУХБ-аас Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хороонд зохистой хөдөлмөрийн үзүүлэлт, тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийн явцад хяналт шинжилгээ хийх чадавхыг бэхжүүлэх, хөдөлмөрийн статистикийн үндэсний аргачлал, үзүүлэлтүүдийг олон улсын стандартад нийцүүлэх чиглэлээр техникийн туслалцаа үзүүлээ. Энэ хамтын ажиллагаа нь ТХЗ-ын хэрэгжилтийг тайлагнах, зохистой хөдөлмөрийг дэмжихэд тулгарч бус асуудлууд, тэдгээрийг шийдвэрлэх арга хэмжээг тодорхойлоход чухал үүрэгтэй.

¹ НҮБ, 2015.

ОУХБ, ҮСХ-ны 2017-2018 оны “Зохистой хөдөлмөрийн үзүүлэлтүүдийг тооцоолох, хяналт шинжилгээ хийж, тайлагнах үндэсний статистикийн чадавхыг бэхжүүлэх” хамтын ажиллагааны үр дүнд энэхүү “Зохистой хөдөлмөрийг дэмжиж 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх нь: ТХЗ-ын хэрэгжилтийн хяналт шинжилгээ, улс орны төлөв байдал” үндэсний тайланг бэлтгэн гаргалаа.

Тайланд Монгол Улсад тогтвортой, хүртээмжтэй өсөлтийг хангах, бүх нийтийн зохистой хөдөлмөрийг дэмжихэд тулгарч буй асуудал, бэрхшээл, сорилтыг судлан тусгалаа. Энэхүү тайлан нь долоон бүлэг, дөрвөн хавсралтаас бүрдэнэ. Хэсэг тус бүрт ТХЗ-ын зохистой хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой асуудлуудыг холбогдох эрх зүйн үзүүлэлтүүдийн хамт нэгтгэн оруулсан болно.

Нэгдүгээр бүлэгт зохистой хөдөлмөртэй холбоотой ТХЗ-ын үзүүлэлтүүдийг боловсруулах, дүн шинжилгээ хийх чадавхи, хөдөлмөрийн зах зээл, зохистой хөдөлмөрийн талаарх тоо, мэдээллийн олдоц, түүнийг гаргах, боловсруулахад оролцдог байгууллагуудын талаарх мэдээллийг оруулсан болно. Түүнчлэн, зохистой хөдөлмөртэй холбоотой бүх зорилт, үзүүлэлтүүдийн талаарх тайлбар дүгнэлтийг оруулж, ОУХБ хариуцаж, эсвэл оролцож тооцоолох ТХЗ-ын үзүүлэлтүүд, тэдгээрийг тооцоолоход шаардагдах тоо, мэдээллийн олдоцын талаар үнэлгээ хийв. ТХЗ-ыг хэмжих үзүүлэлтийн жагсаалтанд багтаагүй зохистой хөдөлмөрийн үндсэн, орчны, бусад үзүүлэлтүүдийн талаарх мэдээллийг энэ бүлэгт өгүүлнэ.

Тайлангийн 2-6 дугаар бүлэгт Монгол Улсын зохистой хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой ТХЗ-ын үзүүлэлтүүдэд ерөнхий үнэлэлт өгч, дүн шинжилгээ хийсэн болно.

Долдугаар бүлэгт үзүүлэлт нэг бүрийг өөр хооронд нь уялдуулан шинжилж Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл байдлын талаарх ерөнхий ойлголтыг оруулан гарч буй ахиц дэвшил, ололт амжилтыг нэгтгэн дүгнэж, хоцрогдолтой байгаа асуудлууд, тэр дундаа эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн үр шимийг хүртэж чадахгүй байгаа хүн амын бүлгүүдийн талаар судалсан болно. Түүнчлэн асуудлыг шийдвэрлэх зарим нэг бодлогын зөвлөмжийг санал болголоо.

Хавсралт А-д засаг захиргааны нэгжийг харуулсан Монгол Улсын газрын зургийг, Хавсралт Б-д Монгол Улс тооцоолох боломжтой хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлтүүдийг, Хавсралт В-д хүн амын статистикийг нас, хүйс, хот, хөдөө, засаг захиргааны нэгж, бүс, үндэс угсаа, хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэхээр нь дэлгэрэнгүй харууллаа. Хавсралт Г-д тооцоолох боломжтой ТХЗ болон зохистой хөдөлмөрийн үзүүлэлтүүдийг тодорхой хугацааны динамиктайгаар тоймлон харуулав.



ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН МЭДЭЭЛЛИЙН ҮНЭЛГЭЭ

1.1 ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН МЭДЭЭЛЛИЙН ҮНДСЭН ЭХ ҮҮСВЭРҮҮД

Үндэсний статистикийн хороо нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн статистикийг боловсруулан гаргадаг гол байгууллага бөгөөд дараах эх үүсвэрээс хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг ихэвчлэн цуглуулж байна.

- i. Хүн ам, орон сууцны тооллого;
- ii. Ажиллах хүчний судалгаа;
- iii. Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаа;
- iv. Захиргааны тоо, мэдээлэл;
- v. Аж ахуйн нэгжийн жилийн статистик тоо мэдээ;
- vi. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж (хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ);
- vii. Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газрын мэдээ (үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого).

Ажиллах хүчний судалгааны мэдээлэл нь үндэсний хэмжээнд болон бүс, аймаг, дүүргийн түвшинд, мөн хот, хөдөөгөөр гарах боломжтой.

Ажиллах хүчний судалгаа (АХС) нь ажиллагчид, ажилгүй хүн, ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам зэрэг мэдээллийг цуглуулах үндсэн эх үүсвэр юм. Түүнчлэн нийт цалин хөлстэй ажиллагчид, хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг хүн амын талаарх үнэн зөв, иж бүрэн мэдээллийг цуглуулах боломжийг олгодог. Хүн ам, орон сууцны тооллоготой харьцуулахад АХС нь нийт хүн амын хувьд хөдөлмөрийн зах зээлийн өргөн хүрээний мэдээллийг хамарсан, хүн бүрийг хөдөлмөр эрхлэлтийн статусаар нь (ажиллагч, ажилгүй хүн эсвэл ажиллах хүчнээс гадуурх) тодорхойлох иж бүрэн мэдээллийн эх үүсвэр юм. АХС нь аж ахуйн нэгж, байгууллагад бус өрхөд суурилсан судалгаа учир, тухайн хувь хүн хэдэн ажил хийдэг, хэдэн байгууллага, нэгжид ажилладагаас үл хамааран судалгааны тайлант хугацаанд зөвхөн нэг хүн гэж тоологдох учир давхардал гарахгүй. Түүнчлэн АХС-ны ойлголт, тодорхойлолт нь олон улсын статистикийн аргачлал стандарт, ОУХБ-ын зөвлөмжид суурилсан байдаг.

Монгол Улс анхны Ажиллах хүчний судалгааг 2002-03 (2002 оны 7 сараас 2003 оны 6 сар) онд улирал тутам явуулж эхэлсэн бөгөөд судалгааны аргачлалыг олон улсын зөвлөмжид тулгуурлан боловсруулсан. ҮСХ нь ОУХБ-тай хамтран сүүлийн гурван жилийн хугацаанд АХС-ны аргачлалыг сайжруулах талаар ажиллаж байна. Энэ хамтын ажиллагаа нь АХС-ны ойлголт, тодорхойлолт, аргачлалыг Хөдөлмөрийн статистикчдын олон улсын 19-р бага хурлаас (2013) баталсан олон улсын стандарт болон “Ажил, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын статистикийн тухай тогтоол.”²-ын зөвлөмжүүдтэй уялдуулах зэргээр цааш үргэлжилнэ.

2 ОУХБ, 2013с.

Өнгөрсөн хугацаанд АХС-г явуулахдаа зарим онуудад нэмэлт модуль зүүх буюу нэмэлт асуулт хавсаргах замаар Хүүхдийн хөдөлмөрийн (2002-03, 2006-07, 2011-12), Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн (2007-08, 2016), Ногоон ажлын байрны (2014, 2016) судалгаануудыг явууллаа.

ҮСХ нь Цалин хөлсний бүтцийн туршилтын судалгааг 2010 онд, Ажил эрхлэлтийн зардлын туршилтын судалгааг 2012 онд тус тус туршин явуулсан. Үүнээс хойш Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт нь Ажил эрхлэлтийн зардлын судалгаа болон цалин хөлсний бүтцийн судалгааны мэдээлэл цуглуулах ажлыг хариуцан ажиллаж байгаа бөгөөд судалгааг 2 жилийн давтамжтай явуулж байна.

2000-2013 оны хооронд ҮСХ нь Аж ахуйн нэгж, байгууллагын судалгаанд үндэслэн ажиллагчдын сарын дундаж цалин, хөлсний хэмжээг тооцож байсан. Харин 2013 оноос хойш *Монгол Улсын Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын* нийгмийн даатгалын сангийн мэдээллээс цалин хөлсний мэдээллийг цуглуулдаг болсон.

1.2. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН МЭДЭЭЛЛИЙН СИСТЕМД ХАМААРДАГ БАЙГУУЛЛАГУУД БОЛОН ТЭДГЭЭРИЙН ХООРОНДЫН МЭДЭЭЛЭЛ СОЛИЛЦООНД ХИЙСЭН ҮНЭЛГЭЭ

1.2.1. Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг боловсруулж гаргах ҮСХ-ны чадавхи

Монгол Улсын Засгийн газар нь сүүлийн 15 жилийн хугацаанд хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг боловсруулан гаргах чадавхыг бүрдүүлж, бэхжүүлэх талаар хүчин чармайлт гаргаж ирсэн. 2006 оноос Ажиллах хүчний судалгааг тогтмол хийж эхэлсэн бөгөөд 2017 он гэхэд ҮСХ нь ОУХБ-ын төв мэдээллийн сан болох ILOSTAT-д хүргүүлдэг хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн 90 орчим хувийг тооцоолон гаргах боломжтой болсон.

Гэхдээ ҮСХ нь ILOSTAT мэдээллийн санд жил бүр ОУХБ-аас хүргүүдэг асуулгыг хариулах замаар мэдээллээ хуваалцдаг бөгөөд дараах асуудлуудаар мэдээлэл дутуу байгаа болно. Үүнд:

- **Төрийн албан хаагчдын тоо** – ҮСХ нь улсын хэмжээнд ажиллаж буй төрийн байгууллага болон нийт төрийн албан хаагчдын талаарх мэдээлэлтэй. Харин эдгээр мэдээлэл нь дэд салбараар гарах боломжгүй.
- **Итгэл алдарсан ажил хайгч болон хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол, сургалтаас гадуур байгаа хүмүүсийн тоо** – итгэл алдарсан ажил хайгчдын мэдээлэл гарах боломжгүй.
- **Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үзүүлэлтүүд** – Зөвхөн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд хамаарах ажиллагчдын үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэлийн мэдээ гарах боломжтой. Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны гишүүнчлэлийн мэдээлэл нь тус улсад албан ёсны бүртгэлтэй байгууллага, аж ахуйн нэгж дээр байгуулагдсан үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэлийн статистик юм.
- **Үйлдвэрлэлийн осол** – Эдийн засгийн бүх төрлийн үйл ажиллагааны салбарын олон улсын стандарт ангилал (ISIC), Ажил, мэргэжлийн олон улсын стандарт ангилал (ISCO)-ын дагуу үйлдвэрлэлийн ослын статистикийг гаргах боломжтой.

- **Ажилтай ядуус** – Энэ үзүүлэлтийг Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаанд тулгуурлан үндэсний хэмжээнд тодорхойлж гаргасан ядуурлын шугамаас доогуур орлоготой өрхөд амьдарч буй хөдөлмөр эрхлэгч хүмүүсийн тоогоор тооцоолон гаргах боломжтой. Гэхдээ уг үзүүлэлтийг Хөдөлмөр эрхлэлтийн статусын олон улсын ангиллаар (ISCE-93)³ гаргах боломжгүй.
- **Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн зардал, ажил хаялт ба ажлын байрыг түр хаахтай** холбоотой үзүүлэлтүүдийг гаргах мэдээллийн эх үүсвэр одоогоор байхгүй байна. ҮСХ нь албан бус салбарын хөдөлмөр эрхлэлтийн статистик тооцооллоо сайжруулахаар ажиллаж байна..

Ийм хүндрэлүүд байгаа ч гэсэн ҮСХ-ноос Хавсралт Б-ийн Хүснэгт Б1-д үзүүлсэн хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлтүүдийг тооцоолох боломжтой.

1.2.2. Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг гаргадаг болон хэрэглэдэг бусад байгууллагууд

Монгол Улсын статистикийн тогтолцоонд ҮСХ-ноос гадна төрийн хэд хэдэн байгууллага хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл цуглуулах үйл ажиллагаанд оролцдог. Эдгээрийн дийлэнх нь хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг гаргаад зогсохгүй түүнийхээ хэрэглэгч нь болдог бөгөөд тэдгээрийн талаарх товч мэдээллийг дор орууллаа.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам (ХНХЯ) нь орон нутаг дахь хэлтсүүдээрээ дамжуулан аж ахуйн нэгж, хүмүүсээс захиргааны мэдээлэл цуглуулна.

Бүртгэлтэй ажилгүйчүүдийн мэдээллийг ажил хайж байгаагаа Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар (ХХҮЕГ)-т бүртгүүлсэн хүмүүсийн мэдээлэлд тулгуурлаж тооцно. ХХҮЕГ-ын мэргэжилтнүүд нь орон нутаг дахь хэлтсүүдээсээ мэдээллийг авч нэгтгэн, үндэсний хэмжээнд бүртгэлтэй ажилгүй хүмүүсийн нэгдсэн статистикийг гаргана. Төсөв санхүүгийн байдлаас шалтгаалан мэдээллийг мэдээллийн технологийн ажилтнууд нэгтгэдэг бөгөөд мэдээллийн чанарыг одоогоор хянаж чадахгүй байна.

Сул орон тоог тооцоолохдоо аж ахуйн нэгж, байгууллагуудаас ХХҮЕГ-т ирүүлсэн шаардлагатай ажилтан хайж байгаа тухай мэдээлэл дээр үндэслэнэ. Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд ихэвчлэн өөрсдөө, эсвэл хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадаар дамжуулан ажилтнаа сонгохыг илүүд үзэж байгаа нь сул орон тоог дутуу тооцоолох нэг шалтгаан болж байна. Нөгөө талаас, энэ хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлттэй байгаа ур чадварыг гүйцэд судлах боломжийг хязгаарлаж байна.

Гадаад ажиллагсадын мэдээллийг Засгийн газрын эрх бүхий байгууллагаас олгосон ажлын байрны зөвшөөрлийн дагуу гадаадын иргэнийг ажиллуулж буй аж ахуйн нэгжийн мэдээлэлд үндэслэж гаргана. Гуч хүртэлх тооны гадаад ажилтныг авч ажиллуулахдаа аж ахуйн нэгж байгууллагууд хүсэлтээ Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яаманд хандан гаргаж, зөвшөөрөл

³ Хөдөлмөр эрхлэлтийн статусын олон улсын ангилал, 1993.

авна. Гучаас дээш тооны гадаад ажилтан авч ажиллуулах тохиолдолд Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газарт ажлын байрны зөвшөөрөл авах хүсэлт гаргаж шийдвэрлүүлнэ.

Гадаадад ажиллаж байгаа монгол ажиллагсадын тоог холбогдох хоёр талт гэрээний хүрээнд гадаадын компаниудад албан ёсны бүртгэлтэй, гэрээгээр ажиллаж буй иргэдийн тоогоор тодорхойлно. Энэ нь гадаадад ажиллаж байгаа монголчуудын зөвхөн цөөн хувийг хамрах бөгөөд нилээд доогуур тооцоолсон хувь хэмжээ юм.

Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар

Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын талаарх тоо мэдээллийг Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газраас ажлын байранд тохиолдсон үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын албан ёсны бүртгэлд үндэслэж гаргана. Мэдээллийг 2016 оны 7-р сараас эхлэн нас барсан, хүнд, хөнгөн гэмтсэн, нас, хүйс, боловсрол, эдийн засгийн үйл ажиллагаа, ажил мэргэжлээр нь ангилан тооцоолж, албан ёсоор олон нийтэд зарлаж байна. Харин **үйлдвэрлэлийн ослын улмаас алдагдсан ажлын цагийг хараахан тооцоолж чадахгүй байна.**

Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын ерөнхий газар⁴

Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын ерөнхий газар (ЭМНДЕГ) нь **цалин хөлсний статистик мэдээллийг** гаргадаг. ЭМНДЕГ нь нийгмийн даатгалд хамрагдсан ажиллагсадын сарын нэрлэсэн дундаж цалинг хүйс, засаг захиргааны нэгж, үндсэн мэргэжлийн бүлэг болон аж ахуйн нэгжтэй хамааралтай шинж байдлаар нь задалж гаргадаг. Мэдээллийг жил, улирлын давтамжтай гаргана.

1.3. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛ БОЛОН ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨРТЭЙ ХОЛБООТОЙ ТХЗ-ЫН ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД

1.3.1. Тогтвортой хөгжлийн зорилго гэж юу вэ?

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий ассамблей нь 2015 онд 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийг баталсан билээ. Тэр үеэс хойш улс орнуудын Засгийн газар, бизнес эрхлэгчид, үйлдвэрчний эвлэл, иргэний нийгмийн байгууллагууд Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын хамтаар 2030 он гэхэд дээрх хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхээр хүчин чармайлт гаргаж, нөөц бололцоогоо дайчлан ажиллаж байна. Бүх нийтийн, хүртээмжтэй, хуваагдал ялгаварлалгүй байх мөн чанарыг агуулсан энэхүү хөтөлбөр нь хүн бүрийн амьдралыг сайжруулж, хөгжлийн гадна нэг ч хүнийг үлдээхгүйгээр томоохон өөрчлөлт хийхийг бүх улс орнуудад хандан уриалсан юм. Олон улс, улс орнуудын түвшинд тогтвортой хөгжлийн 17 зорилгын хэрэгжилтийг хянах зорилгоор 169 зорилт, 244 үзүүлэлтийг тодорхойлсон байна.⁵

⁴ Эрүүл мэндийн даатгалын асуудал нь 2018 оны 1-р сараас эхлэн Эрүүл мэндийн яамны харьяанд очсон учир Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын ерөнхий газар (ЭМНДЕГ) нь Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар гэсэн нэртэй болсон.

⁵ НҮБ, цахим холбоос: <https://sustainabledevelopment.un.org/topics/sustainabledevelopmentgoals> . [2018 оны 8-р сар]

ТХЗ-ын хэрэгжилтийг хянахдаа албан ёсны болон бусад тоо мэдээллийг ашиглана. Ингэхдээ, тоо мэдээлэл боловсруулдаг бүхий л талуудыг оролцуулах замаар мэдээллийн бүрэн тогтолцоог бий болгож, зорилгуудын хэрэгжилтийг хэмжих юм.⁶

1.3.2 Зохистой хөдөлмөртэй холбоотой ТХЗ-ын үзүүлэлтүүд

Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт нь дэлхий нийтийн хөгжлийн хөдөлгүүр бөгөөд тогтвортой хөгжлийн 17 зорилгын аравт нь хамаарна. Зохистой хөдөлмөрийг тодорхойлдог үндсэн арван элемент нь нийт 17 зорилгод бүгдэд нь хамаатай бөгөөд зохистой хөдөлмөрийг бий болгох нь хүртээмжтэй эдийн засгийн өсөлтийг хангах, байгаль орчин, нийгэмд үзүүлж буй үр нөлөөг сайжруулахад чухал үүргийг гүйцэтгэнэ. ОУХБ нь зохистой хөдөлмөрийн зорилтуудыг хэрэгжүүлэх, тэр дундаа “Тууштай, хүртээмжтэй, тогтвортой эдийн засгийн өсөлт болон бүх нийтийн бүрэн, бүтээмжтэй, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих” наймдугаар зорилгыг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэн ажиллаж байна.

2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийг амжилттай хэрэгжүүлэхэд хүн ам зүй, хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл зэрэг зорилгын хэрэгжилтийн үр дүнг хянах, нотолгоонд суурилсан бодлого боловсруулах, оролцогч бүх талуудад хяналт тавих бололцоог олгосон цогц үзүүлэлтүүдийг тодорхойлох шаардлагатай байна. Энэ утгаараа, ТХЗ-ын хэрэгжилтийг хянах 244 үзүүлэлтийг тодорхойлсон бөгөөд үүнээс гуч орчим нь зохистой хөдөлмөр эрхлэлттэй шууд хамааралтай байгаа билээ.

ТХЗ-ын үзүүлэлтийн асуудлаар НҮБ-ын агентлаг хоорондын болон шинжээчдийн бүлгийн Дөрөвдүгээр уулзалтаар (2016 оны 11 сард Женев хотноо болсон)⁷ ОУХБ-ыг ТХЗ-ын 14 үзүүлэлтийг шууд хариуцах (эдгээрийн 3 үзүүлэлтийг НҮБ-ын бусад байгууллагуудтай хамтран хариуцах), бусад дөрвөн үзүүлэлтийг гаргахад түншлэгч байгууллагуудтай хамтран оролцохыг зөвлөмж болгосон.

1.3.3. Мэдээллийн олдоцод хийсэн үнэлгээ

ОУХБ-ын зөвлөхүүдийн судалгаагаар,⁸ Монгол Улс одоогоор ТХЗ-ын хэрэгжилтийн хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд ашиглаж буй зохистой хөдөлмөрийн үзүүлэлтүүдийн 60 орчим хувийг тооцоолох боломжтой байгаа ч үзүүлэлтүүдийг тодорхой шинж чанараар нь задалж тооцоолж чадахгүй байна. Тиймээс албан ёсны статистик болон захиргааны мэдээллийг хүн ам зүйн онцлог шинж байдлаар нь нарийвчлан, нэмэлт үзүүлэлтүүдээр баяжуулан шинэчлэх шаардлагатай. Монгол улсын хувьд зохистой хөдөлмөртэй холбоотой ТХЗ-ын үзүүлэлтүүдийг тооцох боломжтой эсэх тухай мэдээллийг Хавсралт Б-ийн Хүснэгт Б1-д нэгтгэж харуулсан болно.

⁶ Цээсүрэн ба бусад., 2016, х. 13.

⁷ <https://unstats.un.org/sdgs/meetings/iaeg-sdgs-meeting-04/> [2018 оны 8-р сар].

⁸ Ганта болон Лхагвасүрэн, 2016, х. 31.

1.3.4 Зохистой хөдөлмөрийг хэмжих үндсэн, орчны, нэмэлт үзүүлэлтүүд

“Эрх чөлөө, шударга ёс, аюулгүй байдал, хувь хүний нэр хүндийг дээдэлсэн орчинд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст нэгэн ижил зохистой, бүтээмжтэй ажиллах боломж олгох”-ыг зохистой хөдөлмөр гэж хэлэх бөгөөд үүнийг ОУХБ-аас тодорхойлж, олон улсад хүлээн зөвшөөрсөн билээ.⁹

2008 оны 9 дүгээр сард ОУХБ-аас Зохистой хөдөлмөрийг хэмжих тухай асуудлаар Олон улсын шинжээчдийн гурван талт уулзалтыг¹⁰ зохион байгуулж, зохистой хөдөлмөрийн үзүүлэлтүүдийг баталсан бөгөөд улмаар 2008 оны 12 дугаар сард болсон Хөдөлмөрийн статистикчдийн Олон улсын 18 дугаар бага хурал¹¹ дээр танилцуулсан билээ.

Зохистой хөдөлмөрийн үзүүлэлтүүд нь зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөрийн стратегийн дөрвөн тулгуурт (бүрэн, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын байран дахь эрх, нийгмийн хамгаалал, нийгмийн түншлэлд) хамаарах арван элементийг хамарна. Үүнд:

- i. Хөдөлмөр эрхлэх боломж;
- ii. Бүтээмжтэй ажил, хүрэлцээтэй цалин;
- iii. Зохистой ажлын цаг;
- iv. Ажил, гэр бүл, хувийн амьдралын тэнцвэрт байдал;
- v. Хөдөлмөрийн хориглосон хэлбэрүүд;
- vi. Ажлын байрны баталгаа, тогтвортой байдал;
- vii. Хөдөлмөр эрхлэлтэн дэх тэгш боломж, хандлага;
- viii. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал;
- ix. Нийгмийн хамгаалал;
- x. Нийгмийн түншлэл, ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл.

Зохистой хөдөлмөр эрхлэхэд нөлөө үзүүлдэг эдийн засаг, нийгмийн төлөв байдалтай холбоотой үзүүлэлтүүдийг орчны үзүүлэлт гэж нэрлэж байна. Эдгээр үзүүлэлтүүд нь зохистой хөдөлмөрийг шууд хэмжихгүй ч түүнд нөлөөлөх эдийн засаг, нийгмийн төлөв байдлын талаарх мэдээллийг хэрэглэгчдэд хүргэдэг. Статистикийн үзүүлэлтүүд нь үндэсний хэмжээний албан ёсны мэдээллийн эх үүсвэрээс гарган авсан тоон үзүүлэлтүүд байдаг.

Эрх зүйн үзүүлэлтүүд нь хууль тогтоомж, бусад мэдээлэлд тулгуурласан чанарын шинжтэй үзүүлэлтүүд бөгөөд тухайн улсад зохистой хөдөлмөр эрхэлж байгаа эсэхийг статистик мэдээллээс гадна чанарын үзүүлэлтүүдээр харуулж, улам нотолгоожуулж байгаа юм.¹²

Хавсралт Б-ийн Хүснэгт Б2-т зохистой хөдөлмөрийн ТХЗ-ын үзүүлэлтэнд ороогүй бусад үндсэн үзүүлэлтийг нэмэлт үзүүлэлтүүдийн хамт нэгтгэн харууллаа.

⁹ ОУХБ, 1999.

¹⁰ Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хаягаас үз http://www.ilo.ch/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/meeting-of-experts/WCMS_099978/lang--en/index.htm [accessed 1 Aug. 2018].

¹¹ ОУХБ, 2009, х. 11–14.

¹² ОУХБ, 2013а.



ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТТЭЙ ХОЛБООТОЙ ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖЛИЙН ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТУУД БА ЭДИЙН ЗАСАГ, НИЙГМИЙН ТӨЛӨВ БАЙДАЛ

2.1 ХҮН АМ ЗҮЙ, УР ЧАДВАРЫН НӨӨЦ БОЛОМЖ

Монгол Улс 3,057,800 хүн амтай, бага-дунд орлоготой орон юм. Хамгийн сүүлийн буюу 2015 оны Хүн ам, орон сууцны тооллогоор Монгол Улсын хүн амын хүйсийн харьцаа (100 эмэгтэйд ногдох эрэгтэйчүүдийн тоо) нь 96.7 хувь байна (Хүснэгт 1).

Хүснэгт 1. Монгол Улсын хүн ам, тооллого явуулсан жилүүдээр, 1918–2015

Он	Хүн ам (мянга)			Хүйсийн харьцаа
	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй	
1918	647.5	330.2	317.3	104.1
1935	738.2	370.8	367.4	100.9
1944	759.1	371.3	387.8	95.7
1956	845.5	420.3	425.2	98.8
1963	1 017.1	508.0	509.1	99.8
1969	1 197.6	597.4	600.2	99.5
1979	1 595.0	798.9	796.1	100.4
1989	2 044.0	1 020.7	1 023.3	99.7
2000	2 373.5	1 178.0	1 195.5	98.5
2010	2 754.7	1 363.9	1 390.8	98.1
2015	3 057.8	1 503.6	1 554.2	96.7

Эх үүсвэр: УСХ, Хүн ам, орон сууцны тооллого.

Хүн амын өсөлт

Статистикийн мэдээллээс үзэхэд аймаг, нийслэлийн хүн амын өсөлт мэдэгдэхүйц ялгаатай байна (Хүснэгт 2). Энэ нь Монгол Улс зах зээлийн эдийн засагт шилжсэнтэй холбоотойгоор гарсан эдийн засгийн бүтцийн өөрчлөлт, хөдөөгөөс хот руу чиглэсэн дотоод шилжих хөдөлгөөн зэргээс шалтгаалжээ. Түүнчлэн, 2000-2010 оны хооронд таван аймаг, нийслэлээс бусад бүх аймгуудын хүн амын тоо нэлээд буурсан байна. Улаанбаатар хот, Орхон, Өмнөговь аймгийн хүн амын жилийн дундаж өсөлт нь улсын дунджаас өндөр байгаа нь эрс нэмэгдэж буй хотжилттой холбоотой байна.

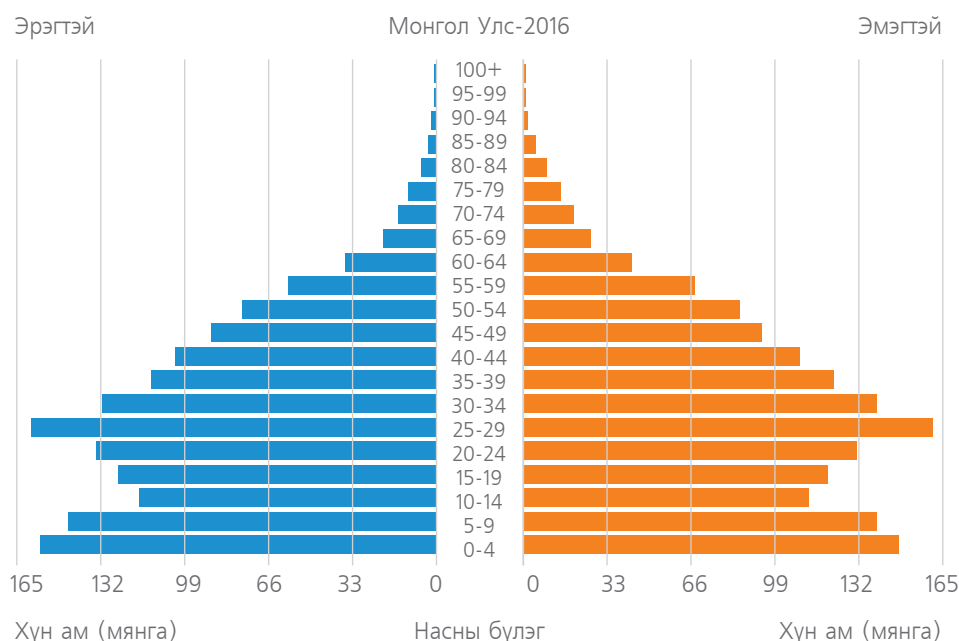
Хүснэгт 2. Хүн амын өсөлт, аймаг, нийслэлээр, 1989–2015 (%)

Аймаг, нийслэл	1989-2000	2000-2010	2010-2015	Жилийн дундаж өсөлт		
				1989-2000	2000-2010	2010-2015
Бүгд	116.1	116.1	111.0	1.37	1.46	2.2
Архангай	114.9	87.1	108.8	1.27	-1.17	1.77
Баян-Өлгий	100.2	96.7	113.8	0.02	-0.3	2.76
Баянхонгор	113.7	89.7	110.3	1.17	-0.93	2.06
Булган	119.0	86.9	111.9	1.59	-1.2	2.37
Говь-Алтай	101.4	84.2	104.9	0.13	-1.44	0.98
Дорноговь	88.6	115.9	111.4	-1.1	1.44	2.27
Дорнод	93.0	92.3	110.0	-0.66	-0.7	1.99
Дундговь	104.5	75.4	114.4	0.4	-2.24	2.89
Завхан	101.7	72.8	106.8	0.15	-2.48	1.35
Өвөрхангай	115.4	90.9	110.9	1.31	-0.82	2.18
Өмнөговь	110.4	130.9	100.6	0.9	2.8	0.11
Сүхбаатар	110.5	91.4	115.0	0.91	-0.78	3.0
Сэлэнгэ	114.9	97.6	108.9	1.27	-0.22	1.78
Төв	99.2	85.8	106.2	-0.07	-1.29	1.23
Увс	107.2	81.4	110.1	0.64	-1.69	2.03
Ховд	113.4	88.5	108.6	1.15	-1.04	1.73
Хөвсгөл	116.9	96.5	111.5	1.43	-0.32	2.3
Хэнтий	96.1	92.8	110.3	-0.36	-0.66	2.07
Дархан-Уул	97.1	113.6	106.7	-0.26	1.24	1.33
Улаанбаатар	138.6	163.1	112.6	3.01	5.74	2.52
Орхон	127.4	126.8	111.1	2.23	2.44	2.21
Говьсүмбэр	-	108.3	124.8	-	0.75	4.96

Эх үүсвэр: ҮСХ, Хүн ам, орон сууцны тооллого.

Монгол Улсын хүн амын нас, хүйсийн суваргаас (зураг 1) харахад 2016 онд хүн амын томоохон хэсгийг 20-40 насны хүмүүс эзэлж байна. Тус улсын нийт хүн амд хөдөлмөрийн насны хүн амын эзлэх хувийн жин ийнхүү томоохон хувийг эзэлж байгаа нь одоогийн ажиллах хүч, хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр орж ирж байгаа залуучуудад хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нээж өгөх, шинэ ажлын байр бий болгоход чиглэсэн бодлого хөтөлбөрүүдийг боловсруулах шаардлагатайг харуулж байна.

Зураг 1. Монгол Улсын хүн амын нас, хүйсийн суварга, 2016 он



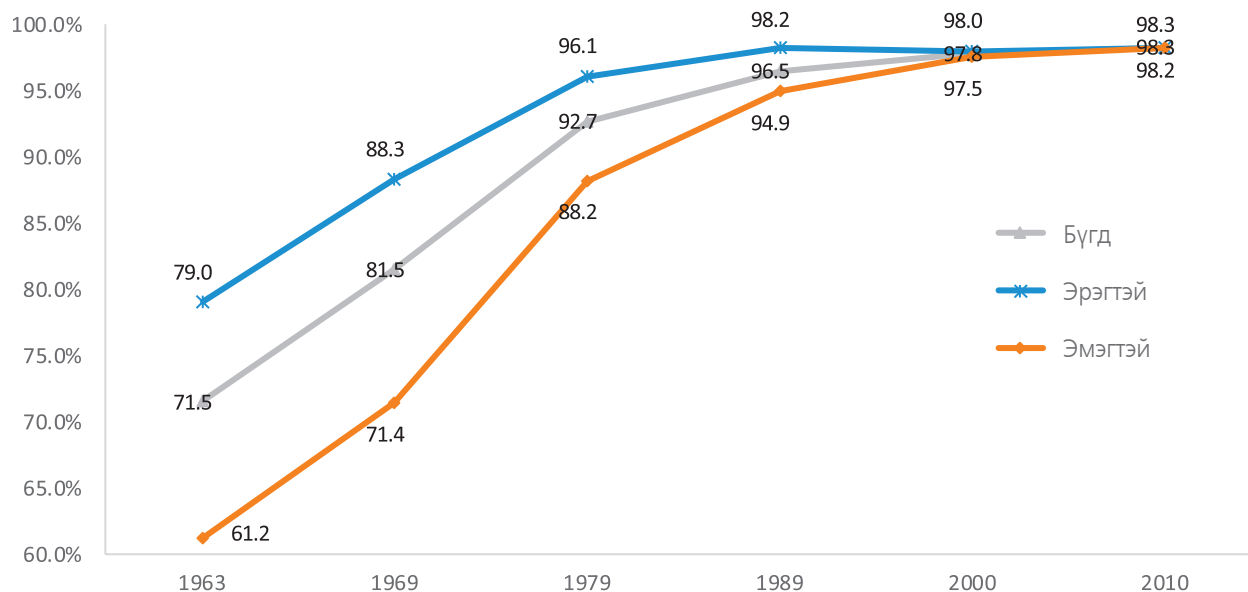
Эх үүсвэр: YCX, 2016.

Боловсрол

Монгол Улсын Их хурлаас 1991 онд Монгол Улсын Боловсролын тухай хууль, 1995 онд Боловсролын талаар төрөөс баримтлах бодлого болон Боловсролын тухай хууль, 2002 онд Монгол Улсын Бага, дунд боловсролын тухай хууль, 1998, 2000, 2002, 2006 онд Дээд боловсролын тухай хууль (Боловсролын тухай багц хууль болон нэмэлт өөрчлөлт), 2002 онд Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хууль, 2006 онд Сургуулийн өмнөх боловсролын тухай хуулийг тус тус баталсан. Эдгээр хууль, тогтоомжийг баталснаараа Монгол улсын хүн амыг сургууль, боловсролын тогтолцоонд хамруулахыг дэмжихэд чиглэсэн хууль эрх зүйн хүрээг тогтоож өгчээ.

2010 онд насанд хүрэгчдийн (15 болон түүнээс дээш насны) бичиг үсэгт тайлагдалтын түвшин 98.3 хувьтай байгаа нь бусад бага-дунд орлоготой орнуудын дунджаас өндөр байна (Зураг 2). Жендэрийн талаас нь авч үзвэл 2010 онд эмэгтэйчүүдийн бичиг үсэгт тайлагдалт (98.3 хувь) эрэгтэйчүүдийнхээс (98.2 хувь) ялимгүй өндөр байна.

Зураг 2. Насанд хүрэгчдийн бичиг үсэгт тайлагдалт, 1963–2010 (%)

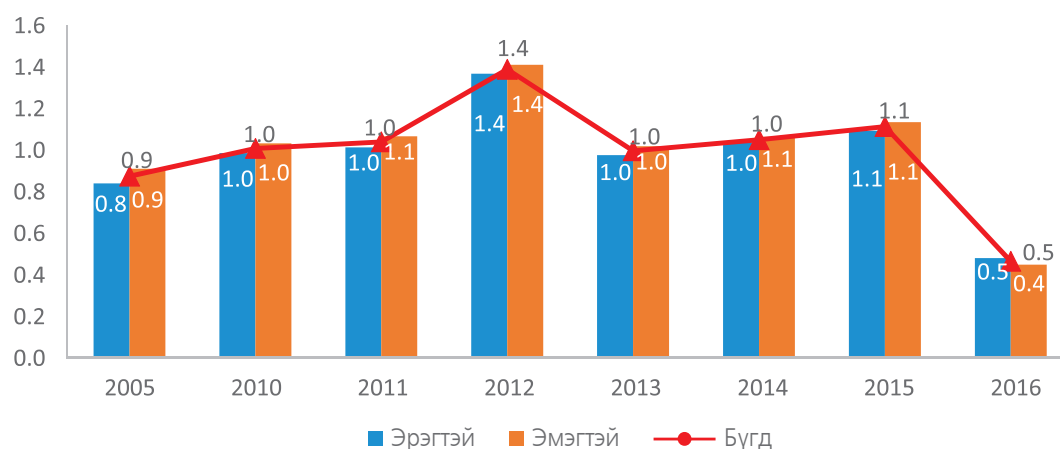


Эх үүсвэр: Монгол Улсын ҮСХ, Хүн ам, орон сууцны тооллого.

2010 оны байдлаар 6-29 насны хотын хүн амын сургуульд хамрагдалтын түвшин 60.1 хувь, мөн насны хөдөөгийн хүн амын сургуульд хамрагдалтын түвшин 53.8 хувь байна. Жендэрийн талаас нь авч үзвэл, эрэгтэйчүүдийн сургуульд хамрагдалтын түвшин эмэгтэйчүүдийнхээс хотод 3.4 хувиар, хөдөөд 7.6 хувиар тус тус өндөр байна.

Насанд хүрэгчдийн бүрэн дунд сургууль төгсөлтийн харьцаа 2005 онд 0.9 байсан бол 2012 он хүртэл өсөн 1.4 болсон боловч, түүнээс хойш дахин буурч (зураг 3) 2016 онд хамгийн доод түвшинд буюу 0.5 хувьд хүрчээ.

Зураг 3. Насанд хүрэгчдийн бүрэн дунд сургууль төгсөлтийн харьцаа, 2005–2016



Эх үүсвэр: ҮСХ, Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын яамны захиргааны мэдээлэл

2008 онд сургуульд элсэх нас долоогоос зургаан нас болж, бүрэн дунд боловсрол эзэмших хугацаа нь арваас арван хоёр, заавал эзэмшүүлэх суурь боловсролын хугацаа наймаас есөн

жил болж өөрчлөгджээ. Эдгээр өөрчлөлт нь 2016 оны насанд хүрэгчдийн бүрэн дунд сургууль төгсөлтийн түвшинд нөлөөлж, өмнөх жилүүдээс буурахад хүргэсэн.

Бүх нийтийг заавал эзэмшүүлэх есөн жилийн суурь боловсролд хамруулахаар ажиллаж байна. 2014-2015 оны хичээлийн жилийн байдлаар бага боловсролын хамран сургалтын цэвэр жин 99.1 хувь, суурь боловсролынх 96.1 хувьд тус тус хүрчээ. 15-19 насны хүүхдүүдийн 80 орчим хувь нь сургуульд хамрагдаж, хот хөдөөгийн ялгаа багасч байгаа боловч хөдөөд асуудал хэвээр байна. Сургуульд хамрагдалтын түвшин хүйсийн хувьд ялгаатай буюу эрэгтэй хүүхдүүдийн сургуульд хамрагдалтын түвшин доогуур байгаа ч ялгаа нь багасч байна. Харин суурь боловсролд хамрагдалтын түвшин охид, хөвгүүдийн хувьд бараг ижил байна.

Гэсэн хэдий ч эмзэг бүлгийн хүүхдүүд, тухайлбал, ядуу өрх, малчид, үндэстний цөөнхийн хүүхдүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй болон бусад тусгай хэрэгцээтэй хүүхдүүдэд заавал эзэмшүүлэх есөн жилийн суурь боловсрол олгох асуудал бэрхшээлтэй хэвээр байна. Улаанбаатар болон бусад хот руу чиглэсэн шилжих хөдөлгөөний улмаас цэцэрлэг, сургуулийн хүрэлцээ муудах, бага сургуульд хамрагдалтын түвшин буурах, бага, дунд шатны боловсрол олгож буй сургуулиудын ачаалал хэтрэх, олон ээлжээр хичээллэх зэрэг олон хүндрэлтэй асуудлууд үүсч байна.

Хүснэгт 3. Хүн амын суурь боловсролд хамрагдалт, 6–15 насны бүлгээр, 1990, 2000, 2010

Он	Сургуулийн насны хүн ам			Сургуульд хамрагдалт (хүн)			Хувь		
	Бүгд	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Бүгд	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Бүгд	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1990	404 842	201 578	203 264	378 486	196 434	182 052	93.5	97.4	89.6
2000	561 117	278 802	282 315	452 215	233 262	218 953	80.6	83.6	77.5
2010	460 537	233 665	226 872	443 984	220 754	223 230	96.4	94.5	98.4

Эх үүсвэр: Монгол Улсын ҮСХ, Хүн ам, орон сууцны тооллого, 1990, 2000, 2010.

2016 оны Монгол Улсын Хүний хөгжлийн үндэсний илтгэлд бүх шатны боловсролын чанар муу байгаа нь нэн тулгамдсан асуудал болж байгааг тэмдэглэсэн байна. Энэ нь залуучуудын сурлагын амжилтанд сөргөөр нөлөөлж, цааш хөгжих боломжийг нь хязгаарлан, залуучуудын ирээдүйн хөдөлмөр эрхлэлтэнд муугаар нөлөөлж байна.

Дээд боловсрол нь залуучуудад хөдөлмөрийн зах зээл дээр шаардагдаж байгаа ур чадварыг эзэмшүүлж чадахгүй байна. Энэ нь дээд болон техник, мэргэжлийн боловсрол эзэмшсэн залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин нь түүнээс доогуур түвшний боловсрол эзэмшсэн залуучуудын ажилгүйдлийн түвшнээс нэлээд өндөр байгаагаас харагдаж байна.¹³

Түүнчлэн дээд боловсрол эзэмшсэн залуучуудын дунд ажилд орохдоо шилж, сонгох хандлага ажиглагдаж байна (тухайлбал, илүү тогтвортой, өндөр цалинтай ажил гэх мэт). Энэ нь тэдний ажилгүйдлийн түвшин өндөр байх гол шалтгаан болж байгаа бөгөөд улмаар, хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол, сургалтаас гадуур байгаа залуучуудын хувийн жин 2012 (17.6 хувь) оноос 2016 оны (20.5 хувь) хооронд өссөн гол шалтгаан байж болох юм.

¹³ Монгол Улсын Хүний хөгжлийн үндэсний илтгэл 2016. Цахим холбоос: http://hdr.undp.org/sites/default/files/mongolia_human_development_report_2016_english_full_report_2016_06_28.pdf

2.2 ЭДИЙН ЗАСАГ, ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ТӨЛӨВ БАЙДАЛ

Сүүлийн 25 жилийн хугацаанд Монгол Улс ардчиллын тогтолцоонд идэвхтэй шилжин, нэг хүнд ногдох ДНБ гурав дахин өсч, сургуульд хамрагдалт нэмэгдэж, эх, нялхсын эндэгдэл огцом буурсан.¹⁴

Зах зээлийн эдийн засгийн шилжилтийг түргэтгэхийн тулд Засгийн газраас зах зээлийг чөлөөлж, санхүүгийн салбарыг хөгжүүлэх бодлогуудыг хэрэгжүүлж эхэлсэн. Цаашлаад, эдийн засгийн хөгжлийн урт удаан хугацааны тогтвортой байдлыг хангахын тулд зарим нэг чухал шинэчлэлийг эхлүүлэх шаардлагатай. Хөрөнгө оруулалтын тухай хууль эрх зүйн орчин бүрхэг байгаагаас хөрөнгө оруулалтын шийдвэр гаргахад эргэлзээ төрүүлж байна.¹⁵ Түүнчлэн төсвийн санхүүгийн удирдлага сул байгаагаас сүүлийн жилүүдэд төсөв алдагдалтай гарч байгаа (2016 он).

Ийм саад бэрхшээл байгаа хэдий ч Монгол Улс эдийн засгаа төрөлжүүлж, уян хатан болгох замаар хүртээмжтэй, тогтвортой, өндөр өсөлттэй эдийн засаг бүхий нийгмийг бүтээн байгуулахыг зорьж байна. Эдийн засгаа төрөлжүүлж, хөдөлмөр шингэсэн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэхэд жижиг дунд үйлдвэрүүдийн гүйцэтгэх үүрэг чухал бөгөөд ялангуяа, хөдөө аж ахуйн нэмүү өртгийн сүлжээг хөгжүүлэхэд анхаарлаа хандуулах хэрэгтэй. Ингэхийн тулд санхүүгийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бүтцийн өөрчлөлтийг хийх шаардлагатай. Мөн дэд бүтцийн хөрөнгө оруулалтыг үргэлжлүүлж, гадаад зах зээлд нэвтрэх, харилцаа холбоог сайжруулахад чиглэсэн бүс нутгийн хамтын ажиллагаа тун чухал байна.

ДНБ-ний өсөлт болон 2016 оны эдийн засгийн хямрал

Гадаадын шууд хөрөнгө оруулалт хурдацтай буурах, түүхий эдийн үнэ унах, БНХАУ-ын эдийн засгийн өсөлт саарах зэргээр гадаад орчин таагүй болсон нь ДНБ-ний жилийн өсөлт 2011 онд 17.3 хувь байснаа 2016 онд 1.2 хувьд хүртэл унах гол нөхцөл болсон юм (зураг 4). Энэхүү хямралаас үүдэн ажилгүйдэл нэмэгдэж, хүмүүсийн орлого буурсан нь, ялангуяа, эмзэг бүлгийнхэн, ядуу өрхүүдэд хүнд цохилт болов. 2012-2014 онд Засгийн газраас эдийн засгийн өсөлтийг эрчимжүүлж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор төсөв, мөнгөний тэлэх бодлого хэрэгжүүлж эхэлсэн боловч эдгээр арга хэмжээ нь эдийн засгийн өсөлтөд сөргөөр нөлөөлж, макро эдийн засгийн тэнцвэргүй байдлыг даамжруулсан байна. 2016 оны 6 сард болсон Монгол Улсын Их хурлын сонгуулиас өмнөх хугацаанд төсвөөс гадуурх зарлага өндөр байсан нь төсвийн алдагдлыг ДНБ-ний 15.4 хувь болтол нэмэгдүүлсэн бөгөөд энэ нь эдийн засгийн хямралд нөлөөлсөн байна. Уул уурхайн салбарын огцом өсөлтийн жилүүдэд зээл ихээр нэмэгдэж, долларжилт, санхүүгийн хяналт, зохицуулалт сул байсан зэрэг нь банк, санхүүгийн тогтвортой байдалд сөргөөр нөлөөлсөн. Төлбөрийн тэнцлийн дарамт нь валютын ханш сулрах, нөөц хомсдох, гадаадын шууд хөрөнгө оруулалт буурахтай шууд холбоотой.

¹⁴ Дэлхийн Банк, огноо тодорхойгүй.

¹⁵ Хэритэйж Сан: 2017 Эдийн засгийн эрх чөлөөний индекс, х.158. <http://www.heritage.org/index/pdf/2017/countries/mongolia.pdf> [2018 оны 8-р сарын 1].

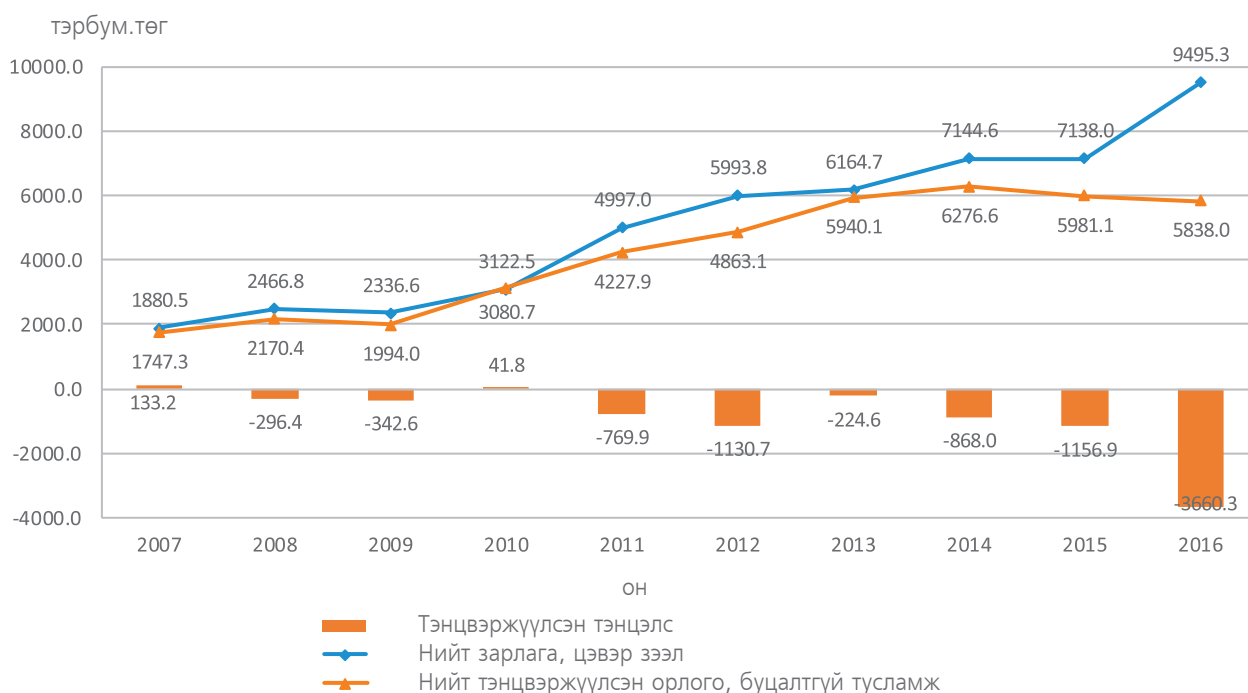
Зураг 4. Инфляцийн түвшин, ДНБ-ий жилийн өсөлт, 2004–2016 (%)



Эх үүсвэр: УЦХ.

2016 онд улсын нэгдсэн төсвийн тэнцвэржүүлсэн орлого, буцалтгүй тусламжийн нийт орлогоос нийт зарлага, цэвэр зээлийн хэмжээг хасч тооцсон тэнцвэржүүлсэн тэнцлээр 3,660 тэрбум төгрөгийн алдагдалтай байжээ (зураг 5). Энэ зөрүү 2011 оноос нэмэгдэж эхэлсэн бөгөөд улсын нэгдсэн төсвийн нийт зарлага, цэвэр зээлийн хэмжээ үргэлжлэн нэмэгдэж байсан нь 2013 оны байдлаар татварын орлого зогсонги байдалд ороход хүргэсэн.

Зураг 5. Нийт тэнцвэржүүлсэн орлого, буцалтгүй тусламж, нийт зарлага, цэвэр зээл, тэнцвэржүүлсэн тэнцэл, жилийн эцсийн байдлаар, 2007-2016 (тэрбум төгрөг)



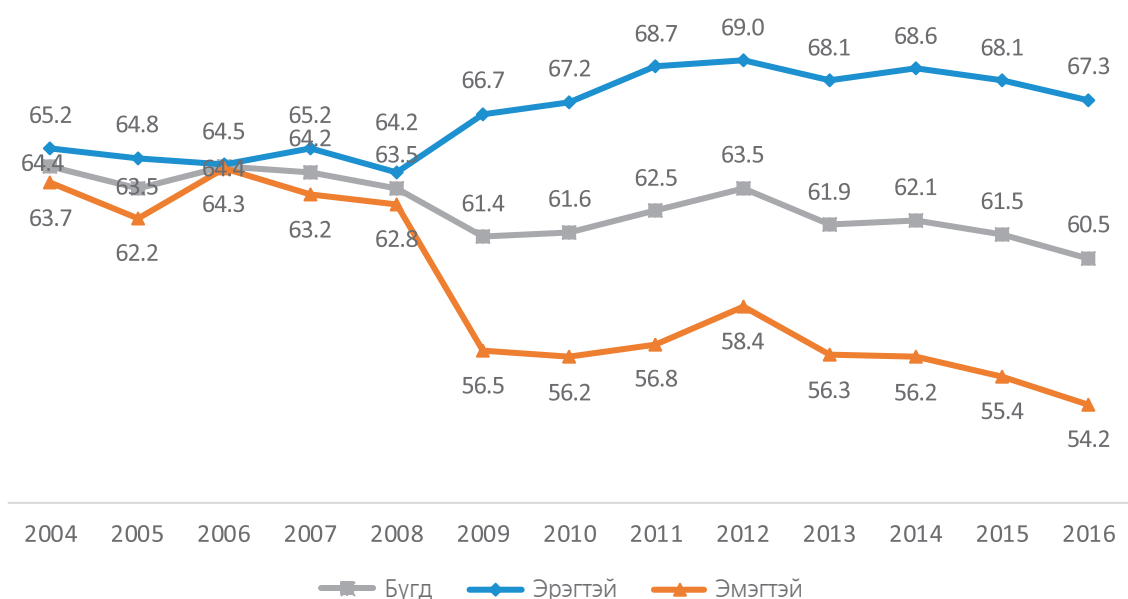
Эх үүсвэр: Сангийн яам, төсвийн гүйцэтгэлийн тайлан.

Монгол Улсад нүүрлэсэн энэхүү эдийн засгийн хямрал нь нийгмийн хамгааллыг сайжруулах шаардлагатайг харуулж байна. Хотжилт хурдацтайгаар нэмэгдэх, уул уурхайн салбарын зохицуулалт сул, уур амьсгалын өөрчлөлтийн нөлөө их байгаа зэргээс байгаль орчны доройтол бодит байдал болоод байна.

Ажиллах хүчний оролцоо

Ажиллах хүчний оролцооны түвшин өндөр хэвээр байна. Энэ нь 2010 онд 61.6 хувь байсан бол 2016 онд 60.5 хувь болж бага зэрэг буурсан байна (зураг 6).

Зураг 6. Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, 2004–2016 (%)



Тэмдэглэл: Мэдээллийн эх үүсвэр, динамикт өөрчлөлт орсныг анхаарна уу. 2009 оноос хойш мэдээллийг АХС-наас, харин 2009 оноос өмнөх мэдээллийг аймаг, нийслэлийн засаг захиргааны нэгжээс мэдээлдэг "хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн жилийн тайлангаас тооцсон.
Эх үүсвэр: ҮСХ.

2016 оны мэдээллээс харахад эмэгтэйчүүд эдийн засгийн хямралд илүү өртсөн нь ажиглагдаж байна. Тэдний ажиллах хүчний оролцооны түвшин 2010 оноос хойш 2 хувиар буурч, 2016 онд 54.2 хувьд хүрчээ. Энэ хугацаанд эрэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоо бага зэрэг өсөн 67.3 хувьд хүрч 2010 оныхоо түвшинд хүрчээ. Энэ нь эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшингээс даруй 13.1 пунктээр өндөр байна.

2.3 ЭРХ ЗҮЙН ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД: БҮРЭН АЖИЛ ЭРХЛЭЛТИЙГ ХАНГАХ ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХҮЧИН ЧАРМАЙЛТ

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам (ХНХЯ) нь төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх үндсэн байгууллага юм. Тус яамны үндсэн чиг үүрэгт хөдөлмөрийн удирдлагыг хэрэгжүүлж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжин, ядуурлыг бууруулах асуудал багтана. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт нь бодлогын судалгаа хийж, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны талаар зөвлөмж гаргадаг.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндсэн зарчмуудыг зааж өгсөн. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгө 2017 онд 61.5 тэрбум төгрөгт (25.1 сая ам.долларт) хүрэв. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулиар иргэнд мэргэжлийн боловсрол эзэмшүүлэх, мэргэжлийн ур чадвар олгох, дээшлүүлэх сургалтыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээ, ажил олгогчийн захиалгад нийцүүлэн зохион байгуулах харилцааг зохицуулдаг. ХНХЯ нь мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төв болон хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний байгууллагуудыг удирдлагаар хангаж ажиллаж байна.

Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлуудыг Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал – 2030, Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого 2016-2026, Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр, Хөдөлмөр нийгмийн зөвшлийн гурван талт 2017–2018 оны улсын хэлэлцээрт тусгажээ.



ЯДУУРЛЫН БҮХ ХЭЛБЭРИЙГ УСТГАХ ТУХАЙ

3.1 АЖИЛТАЙ ЯДУУСЫН ТООГ БУУРУУЛАХАД ГАРЧ БУЙ АХИЦ

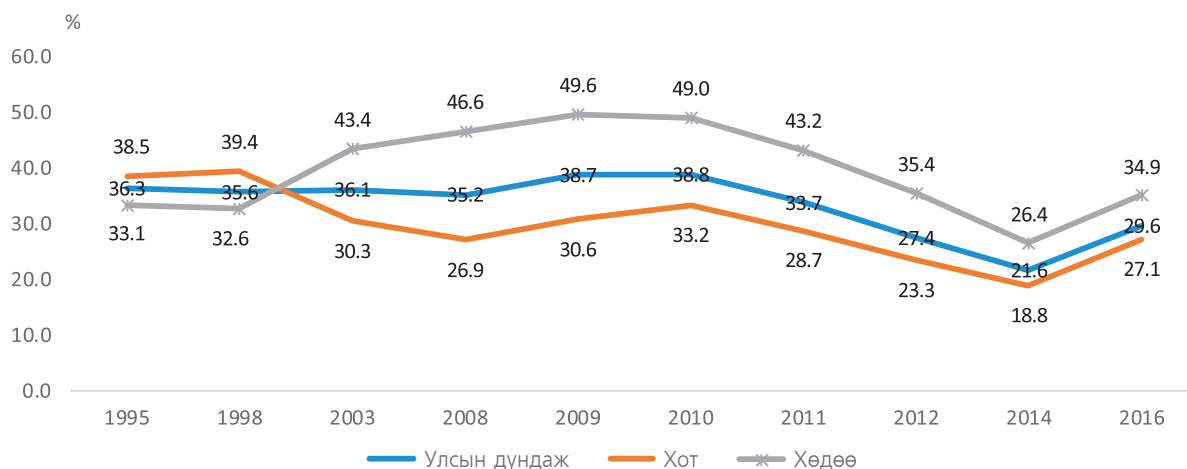
Дэлхийн хэмжээнд тулгарч буй томоохон сорилтуудын нэг бол ядуурлыг устгах юм. 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрт туйлын ядуурлыг устгах зорилгыг багтаасан нь ядуурлыг бууруулах асуудал хөгжлийн чухал асуудал болохыг харуулж байна. ТХЗ-ын хамгийн эхний буюу нэгдүгээр зорилго нь улс орон бүрт ядуурлын бүх хэлбэрийг устгах явдал юм. Нэгдүгээр зорилгын 1.1 зорилтод “2030 он гэхэд туйлын ядуурлыг устгах буюу өнөөгийн тооцоогоор өдөрт 1.25 ам.доллараас бага орлогоор амьдарч байгаа хүмүүсийг туйлын ядуурлаас гаргах (одоогоор өдөрт 1.90 ам.доллар болж өөрчлөгдсөн)” хэмээн тодорхойлсон.

Олон улсын ядуурлын шугамаас доогуур орлоготой амьдарч байгаа хүн амын эзлэх

хувь: Энэ үзүүлэлт нь Монгол Улсын хүн амын аж байдлын талаарх мэдээллийг ядуурлын талаас нь харуулдаг. ТХЗ-ын бусад холбогдох үзүүлэлтүүдийг дурьдвал, 1.1.1. Олон улсын ядуурлын шугамаас доогуур хэрэглээтэй хүн амын эзлэх хувь, хүйсээр, насаар, хөдөлмөр эрхлэлтийн байдлаар, газар зүйн байршлаар (хот, хөдөө), 1.2.1. Үндэсний ядуурлын шугамаас доогуур хэрэглээтэй хүн амын эзлэх хувь, хүйсээр, насаар гэх зэрэг болно. Тайлангийн энэ хэсэгт 1.2.1 үзүүлэлтийг дэлгэрэнгүй авч үзнэ.

2010 оноос ядуурлын түвшин мэдэгдэхүйц хэмжээгээр буурчээ (зураг 7). Харин 2015 оноос эдийн засгийн хямралаас үүдэн ядуурлын түвшин нэмэгдэж эхэлсэн байна. 2016 онд байдал ихээхэн өөрчлөгдөж, хамгийн сүүлд хийсэн Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаанаас (ҮСХ, 2016) харахад 2015-2016 оны нийгэм, эдийн засгийн хямралаас шалтгаалан ядуурлын шугамаас доогуур орлоготой өрхөд амьдарч байгаа хүн амын тоо 2014 оныхоос нэлээд хэмжээгээр нэмэгджээ. Монгол Улсын ядуурлын хамралтын хүрээ 2014 онд 21.6 хувь байсан бол 2016 онд 29.6 хувь болж өсчээ.

Зураг 7. Үндэсний ядуурлын шугам, хот, хөдөөгөөр, 1995–2016 (%)



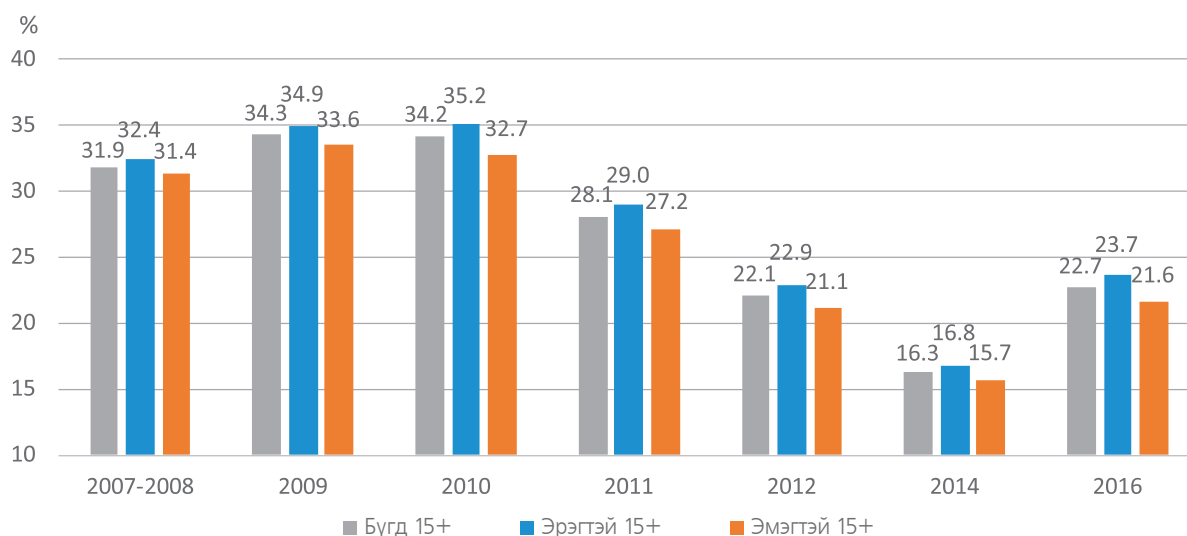
Эх үүсвэр: ҮСХ, Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаа.

Хүн амын амьжиргааны түвшинг хот, хөдөөгөөр харьцуулж үзэхэд ядууралд өртсөн хөдөөгийн хүн амын тоо хотынхоос харьцангуй цөөн боловч хувиар тооцоолоход хөдөөгийн ядуурлын түвшин 1995 оноос 2016 он хүртэл 8.5 хувиар нэмэгдэж 34.9 хувь болсон бөгөөд хотын ядуурлын түвшин 27.1 хувь байна.

Ажилтай ядуус: Ядуурлыг судлах өөр нэг арга бол ажилтай мөртлөө ядуу амьдарч байгаа хүн амын эзлэх хувийг тооцоолох арга буюу ядуу өрхүүдэд хөдөлмөр эрхэлдэг хэдэн хүн ажиллаж байгааг тооцох явдал юм. Энэ нь ТХЗ-ын 1.1.1 гэсэн үзүүлэлтийн нэг бүрэлдэхүүн хэсэг юм.

Монгол Улсын ажилтай ядуусын эзлэх хувь (зураг 8) сүүлийн жилүүдэд буурах хандлагатай байгаа нь Засгийн газраас явуулж байсан ядуурлыг бууруулах хүчин чармайлтын үр нөлөө юм. Гэвч 2010-2014 онд огцом буурч байсан энэ үзүүлэлт эдийн засгийн хямралаас үүдэн өсч эхэлжээ.

Зураг 8. Ажилтай ядуусын эзлэх хувь, хүйсээр, 2007–2016 (%)



Эх үүсвэр: ҮСХ, Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаа.

Ерөнхийдөө, 2016 оны байдлаар хөдөлмөр эрхэлж байгаа дөрвөн хүн тутмын нэг нь ажилтай ядуу гэсэн ангилалд багтаж байна. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа залуучуудын (15-24 насны) гуравны нэг нь ажилтай ядуу гэсэн ангилалд орж байна.

3.2 НИЙГМИЙН ХАМГААЛАЛД БҮХ НИЙТИЙГ ХАМРУУЛАХ, ЗАЙЛШГҮЙ ХЭРЭГЦЭЭТЭЙ СУУРЬ ҮЙЛЧИЛГЭЭНД ХӨРӨНГӨ ОРУУЛАЛТ ХИЙХ

Нийгмийн хамгаалал, хамрах хүрээ

ОУХБ-ын дүрэмд нийгмийн хамгааллын хэрэгцээ шаардлагыг хүлээн зөвшөөрсөн байдаг. 2001 онд зохион байгуулсан Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлаар Нийгмийн хамгааллын тухай тогтоол баталж, нийгмийн хамгаалал нь хүний үндсэн эрх бөгөөд нийгмийн эв хамтач байдал, хүний нэр төр, нийгмийн шударга ёсыг дэмжих арга хэрэгсэл хэмээн тодорхойлсон юм.

Эдийн засаг тогтворгүй, аж үйлдвэрийн төрөлжилт хязгаарлагдмал, дотоод шилжих хөдөлгөөн, хотжилт нэмэгдэж байгаа зэргээс шалтгаалан Монгол Улсад тэгш бус байдал нэмэгдэх, албан бус эдийн засаг дахь хөдөлмөр эрхлэлт өргөжих, эмзэг байдал улам бүр гүнзгийрэх зэрэг олон асуудал тулгарч байна. Энэ нь тус улсын нийгмийн хамгаалал, халамжийн тогтолцоог сайжруулж, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээ, хүртээмжийг сайжруулахад илүү анхаарах шаардлагатайг харуулж байна.

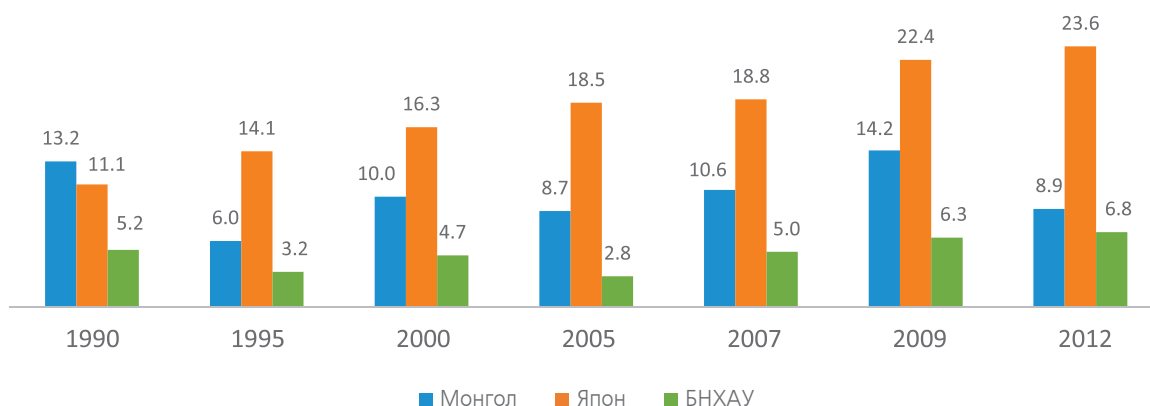
ТХЗ-ын Зорилт 1.3-т Үндэсний онцлогт тохирсон нийгмийн хамгааллын тогтолцоо, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, нийгмийн хамгааллын суурь түвшинг тогтоох, 2030 он гэхэд нийгмийн ядуу, эмзэг бүлгийг бүрэн хамруулах тухай зорилт дэвшүүлжээ. Тогтвортой хөгжлийн нэгдүгээр зорилгыг “Үзүүлэлт 1.3.1. Нийгмийн хамгааллын суурь хөтөлбөрт хамрагдсан хүн амын нийт хүн амд эзлэх хувь, хүйсээр, хүүхэд, ажилгүй хүн, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн, жирэмсэн эмэгтэй, шинэ төрсөн нярай, үйлдвэрлэлийн осолд өртөгчид, ядуу, эмзэг бүлгийн хүн амаар” гэсэн үзүүлэлтээр хэмжих юм.

Нийгмийн хамгааллын тогтолцооны үндсэн зорилго нь ажиллагсад, тэдний гэр бүлийг амьдралын болзошгүй эрсдлээс үүдэх санхүүгийн хүндрэлийн үед хамгаалж, суурь баталгаагаар хангахад оршино. Энэ талаар гарч буй ахиц дэвшлийг хэмжих нэг арга зам бол нэн чухал хэрэгцээтэй үйлчилгээнд, тухайлбал, боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалалд зарцуулж байгаа улсын төсвийн зарцуулалтыг төсвийн нийт зарцуулалтад харьцуулах замаар (ТХЗ Үзүүлэлт 1.а.2) тодорхойлох ёстой. Гэвч өнөөдрийн байдлаар энэ үзүүлэлтийг тооцохдоо зөвхөн эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалалд зарцуулж байгаа төсвийн зарцуулалтыг ДНБ-д харьцуулах замаар тооцоолж байгаа болно (зураг 9).

1990-1995 оны эдийн засгийн хямралаас хойш улсын төсвийн нийгмийн хамгааллын зардал¹⁶ дорвитой нэмэгдээгүй төдийгүй 2012 онд 8.8 хувиар буурсан (зураг 9). Энэ нь хөрш зэргэлдээ БНХАУ-тай харьцуулахад ялимгүй өндөр байгаа ч Япон улсынхтай харьцуулахад гурав дахин бага байгаа юм.

¹⁶ Нийгмийн хамгааллын зардлын талаар тодорхой мэдээлэл хязгаарлагдмал байсан учир эрүүл мэндийн зардлыг оруулж тооцсон.

Зураг 9. Улсын төсвийн нийгмийн хамгааллын болон эрүүл мэндийн зардал, сонгосон улс орнуудаар, 1990-2012 (ДНБ-д эзлэх %)



Эх үүсвэр: ОУХБ-ын мэдээллээс авсан, 2014 (Хүснэгт Б12. Улсын төсвийн нийгмийн хамгааллын зардал); 1990-с хойш мэдээлэл авах боломжтой онуудыг сонгов (ДНБ-д эзлэх хувь, %). БНХАУ-2010, Япон-2011.

Нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд хамрагдсан хүн ам

Монгол Улс нь Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай ОУХБ-ын 1952 оны 102 дугаар конвенцид нэгдэн ороогүй боловч тус конвенцид заасан нийгмийн хамгааллын есөн үндсэн салбарыг хамарсан тогтолцоог бүрдүүлжээ. Хүн амын нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд хамрагдаж буй байдал 2014 онд 53.3 хувь байсан бол 2016 онд 56.0 хувь болж бага зэрэг өсчээ.

Хүснэгт 4. Нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд хамрагдсан хүн амын нийт хүн амд эзлэх хувь, хүйсээр, хүүхэд, ажилгүй хүн, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс, ядуу хүн ам зэргээр, 2014, 2016

Үзүүлэлт	2014	2016
Нийгмийн хамгааллын суурь түвшин/тогтолцоонд хамрагдсан хүн ам:		
Бүгд	53.3	56.0
Эрэгтэй	47.8	50.4
Эмэгтэй	58.5	61.2
Ядуу эсэх:		
Ядуу	60.1	62.5
Ядуу бус	51.5	53.2
Эмзэг бүлгийн хүн ам:		
Хүүхэд	95.7	96.4
Ядуу өрхийн хүүхэд	95.9	96.5
Ажилгүйчүүд	25.6	26.6
Ахмад настан	96.8	97.6
Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс	97.0	96.1

Тэмдэглэл: Энэ үзүүлэлтийг нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн сангаас олгодог 12 төрлийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн мэдээллийг үндэслэн тооцсон бөгөөд нийгмийн хамгааллын бусад хөтөлбөр, үйлчилгээг хамруулаагүй болно. Тооцоонд Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаанд хамрагдсан өрхийн мэдээллийг ашигласан учир хувь хүний түвшний тооцоо биш болно.

Эх үүсвэр: ҮСХ, Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаа.

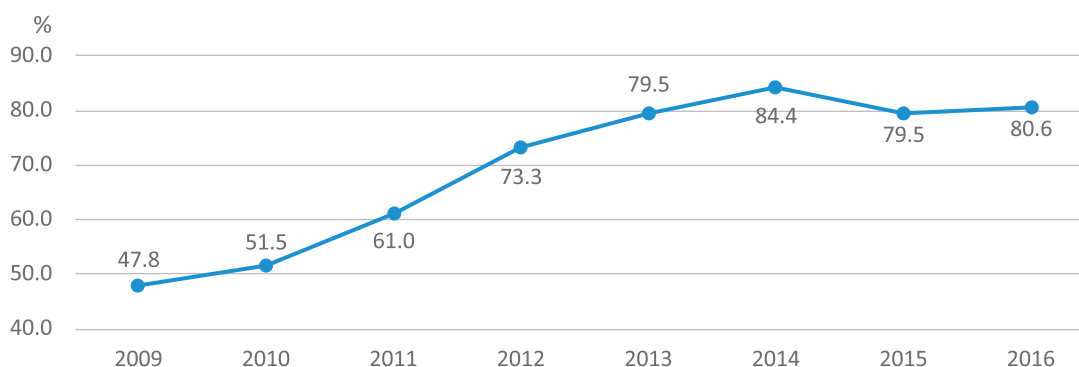
Ядуу болон ядуу бус өрхийн хүүхдүүд бүгдээрээ нийгмийн хамгаалалд ижил хамрагдаж байгаа нь эерэг үзүүлэлт бөгөөд 2016 оны байдлаар 96.4 хувьтай байгаа нь олон улсын түвшинд авч үзэхэд харьцангуй өндөр байна. 2016 оны байдлаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 96.1 хувь нь нийгмийн хамгаалалд хамрагдаж байгаагаас үзэхэд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хувьд ч эерэг нөхцөл ажиглагдаж байна.

Монгол Улс дэлхийн бусад улс орнуудын нэгэн адил хүн амын насжилтын асуудалтай тулгарч байгаа бөгөөд, ялангуяа, ахмад настны¹⁷ нийгмийн баталгааг хангах зорилтыг хэрэгжүүлэхэд томоохон сорилт бий болж байна. 1970-д оны дунд үеэс хойш тэтгэврийн насны хүн ам нийт хүн амын дундаж өсөлтөөс илүү хурдтай өсч байна. 2050 он хүртэл энэ байдал улам эрчимжиж, 2010 онд тэтгэврийн насны хүн амын нийт хүн амд эзлэх хувийн жин 6 хувь байсан бол 2050 онд энэ нь 27 хувь болж өсөх тооцоотой байна. Хүн амын дундаж наслалт уртсахын хирээр ахмад настнуудыг ядуурлаас урьдчилан сэргийлэх, Монгол Улсын тэтгэврийн тогтолцоог тогтвортой удирдах зэрэг амаргүй асуудлууд тулгарч байна.

Тэтгэвэр авагчид нийгмийн эмзэг бүлэгт орж байгаа нь тэдний тэтгэврийн хэмжээ бага байгаатай холбоотой бөгөөд дундаж тэтгэвэр болон цалингийн ялгаа нь сүүлийн 12 жилийн хугацаанд ихээхэн хэлбэлзэлтэй байв. Энэ ялгаа 2016 оны байдлаар 34.5 хувьтай байна.

Тэтгэврийн санд¹⁸ шимтгэл төлөгчдийн ажиллах хүчинд эзлэх хувь тогтвортой өсч 2009-2014 онд 84.4 хувьд хүрсэн боловч 2016 онд 80.6 хувь болж буурчээ (зураг 10).

Зураг 10. Тэтгэврийн санд шимтгэл төлөгчдийн ажиллах хүчинд эзлэх хувь, 2009–16 (%)



Эх үүсвэр: ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа, Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын ерөнхий газар.

¹⁷ Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хуулинд тэтгэврийн насыг 60 нас гэж заасан. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар эмэгтэй хүн 55 насандаа, аль эсвэл 4 болон түүнээс дээш тооны хүүхэдтэй бол 50 насандаа өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүсдэг.

¹⁸ Энэ үзүүлэлт нь нийгмийн даатгалын тогтолцоонд хамрагдаж ажиллах хүчний тоог нийгмийн хамгааллын хичнээн үйлчилгээнд хамрагдаж байгаагаас нь үл хамааран давхцуулахгүйгээр тооцсон тоог харуулна. Энэ нь тухайн хүн нийгмийн хамгаалалд байгааг харуулж байгаа бөгөөд заавал үйлчилгээг авч байна гэсэн үг биш юм.

Өндөр насны тэтгэвэр авч байгаа тэтгэврийн наснаас дээш насны ахмадуудын¹⁹ хувийн жин буурч эхэлсэн байна. Ахмад настнууд тэтгэврийн орлогоос гадна ажил хийж, эсвэл хадгаламжийн нэмэлт орлого л олоогүй тохиолдолд хөдөлмөрийн насны хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүсээс хамаагүй доогуур орлогоор амьдарч байна.

3.3. ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙ, ИНСТИТУЦИЙН ОРЧИН: ӨНДӨР НАСНЫ ТЭТГЭВЭР, ТАХИР ДУТУУГИЙН ТЭТГЭВЭР, АЖИЛГҮЙДЛИЙН ДААТГАЛ

Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь шимтгэлээр санхүүждэг нийгмийн даатгалын тогтолцоо, шимтгэлд суурилдаггүй буюу улсын төсвөөс санхүүждэг нийгмийн халамжийн тогтолцооноос бүрддэг. Шимтгэлд суурилсан нийгмийн даатгалын үйл ажиллагааг Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, харин төсвөөс санхүүждэг нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааг Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар хариуцан тус тус ажиллаж байна. Харин ХНХЯ нь нийгмийн хамгааллын тогтолцоог ерөнхий удирдлагаар хангаж, хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээдэг.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох өндөр насны тэтгэвэр, тахир дутуугийн тэтгэвэр, ажилгүйдлийн тэтгэмж, нийгмийн халамжийн сангаас олгох өндөр насны тэтгэвэр, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд үзүүлэх халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж, үйлчилгээг зэрэг нийгмийн хамгааллын хөтөлбөрүүдийг үндэсний хууль тогтоомжоороо хуульчилж өгсөн байдаг. Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагсад, Төрийн албаны тухай хууль, Иргэний хуулиар зохицуулагдаж буй хоёр төрлийн гэрээтэй ажилтнууд, Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүмүүс, гадаадад хөдөлмөр эрхэлж буй Монгол Улсын иргэд нийгмийн даатгалд заавал хамрагдах үүрэгтэй. Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, ажилгүй иргэд, албан бус салбарт ажиллагсад нийгмийн даатгалд сайн дурын үндсэн дээр хамрагдаж, ажилгүйдлийн даатгалд хамрагдахгүй ч өндөр насны болон тахир дутуугийн тэтгэвэр авах боломжтой..

¹⁹ Энэ үзүүлэлт нь давхар тооцоололгүй тэтгэврийн шимтгэл төлөх (өнөөгийн авч байгаа бус ирээдүйд авах тэтгэврийн баталгаа болох) замаар хамгаалагдсан ажиллах хүчний хувийн жинг тооцох зорилготой

ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ, ОХИД, ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙГ ЭРХ МЭДЭЛЖҮҮЛЭХ

4.1 ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛД ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ОРОЛЦОО

Монгол Улс нь сүүлийн жилүүдэд жендэрийн асуудлаар нилээд ахиц дэвшил гарлаа. Боловсрол, эрүүл мэндийн жендэрийн үзүүлэлтүүдээрээ Ази, Номхон далайн орнуудтай харьцуулахад олон талаараа илүү сайн байна.

Гэсэн хэдий ч дээд түвшний удирдах албан тушаал, бизнес удирдлагын үйл ажиллагаанд эмэгтэйчүүдийн оролцоо хязгаарлагдмал байна. Түүнчлэн хөдөлмөр эрхэлж байгаа эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад гэрийн ажил, гэр бүлийн гишүүдээ асрах үүргийг илүүтэйгээр үүрч байна. Ийм тэгш бус байдал нь тус улсын эдийн засгийн өсөлт, нийгмийн хөгжил, бүтээмжид нөлөөлж, хугацаа өнгөрөх тутам улам даамжирч байна.

Эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн үйл ажиллагаанд тэгш, бүрэн оролцоход тулгарч буй бэрхшээлийг арилгах, тэдэнд эдийн засгийн боломж, нөөц, бололцоог адил тэгш хүртээж, ялгаварлан гадуурхалтыг арилгаснаар аж ахуйн нэгж, байгууллагын бүтээмж өсч, өрсөлдөх чадвар нэмэгдэж, улмаар улс орны эдийн засаг тэр дотроо өрх гэр бүл өсч дэвжихэд ихээхэн тустай байх болно. Төрийн албан хаагчдын цалин, албан тушаалаар шат ахих тогтолцоог нэвтрүүлэх, хүүхэд асрах чөлөөг эцэг, эхэд хоёуланд нь олгох, хүүхэд харах үйлчилгээг сайжруулах, эмэгтэйчүүд цөөнөөр ажилладаг уул уурхай зэрэг салбаруудад эмэгтэйчүүдийг дэмжсэн бодлого, үйл ажиллагаа явуулах зэргээр өргөн хүрээний арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх хэрэгтэй. Түүнчлэн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн аль алинд нь шинээр бизнес эхлүүлэх, түүнийгээ эрхлэн явуулахад нь аль болох хялбар байх бизнесийн журам зохицуулалтуудыг хийж өгөх хэрэгтэй.²⁰

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үүрэг хариуцлагын хуваарилалт нь хөдөлмөр эрхлэлтэн дэх тэгш байдлыг хэмжиж буй чухал үзүүлэлт юм. Тогтвортой хөгжлийн Тавдугаар зорилгын хэрэгжилтийг найман үзүүлэлтээр хэмжинэ. Тэдгээрийн нэг болох Үзүүлэлт 5.5.2: Удирдах албан тушаалтай эмэгтэйчүүдийн хувийн жин хэмээх үзүүлэлт нь эрх мэдэл, шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн оролцоог илэрхийлнэ.

Зураг 11-ээс харахад 2016 оны байдлаар удирдах албан тушаалд ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийн хувийн жин 36.7 хувь байгаа нь Монгол Улсад ТХЗ-ын энэ асуудлаар урт хугацааны туршид тэгш бус байдал ажиглагдаж байгааг илэрхийлж байна.

²⁰ Хан, Цэхмина; Аслам, Моназза. Монгол Улс: Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн ялгаатай байдал, Бодлогын зөвлөмж. Дэлхийн Банк, Вашингтон хот. Дэлхийн Банк 2013; цахим холбоос: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/16500>

Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн зорилго нь ажил хийхэд бэлэн, ажил хайж байгаа хүн бүрт хөдөлмөр эрхлэх боломжийг бүрдүүлэхэд оршино. Тиймдээ ч зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн нэг чухал элемент нь тухайн улс орны ажиллах хүчний хичнээн хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байгааг харуулна. Хөдөлмөр эрхлэх боломж нь тухайн хүн амын бүлгийн (хөдөлмөр эрхлэх насны хүн ам) хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, ажиллах хүчний оролцоогоор хэмжигдэнэ.

Зураг 11. Нийт ажиллагчдад болон удирдах албан тушаал эрхэлж байгаа ажиллагчдад эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жин, 2006–16 (%)



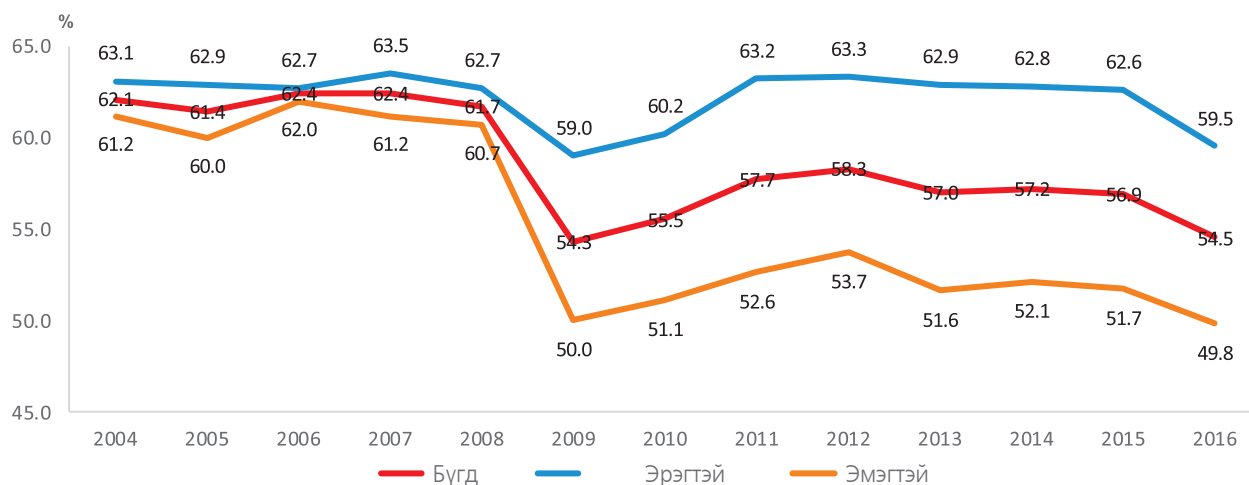
Тэмдэглэл: YAMAT-08-ын Үндсэн бүлэг 1-ийн хувьд нийт хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэйчүүдээс дэд бүлэг 14-т хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийг хасаж тооцсон (2010 он хүртэл 13-р категориг хасч тооцсон; 2011 оноос 14-р категориг хассан).

Эх үүсвэр: YCX, Ажиллах хүчний судалгаа.

Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөрийн хүрээнд зохистой хөдөлмөрийн нэмэлт үзүүлэлт болгон хөдөлмөр эрхлэлт ба хүн амын харьцаа буюу хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин хэмээх үзүүлэлтийг тодорхойлсон. Энэ үзүүлэлт нь тухайн эдийн засаг хэр хэмжээний хөдөлмөр эрхлэлтийг бий болгож байгаа талаарх мэдээллийг өгнө. Нөгөө нэг үзүүлэлт нь ажиллах хүчний оролцооны түвшин бөгөөд энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлд оролцож буй түвшнийг тодорхойлдог.²¹ Энэ нь ажиллах хүчинд багтаж байгаа хөдөлмөрийн насны ажилтай, ажилгүй хүн амыг харуулна. Энэ хоёр үзүүлэлтээс харахад монгол эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх боломж эрэгтэйчүүдийнхтэй харьцуулахад хязгаарлагдмал байна (зураг 12).

²¹ Ажиллах хүчний оролцооны түвшин нь ажиллах хүчийг хөдөлмөрийн насны нийт хүн амд харьцуулж хувиар илэрхийлсэн үзүүлэлт юм.

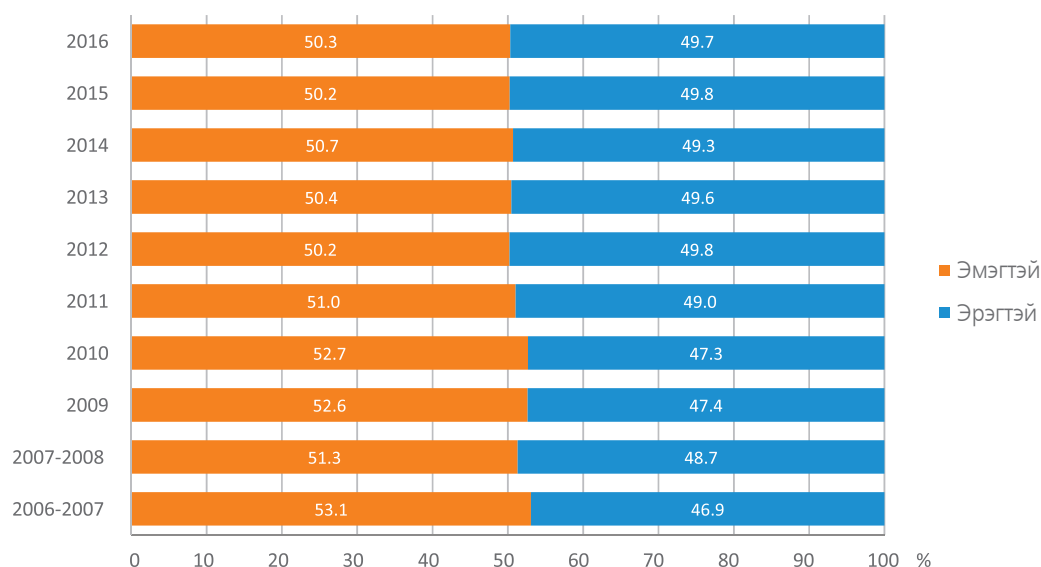
Зураг 12. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, 2004–16 (%)



Тэмдэглэл: Мэдээллийн эх үүсвэр, динамикт өөрчлөлт орсон. 2009 болон түүнээс хойшх мэдээллийг АХС-наас тооцсон. Харин 2009 оноос өмнөх мэдээллийг аймаг, нийслэлийн засаг захиргааны нэгжээс ирүүлдэг хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн жилийн тайлангаас тооцсон.
Эх үүсвэр: ҮСХ.

Хөдөө аж ахуйн бус салбар дахь цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэлт нь хөдөлмөр эрхлэх боломж хэр байгаа талаарх мэдээллийг өгнө. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэх, хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллах зэрэгтэй харьцуулахад хөдөө аж ахуйн бус салбарт цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэх нь ихэвчлэн өндөр, тогтмол цалин хөлстэй, хангамж сайтай, нийгмийн хамгаалалттай байдаг. Монгол Улсад хөдөө аж ахуйн бус салбарт цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийн хувийн жин эрэгтэйчүүдийнхтэй харьцуулахад илүү өндөр байж ирсэн түүхтэй (зураг 13) болов ч энэ нь 2010 онд 52.7 хувь байснаа 2012 онд 50.2 хувь болж буурсан бөгөөд улмаар тогтворжиж 2016 онд 50.3 хувь болсон байна. 2010 оноос хойш энэ үзүүлэлт буурч байгаагийн учир шалтгааныг тодруулах судалгаа хийх шаардлагатай байна.

Зураг 13. Хөдөө аж ахуйн бус салбарт цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхэлж байгаа эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, 2006–2016 (%)



Тэмдэглэл: Энэ үзүүлэлтийг хөдөө аж ахуйн бус салбарт ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийн тоог хөдөө аж ахуйн бус салбарт ажиллаж байгаа нийт хүний тоонд харьцуулж хувиар илэрхийлэн тооцов.
Эх үүсвэр: ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа.

4.2 ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛ ДЭХ БУСАД ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БУС БАЙДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ НЬ

Жендэрт суурилсан цалингийн ялгаа нь бүх төрлийн хөдөлмөр эрхлэлт дэх эрэгтэйчүүдийн цагийн дундаж цалин эмэгтэйчүүдийнхээс ялгаатай байгаа эсэхийг илэрхийлдэг үзүүлэлт юм. Энэ үзүүлэлтийг тооцохдоо эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдын нэг цагийн дундаж цалин хөлсний зөрүүг эрэгтэй ажилчдын нэг цагийн дундаж цалин хөлсөд харьцуулж хувиар илэрхийлэн тооцно.²² Энэ үзүүлэлтээр эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдын цалин хөлс адил тэгш байгаа эсэхийг хянадаг. 2006-2007 болон 2016 оны хооронд Монгол Улсын жендэрт суурилсан цалингийн ялгаа мэдэгдэхүйц багассан бөгөөд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн цагийн дундаж цалингийн ялгаа нь 1.1 хувь буюу ялимгүй зөрүүтэй байна (хүснэгт 5).

Хүснэгт 5. Жендэрт суурилсан цалингийн ялгаа, 2006-2007 болон 2016 (%)

Он	Цагийн дундаж цалин (мян.төг)		Жендэрт суурилсан цалингийн ялгаа (эрэгтэйчүүдийн цагийн цалин хөлсд эзлэх хувь, %)
	Эрэгтэй	Эмэгтэй	
2006-2007	0.6	0.5	11.4
2016	3.3	3.0	8.8

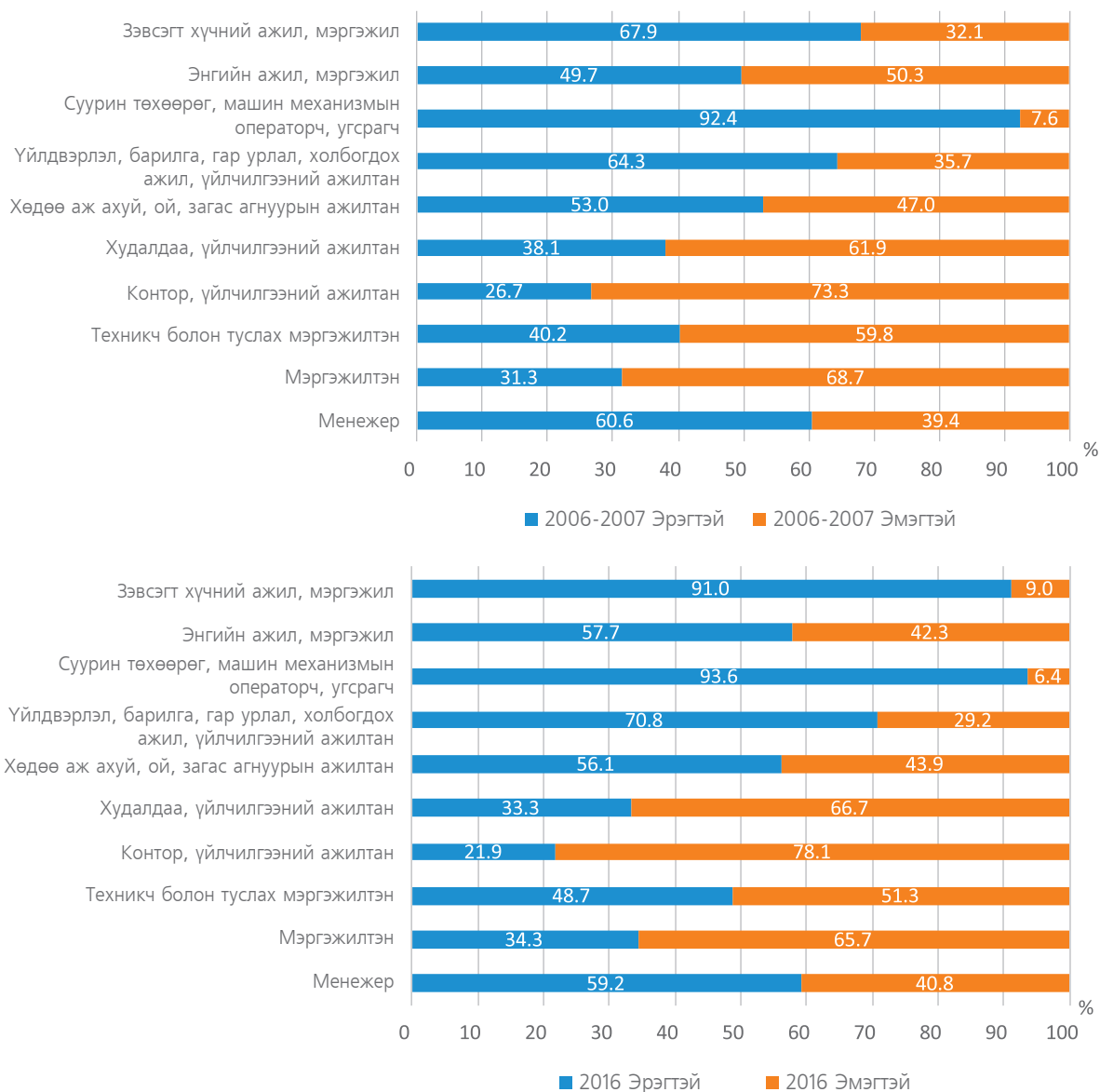
Эх үүсвэр: УЦХ, Ажиллах хүчний судалгаа.

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг ажил, мэргэжлийн хүрээнд тэнцвэргүй хуваарилахыг жендэрийн ялгарал гэнэ. Ажил мэргэжлийн хоёрт төрлийн жендэрийн ялгарал бий. Эхнийх нь вертикал буюу **босоо ялгарал**, энэ нь албан тушаалын дээд хэсэгт эрэгтэйчүүд олноороо, харин доод хэсэгт эмэгтэйчүүд олноороо байхыг хэлж байна. Хоёрдахь хэлбэр нь горизонтал буюу **хөндлөн ялгарал**, энэ нь нэг ажил, мэргэжлийн хүрээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үүрэг өөр өөр байхыг (мэргэжлээрээ ялгарах, эсвэл нэг мэргэжил дотроо ялгарах) хэлж байна.

Удирдах албан тушаалтнуудын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жин эрэгтэйчүүдийнхээс бага, харин мэргэжилтнүүдийн дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь эрэгтэйчүүдийнхээс бараг хоёр дахин илүү байгаа бөгөөд сүүлийн арван жил энэ хандлага хэвээр үргэлжилж байна. Энгийн ажил мэргэжил, машин техникийн оператор, гар урлалын ажил эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийн хувь эрэгтэйчүүдийнхээс бага байгаа, цаашдаа ч буурах хандлагатай байгаа бөгөөд энэ нь одоо ээвсэгт хүчинд ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийн хувь хэмжээтэй бараг тэнцэж байна (зураг 14).

²² ОУХБ, Зохистой хөдөлмөрийн үзүүлэлтүүд: Ойлголт, тодрхойлолт, ОУХБ Гарын авлага (Хоёр дахь хэвлэл), Женев 2013, хх. 148-49.

Зураг 14. Ажил мэргэжлийн ялгарал, хүйсээр, 2006-2007 болон 2016 (%)



Эх үүсвэр: YCX, Ажиллах хүчний судалгаа.

4.3 ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙ, ИНСТИТУЦИЙН ОРЧИН: ИЖИЛ ҮНЭЛЭМЖ БҮХИЙ АЖИЛ ЭРХЭЛЖ БУЙ ЭРЭГТЭЙ, ЭМЭГТЭЙ ХҮМҮҮС ИЖИЛ ЦАЛИН ХӨЛСТЭЙ БАЙХ; ЖИРЭМСНИЙ БОЛОН АМАРЖСАНЫ АМРАЛТ, ТЭГШ БОЛОМЖ, ХАНДЛАГА

Монгол Улсын Үндсэн хуулиар улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын амьдрал, гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр тэгш эрхтэйг баталгаажуулж өгсөн. Мөн хүүхэд төрүүлж, асрахдаа эд хөрөнгө, санхүүгийн тусламж авах эрхтэй гэж заасан. Адил тэгш боломж хүртэх, эрх тэгш харилцаанд орох эрх нь зөрчигдсөн хэн боловч Хүний эрхийн үндэсний комисст (ХЭҮК) гомдол гаргах эрхтэй. Жендэрийн үндэсний хороо (ЖҮХ) нь үндэсний хэмжээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлогыг зохицуулах чиг үүрэгтэй.

Хөдөлмөрийн харилцаанд хүйсээр болон бусад шинжээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглодог. Жендэрийн шууд, шууд бус ялгаварлан гадуурхалт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын тодорхойлолтуудыг томъёолж өгсөн. Ажил олгогч нь адил хөдөлмөр эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил цалин хөлс олгох, хууль эрх зүйн заалтуудыг ёсчлон дагаж мөрдөх үүрэгтэй. Харин, ижил үнэлэмжтэй ажилд ижил цалин хөлс олгох тухай ойлголт хуулинд тусгагдаагүй байна.

Үндэсний хууль тогтоомжоор жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, эцэг эхийн чөлөөг зохицуулсан байна. Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн сангаас олгож байна. Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажилладаг хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч ажилтан жирэмсний болон амаржсаны амралт (мөн жирэмсний хүндрэлийн үед эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ авах шаардлагатай тохиолдолд хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны чөлөө) авах эрхтэй. Нярай хүүхэд үрчлэн авсан хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэй, ганц бие эцэг хүүхдээ асрах чөлөө авах эрхтэй. Мөн амаржсаны болон ээлжийн амралтаа эдэлсэн 3 хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, эцэг өөрөө хүсвэл хүүхэд асрах цалингүй чөлөө авч болох бөгөөд энэ заалт нь 3 хүртэлх насны хүүхэд үрчилж авсан эцэг, эхэд мөн нэгэн адил хамаарна.

5

5. ХҮРТЭЭМЖТЭЙ, ТОГТВОРТОЙ ЭДИЙН ЗАСГИЙН ӨСӨЛТ, БҮХ НИЙТИЙН БҮРЭН, БҮТЭЭМЖТЭЙ, ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ

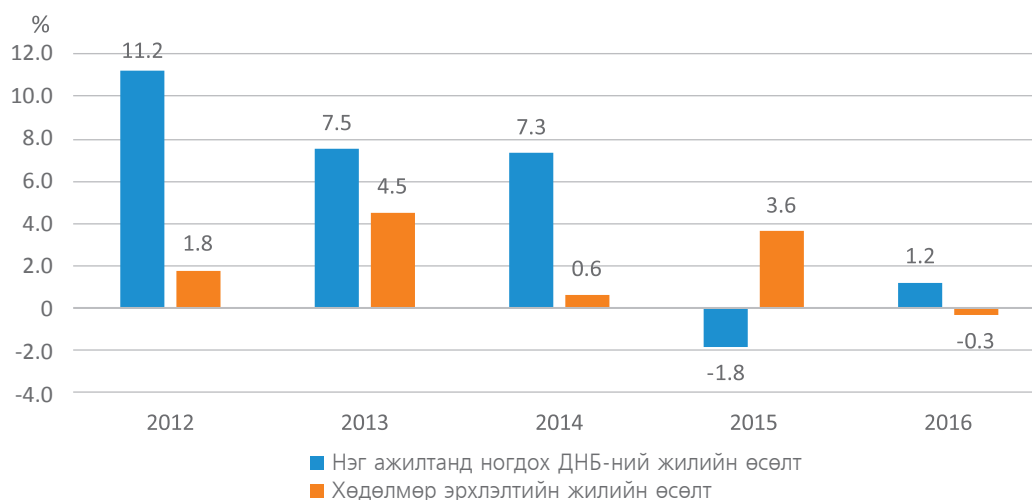
5.1 ЭДИЙН ЗАСАГ, ХӨДӨЛМӨРИЙН БҮТЭЭМЖ

Шинээр ажлын байр бий болгох зорилтыг эдийн засгийн бодлого шийдвэр, хөгжлийн төлөвлөлтийн үндэс болгох нь зохистой хөдөлмөрийг бий болгоод зогсохгүй илүү найдвартай, хүртээмжтэй, ядуурлыг бууруулсан өсөлтийг бий болгоно. ТХЗ-ын Эдийн засгийн төрөлжилт, технологийн шинэчлэл, инновациар дамжуулан, түүний дотор өндөр өртөг шингэсэн, хөдөлмөрийн багтаамж ихтэй салбаруудад голлон анхаарч эдийн засгийн бүтээмжийн өндөр түвшинд хүрэх тухай Зорилт 8.2-ын хэрэгжилтийг зэрэгцүүлэх үнээр тооцсон нэг ажиллагчид ногдох ДНБ-ны жилийн өсөлт буюу ТХЗ-ын 8.2.1 үзүүлэлтээр хэмжинэ.

Хөдөлмөрийн бүтээмж нь эдийн засгийн гүйцэтгэлийн үндсэн хэмжүүр бөгөөд тухайн улсын эдийн засгийн өсөлт, өрсөлдөх чадвар, хүн амын амьжиргааны түвшинтэй харилцан хамааралтай. Хөдөлмөрийн бүтээмжийг тухайн тайлант хугацааны нэг ажилтанд (хөдөлмөр эрхэлж буй хүний тоогоор хэмжигдэнэ) ногдох нийт бүтээгдэхүүнээр (ДНБ-ээр хэмжинэ) илэрхийлнэ.²³

Хөдөлмөрийн бүтээмжийн жилийн дундаж өсөлт эрчимтэй нэмэгдэж 2012 онд 11.2 хувьд хүрч байсан хэдий ч уналтад орж 2015 он гэхэд -1.8 хувь болтлоо буурсан. Төр засгаас авч хэрэгжүүлсэн хүчин чармайлтын үр дүнд 2016 он гэхэд хөдөлмөрийн бүтээмжийн өсөлт 1.2 хувь болж нэмэгдсэн ч хямралын өмнөх жилүүдийнх шиг сэргэж чадаагүй байна (зураг 15).

Зураг 15. Нэг ажилтанд ногдох бодит ДНБ-ний жилийн өсөлт болон хөдөлмөр эрхлэлтийн жилийн өсөлт, 2012–2016 (%)



Эх үүсвэр: УСГ.

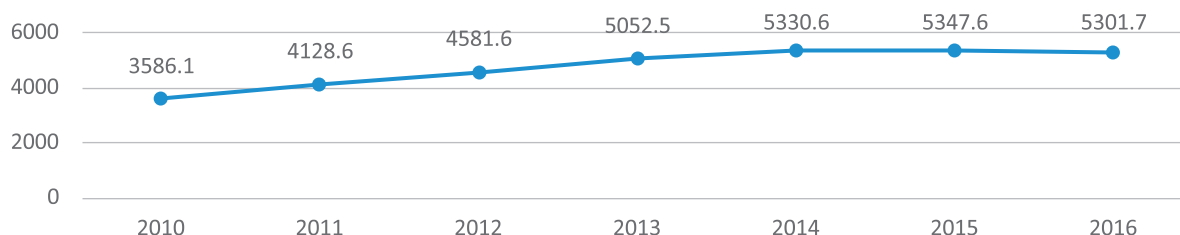
²³ Дэлгэрэнгүй мэдээллийг ОУХБ: Хөдөлмөрийн бүтээмж (Женев), http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_PRODY_EN.pdf [2018 оны 8-р сарын 1] вэбсайтаас авна уу.

Бүтээмжийг хөдөлмөр эрхлэлтийн жилийн өсөлтийн түвшинтэй харьцуулж харахад (зураг 15) 2015 онд бүтээмж огцом буурахад нөлөөлсөн шалтгаануудын нэг нь хөдөлмөр эрхлэлтийн жилийн огцом өсөлт байсан (үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүн ижил хэмжээнд өсөөгүй) гэж харагдаж байна. Хэдийгээр 2016 онд хөдөлмөр эрхлэлтийн жилийн өсөлтийн түвшин бага зэрэг буурсан ч хөдөлмөрийн бүтээмж дорвитой нэмэгдэлгүй өмнөх жилүүдийнхээ түвшинд хүрч чадаагүй байна.

Нөхцөл байдлаас харахад хөдөлмөр эрхлэлт огцом нэмэгдэх, эсвэл салбар хооронд (хөдөө аж ахуйгаас аж үйлдвэрт гэх мэт) ажиллах хүч шилжин бүтцийн өөрчлөлт гарч байгаа ч хөдөлмөрийн бүтээмжинд нөлөөлөхгүй байна. Хөдөлмөрийн бүтээмж ерөнхийдөө бага байна. Энэ нь 2016 оны эдийн засгийн тогтворгүй байдал, барилга, уул уурхайн салбарт (тус улсын эдийн засгийн гол хөдөлгөгч хүч болох) хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин буурсантай холбоотой байж болох юм. Түүнчлэн нийт ажиллагсадын гуравны нэг нь ажилладаг, бүтээмж, цалин хөлс харьцангуй муутай хөдөө аж ахуйн салбарын бүтээмжтэй холбоотой байж болох юм.

Зэрэгцүүлэх үнээр тооцсон ДНБ нь 2010-2016 онд бараг хоёр дахин (1.6 дахин) өссөн байхад тухайн хугацаанд хүн ам бараг өсөөгүй (1.13 дахин) байна.

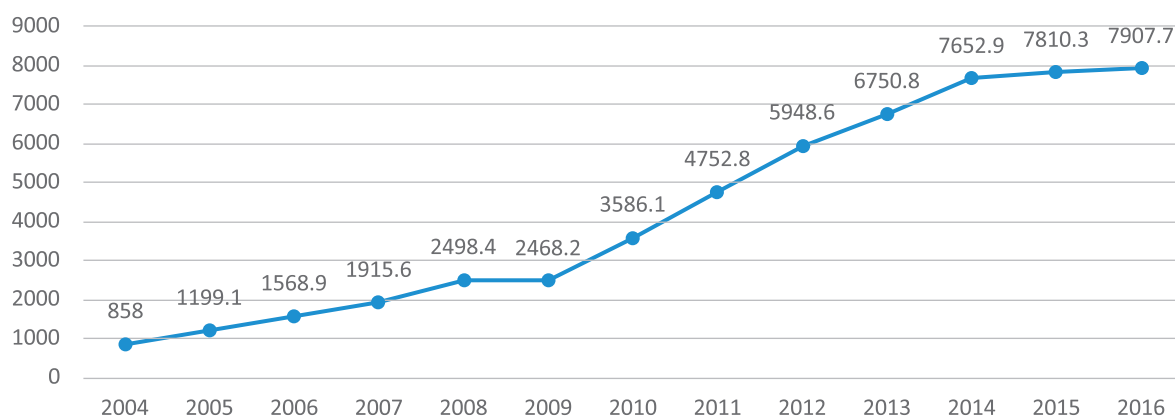
Зураг 16. Нэг хүнд ногдох ДНБ, 2010 оны зэрэгцүүлэх үнээр, 2010–2016 (мян.төг)



Эх үүсвэр: УСХ, 2010-2016 оны Нөөц, ашиглалтын хүснэгт.

Нэг хүнд ногдох ДНБ-ний хэмжээ 2004-2016 онд ес дахин өссөн байна.

Зураг 17. Нэг хүнд ногдох ДНБ, оны үнээр, 2004–2016 (мян.төг)



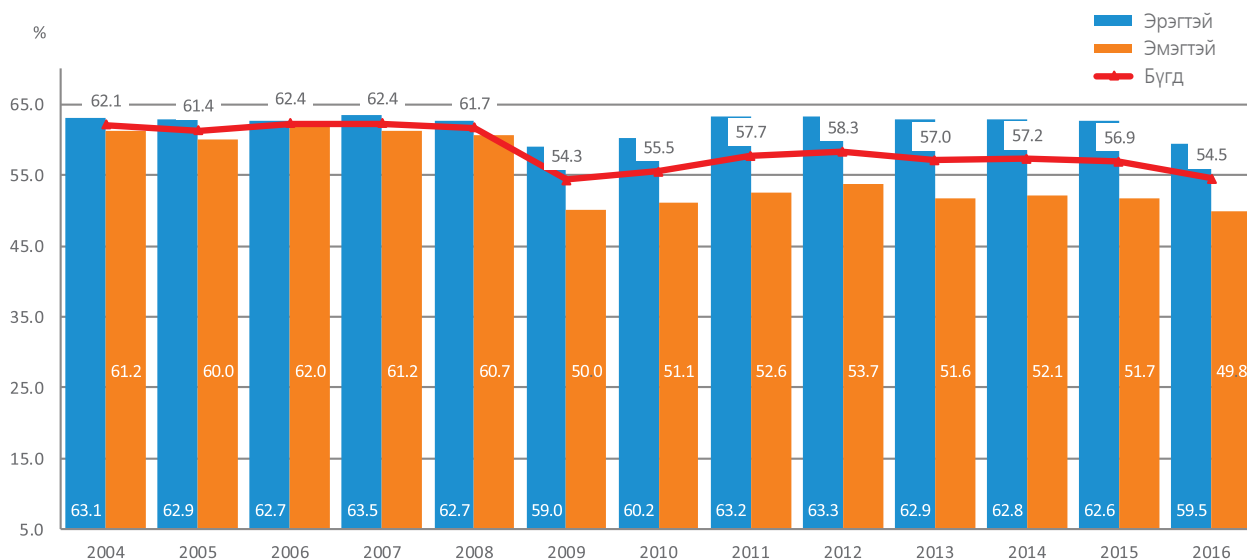
Эх үүсвэр: УСХ, 2010-2016 оны Нөөц, ашиглалтын хүснэгт.

5.2 БҮТЭЭМЖТЭЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ НЭМЭГДҮҮЛЖ, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ТОГТОЛЦООГ САЙЖРУУЛАХ

Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин

Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин нь 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийн хүрээнд зохистой хөдөлмөрийн хэрэгжилтийг хянахад нэмж ашиглахыг санал болгосон зохистой хөдөлмөрийн үзүүлэлт юм. Энэ үзүүлэлт нь тухайн эдийн засаг хөдөлмөрийн насны хүн амынхаа хөдөлмөр эрхлэлтийн хэрэгцээг хэр хэмжээгээр хангаж байгаа талаарх мэдээллийг өгнө. Энэ үзүүлэлт болон хөдөлмөрийн насны хүн амын тоо мэдээлэлд хийсэн дүн шинжилгээний үр дүнгээс харахад тус улс шинээр хөдөлмөрийн зах зээлд орж ирж буй хүмүүст шаардагдах ажлын байрыг хангалттай хэмжээгээр бий болгож чадахгүй байна (зураг 18). Сүүлийн жилүүдэд хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин буурч байхад Монгол Улсын хүн ам 1989 оноос хойш (2015 он хүртэл) тасралтгүй өссөн байна. Нийт хүн амд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жин эрэгтэйчүүдийнхтэй харьцуулахад ялимгүй бага байгаа хэдий ч өсөлт нь 1989 оноос хойш эрэгтэйчүүдийнхээс илүү хурдтай байна. Эндээс үзэхэд хөдөлмөрийн зах зээлд орох боломж эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эмэгтэйчүүдэд арай хязгаарлагдмал байна.

Зураг 18. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, 2004–2016 (%)



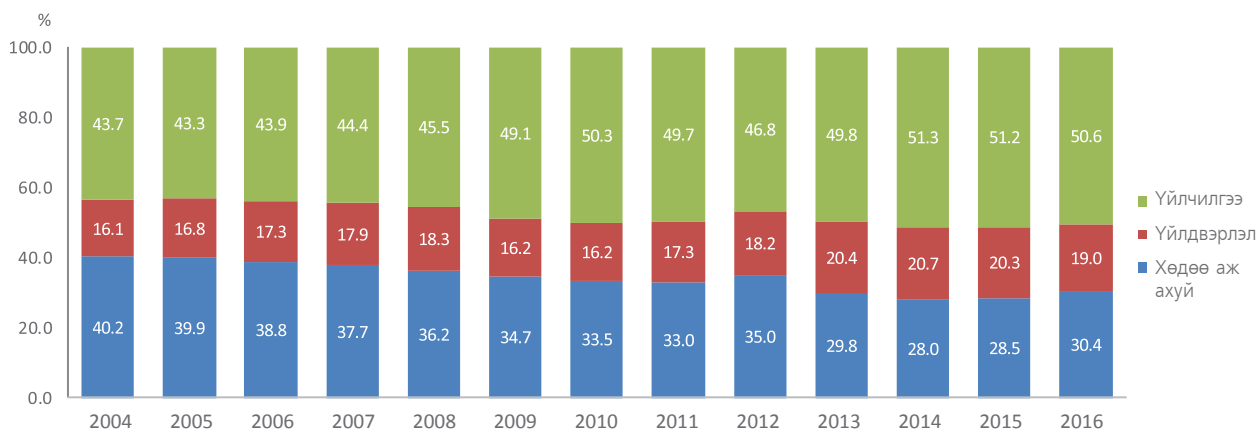
Эх үүсвэр: ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа.

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар

Монгол Улс зах зээлийн эдийн засагт шилжсэнтэй холбоотойгоор эдийн засгийн үйл ажиллагаанд нь томоохон өөрчлөлт гарсан билээ. Дараах зургуудаар хөдөө аж ахуй, үйлдвэр, үйлчилгээний салбарын хөдөлмөр эрхлэлтийн ерөнхий чиг хандлагыг харууллаа. Мөн эдийн засгийн эдгээр гол салбаруудад зарим дүн шинжилгээг хийж Зураг 19-т эдийн засгийн үндсэн салбарууд дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн хандлагыг үзүүллээ.

Зудтай²⁴ байсан жилүүдэд газар тариалан, мал аж ахуйн салбарын үйлдвэрлэл огцом унаснаас улсын хэмжээгээр тухайн салбарууд ажиллагчид буурч, улмаар салбар тус бүрийн ДНБ-нд эзлэх хувийн жин буурсан байна. 2004-2016 онд хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллагчид 40.2 хувиас 30.4 хувь хүртэл буурчээ. Гэсэн хэдий ч нийт ажиллагчдын томоохон хувь нь бүтээмж, цалин хөлс харьцангуй бага хөдөө аж ахуйн салбарт ногдсон хэвээр байна.

Зураг 19. Ажиллагчид, эдийн засгийн үйл ажиллагааны гол салбараар, 2004–2016 (%)



Эх үүсвэр: YCX, Ажиллах хүчний судалгаа.

Барилга, уул уурхай, хөнгөн үйлдвэрийн салбарт шинэ ажлын байрууд бий болохын хирээр аж үйлдвэрийн салбарт ажиллагчид 2004-2016 онд аажмаар өсчээ. 2016 онд аж үйлдвэрийн салбарт ажиллагчид нийт ажиллагчдын 19.0 хувийг бүрдүүлсэн байна. Эндээс уул уурхайн салбар нь өндөр технологид суурилсан ажиллах хүч бага шаарддаг салбар болох нь харагдаж байна. Харин үйлчилгээний салбарт ажиллагчид илүү ихээр өсчээ.

Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт

ТХЗ-ын Бүтээмжтэй үйл ажиллагаа, зохистой ажлын байр бий болгох, аж ахуй эрхлэх, бүтээлч байдал, инновацийг дэмждэг хөгжлийн чиг баримжаатай бодлогыг хөхүүлэн дэмжиж, санхүүгийн үйлчилгээг хүртээмжтэй болгох замаар бичил, жижиг, дунд бизнесийг албан ёсны болгож, тэдгээрийн өсөлтийг дэмжих тухай 8.3 дугаар зорилтын хэрэгжилтийг Хөдөө аж ахуйн бус салбар дахь албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн жин, хүйсээр гэсэн ТХЗ-ын 8.3.1-р үзүүлэлтээр хэмжинэ.

Хөдөлмөрийн статистикийг албан болон албан бус хөдөлмөр эрхлэлтээр нь задалж тооцох нь туйлын ач холбогдолтой. Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт нь тодорхой нэг ажилд суурилсан ойлголт бөгөөд ерөнхийдөө нийгмийн эсвэл эрх зүйн хамгаалалтгүй, цалин хангамж багатай, албан болон албан бус эдийн засаг, өрхийн аж ахуй гэх мэт хаана, аль ч салбарт байж болох хөдөлмөр эрхлэлтийн нэг хэлбэр юм. Албан бус салбарын бараг бүх хөдөлмөр эрхлэлтийг албан бус хөдөлмөр эрхлэлт гэж үзнэ. Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин нь тухайн улс орны эдийн засаг дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн чанарыг илэрхийлэх чухал үзүүлэлт бөгөөд хөгжиж байгаа болон хөгжингүй орнуудын аль алинд хамаатай.

²⁴ Хэт хүйтнээс мал бэлчээрт гарч чадахгүй өвс тэжээлээр гачигдан бөөнөөрөө хорогдохыг зуд гэж нэрлэдэг.

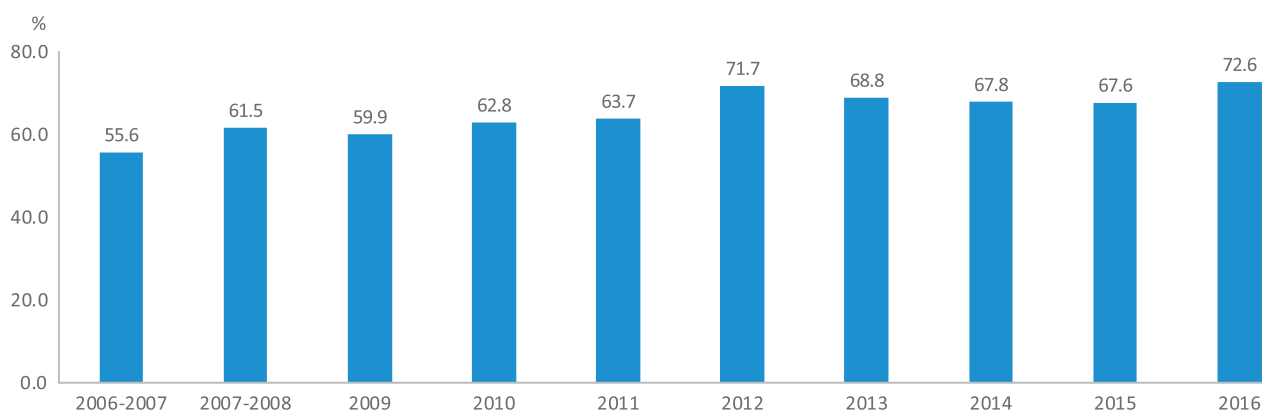
Түүнчлэн хөдөө аж ахуй дахь албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх тоо мэдээлэл чухал боловч албан бус эдийн засагт ажиллагсадын тухай үзүүлэлтийг зөвхөн хөдөө аж ахуйн бус салбарт тооцно. Ажиллах хүчний судалгааны тооцооллоос харахад 2006-2016 онд албан бус хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүн амын эзлэх хувь 12.7 хувиас 26.3 хувь болж нэмэгдсэн байна. Өөрөөр хэлбэл, Монгол Улсын хөдөө аж ахуйн бус салбарт хөдөлмөр эрхэлж байгаа дөрвөн хүн тутмын нэг нь албан бус хөдөлмөр эрхэлж байна.

Хөдөө аж ахуйн бус салбарт цалин хөлстэй ажиллагчид

Хөдөө аж ахуйн бус салбарт ажиллагчдад цалин хөлстэй ажиллагчдын эзлэх хувь гэсэн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлт нь тогтвортой хөгжлийн 8 дугаар зорилгын хэрэгжилтийг хэмжих нэмэлт үзүүлэлт болно. Хөдөөгөөс хотруу чиглэсэн шилжих хөдөлгөөн эрс хурдацтай нэмэгдэхийн хирээр ажиллах хүч нэмэгдэж байгаа бөгөөд масс үйлдвэрлэл, эсвэл эдийн засгийн төрөлжилтийг шууд бий болгож чадахгүй учраас өсөн нэмэгдэж буй ажиллах хүчийг шууд шингээх чадвар хөдөө аж ахуйн бус салбаруудад байхгүй. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэхтэй харьцуулахад албан салбарт ажиллагчид нь тогтмол орлоготой, цалин хангамж харьцангуй сайн байж, нийгмийн хамгаалалд хамрагдана.

Эерэг талаас нь авч үзвэл, хөдөө аж ахуйн бус салбарт ажиллагчдад цалин хөлстэй ажиллагчдын эзлэх хувь сүүлийн жилүүдэд нэмэгджээ (зураг 20). Энэ өсөлт 2012 оноос эхэлсэн хэдий ч тогтвортой үргэлжилж чадаагүй бөгөөд эдийн засгийн хямралыг дагаад хөдөө аж ахуйн бус салбарт ажиллагчид ч буурч эхэлсэн. Гэхдээ тус улсын эдийн засгийн өсөлт ерөнхийдөө царцмал байдалтай байсан ч хөдөө аж ахуйн бус салбарт ажиллагчдад цалин хөлстэй ажиллагчид өсч 2016 онд 72.6 хувьд хүрсэн байна.

Зураг 20. Хөдөө аж ахуйн бус салбарт ажиллагчдад цалин хөлстэй ажиллагчдын эзлэх хувь, 2006–2016 (%)



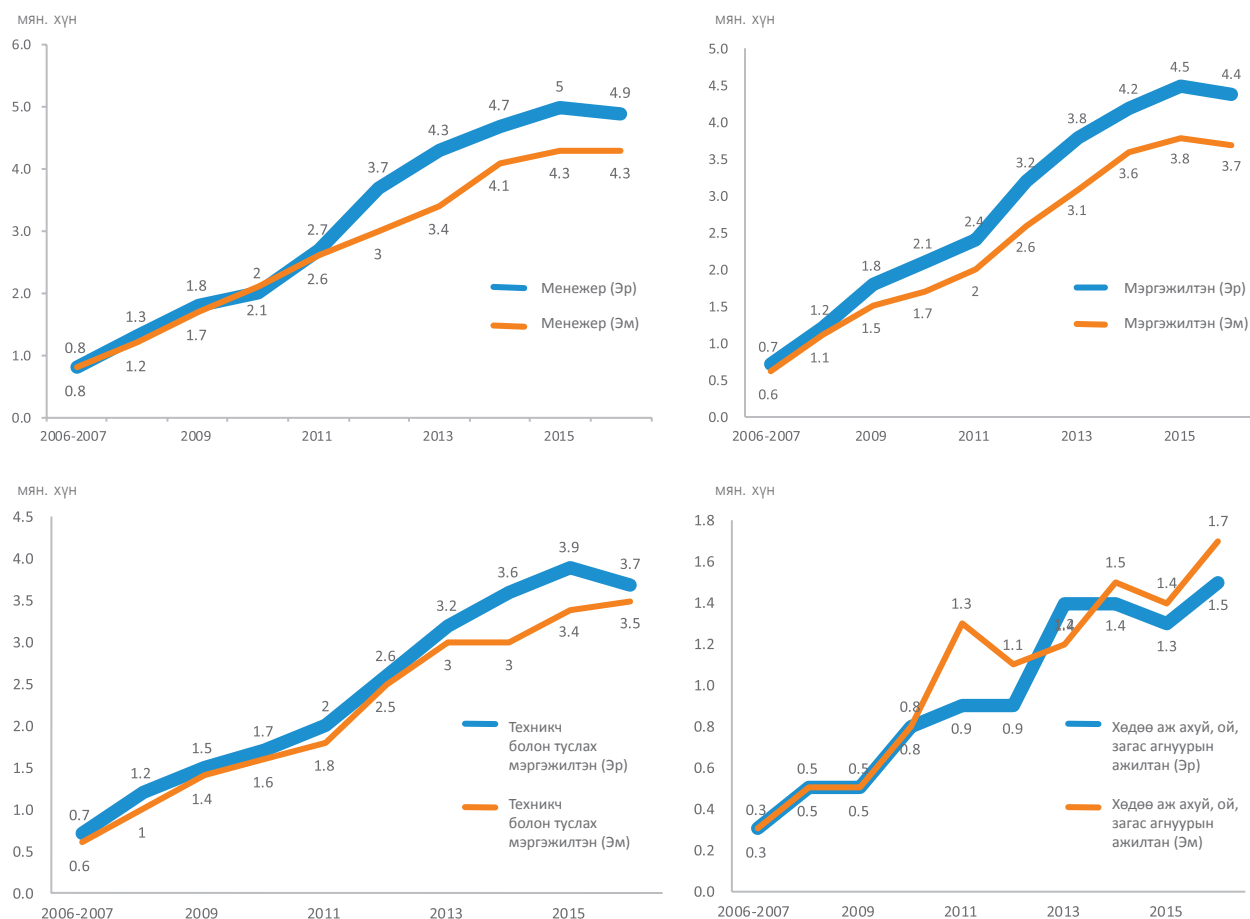
Эх үүсвэр: УСХ, Ажиллах хүчний судалгаа.

Дундаж цалин хөлс ба жендэрт суурилсан цалингийн ялгаа, бага цалин

Ижил үнэлэмжтэй ажил хөдөлмөрт ижил цалин олгох гэсэн зарчим нь Монгол Улсын хувьд тогтсон, хүлээн зөвшөөрөгдсөн асуудал юм. 2030 он гэхэд бүрэн, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг хангаж, нийт эмэгтэй, эрэгтэй, залуучууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг зохистой хөдөлмөр эрхлэх боломж бүрдүүлэх, ижил үнэлэмжтэй ажилд ижил цалин хөлс олгох тухай тогтвортой хөгжлийн 8.5-р зорилтын хэрэгжилтийг эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын цагийн

дундаж цалин хөлс, ажил мэргэжил, нас, хөгжлийн бэрхшээлтэй гэсэн ангиллаар тооцох 8.5.1 үзүүлэлтээр хэмжинэ. Зураг 21-ээр эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн цагийн дундаж цалин хөлсний ялгааг сонгосон ажил мэргэжлээр үзүүлэв.

Зураг 21. Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн цагийн цалин хөлсний ялгаа, сонгосон ажил мэргэжлээр, 2006–2016

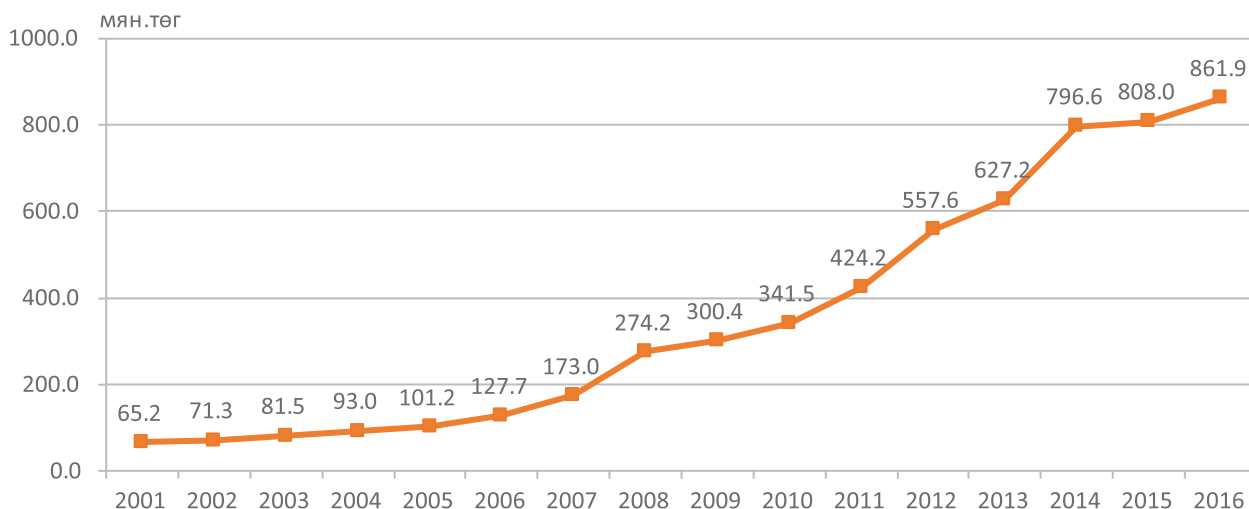


Эх үүсвэр: ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа.

Жендэрт суурилсан цалин хөлсний ялгааг эрэгтэй ажилтны цалин хөлсөөс эмэгтэгийнхийг хасч эрэгтэгийнхэд харьцуулж тооцоход 2016 оны байдлаар энэ харьцаа 8.8 байна. Сонирхолтой нь цалингийн ялгаа нь удирдах болон мэргэжил шаардагдах ажил мэргэжлийн хувьд нилээд ихсэх хандлагатай байгаа бөгөөд харин ур чадвар шаардсан хөдөө аж ахуйн ажил мэргэжлийн хувьд ялгаа багасах хандлага харагдаж байна.

Дундаж бодит цалингийн үзүүлэлт нь цаг хугацааны туршид сарын цалингийн орлогын ерөнхий чиг хандлагыг илэрхийлдэг. 1954 онд хуралдсан Хөдөлмөрийн статистикчдын олон улсын 8-р бага хурлын тогтоолоор бодит цалингийн олон улсын харьцуулалтыг үндэслэн “бодит цалин”-г цалингаараа худалдан авсан, аль эсвэл цалин хөлснийхөө оронд авсан бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ хэмээн тодорхойлсон байдаг. Бодит цалинг цаг хугацааны турш дахь хэрэглээний үнийн өөрчлөлтийг хянах зорилгоор сарын нэрлэсэн цалинг хэрэглээний үнийн индексэд харьцуулан тооцоолж гаргадаг. Монгол Улсын хувьд дундаж бодит цалин 2001 онд 100,000 төгрөг байсан бөгөөд тогтмол өссөөр 2016 он гэхэд 861,900 төгрөг болсон байна (зураг 22).

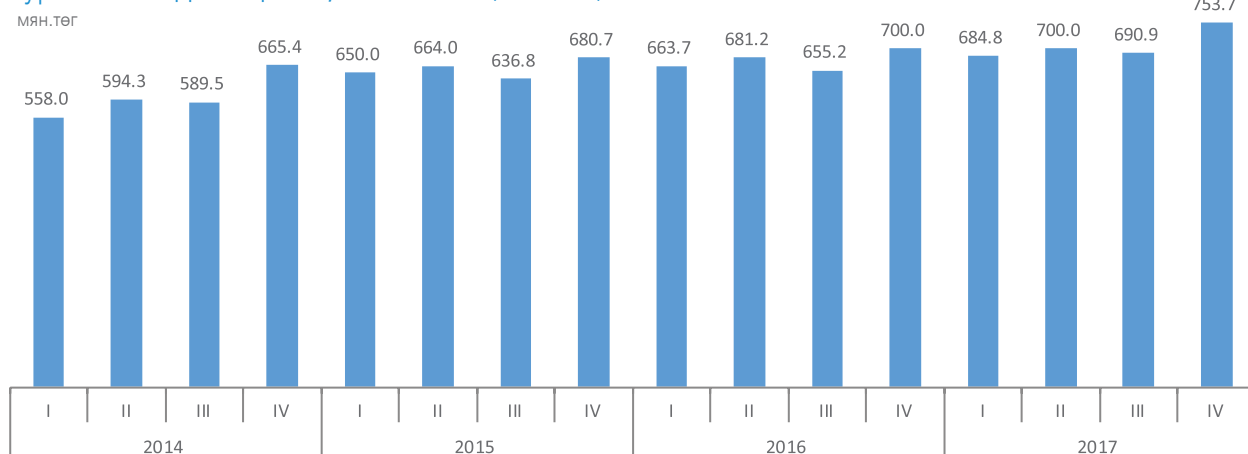
Зураг 22. Дундаж цалин, 2001–2016 (мян.төг)



Эх үүсвэр: Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын захиргааны мэдээлэл.

Бага цалинтай ажиллагсадын хувийн жин гэсэн үзүүлэлт нь хөдөлмөр эрхлээд олж буй орлого нь амьдралын зохистой хэрэглээг хангаж буй эсэхийг тодорхойлно. Энэ нь ОУХБ-ын зохистой хөдөлмөрийн шалгуур үзүүлэлт болох EARN-2 буюу цагийн медиан цалин хөлсийг үндэслэн тооцоологддог. Медиан цалин нь ажиллагчадын цалинг өсөх, эсвэл буурах эрэмбээр байршуулсан цувааг таллан хувааж байгаа ажилтны цалин юм. Зураг 22, 23-аас харахад медиан цалин хөлс нь дундаж бодит цалингаас нэлээдгүй бага байна. Энэ ялгаа нь ажилчдыг цалин хөлсний түвшингээр жагсааж үзэхэд тархаалтын хазайлт хаана их байгаагаас шалтгаалж байна.

Зураг 23. Медиан цалин, 2014–2017 (мян.төг)



Эх үүсвэр: Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын захиргааны мэдээлэл.

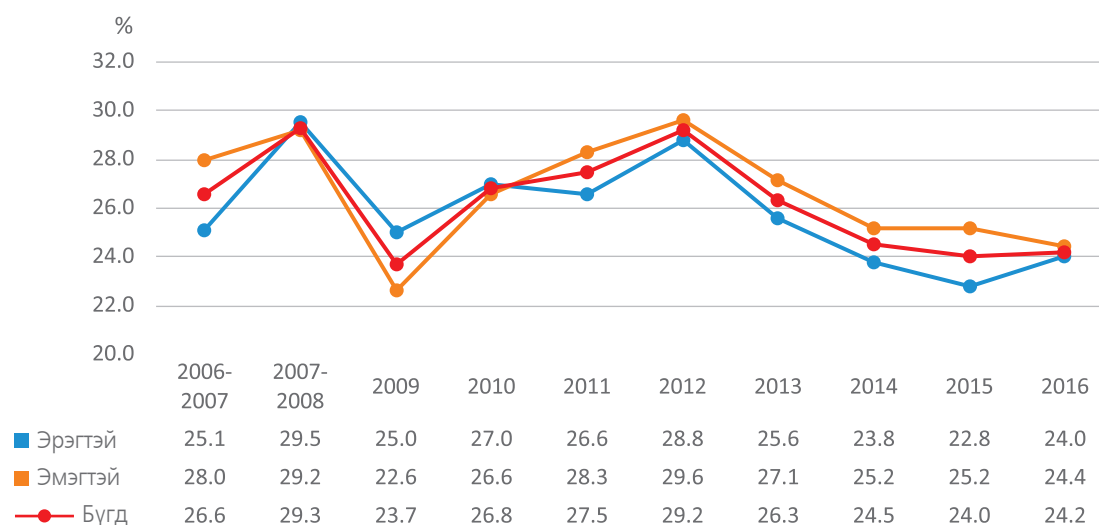
Медиан цалингийн гуравны хоёроос доош хэмжээний цагийн цалин хөлсийг бага цалин²⁵ гэж үздэг. Бага цалингийн түвшин нь нийт цалин хөлстэй ажилчдын хэд нь бага цалин хөлсөөр

²⁵ Бага цалингийн түвшин гэдэг нь нийт ажилчдын цагийн медиан цалингийн гуравны хоёроос доош хэмжээний цагийн цалин хөлстэй ажилчдын хувин жингээр тодорхойлогдоно (ILO, 2013a, p.76).

ажиллаж байгааг тодорхойлдог үзүүлэлт юм. Ийнхүү медиан цалингийн тодорхой хувиар бага цалингийн үзүүлэлтийг тодорхойлсноор үндэсний валютаас хамааралгүйгээр олон улсын түвшинд харьцуулалт хийх боломжийг олгоно.

Хэдийгээр бага цалинтай ажилчдын хувийн жин Монгол Улсын хувьд аажмаар буурч байгаа ч харьцангуй өндөр хэвээр байна (зураг 24). Өнөөгийн байдлаар цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхэлж буй дөрвөн хүн тутмын нэг нь бага цалинтай ажил хийж байна.

Зураг 24. Бага цалинтай ажилчдын хувийн жин, 2006–2016 (%)



Эх үүсвэр: ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа.

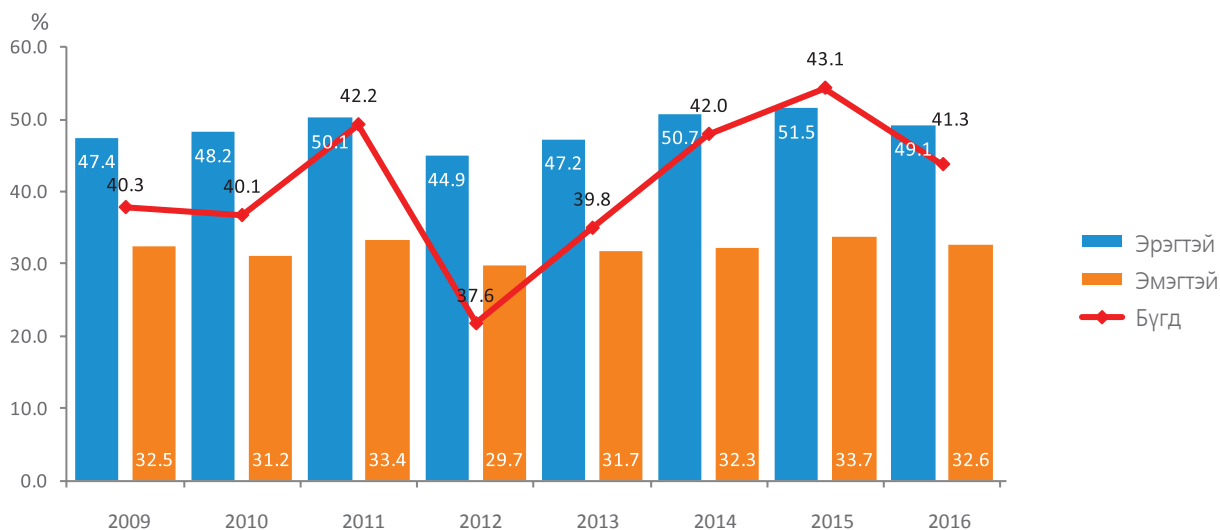
Ажлын цаг

ОУХБ нь ажлын цагийн тухай асуудлаар маш олон жил ажиллаж ирсэн түүхтэй. Энэ талаар ОУХБ-ын Дүрмийн оршил хэсэгт дурьдсан байдаг бөгөөд ОУХБ-ын анхны конвенцэд тусгагдсан (Аж үйлдвэрийн салбарын ажлын цагийн тухай 1919 оны конвенц) байдаг. Илүү цагаар, эсвэл хэвийн бус цагаар ажиллах нь ажилчдын бие, сэтгэцийн эрүүл мэндэд сөрөг нөлөөтэй бөгөөд ажил, амьдралын тэнцвэрийг алдагдуулдаг. Илүү цагаар ажиллах нь цагийн хөлс хангалтгүй байгааг харуулж байгаа нэг үзүүлэлт юм. Харин бага цагаар ажиллах нь хөдөлмөр эрхлэх боломж хангалтгүй байгааг харуулна.

Ихэнх тохиолдолд илүү цагаар ажиллах нь эдийн засгийн шалтгаантай байдаг. Хоёр ба түүнээс дээш тооны ажил хослуулан хийж байгаа ажилчдын дийлэнх нь аль нэг ажлынх нь цалин гэр бүлээ тэжээхэд хангалтгүй байгаатай холбоотой байдаг. Түүнчлэн илүү цагаар, хэвийн бус цагаар ажиллаж байгаа нь ажиллагсадын аль болох илүү орлого олох зорилготой нь холбоотой.

Ажиллах хүчний судалгааны үр дүнгээс үзэхэд харахад 2016 оны байдлаар Монгол Улсад хөдөлмөр эрхэлж байгаа нийт ажиллагчдын 40 гаруй хувь нь илүү цагаар ажиллаж байна. Хүйсээр авч үзэхэд нийт эрэгтэй ажиллагчдын 49.1 хувь, нийт эмэгтэй ажиллагчдын 32.6 хувь нь илүү цагаар ажиллаж байна (зураг 25).

Зураг 25. Илүү цагийн хөдөлмөр эрхлэлт, 2006–2015 (долоо хоногт 48 цагаас илүү)



Эх үүсвэр: YCX, Ажиллах хүчний судалгаа

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, эмзэг хөдөлмөр эрхлэлт

Үйлдвэрлэлийн осол гэмтлийн талаарх мэдээллийн олдоц тааруу. Тиймээс хөдөлмөрийн байцаагчдын тоог төрөөс хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах, урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг явуулахад шаардагдаж буй чадавхи ямар байгааг илэрхийлэх төлөөллийн үзүүлэлт болгон авлаа.

Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг сахиулах нь хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагаас ихээхэн хамаарна. 2017 оны 5 сарын байдлаар Монгол Улсын хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн түвшин 0.8²⁶ байсан нь 10,000 ажилтан тутамд хөдөлмөрийн хяналтын найман байцаагч ногдож байна гэсэн үг юм. Хүний нөөцийн хувьд ийм дутагдалтай байгаагаас ажлын байранд тавих хяналт сул, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авдаггүй, гомдол, саналыг шийдвэрлэхгүй өнгөрдөг байх талтай. Молдав Улсын (Монгол Улстай төстэй хүн ам цөөн, дундаж орлоготой улс) жишээг үзэхэд хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн түвшин 1.34 байна.²⁷

Ажлын байрны баталгаа, эмзэг байдал нь Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөрийн бас нэг чухал асуудал юм. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, өрхийн үйлдвэрлэл, үйлчилгээнд цалин хөлсгүй оролцогчдыг (үүнд Монгол улс тусад нь хөдөлмөр эрхлэлтийн статус болгож тооцдог малчдыг бас оруулна) эмзэг хөдөлмөр эрхлэгч гэж тооцох бөгөөд тэдний хөдөлмөрийн нөхцөл гол төлөв тааруу, нийгмийн даатгалд хамрагдаагүй байдаг. Эдгээр хүмүүсийн нийт хөдөлмөр эрхлэлтэд эзлэх хувийн жин (эмзэг хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин) нь хичнээн хүн хөдөлмөр эрхлэлтийн статусаасаа шалтгаалан хамгийн их эдийн засгийн эрсдэлд орж болзошгүй тоог харуулна.

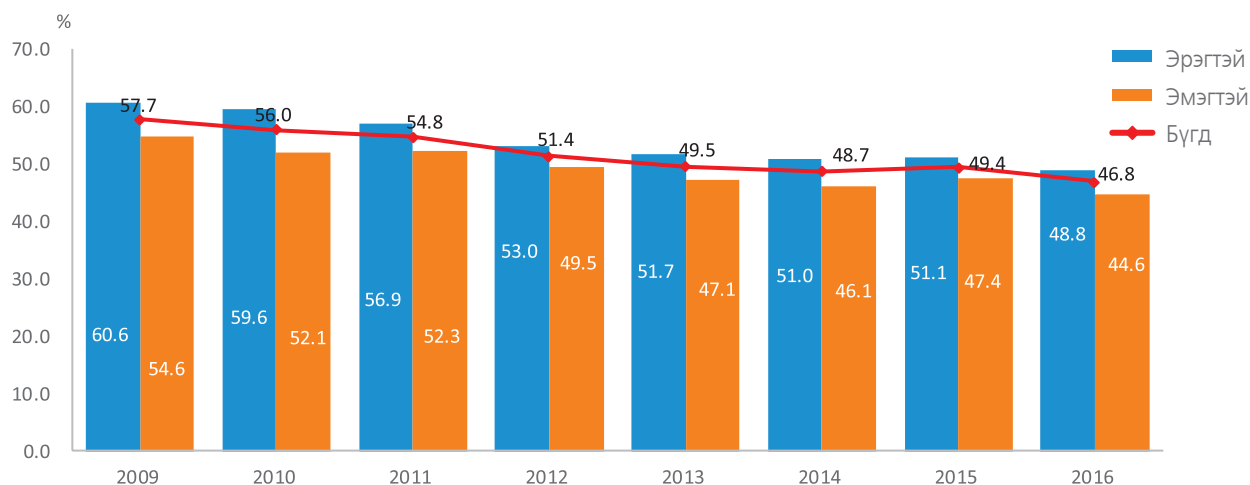
Монгол Улсад эмзэг хөдөлмөр эрхэлж буй ажиллагчдын нийт ажиллагчдад эзлэх хувийн жин сүүлийн долоон жилд (2009-2016) 10.9 хувиар буурсан бөгөөд 2016 онд 46.8 хувь болсон байна (зураг 26). Хэдийгээр энэ хувь хэмжээ буурч, байдал сайжирч байгаа мэт харагдавч, хөдөлмөр

²⁶ Энэ үзүүлэлт нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа 10,000 хөдөлмөр эрхлэгч тутамд ногдох байцаагчийн тоо болно.

²⁷ ОУХБ, 2013b.

эрхэлж байгаа бараг хоёр хүн тутмын нэг нь эмзэг хөдөлмөр эрхэлж байна. Эмзэг хөдөлмөр эрхлэлт бага боловч тууштай бууж байгаа нь зохистой хөдөлмөрийг дэмжихэд чухал алхам болж байгаа юм.

Зураг 26. Нийт ажиллагчдад хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, өрхийн бизнест цалин хөлсгүй оролцогчдын эзлэх хувь (эмзэг хөдөлмөр эрхлэгчид), 2009–2016 (%)



Эх үүсвэр: YCX, Ажиллах хүчний судалгаа.

5.3 ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙ, ИНСТИТУЦИЙН ОРЧИН: ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭГ ЦУЦЛАХ, ХӨДӨЛМӨРИЙН ХӨЛСНИЙ ДООД ХЭМЖЭЭ, АЖЛЫН ЦАГИЙН ДЭЭД ХЯЗГААР, ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ОСОЛ, МЭРГЭЖЛЭЭС ШАЛТГААЛСАН ӨВЧНИЙ ТЭТГЭМЖ, ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТ

Баталгаатай ажлын байранд, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэх, ажлын байрны осолд өртсөн тохиолдолд санхүүгийн туслалцаа авах зэрэг асуудлуудыг хууль тогтоомжоор зохицуулахын зэрэгцээ тухайн асуудлуудаар үүрэг хүлээсэн байгууллагууд ажилладаг.

Үндэсний хууль тогтоомжид хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооноос тогтоож, хоёр жил тутамд шинэчилж байхаар, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмжийг нийгмийн даатгалын сангаас олгохоор зохицуулсан байдаг. 2017 оны байдлаар хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг сарын 240,000 төгрөг²⁸ (ойролцоогоор 98 ам.доллар) байхаар тогтоосон байна. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж нь тахир дутуугийн тэтгэвэр, тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр, хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж, хөдөлмөрийн чадварыг нөхөн сэргээхтэй холбогдсон төлбөр зэргээс бүрддэг.

Хүүхэд ажиллах цагийн дээд хязгаарыг тогтоосон боловч насанд хүрэгчдийн хувьд дээд хязгаарыг тогтоогоогүй. Гэхдээ амралтын цаг, илүү цаг, шөнийн ажлын цаг зэрэг хэд хэдэн хязгаарлалт

²⁸ 2018 оны 8 сарын 19-нд Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооноос хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2019 оны 1 сарын 1-ээс эхлэн 320,000 төгрөг, 2020 оны 1 сарын 1-ээс эхлэн 420,000 төгрөг болгож нэмэгдүүлэхээр шийдвэрлэв.

байдаг. Насанд хүрсэн ажилтан жилд 15 ажлын өдрийн ээлжийн амралт авах эрхтэй байдаг бол 18 нас хүрээгүй (гэхдээ 16 нас хүрсэн байх ёстой) хүн 20 ажлын өдрийн ээлжийн амралт авах эрхтэй. Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлахыг зөвшөөрөх, хориглох үндэслэл, мэдэгдэл өгөх хугацаа, ганцаар болон бөөнөөр халах, ажлаас халагдсаны тэтгэмжийн талаар хуулийн зохицуулалт бий. Хөдөлмөрийн гэрээг ээлжийн амралттай, жирэмсний болон амаржсаны амралттай, хүүхэд асрах чөлөөтэй, хамтын хэлэлцээр болон хууль тогтоомжийн дагуу зохион байгуулж буй ажил хаялтад оролцож байгаа тохиолдолд цуцлахыг хориглосон байдаг.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн зүйл, заалтууд нь ажилтан, ажил олгогчийн эрх, үүрэг, машин тоног төхөөрөмж, аюултай бодистой харьцах, галын аюулгүй байдлыг хангах, хувь хүний хамгаалах хэрэгсэл ашиглах, хөгжлийн бэрхшээлтэй ажиллагсадын аюулгүй байдлыг хангах зэрэг зэрэг өргөн хүрээтэй асуудлыг зохицуулдаг. Хөдөлмөрийн хяналт нь жилийн төлөвлөгөөнд тусгасан төлөвлөгөөт хяналт болон гомдлын дагуу хийх төлөвлөгөөт бус хяналтаас бүрдэнэ. Аль ч тохиолдолд хөдөлмөрийн байцаагч нь хөдөлмөрийн хяналт хийхээс өмнө аж ахуйн нэгж, байгууллагад урьдчилан мэдэгдэх ёстой. Гомдлын дагуу хийх төлөвлөгөөт бус хяналт шалгалтыг зөвхөн гомдолд дурдсан асуудлаар хийнэ. Хэрэв байцаагч төлөвлөгөөт бус хяналт шалгалтын үеэр өөр зөрчлийн талаар олж мэдвэл, талаар шийдвэр гаргах үүрэг хүлээхгүй төдийгүй асуудал тавих эрхгүй.

Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар (МХЕГ) нь хяналтын асуудал хариуцсан Засгийн газрын агентлаг юм. МХЕГ-ын харъяа хэлтсүүд нийслэл Улаанбаатар хот, 21 аймагт ажилладаг. 2016 оны байдлаар МХЕГ-т хөдөлмөрийн аюулгүй байдал болон хөдөлмөрийн харилцааны асуудал хариуцсан 63 улсын байцаагч, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан 32 улсын байцаагч тус тус ажиллаж байна.

5.4. АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ АШИГЛАЛТЫГ САЙЖРУУЛАХ, ЗАЛУУЧУУДЫН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ НЭМЭГДҮҮЛЭХ

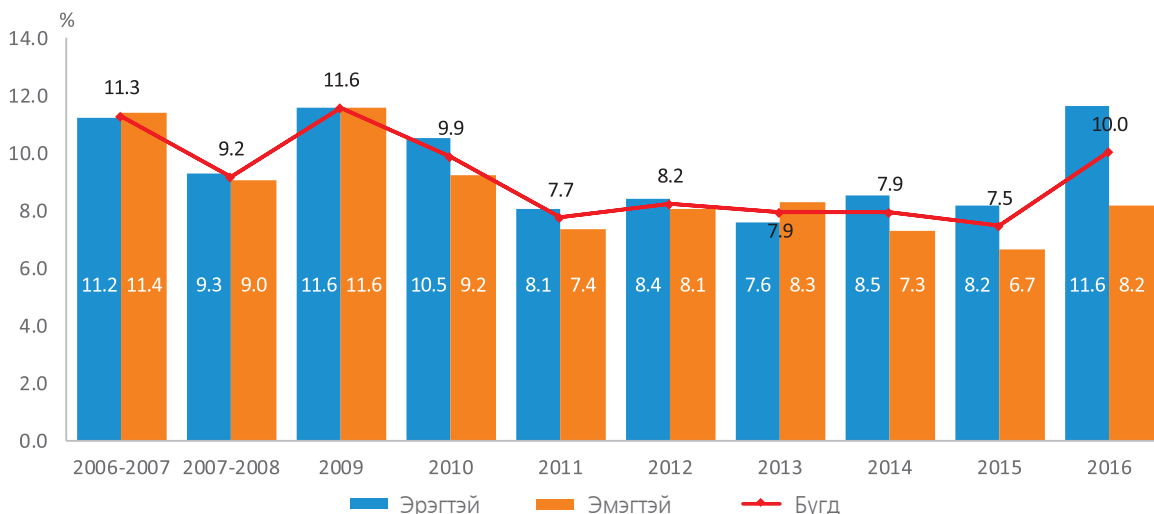
Насанд хүрэгчид болон залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин

Ажилгүйдлийн түвшин нь хөдөлмөрийн нөөцийн бүрэн бус ашиглалтыг илэрхийлдэг чухал үзүүлэлт юм. Энэ нь ТХЗ-ын 8.5.2 үзүүлэлт бөгөөд ажил хийх хүсэлтэй боловч ажилгүй байгаа, ажил хийхэд бэлэн байгаа, ажил идэвхтэй хайж байгаа хүмүүсийг тухайн эдийн засаг нь ажлын байраар хангаж чадахгүй байгааг илэрхийлнэ. Түүнчлэн, тухайн улсын эдийн засаг ажиллах хүчнийхээ нөөцийг үр дүнтэй шингээж чадаж байгаа эсэхийг тодорхойлох бөгөөд хөдөлмөрийн зах зээлийн гүйцэтгэлийг мөн илэрхийлдэг.

Өндөр хөгжилтэй улс орнуудад ажилгүйдлийн түвшинг хөдөлмөрийн зах зээлийн гүйцэтгэлийн чухал үзүүлэлт гэж үздэг. Монгол Улс шиг олон бага-дунд орлоготой орнуудад ажилгүйдлийн түвшний талаарх ойлголт дутмаг, ач холбогдлыг төдийлөн үнэлж чадахгүй байна. Ажилгүйдлийн тэтгэмж бага, төр засгийн дэмжлэг сул учраас гэр бүлийн дэмжлэггүйгээр урт хугацааны ажилгүйдлийг даван туулах боломж хомс. Үүнтэй холбоотойгоор, энэ хүмүүсийн ихэнх нь ямар нэгэн эдийн засгийн үйл ажиллагаанд оролцох шаардлагатай болдог бөгөөд энэ нь ихэнх тохиолдолд албан бус хөдөлмөр эрхлэлт болж таардаг. Ийм учраас, хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтад иж бүрэн үнэлгээ хийх шаардлагатай байна (дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараагийн хэсгээс үз).

Монгол Улсын ажилгүйдлийн түвшин 2006-2016 оны хооронд 11.3-с 10.0 хувь болж бага зэргээр буурсан байна. Ялангуяа, эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин 11.4 хувиас 8.2 хувь болж нэлээд буурчээ (зураг 27). Улаанбаатар хот болон төвийн бүсээс бусад аймгуудын ажилгүйдлийн түвшин улсын дунджаас дээгүүр байна.

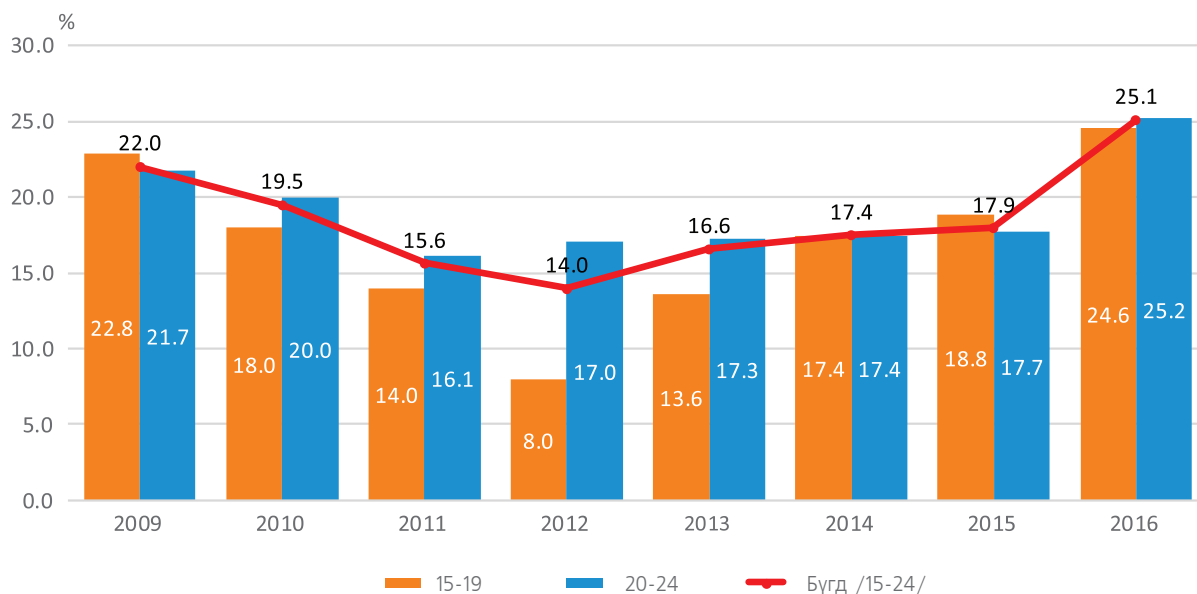
Зураг 27. Ажилгүйдлийн түвшин, хүйсээр, 2006–2016 (%)



Эх үүсвэр: ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа.

Сүүлийн жилүүдийн эдийн засгийн өсөлт хөдөлмөрийн зах зээлд эерэг нөлөө үзүүлж байгаа боловч залуучуудын зохистой, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтэд дорвитой нөлөөлж чадсангүй. 15-24 насны залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин 2016 оны байдлаар 24.9 хувь буюу улсын дунджаас 2.5 дахин өндөр байна (зураг 28). Ажилгүйдлийн түвшин нь 20-24 насныхны дунд хамгийн өндөр буюу 25.2 хувь байна.

Зураг 28. Залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин (15–24 насны хүн ам), 2009–2016 (%)



Эх үүсвэр: ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа.

Энэ нь Монгол Улсын залуучууд насанд хүрэгчидтэй харьцуулахад хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хязгаарлагдмал байгааг харуулж байна. Түүнчлэн 2016 оны *Монгол Улсын Хүний хөгжлийн үндэсний илтгэлд* залуу эмэгтэйчүүд хөдөлмөрийн зах зээлд орох, дахин ороход маш олон бэрхшээл байна гэж тэмдэглэжээ. Залуу эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин залуу эрэгтэйчүүдийнхээс өндөр байгаа төдийгүй залуу эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин өссөөр байна.²⁹

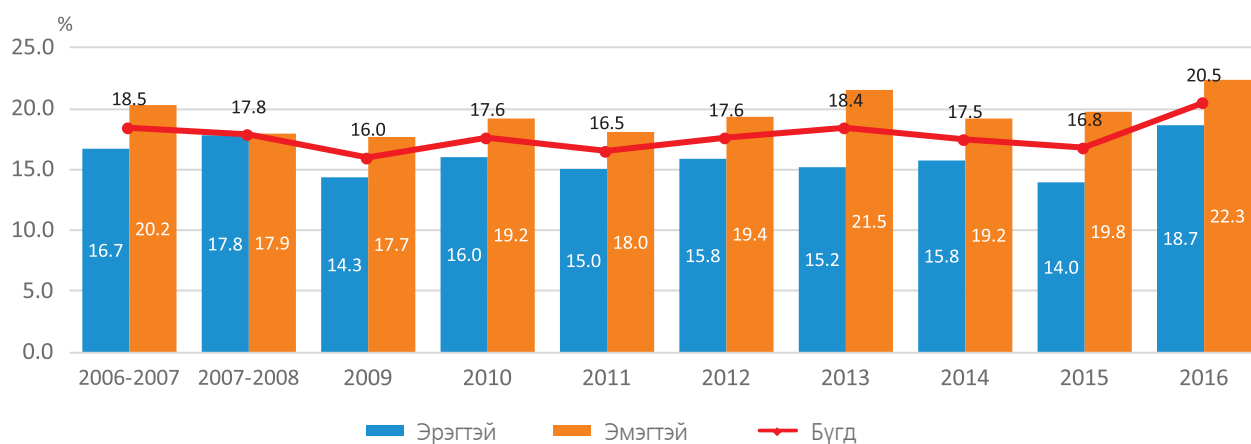
Хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол, сургалтаас гадуур байгаа залуучууд - НИИТ³⁰

Залуучуудын ажилгүйдлийн түвшний үзүүлэлт нь залуучуудын хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл байдлын талаарх зарим мэдээллийг л илэрхийлнэ. Өөрөөр хэлбэл эдгээр тоо мэдээлэл нь залуучуудад тулгарч буй асуудлыг бүрэн илэрхийлж чадахгүй бөгөөд шийдвэр гаргах үйл явцаад үүнээс дэлгэрэнгүй, бодитой мэдээлэл шаардлагатай. 2020 он гэхэд НИИТ залуучуудын (15-24 насны) эзлэх хувийг үлэмж хэмжээгээр бууруулах гэсэн ТХЗ-ын 8.6 зорилтын хэрэгжилтийг ТХЗ-ын Хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол, сургалтаас гадуур байгаа залуучуудын эзлэх хувь гэсэн 8.6.1 гэсэн үзүүлэлтээр хэмжинэ.

НИИТ залуучуудын эзлэх хувийн жин нь боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй, хөдөлмөр эрхлээгүй байгаа залуучуудын талаарх үзүүлэлт бөгөөд ажилгүй залуучууд гэхээсээ илүүтэйгээр хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр орж ирэх боломжтой ажиллах хүчний нөөцийн хэмжүүр болж өгдөг. Үүнд ажил хайхаас шантарсан залуучууд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй, гэр орныхоо ажилд тусалдаг гэх зэрэг бусад олон шалтгаанаар ажиллах хүчнээс гадуур байгаа залуучууд хамрагдана.

Таван залуу тутмын нэг нь НИИТ байгаа нь залуу үеийнхээ хүчийг ашиглах талаар дорвитой алхам хийхгүй байгааг харуулж байна (зураг 29). Энэ үзүүлэлт 2009 оны байдлаар 17.7 хувь байсан бол 2016 оны байдлаар 22.5 хувь болж нэмэгджээ. Мөн хугацаанд, НИИТ залуучуудаас эмэгтэйчүүдийн хувийн жин залуу эрэгтэйчүүдийнхтэй харьцуулахад илүү өндөр байна.

Зураг 29. Хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол, сургалтаас гадуур байгаа залуучуудын (15-24 насны) хувийн жин, 2006–2016 (%)



Эх үүсвэр: YCX, Ажиллах хүчний судалгаа.

²⁹ НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр. 2016, х. 20;

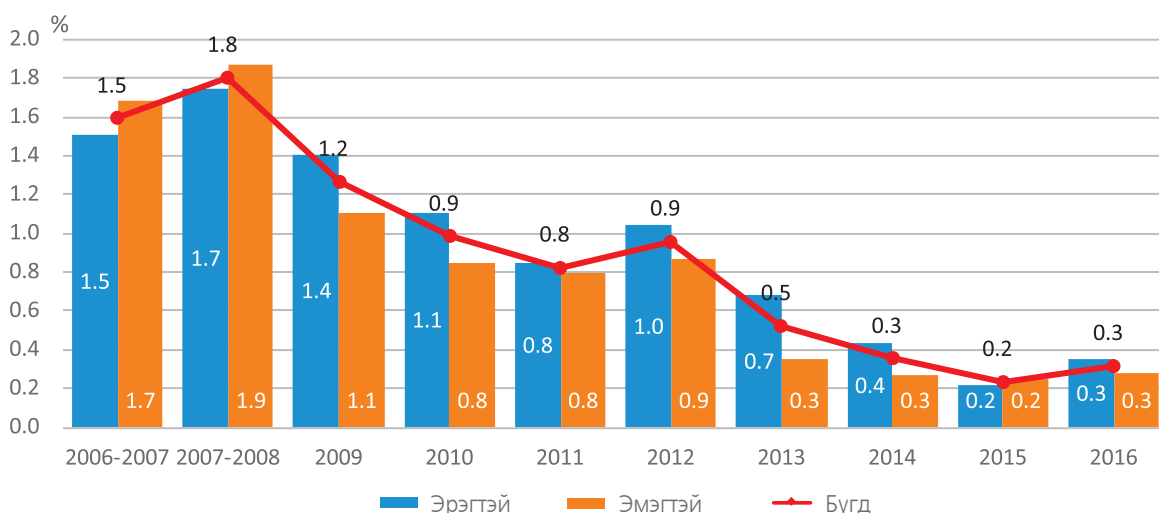
³⁰ НИИТ - Хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол, сургалтанд хамрагдаагүй залуучууд.

Цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт

Хөдөлмөрийн дутуу ашиглалтын өөр нэг чухал хэмжүүр бол цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин бөгөөд энэ нь тайлант хугацаанд хөдөлмөр эрхэлж байгаа боловч тогтоосон цагаас арай цөөн цагаар ажилладаг цаашид илүү үр бүтээлтэй ажил хийж ажлын цагаа нэмэгдүүлэхийг хүсч байгаа, хийхэд бэлэн байгаа хүмүүсийн хувийн жин юм³¹.

Өнгөрсөн 10 жилийн хугацаанд Монгол Улсад цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт дорвитой буураагүй бөгөөд (зураг 30) сүүлийн үед харин ч өсөх хандлага ажиглагдаж байна. Энэ нь өнөөгийн эдийн засгийн хямралтай холбоотой байж магадгүй. Бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин эрэгтэйчүүдийн дунд арай бага байна.

Зураг 30. Цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт, 2006–2016 (%)



Эх үүсвэр: YCX, Ажиллах хүчний судалгаа.

5.5 ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙ, ИНСТИТУЦИЙН ОРЧИН: БҮХ НИЙТИЙГ БҮРЭН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТЭЭР ХАНГАХ ТӨР ЗАСГИЙН ХҮЧИН ЧАРМАЙЛТ. АЖИЛГҮЙДЛИЙН ДААТГАЛ БА ЗАЛУУЧУУДЫН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН СТРАТЕГИ

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам (ХНХЯ) нь төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий байгууллага юм. Тус яамны эрхлэх асуудлын хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, техник, мэргэжлийн боловсрол, сургалт багтдаг бөгөөд Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газраар дамжуулан хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн асуудлыг хариуцан ажилладаг байна.

2017 онд залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай тусгай бүлэг бүхий Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуулийг УИХ-аас баталсан. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам нь залуучуудын старт-ап бизнес, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийг тус тус хэрэгжүүлж байна.

³¹ Стандарт тодорхойлолтоор цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт нь “хөдөлмөр эрхэлж байгаа боловч ажлын цаг нь тогтоосон цагаас арай цөөн, цаашид илүү үр бүтээлтэй ажил хийж ажлын цагаа нэмэгдүүлэхийг хүсч байгаа, хийхэд бэлэн байгаа” хүмүүсийн хувийн жин юм.

ХНХЯ нь мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төвүүд болон хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлдэг хөдөлмөр, халамжийн хэлтсүүдийн үйл ажиллагаанд удирдлага, чиглэл өгч ажилладаг.

Ажиллах хүчний нэг бүлэг болох залуучуудын ажиллах хүчийг бүрэн ашиглах талаар төрөөс баримтлах олон баримт бичигт тусгасан байдаг. Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, залуучуудад ур чадвар олгох сургалт явуулах, ажилгүйдлийг 2030 он гэхэд гурван хувь болтол бууруулах зорилтуудыг дэвшүүлсэн. Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөрт хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэнд нийцсэн мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх, залуучуудад ур чадвар олгох талаар тусгасан. Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн 2017–2018 оны гурван талт үндэсний хэлэлцээрт цөөн малтай залуу малчдын амьжиргааг дээшлүүлэх үүднээс Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхээр дурьдсан байна.

5.6 ХӨДӨЛМӨРИЙН ХОРИГЛОСОН ХЭЛБЭРҮҮДИЙГ УСТГАХ, ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХИЙГ ХАНГАХ

Хүүхдийн хөдөлмөрийн үзүүлэлтүүд

ОУХБ-ын конвенц, ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай тунхагт хөдөлмөрийн хориглосон хэлбэрүүд болох хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөрийг устгахыг уриалсан байдаг. Хөдөлмөрийн хориглосон хэлбэрүүдийг устгахын тулд түүний тохиолдол, тархалт, шинж тэмдгийн талаар судалж, нотолгоонд суурилсан бодлого арга хэмжээг хэрэгжүүлж, хянах шаардлагатай.

“Хүүхдийн хөдөлмөр” гэж үндэсний тодорхойлолт болон олон улсын хэм хэмжээний дагуу нийгэм, ёс суртахууны хувьд хүлээн зөвшөөрөх боломжгүй, устгах шаардлагатай хөдөлмөрийн хэлбэрүүдэд хүүхэд оролцохыг хэлнэ.³² ТХЗ-ын Албадан хөдөлмөрийг устгах, орчин үеийн боолчлол болон хүн худалдаалахыг таслан зогсоох, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд, түүний дотор цэргийн албанд хүүхдийг дайчлах, ашиглахыг хориглох, устгах талаар нэн яаралтай, үр дүнтэй арга хэмжээ авах, 2025 он гэхэд хүүхдийн хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг таслан зогсоох тухай 8.7 дугаар зорилтын хэрэгжилтийг хөдөлмөр эрхэлж байгаа 5-17 насны хүүхдийн тоо, эзлэх хувь, хүйсээр, насаар зэрэг ангилан гаргах 8.7.1-р үзүүлэлтээр хэмжинэ.

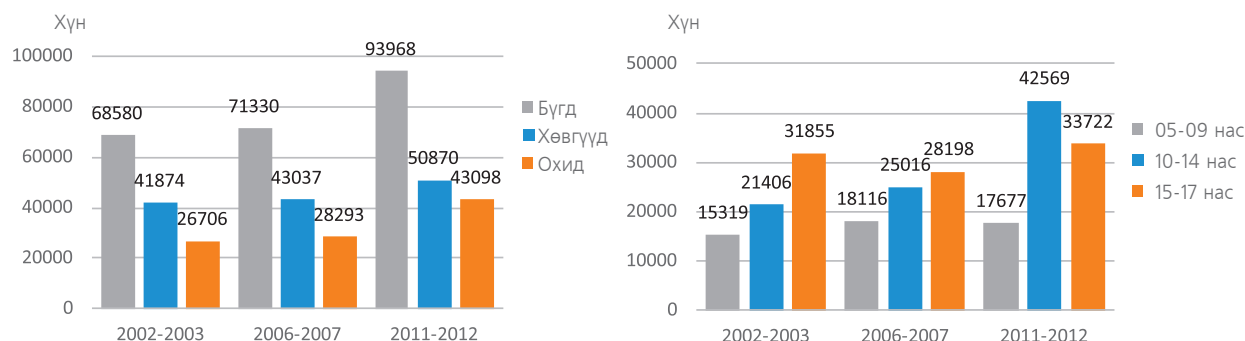
Олон улсын стандартын дагуу хүүхдийн хөдөлмөрийг тооцохдоо “5-17 насны бүх хүүхдүүд”-ийг хамруулна. (Хүүхдийн хөдөлмөрийн статистикийн тухай тогтоолын 9 дүгээр зүйл).³³

Монгол Улсад хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдийн тоо хүүхдийн хөдөлмөрийн анхны (2002-03) болон сүүлчийн (2011-12) судалгааны хоорондох хугацаанд өссөн байна (зураг 31). 10-14 насны хүүхдийн хөдөлмөр хамгийн ихээр өссөн бол удаах нь 15-17 насныхан байна.

³² ОУХБ, 2008.

³³ мөн адил.

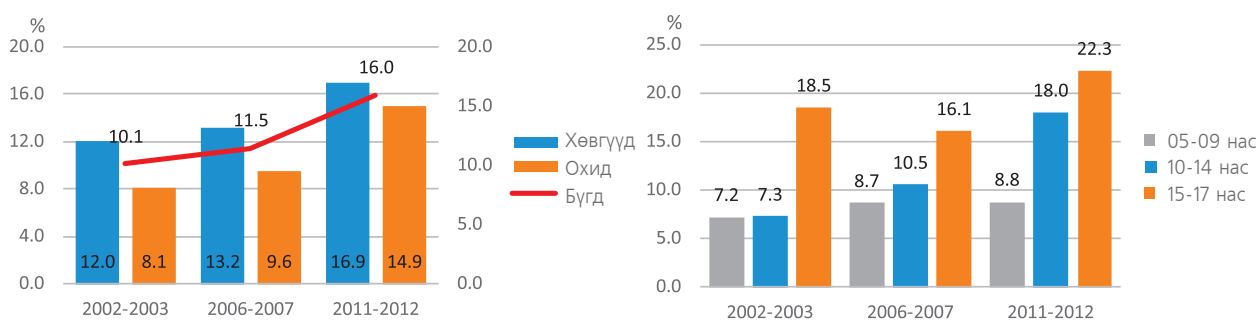
Зураг 31. 5–17 насны хүүхдийн хөдөлмөр, хүйсээр, насны бүлгээр, 2002–2003, 2006–2007 болон 2011–2012



Эх үүсвэр: ҮСХ; ОУХБ, Хүүхдийн хөдөлмөрийн судалгаа.

2002-2012 онд хөвгүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт өндөр хэвээр байсны зэрэгцээ охидын хөдөлмөр эрхлэлт хөвгүүдийнхээс илүү өсчээ. Насны бүлгээр авч үзвэл 15-17 насны хүүхдүүд хамгийн их хөдөлмөр эрхэлж байсан бөгөөд энэ насны таван хүүхэд тутмын нэг нь (22.3 хувь) хүүхдийн хөдөлмөр эрхэлж байжээ (зураг 32). Хүүхдийн хөдөлмөр ийнхүү нэмэгдэж байгаа нь нэлээд анхаарал татаж байгаа бөгөөд өнөөгийн байдалдаа сайтар дүгнэлт хийхийн тулд дахин нэмэлт судалгаа явуулах шаардлагатай.

Зураг 32. 5–17 насны хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдийн эзлэх хувь, хүйсээр, насаар, 2002–2003, 2006–2007 болон 2011–2012

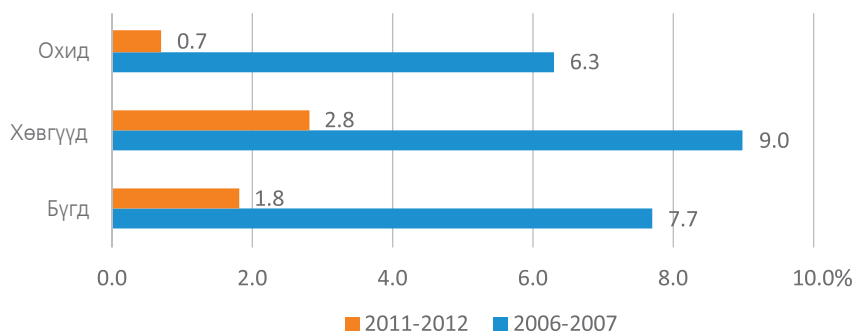


Эх үүсвэр: ҮСХ болон ОУХБ, Хүүхдийн хөдөлмөрийн судалгаа.

ОУХБ-аас зохистой хөдөлмөрийг хэмжиж байгаа бас нэг үзүүлэлт бол аюултай ажил хийж байгаа хүүхдийн хувь хэмжээ³⁴ юм. Нийт хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдүүдийн дунд аюултай ажил хийж буй хүүхдийн эзлэх хувь 2006-2012 оны хооронд мэдэгдэхүйц хэмжээгээр буюу 4 дахин буурчээ (зураг 33). Тэр дундаа охидын аюултай ажил хийх хувь хэмжээ 9 дахин буурсан байна.

³⁴ Хэрвээ 18-с доош насны хүүхэд дараахь шинж бүхий ажил гүйцэтгэж байвал аюултай ажил хийж буйд тооцно. Үүнд: (i) тухайн тайлант хугацаанд аюултай шинж бүхий ажил үүргийг дор хаяж нэг цаг хийж гүйцэтгэсэн (аюултай гэдэг нь тогтоогдсон ажил мэргэжил), эсвэл (ii) "удаан цагаар ажилласан (долоо хоногт 42 цагаас илүү цагаар ажилласан бол), эсвэл, ажил үүргийн шинж байдал нь аюултай, аюулгүй эсэхээс үл хамааран аюултай нөхцөлд ажилласан". Ажил, үүргийн аюултай эсэхийг үндэсний хууль тогтоомжоор тогтооно. [ОУХБ, 2008].

Зураг 33. Аюултай ажил хийж байгаа хүүхдийн хувь хэмжээ, 2006–2007 болон 2011–2012



Эх үүсвэр: YCSX болон ОУХБ, Хүүхдийн хөдөлмөрийн судалгаа.

Хөдөлмөрлөх эрх, нийгмийн түншлэлийн үзүүлэлтүүд

Хөдөлмөрийн суурь эрхийн хэрэгжилтийг ажилчид өөрсдийн ажил, хөдөлмөртэй холбоотой асуудлаар өөрсдийн байр сууриа илэрхийлж чадаж байгаа эсэх, хөдөлмөрийн нөхцөлөө тодорхойлоход оролцож чадаж байгаа эсэхээр нь хэмжинэ. Үүнийг хамт олноосоо сонгосон төлөөлөгчөөрөө дамжуулан, эсвэл ажил олгогч, ажиллагсад хоорондоо шууд харилцах замаар эрхээ хэрэгжүүлнэ. Ажиллагсад чөлөөтэй эвлэлдэн нэгдэж, өөрсдийн эрх ашиг, сонирголоо ажил олгогчтой хэлэлцэж, хамгаалж чадаж байх нь ажлын байранд ардчиллыг тогтоож, хамтын хэлэлцээг үр дүнтэй явуулах нэг чухал элемент юм. Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл хамтраад эдийн засаг, нийгмийн бодлого, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлаар мэдээлэл солилцох, зөвлөлдөх, хэлэлцээ хийхийг ерөнхийд нь нийгмийн яриа, хэлэлцээ гэж нэрлэж байна.

ОУХБ-ын хэд хэдэн конвенцид, тухайлбал, “Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, зохион байгуулах эрхийг хамгаалах тухай” 1948 оны 87 дугаар конвенц, “Зохион байгуулах болон хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай” 1949 оны 98 дугаар конвенцид нийгмийн түншлэлийн хэлбэр, нөхцөлийг тусгасан байдаг. 87 дугаар конвенцид ажилтан, ажил олгогч хоёрт хоёуланд нь тус тусдаа “урьчилан зөвшөөрөл авалгүй өөрийн саналаар байгууллага байгуулах, нэгдэх” эрхийг хуульчилж өгсөн.

Иймээс ОУХБ-аас дэвшүүлж буй эрх чөлөө, шударга ёс, аюулгүй байдал, хувь хүний нэр хүндийг дээдэлсэн орчинд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст нэгэн ижил зохистой, бүтээмжтэй ажиллах боломж олгох зорилгыг хэрэгжүүлэхэд нийгмийн түншлэл чухал үүрэгтэй.

Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо (МҮЭХ) нь 1927 онд анх Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн төв зөвлөл нэртэйгээр байгуулагдсан. МҮЭХ нь 21 аймаг, Улаанбаатар хот, 14 мэргэжлийн холбоо гэсэн 35 гишүүн байгууллага бүхий холбоо бөгөөд ойролцоогоор 230,000 гишүүнтэй үйл ажиллагаагаа явуулж байна. МҮЭХ-ны үндсэн зорилго нь үндэсний гурван талт хэлэлцээрт идэвхтэй оролцож, ажиллагсадын эрх, сонирхлыг хамгаалахад оршдог. Сүүлийн жилүүдэд МҮЭХ нь хөдөлмөрийн маргааныг шуурхай шийдвэрлэх, төрийн албаны албан хаагчдын цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх зэрэг асуудлаар ажиллаж иржээ. Тус байгууллага гишүүд, олон нийтэд хуулийн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээг үзүүлж байна.³⁵

³⁵ ОУХБ. Монгол улсын гурван талт түншлэгч байгууллагууд; http://www.ilo.org/beijing/countries-covered/WCMS_141869/lang--en/index.htm

Үйлдвэрчний эвлэлийн нягтралын түвшин нь ажилчдын төлөөлөл болон үйлдвэрчний эвлэлийн нөлөөллийг илэрхийлэх үзүүлэлт юм. Энэ үзүүлэлт нь зарим талаараа эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, байгууллага байгуулах эрхийн хэрэгжилтийг харуулахын зэрэгцээ хөдөлмөрийн харилцааны хөгжлийн түвшинд дүн шинжилгээ хийнэ. Монгол Улсын үйлдвэрчний эвлэлийн нягтралын түвшин 2016 оны байдлаар 19.7 хувь байна.³⁶

Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо (МАОЭНХ) нь бие даасан, төрийн бус, өөрөө өөрийгөө санхүүжүүлдэг байгууллага юм. МАОЭНХ нь 1990 онд ажил олгогч эздийн ашиг сонирхол, хувийн салбарын хөгжлийг дэмжих зорилгоор хувийн өмчийн 35 компанийн сайн дурын санаачлагаар байгуулагдсан байна.

МАОЭНХ нь өнөөгийн байдлаар 21 аймаг дахь салбар, 48 мэргэжлийн холбоо, 12 салбарын холбоодоороо дамжуулан үйл ажиллагаагаа явуулж байна. Мөн 60 сум, дүүрэгт салбартай бөгөөд үйлдвэр, барилга, тээвэр, банк, даатгал, үйлчилгээний салбаруудыг төлөөлсөн 8,500 гаруй бизнес эрхлэгч гишүүнтэй.

МАОЭНХ нь гишүүн байгуулагуудынхаа эдийн засгийн хөгжилд оролцох сонирхлыг дэмжин, бизнес эрхлэлт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн удирдлагын тогтолцоо, хүний нөөцийн хөгжил зэрэг олон асуудлаар мэдээлэл түгээж, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлж байна. МАОЭНХ нь үндэсний гурван талт хэлэлцээрт чухал үүрэг гүйцэтгэж оролцдог.

Ажил олгогчийн байгууллагын нягтралын түвшин гэсэн үзүүлэлтийг ажил олгогчийн байгууллагын гишүүнчлэлтэй аж ахуйн нэгжид ажиллаж буй ажиллагсадын хувийн жингээр тооцно. Ийм учраас энэ үзүүлэлт нь нийгмийн түншлэлийн үндсэн нэг тал болох ажил олгогчийн байгууллагын хамрах хүрээ, төлөөллийн түвшинг илэрхийлнэ. 2016 оны байдлаар ажил олгогчийн байгууллагын нягтралын түвшин 30.5 хувь байна.³⁷

5.7 ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙ, ИНСТИТУЦИЙН ОРЧИН: ХҮҮХДИЙН ХӨДӨЛМӨР, АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨР, ЭВЛЭЛДЭН НЭГДЭХ ЭРХ ЧӨЛӨӨ БОЛОН ЗОХИОН БАЙГУУЛАХ ЭРХ, ХАМТЫН ХЭЛЭЛЦЭЭ ХИЙХ ЭРХ, ГУРВАН ТАЛТ ЗӨВШИЛЦӨЛ, ХӨДӨЛМӨРИЙН УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

Монгол Улсын Үндсэн хуульд Төр нь хүүхдийн эрхийг хамгаалах, ард иргэдээ ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох эрхийг нь эдлүүлэх, хэнийг ч албадан хөдөлмөрлүүлэхгүй байх, хүмүүст сайн дураараа чөлөөтэй эвлэлдэн нэгдэх, зохион байгуулах эрхийг нь баталгаажуулна хэмээн заасан. Хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр, хүн худалдаалахыг хориглох, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэлтэй эсэхээс нь хамааран ялгаварлан гадуурхахыг хуулиар хориглодог. Мөн хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр зохицуулах харилцаа, хамтын хэлэлцээнд хэн орж болох, хэлэлцээг хэрхэн хийх, ажил хаялыг хэрхэн зохион байгуулах зэргийг хуулиар зохицуулсан байдаг. Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хороо нь хөдөлмөрийн хориглосон хэлбэрүүдийг

³⁶ Энэ үзүүлэлт нь үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэлтэй нийт ажилтны 15 болон түүнээс дээш насны нийт хүн амд эзлэх хувийг илэрхийлнэ.

³⁷ ОУХБ: “Монгол Улс дахь Хамтрагч талууд”, http://www.ilo.org/beijing/countries-covered/WCMS_141869/lang-en/index.htm (accessed 4 Aug. 2018).

устгах, хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалах зэрэг хөдөлмөр нийгмийн хмамгааллын асуудлаар төрийн бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэх ажлыг чиглүүлдэг бөгөөд уг хороо нь Засгийн газар, ажилтан, ажил олгогчийн тэнцүү тооны төлөөллөөс бүрддэг.

Хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарыг 16 байхаар тогтоосон бөгөөд зөвхөн хуулиар зөвшөөрсөн ажлын цагийн хүрээнд ажиллана. Хөнгөн ажил эрхлэхийг зөвшөөрөх насыг тусгайлан заагаагүй байна. Заавал эзэмших суурь боловсролыг есөн жилийн боловсрол байхаар тогтоож, хүүхдүүд ихэвчлэн 15 насандаа суурь боловсролыг эзэмшиж байна. Гэхдээ хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж эхлэхээсээ өмнө 9 жил сурсан байх ёстой гэсэн шаардлага тавиагүй байдаг. Хүүхдээр бүх төрлийн аюултай хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглодог боловч уралдааны хурдан морь унуулж уралдуулахыг хамааруулаагүй байна. Жилийн зарим улиралд 7 наснаас эхлэн хүүхдээр хурдан морь унаж уралдуулахыг зөвшөөрдөг байна.

Хууль зүй, дотоод хэргийн яам нь хүн худалдаалахын эсрэг үйл ажиллагааг Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохицуулах зөвлөл, Хүн худалдаалахтай тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохицуулах дэд зөвлөлөөрөө дамжуулан хэрэгжүүлдэг бөгөөд Цагдаагийн ерөнхий газар (ЦЕГ) нь хүн худалдаалахтай холбоотой гэмт хэргийг мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулдаг. Хүйсийн тэгш эрхийн төв нь хүн худалдаалахтай тэмцэх асуудлаар хууль сахиулагч нарын дунд сургалт зохион байгуулах, хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчдод зориулсан хамгаалах байр ажиллуулдаг. Хамгаалах байрыг төрөөс санхүүжүүлдэг болно. Энэ мэт ажлыг хийж байгаа боловч албадан хөдөлмөр болон хүн худалдаалахтай тэмцэх хуулийн хэрэгжилтэд асуудлууд байсаар байна.

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг хамгаалах хууль тогтоомж ерөнхийдөө хэрэгжиж байна. Хөдөлмөрийн маргаан таслах хороо ихэнх маргааныг шийдвэрлэдэг бөгөөд үлдсэнийг нь шүүхээр шийдвэрлэж байна. Гэхдээ МҮЭХ-ны мэдээлснээр зарим аж ахуйн нэгж, байгууллага дээр ажиллагсад үйлдвэрчний эвлэл байгуулах, нэгдэх, эсвэл үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд оролцоход бэрхшээлтэй тулгарч байна. 2017 онд Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл хэлэлцээ хийж, Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт улсын хэлэлцээрийг (2017–2018) байгуулсан бөгөөд уг хэлэлцээрт хууль тогтоомжид өөрчлөлт оруулах, олон улсын холбогдох конвенциудад нэгдэх, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны талаарх олон төрлийн асуудлаар харилцан зөвлөлдөхөөр тусгажээ.



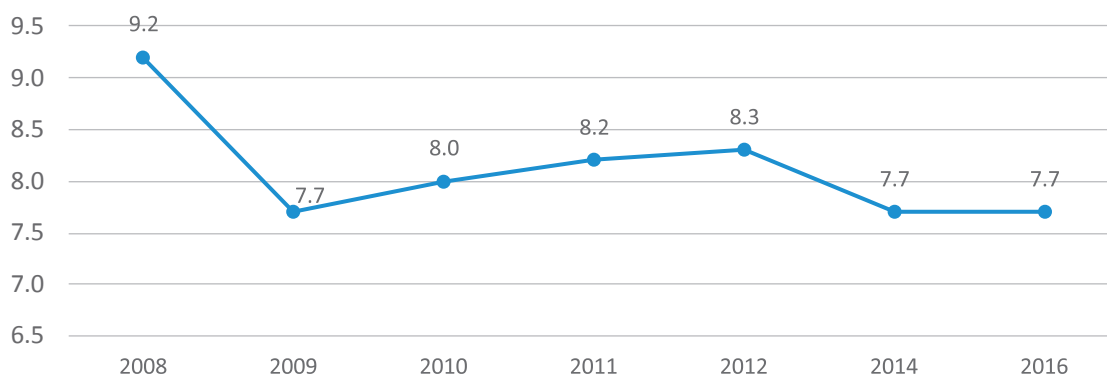
ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛ ДЭХ ТЭГШ БУС БАЙДЛЫГ АРИЛГАХ

6.1 ЦАЛИН ХӨЛС, ШИЛЖҮҮЛГЭЭР ДАМЖУУЛАН ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ

Эдийн засгийн өсөлт нь хүртээмжгүй байж, тогтвортой хөгжлийн хэмжүүр болох эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчны асуудлаа шийдвэрлээгүй тохиолдолд ядуурлыг бууруулах боломжгүй гэдгийг бүх нийтээрээ хүлээн зөвшөөрөх болсон.

Монгол Улсын хувьд цалин хөлстэй хамааралтай тэгш бус байдал сүүлийн 10 жилд бага зэрэг буурсныг аравтын харьцаа D9/D1 (нийт хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн хамгийн өндөр орлоготой 10 хувь, хамгийн багатай орлоготой 10 хувийн харьцаа)³⁸ 2008 онд 9.2 байснаа 2014 онд 7.7 болсноор дүгнэж болох юм. Зураг 34-с харахад энэ бууралт нь жигд бус бөгөөд харьцангуй хэлбэлзэлтэй байсан хэдий ч ерөнхийдөө нөхцөл байдал мэдэгдэхүйц сайжирчээ.

Зураг 34. Орлогын тэгш бус байдал (D9/D1 харьцаа), 2008–2016



Эх үүсвэр: YCX, Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаа.

³⁸ Энэ үзүүлэлтийн зорилго нь зөвхөн хөдөлмөр эрхлэлтээс олох орлогод суурилсан тэгш бус байдлыг хэмжихэд оршино. Энэ үзүүлэлтийг хувь хүний түвшинд тооцож, улмаар бусад ажиллах хүчний үзүүлэлтүүдтэй уялдуулан хялбархан дүн шинжилгээ хийж болно. Илүү цагийн хөлс гэх мэт нэмэлт орлогыг оруулж тооцсон, мөн дундаж бодит цалин гэхээсээ илүүтэй жинхэнэ ажилласан цагтай нь шууд холбож тооцдог учир дундаж орлого энэ үзүүлэлтийн хувьд маш чухал.

Тогтвортой хөгжлийн 10.4-р зорилт орлогын тэгш байдлыг илэрхийлэх бөгөөд энэ нь зохистой хөдөлмөртэй шууд холбоотой. ТХЗ-ын төсөв, цалин хөлс, нийгмийн хамгааллын болон бусад асуудлаар зохих бодлогыг боловсруулан хэрэгжүүлж жендэрийн тэгш байдлыг хангах гэсэн 10.4-р зорилтын хэрэгжилтийг ДНБ-нд цалин, нийгмийн хамгааллын шилжүүлгийн эзлэх хувь гэсэн 10.4.1-р үзүүлэлтээр хэмжинэ. Монгол Улсад 2010 онд ДНБ-нд цалин, нийгмийн хамгааллын шилжүүлгийн эзлэх хувь 22.6 хувь байсан бол аажмаар өсөж 2016 онд 27.6 хувьд хүрсэн байна. (Хавсралт Б-ийн Хүснэгт Б1 болон Хавсралт Г-г үзнэ үү).

6.2 ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙ, ИНСТИТУЦИЙН ОРЧИН: АДИЛ ТЭГШ БОЛОМЖ, ЭРХ ТЭГШ ХАНДЛАГА, ИЖИЛ ҮНЭЛЭМЖТЭЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЭЛЖ БУЙ ЭРЭГТЭЙ, ЭМЭГТЭЙ ХҮНД ИЖИЛ ЦАЛИН ХӨЛС ОЛГОХ

Монгол Улсын Үндсэн хуульд улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын амьдрал, гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүн тэгш эрхтэй гэж заасан. Ажил олгогч нь ижил хөдөлмөр эрхэлж байгаа эмэгтэй, эрэгтэй хүн бүрт ижил цалин хөлс олгох ёстой бөгөөд холбогдох хуулийн заалтыг зөрчсөн эсэхийг тогтоох, арилгах үүрэгтэй. Харин ижил үнэлэмжтэй ажилд ижил цалин хөлс олгох тухай ойлголт хууль тогтоомжид тусгагдаагүй байна.



НЭГДСЭН ДҮГНЭЛТ: ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТТЭЙ ХОЛБООТОЙ ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖЛИЙН ЗОРИЛГЫН ХЭРЭГЖИЛТЭД ГАРЧ БУЙ АХИЦ ДЭВШИЛ, СААД БЭРХШЭЭЛ

Монгол Улс нь Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал – 2030 хэмээх стратегийн баримт бичгээ 2016 онд баталснаар хөгжлийн төлөөх хүчин чармайлтаа ТХЗ-ыг хэрэгжүүлэхэд чиглүүлж, дэлхий нийтийн хөгжлийн зорилгыг хүлээн авч хэрэгжүүлж эхэлсэн анхдагч орнуудын нэг болсон юм. ТХЗ-ыг хэрэгжүүлэхтэй зэрэгцэн Монгол Улс нь хүртээмжтэй, тогтвортой, илүү хурдацтай өсөлтийг бий болгож чадах даван туулах чадвар бүхий төрөлжсөн эдийн засгийг хөгжүүлэхээр ажиллаж байна.

Зохистой хөдөлмөртэй холбоотой ТХЗ-ыг хэрэгжүүлэх талаар олон эерэг нөхцөл байгаа ч эдгээр зорилгыг хэрэгжүүлэхэд тулгарч байгаа зарим бэрхшээл, тулгамдаж байгаа асуудлын талаар доор өгүүлнэ.

7.1 ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨРТЭЙ ХОЛБООТОЙ ТХЗ-ЫН ХЭРЭГЖИЛТЭД ГАРЧ БУЙ АХИЦ ДЭВШИЛ

ТХЗ 1. Ядуурлын бүх хэлбэрийг бүрэн устгах

Монгол Улс нь ядуурлыг бууруулах, тэгш бус байдлыг арилгах замаар (өнөөгийн эдийн засгийн хямрал эхлэх хүртэл) хүний хөгжилд нэлээд ахиц дэвшил гаргасан билээ. 2016 оны Хүний хөгжлийн үндэсний илтгэлд 2016 оны байдлаар Монгол Улсын Хүний хөгжлийн индекс 0.735 болжээ. Үүний үр дүнд Монгол Улс нь хүний хөгжлийн “өндөр” гэсэн ангилалд орж, 188 улс орон, газар нутгаас 92 дугаарт эрэмблэгдэх болсон байна.³⁹

Ажилтай ядуусын тоо 2007 оноос хойш бараг 10 хувиар буурч байсан байна. Энэ нь 2014 онд хамгийн бага түвшиндээ буюу 16.3 хувьтай байсан бол 2016 онд 22.7 хувь болж 6.4 пунктээр нэмэгджээ.

Монгол Улс нь Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай ОУХБ-ын 1952 оны 102-р конвенцид нэгдэн ороогүй боловч тус конвенцид заасан нийгмийн хамгааллын есөн үндсэн салбарыг хамарсан тогтолцоог бүрдүүлсэн байна.

Эмэгтэйчүүд нь эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад нийгмийн хамгаалалд арай илүү хамрагдаж байна, тухайлбал, 2016 оны байдлаар эмэгтэйчүүдийн нийгмийн хамгаалалд хамрагдсан түвшин 61.2 хувь байсан бол эрэгтэйчүүдийнх 58.5 хувь байжээ.

Ядуу болон ядуу бус өрхийн хүүхдүүд нийгмийн хамгаалалд үндсэндээ ижил хамрагдаж байна. 2016 оны байдлаар ядуу өрхийн хүүхдүүдийн нийгмийн хамгаалалд хамрагдсан түвшин 96.5 хувь байсан бол ядуу бус өрхийн хүүхдүүдийнх 96.4 хувь байна.

³⁹ НҮБХХ, 2016.

ТХЗ 4. Хүн бүр чанартай боловсролыг ижил тэгш, хүртээмжтэй эзэмших, насан турш сурч боловсрох нөхцөлийг бүрдүүлэх

Чанартай боловсрол эзэмших нь хүмүүсийн амьдралыг сайжруулах, тогтвортой хөгжилд хүрэх үндэс суурь юм. Бүх түвшний боловсролын хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, сургуульд хамрагдалтыг, ялангуяа, охид, эмэгтэйчүүдийн сургуульд хамрагдалтыг сайжруулахад нэлээд ахиц дэвшил гарсан. 2010 оны байдлаар Монгол Улсын насанд хүрэгчдийн бичиг үсэгт тайлагдалт 98.3 байсан нь бага-дунд орлоготой бусад улс орнуудын дунджаас өндөр үзүүлэлт юм. Насанд хүрсэн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн бүрэн дунд боловсрол эзэмшсэн түвшин ч ойролцоо байна (2010 оны байдлаар эмэгтэйчүүд 98.2 хувь, эрэгтэйчүүд 98.3 хувь).

Заавал эзэмших есөн жилийн суурь боловсролд бараг бүх нийтээрээ хамрагдаж байна. 15-19 насныхны бараг 80 хувь нь сургуульд хамрагдаж байгаа бөгөөд сургуульд хамрагдалтын хот, хөдөөгийн ялгаа багассан хэдий ч хөдөөд хоцрогдолтой хэвээр байна.

ТХЗ 5. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, охид, эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах

Монгол Улс сүүлийн жилүүдэд жендэрийн үзүүлэлтээрээ нэлээд ахиц гаргасан. Боловсрол, эрүүл мэндийн жендэрийн үзүүлэлтүүд нь Ази, Номхон далайн бүсийн бусад орнуудтай харьцуулахад олон талаараа илүү байна.

Нийт ажиллагчдад эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жин 2006-аас 2016 онд 50.8 хувиас 47.4 хувь болж бага зэрэг буурсан ч удирдах албан тушаалд ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь тогтвортой буюу 36.7 хувьтай байна. Жендэрээр илэрхийлсэн цагийн цалин хөлсний ялгаа 2006-2007 онд 11.4 хувь байсан бол 2016 онд 8.8 хувь болж буурчээ.

ТХЗ 8. Тогтвортой, хүртээмжтэй эдийн засгийн өсөлт, бүрэн, бүтээмжтэй ажил эрхлэлт, зохистой хөдөлмөрийг хөхүүлэн дэмжих

2016 оны эдийн засгийн хямралаас үүдэн хөдөлмөр эрхэлж буй нэг хүнд ногдох ДНБ-ний жилийн өсөлт 2012 онд 11.2 хувь байснаа 2016 онд 1.2 хувь болж буурсан байна. Ажиллагчдын өсөлт ч мөн 2016 оны байдлаар буурч сөрөг (-0.3 хувь) өсөлттэй болсон байна. Гэсэн хэдий ч хөдөө аж ахуйн бус салбарт цалинтай ажиллагчдын эзлэх хувь өндөр хэвээр буюу 2016 оны байдлаар 72.6 хувь байна. Түүнчлэн дундаж бодит цалин 2006 онд 127,700 төгрөг байсан бол 2016 онд 861,900 төгрөг болж өссөн байна. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн цагийн дундаж цалин ч (2006 онд 600 төгрөг, 500 төгрөг байсан бол 2016 онд 3,300 төгрөг, 3,100 төгрөг болж тус тус) нэмэгджээ.⁴⁰

2006-2016 оны хооронд нийт ажилгүйдлийн түвшин 11.3 хувиас 10 хувь болж ялимгүй буурсан бөгөөд энэ хугацаанд эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин 11.4 хувиас 8.2 хувь болж нэлээд хэмжээгээр буурсан байна. Харин сүүлийн үеийн мэдээллээс харахад эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн

⁴⁰ Гэхдээ дундаж бодит цалингийн мэдээллийг захиргааны мэдээллээс, цагийн дундаж цалин хөлсийг Ажиллах хүчний судалгаа буюу түүвэр судалгаанаас тус тус тооцож байна. Энэхүү хоёр төрлийн мэдээлэл Монголчууд долоо хоногт үргэлж илүү цагаар ажилладаг гэсэн ойлголтыг төрүүлэх ёсгүй юм.

ажилгүйдлийн түвшин 2015 оноос хойш бага зэрэг өссөн нь 2016 оны эдийн засгийн хямралтай холбоотой байх талтай.

Хүүхэд аюултай хөдөлмөр эрхэлж байгаа нь дэлхийн хэмжээнд тулгамдаж байгаа хүүхдийн хөдөлмөрийн хамгийн том хэлбэр юм. Монгол Улсад 5-17 насны хүүхдүүд хөдөө аж ахуй, уул уурхай, барилга, боловсруулах үйлдвэр, зочид буудал, үйлчилгээ, баар, зоогийн газар, түргэн хоолны газар, гэрийн үйлчилгээ зэрэг олон салбарт аюултай нөхцөлд хөдөлмөр эрхэлж байна. Ийм төрлийн ажлыг баг наснаасаа хийх хандлага байна. Аюултай хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдийн тоог 2006-2012 оны хооронд дөрөв дахин бууруулж чадсан нь томоохон амжилт юм. Үүнд охидын аюултай хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 9 дахин буурсан нь тэмдэглүүштэй.

7.2 ТУЛГАМДАЖ БУЙ СААД БЭРХШЭЭЛ, ШИЙДВЭРЛЭХ АСУУДЛУУД

Монгол Улс эдийн засгаа сэргээхээр асар их хүчин чармайлт гаргаж байна. Түүхий эдийн зах зээл хумигдсанаар экспортын хэмжээ буурч, улмаар эдийн засгийн өсөлт 2016 онд 1.2 хувь болтлоо унажээ. Монгол Улсын эдийн засгийн өнөөгийн байдал нийгмийн хамгааллын тогтолцоог бэхжүүлэхэд төдийлөн таатай нөлөө үзүүлж чадахгүй байна. Хотжилт хурдацтайгаар нэмэгдэх, уул уурхайн салбарын зохицуулалт сул, уур амьсгалын өөрчлөлтийн нөлөө их байгаа зэргээс байгаль орчны доройтол бодит байдал болоод байна.

ТХЗ 1. Ядуурлын бүх хэлбэрийг бүрэн устгах

Томоохон ахиц гарсан ч эрч нь суларч удааширсан.

Саяхан болтол тогтвортой хөгжлийн энэхүү зорилгын хүрээнд хүн амынхаа ядуурлын түвшинг бууруулсан нь тус улсын амжилт гэж үзэж байлаа (ТХЗ Үзүүлэлт 1.2.1). 2010 оноос 2014 он хүртэлх хугацаанд үндэсний ядуурлын шугамаас доогуур хэрэглээтэй хүн амын эзлэх хувь 38.8 хувиас 21.6 хувь болтол буурсан байна. Хэдийгээр ийм амжилтанд хүрсэн ч хот суурин газрын ядуурлын түвшинтэй (18.8 хувь) харьцуулахад хөдөөд ядуурал харьцангуй өндөр буюу 26.4 хувь байсан байна.

2016 оны эхнээс бий болсон эдийн засгийн хямралаас үүдэн ядуурал эргэж ирэв. Хамгийн сүүлийн Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаанаас харахад ядуурлын түвшин 2014 онд 21.6 хувь байснаа 2016 онд 29.6 хувь болж өссөн байна. Хөдөө орон нутагт ядуурлын түвшин 34.9 хувь хүртэл өсчээ.

2014-2016 онд ажилтай ядуучуудын эзлэх хувь 16.3-хувиас 22.7 хувь болж огцом өсчээ. Хямралын нөлөө эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эрэгтэйчүүдэд илүү нөлөөлжээ (2014 онд ажилтай эрэгтэйчүүдийн ядуурлын түвшин 16.8 хувь, эмэгтэйчүүдийнх 15.7 хувь байсан бол 2016 онд ажилтай эрэгтэйчүүдийн ядуурлын түвшин 23.7 хувь, эмэгтэйчүүдийнх 21.6 хувь болж нэмэгдсэн). 2016 оны байдлаар хөдөлмөр эрхэлж буй нийт хүмүүсийн дөрөвний нэг, 15-24 насны хөдөлмөр эрхэлж байгаа залуучуудын гуравны нэг нь ядуурлын түвшинд амьдарч байна.

Сүүлийн хэдэн жилүүдэд чинээлэг болон ядуу хэсгийнхний амьжиргааны түвшний ялгаа буурч байгаа хэдий ч хүн амын аравтын харьцаа (D9/D1) буюу хүн амын хамгийн их орлоготой арван хувь, хамгийн бага орлоготой арван хувийн харьцаа 2016 онд 7.7 байгаа нь тэгш бус байдал баттай оршсон хэвээр байгааг илэрхийлж байна. Энэ харьцаа 2008 онд 8.2 байсан ажээ.

Хүн амын эмзэг бүлгүүдийг нийгмийн хамгаалал, халамжийн үйлчилгээнд илүү сайн хамруулах шаардлагатай байна.

Монгол Улсын төсвийн нийгмийн хамгааллын зардал (эрүүл мэндийн зардал ороод) 1990-1995 оны хооронд огцом унаж байсан ч дараахнаас нь аажмаар өсчээ. 2012 оны байдлаар улсын төсвийн нийгмийн хамгааллын зардал ДНБ-ний 8.9 хувь болсон байна.

2011 он хүртэл хүн амын нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд хамрагдаж буй хүмүүсийн тоо нэмэгдэж байсан ч 2014 оноос огцом буурчээ. Өнөөгийн байдлаар нийт хүн амын 56 хувь нь нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг авч байна. Ажилгүй хүмүүс хамгийн эмзэг буюу нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг авч чадахгүй байгаа бөгөөд 2016 оны байдлаар тэдний дөнгөж 26.6 хувь нь нийгмийн хамгааллын үйлчилгээ авсан байна.

ТХЗ 4. Хүн бүр чанартай боловсролыг ижил тэгш, хүртээмжтэй эзэмших, насан турш сурч боловсрох нөхцөлийг бүрдүүлэх

Ахиц дэвшил гарсан хэдий ч залуучуудын чадамжийг хөгжүүлэхийн тулд илүү ихийг хийх шаардлагатай.

Суурь боловсрол эзэмшсэн хүн амын хувь хэмжээ харьцангуй өндөр (2010 онд 96.4 хувь). Дээд боловсролтой залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин өндөр байгаа нь дээд боловсролоор хөдөлмөрийн зах зээлд шаардлагатай ур чадварыг олгохгүй байгааг харуулж байна. Тиймээс бүрэн дунд боловсрол, техник, мэргэжлийн боловсрол, сургалт, дээд боловсрол эзэмшсэн оюутан сурагчдад сургуулиас ажилд шилжих шилжилтийн явцад маш олон бэрхшээл тулгарч байна.

ТХЗ 5. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, охид, эмэгтэйчүүдийг эрх мэдэлжүүлэх

Эрэгтэйчүүдийг эмэгтэйчүүдээс дээр гэж үздэгээс жендэрийн ялгаа үргэлжилсэн хэвээр байна.

Монгол Улс нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар хууль эрх зүйн орчин харьцангуй сайн боловч, хэрэгжилт нь хангалтгүй байна. Энэ нь жендэрийн мэдрэмжтэй бодлого хөтөлбөр боловсруулдаггүй, засаглалын чадавхи сул, хүйсээр ангилсан мэдээлэл дутмаг, улмаар түүний хэрэглээ сул, бодлогын төлөвлөлт, төсвийн хуваарилалтад жендэрээр илэрхийлсэн дүн шинжилгээ, тоо мэдээллийг ашигладаггүй зэрэг олон зүйлээс шалтгаалж байна.

Эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшин эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур бөгөөд энэ нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дээр эмэгтэйчүүдийн бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэх боломж эрэгтэйчүүдийнхээс бага байгааг илэрхийлж байна.

Удирдах албан тушаалд ажилладаг эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн тоо нь хөдөлмөр эрхлэлтэн дэх тэгш байдлыг хэмжих чухал үзүүлэлт юм (ТХЗ-ын 5.5.2-р үзүүлэлт). Үзүүлэлтийг өнгөрсөн хугацаанд харьцуулж авч үзвэл тэгш бус байдал оршиж байсныг харуулж байна. 2006-2016 онд нийт ажиллагчдаас удирдах албан тушаалд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өсч, бууран нэлээд хэлбэлзэж байсан ч ерөнхийдөө 36.7 хувь орчимд тогтворжсон байна.

ТХЗ 8. Тууштай, хүртээмжтэй, тогтвортой, эдийн засгийн өсөлт, бүрэн, бүтээмжтэй зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих

Зарим амжилт байгаа ч хөдөлмөрийн бүтээмж бага, албан бус хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэж, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн хэрэгцээ өндөр хэвээр...

Бүтээмжтэй, цалин хөлс сайтай хөдөлмөр эрхлэлт нь эдийн засгийн тогтвортой өсөлтийг дэмжихэд чухал үүрэгтэй юм. Нөхцөл байдлаас харахад хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэх, эсвэл салбар хооронд (хөдөө аж ахуйгаас аж үйлдвэрт гэх мэт) ажиллах хүч шилжиж бүтцийн өөрчлөлт гарч байгаа ч хөдөлмөрийн бүтээмжинд нөлөөлөхгүй байна. 2012 оноос хойш хөдөлмөрийн бүтээмжийн жилийн өсөлт буурсан буюу хөдөлмөр эрхэлж байгаа нэг хүнд ногдох бодит ДНБ (ТХЗ-ын Үзүүлэлт 8.2.1) 2012 онд 11.2 хувь байснаа 2016 онд 1.2 хувь болж огцом буурсан байна.

Тогтвортой хөгжлийн 8 дугаар зорилгын хэрэгжилтийн явцыг хэмжих нэг үзүүлэлт болох хөдөлмөрийн бүтээмжийн өсөлтийг нэмэгдүүлэхийн тулд бичил, жижиг, дунд үйлдвэр, аж ахуйн нэгжүүдэд түгээмэл байдаг албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг шийдэх шаардлагатай. 2016 оны Ажиллах хүчний судалгааны үр дүнгээс үзэхэд өнгөрсөн арван жилийн хугацаанд албан бус хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүсийн тоо хоёр дахин нэмэгдэж, 12.7 хувиас 26.3 хувь болж өсчээ. Өөрөөр хэлбэл, хөдөө аж ахуйн бус үйл ажиллагаа эрхэлж буй дөрвөн хүн тутмын нэг нь албан бус хөдөлмөр эрхэлж байна (ТХЗ-ын Үзүүлэлт 8.3.1).

... бага цалинтай хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүний тоо өндөр ...

Бага цалингийн түвшин гэдэг нь нийт ажиллагсадын медиан цалингийн гуравны хоёроос доош хэмжээний цалин хөлсөөр ажиллаж байгаа ажиллагсадын хувийн жингээр тодорхойлогдоно. Бага цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэгчдийн хувийн жин харьцангуй өндөр байна. Цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхэлж байгаа дөрвөн хүн тутмын нэг (2016 онд 24.2 хувь) нь бага цалин хөлс авч байна.

Ижил үнэлэмжтэй ажилд ижил цалин хөлс олгох нь Тогтвортой хөгжлийн 8 дугаар зорилгын бас нэг зорилт юм. Бүх ажил мэргэжлийн түвшинд тооцоолсон эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын цагийн дундаж хөлсний харьцаа нь (ТХЗ-ын Үзүүлэлт 8.5.1) 2016 оны байдлаар 0.90 байна. Удирдах удирдах албан тушаалын ажиллаж буй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн цалингийн ялгаа хамгийн бага байгаа боловч 2011 оноос эхлэн ялгаа нэмэгдэж эхэлжээ. 2006 оноос эхлэн мэргэжилтэй эмэгтэй, эрэгтэй ажиллагчдын цагийн цалин хөлсний ялгаа тасралтгүй нэмэгдэж, 2016 онд 0.84 болсон байна.

... түүнчлэн, илүү цагаар ажиллаж байна.

Зохистой хөдөлмөрийн нэг чухал үзүүлэлт бол жендэрийн мэдрэмжтэй ажлын цагийн зохицуулалт юм. Монгол Улсад, хөдөлмөр эрхэлж байгаа нийт хүмүүсийн 40 гаруй хувь нь илүү цагаар ажиллаж байна. Хүйсээр авч үзэхэд нийт эрэгтэй ажиллагчдын 49.1 хувь, нийт эмэгтэй ажиллагчдын 32.6 хувь нь илүү цагаар ажиллаж байна.

Залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин болон НИИТ залуучуудын хувийн жин өндөр хэвээр байна.

Сүүлийн жилүүдийн эдийн засгийн эерэг өсөлт залуучуудыг зохистой, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэх боломжоор төдийлөн хангаж чадсангүй. 2016 оны байдлаар 15-24 насны залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин улсын дунджаас (2016 оны байдлаар 25.1 хувь) 2.5 дахин өндөр байна. Тэр дундаа, 20-24 насны залуучуудын дунд ажилгүйдэл хамгийн өндөр байв. Залуу эмэгтэйчүүдэд хөдөлмөрийн зах зээлд орох, дахин ороход илүү хүндрэлтэй байна. Залуу эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин залуу эрэгтэйчүүдийнхээс өндөр байгаа төдийгүй цааш өсөх хандлагатай.

Ерөнхийдөө, аймаг, төв суурин газарт залуучуудын ажилгүйдэл улсын дунджаас дээгүүр байна. Энэ нь Монгол Улсад залуучуудад хөдөлмөр эрхлэх боломж хязгаарлагдмал байгааг харуулж байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтрэхэд залуучуудад тулгарч буй бэрхшээлийг хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол, сургалтаас гадуур байгаа (НИИТ) залуучуудын хувийн жин гэсэн ТХЗ-ын Үзүүлэлт 8.6.1-ээр хэмжиж судаллаа. НИИТ залуучуудын түвшин сүүлийн жилүүдэд нэмэгдэж 2016 оны байдлаар 20.5 хувьд хүрчээ. Энэ нь залуу эмэгтэйчүүд, аймгийн төв, Улаанбаатар хотын залуучуудын дунд мэдэгдэхүйц өндөр байна. Эдгээр залуучууд эдийн засагт хувь нэмрээ оруулдаггүй, ур чадвараа дээшлүүлдэггүй, өрхийн эдийн засагт тусладаггүй хэсгийг бүрдүүлж байна. Энэ хэсэг залуучуудыг өөрсдийнх нь хувьд болон улс орных нь хувьд ирээдүйн алдагдсан боломж гэж нэрлэж болно.

Тогтвортой хөгжлийн 8 дугаар зорилгын хэрэгжилтийг Үзүүлэлт 8.6.1 буюу хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний стратегийн хүрээнд эсвэл тусад нь боловсруулан хэрэгжүүлж байгаа залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний стратегитай эсэхээр хэмжинэ. Залуучуудын хөгжлийн асуудал төр, засгийн бодлого, үйл ажиллагааны ямагт төвд байдаг боловч залуучуудын асуудал гол төлөв үндэсний, эсвэл салбарын бодлогод ерөнхий байдлаар тусгагджээ. Үүний уршгаар улс орны хөгжлийн бодлого, залуучуудад чиглэсэн тусгай бодлого, хөтөлбөр хоорондын уялдаа алдагдаж залуучуудын улс төр, эдийн засаг, нийгмийн амьдралд оролцох боломжийг хязгаарлаж байна. Залуучуудын хөтөлбөр батлагддаг ч, санхүүжилт байхгүй, эсвэл дутмаг, цаашлаад яамд хоорондын уялдаа холбоо муутайгаас хэрэгжиж чадахгүй байна.

Хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдийн тоо нэмэгдэж байна.

Тогтвортой хөгжлийн 8 дугаар зорилгын хүрээнд хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах зорилтыг дэвшүүлсэн. Монгол Улсад 2002-03 онд хамгийн анх Хүүхдийн хөдөлмөрийн судалгаа хийсэн бөгөөд энэ судалгааны үр дүнг 2011-12 онд хийсэн хүүхдийн хөдөлмөрийн судалгааны дүнтэй харьцуулж үзэхэд 10.1 хувиас 16 хувь хүртэл буюу арван жилийн дотор 6 пунктээр өсчээ. Ялангуяа, 10-14 насны хүүхдүүдийн дунд энэ үзүүлэлт өссөн байна. 5-17 насны хүүхдүүдийн дунд хүүхдийн хөдөлмөр эрхэлж буй охидын эзлэх хувь 1.5 дахин өсч, хөвгүүдийн эзлэх хувь бүх хугацааны туршид өндөр хэвээр байжээ. 2011-12 онд 15-17 насны таван хүүхэд тутмын нэг нь хөдөлмөр эрхэлж байна. Энэ нь бодлогын арга хэмжээг яаралтай авч, хэрэгжүүлэхийг харуулж байна.

7.3 ТУЛГАРЧ БУЙ БЭРХШЭЭЛИЙГ АРИЛГАХАД ЧИГЛЭСЭН БОДЛОГЫН ЗӨВЛӨМЖҮҮД

i. Зохистой хөдөлмөртэй холбоотой ТХЗ-ын үзүүлэлтүүдэд илүү сайн дүн шинжилгээ хийж, үр дүнг ашиглан цааш түгээх хэрэгтэй байна

Энэхүү тайлангаас харахад Монгол Улсад 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөр, түүнтэй холбоотой бусад бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэхэд нэлээд саад бэрхшээл тулгарахаар харагдаж байна. Нотолгоонд суурилсан бодлого нэн тэргүүнд хэрэгцээтэй бөгөөд бодлого боловсруулахдаа тоо мэдээллийг ашиглах, үнэлгээний үр дүн, баримтыг цааш түгээн дэлгэрүүлж байх нь чухал. Гэхдээ тоо мэдээлэл хангалтгүй бөгөөд чанарын хувьд тааруу байгаа. Тоо мэдээллийг ойлгомжтой хэлбэрээр түгээх нь түүнийг ойлгох, бодлого шийдвэрт тусгахад чухал ач холбогдолтой.

НҮБ-ын агентлаг хоорондын болон шинжээчдийн бүлэг боловсруулж, 2017 оны 7 сард болсон НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейгаар баталсан ТХЗ-ын Хяналт шинжилгээний арга зүйн гарын авлагын дагуу үзүүлэлтүүдийг аль болох Албан ёсны статистикийн үндсэн зарчмын дагуу, боломжтой бол, орлого, хүйс, нас, арьс өнгө, яс үндэс, шилжих хөдөлгөөний статус, хөгжлийн бэрхшээл, газар зүйн байршил болон бусад шинж байдлаар нь задлах шаардлагатай. Энэ тайлангийн Хавсралт Г-д үзүүлсэн хүснэгтүүдээс харахад ҮСХ нь дээр дурьдсан шаардлагыг хангахын тулд улам их хүчин чармайлт гаргах шаардлагатай бөгөөд шийдвэр гаргагчдыг ТХЗ-ын зохистой хөдөлмөртэй холбоотой үзүүлэлтүүдийн талаархи шинэлэг, цогц мэдээллээр хангах хэрэгцээ байна.

ii. Зохистой хөдөлмөртэй холбоотой, ялангуяа, жендэрийн тэгш байдал, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой бодлого, хууль тогтоомжийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх

Монгол Улс тогтвортой хөгжил, жендэрийн тэгш байдал, бүрэн, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг зохистой хөдөлмөрийн асуудлаарх бодлого хөтөлбөр хангалттай сайн боловч хэрэгжилт нь хангалтгүй байна. Энэ нь улс төрийн хүсэл эрмэлзэл, засаглалын чадавхи сул, хүйсээр задалсан тоо мэдээллэлд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, бодлого төлөвлөлт, төсвийн хуваарилалт зэрэгт хэрхэн ашиглах мэдлэг, туршлага дутмаг байгаатай холбоотой.

Жендэрийн тэгш байдал (ялангуяа, хөдөлмөр эрхлэх боломж, ажил мэргэжлийн ялгарал), залуучуудын ажилгүйдэл, ядуурал, НИИТ залуучуудын нөхцөл байдал, нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн бүтээмж зэрэг анхаарал тавибал зохих асуудлууд олон байна.

iii. Залуучуудын талаар бодлого, хөтөлбөрийн үр нөлөөг сайжруулахдаа дараахь асуудлуудыг анхаарах хэрэгтэй.⁴¹ Үүнд:

1. Үндэсний бодлого, төлөвлөлттэй уялдуулах;
2. Залуучуудын асуудлыг салбарын яамдуудын бодлого, үйл ажиллагаанд тусгах, уялдуулах;
3. Залуучуудын асуудлаар бодитой, харьцуулахуйц тоо мэдээллийг цуглуулах, судалгаа шинжилгээ хийх;
4. Залуучуудын оролцоо, дуу хоолойг дэмжих.

Дүгнэлт, цаашдын алхам

Нийгэмд тэгш, шударга ёсыг тогтоож, залуучууд, ахмад настан, эмэгтэйчүүд, хүүхэд, хөдөөгийн хүн амын зохистой хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч буй бэрхшээл сорилтуудыг даван туулахад дэмжлэг болохуйц ил тод, хэрэгжихүйц төлөвлөгөө, хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлэхэд Засгийн газар, түүний нийгмийн түншүүдийн хамтын ажиллагаа нэн чухал. Ийм төлөвлөгөө, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлснээр Монгол улс тогтвортой хөгжлийн зорилгодоо хүрч, монгол хүн бүр зохистой хөдөлмөр эрхлэх бололцоо бүрдэнэ.

⁴¹ НҮБХХ, 2016, хх. 133–141.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

Anker, R., et al. 2002. *Measuring decent work with statistical indicators*, Working Paper No. 2 (Geneva, Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Group, ILO). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf [3 Aug. 2018].

Asian Development Bank (ADB). Undated. *Mongolia: Economy*. (Manila). Available at: <https://www.adb.org/countries/mongolia/economy> [3 Aug. 2018].

Ганта. В; Д. Лхагвасүрэн. 2016. “Монгол Улсын Хөдөлмөрийн статистикийн тогтолцоонд хийсэн үнэлгээ”. Монограф.

Erdenechimeg, U. 2017. *Predictors for youth NEET in Mongolia: Evidence from the Labour Force Survey – 2016* (London, London School of Economics and Political Science). Available at: https://www.researchgate.net/profile/Erdenechimeg_Ulziisuren/publication/320097097_Predictors_for_youth_NEET_in_Mongolia_Evidence_from_the_Labor_Force_Survey-2016/links/59cdaa350f7e9b225635dfdf/Predictors-for-youth-NEET-in-Mongolia-Evidence-from-the-Labor-Force-Survey-2016.pdf [3 Aug. 2018].

Gassman, F.; Francois, D.; Zardo Trindade, L. 2015. *Improving labor market outcomes for poor and vulnerable groups in Mongolia* (Washington, DC, World Bank). Available at: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/23671/Improving0labo0e0groups0in0Mongolia.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [3 Aug. 2018].

International Labour Office (ILO). 1999. *Report of the Director-General: Decent work*, Governing body, 87th Session Geneva 1999 (Geneva). Available at: <http://www.ilo.ch/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> [3 Aug. 2018].

-. 2008. *Tripartite meeting of experts on the measurement of decent work* (Geneva). Available at: http://www.ilo.ch/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/meeting-of-experts/WCMS_099978/lang--en/index.htm [3 Aug. 2018].

-. 2008. *Resolution concerning statistics of child labour* (Geneva). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_112458.pdf [3 Aug. 2018].

-. 2009. *Report of the conference, 18th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 24 November–5 December 2008* (Geneva), pp. 11–14. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/meetingdocument/wcms_101467.pdf [3 Aug. 2018].

-. 2013a. *Decent work indicators guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual*. Second version (Geneva). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_223121.pdf [3 Aug. 2018].

- . 2013b. *Decent work country profile: Moldova* (Geneva). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_424048.pdf [3 Aug. 2018].
- . 2013c. *Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization* (Geneva). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf [3 Aug. 2018].
- . 2014. "Public social protection expenditure" in *World Social Protection Report 2014/15* (Geneva), pp.297-334. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf [3 Aug. 2018].
- . 2016. "Goal #8: Decent work and economic growth" (Geneva). Available at: <http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/goal-8/lang--en/index.htm> [3 Aug. 2018].
- . 2017. *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Geneva). Available at: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--ja/index.htm [3 Aug. 2018].
- . Undated. *Labour productivity* (Geneva). Available at: http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_PRODY_EN.pdf [3 Aug. 2018].
- Heritage Foundation. 2017. *2017 Index of Economic Freedom* (Washington, DC), p. 158. Available at: <http://www.heritage.org/index/pdf/2017/countries/mongolia.pdf> [3 Aug. 2018].
- Хан.Т; Аслам.М. 2013. *Монгол Улс: Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдал, бодлогын зөвлөмж* (Вашингтон хот, Дэлхийн банк). <http://documents.worldbank.org/curated/en/589441468323104865/pdf/775110WP0Box3700scale0mining0sector.pdf> [2018 оны 8-р сарын 3].
- Монгол Улсын Үндэсний Статистикийн Хороо (ҮСХ). *Хүн ам, орон сууцны тооллого: Үндэсний тайлан* (Улаанбаатар, Монгол Улсын Засгийн газар). <http://web.nso.mn/nadamn/index.php/catalog/LFS/dataset> [2018 оны 8-р сарын 3].
- . 2008. *Хүүхдийн хөдөлмөрийн үндэсний судалгааны тайлан 2006-2007* (Улаанбаатар, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хороо).
- . 2010 *Хүн ам, орон сууцны тооллого: Боловсрол, бичиг үсэгт тайлагдалт*. Улаанбаатар, Монгол Улсын Засгийн газар. <http://web.nso.mn/nadamn/index.php/catalog/PHC/dataset> [2018 оны 8-р сарын 3].
- . 2013. *Хүүхдийн хөдөлмөрийн судалгааны тайлан 2011-2012*. (Улаанбаатар, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хороо).
- . 2016 *Монгол Улсын Нийгэм, эдийн засгийн байдал* Улаанбаатар, Монгол Улсын Засгийн газар. www.en.nso.mn/content/164 [2018 оны 8-р сарын 3].

United Nations. 2015. *Sustainable Development Goals: The matrix reloaded* (New York). Available at: <http://www.telesurtv.net/english/opinion/UN-Sustainable-Development-Goals-The-Matrix-Reloaded-20151002-0012.html> [3 Aug. 2018].

-. 2015. *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development* (New York). Available at: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld> [3 Aug. 2018].

-. 2016. *Fourth meeting of the IAEG-SDGs* (Geneva). Available at: <https://unstats.un.org/sdgs/meetings/iaeg-sdgs-meeting-04/> [3 Aug. 2018].

-. Undateda. *International standard industrial classification of all economic activities* (Rev. 3). (New York). Available at: <https://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?Cl=2> [3 Aug. 2018].

-. Undatedb. *Sustainable development: Knowledge platform*. Available at: <https://sustainabledevelopment.un.org/topics/sustainabledevelopmentgoals> [3 Aug. 2018].

Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөр (НҮБХХ). 2007. *Монгол Улсын Хүний хөгжлийн илтгэл 2007: Хөдөлмөр эрхлэлт, ядуурал*. (Улаанбаатар, Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөр (НҮБХХ) болон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ).

http://hdr.undp.org/sites/default/files/mongolia_nhdr-2007-eng.pdf [2018 оны 8-р сарын 3].

-. 2015. *Human Development Report 2015* (New York). Available at: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report.pdf [3 Aug. 2018].

-. 2016a. *Human Development Report 2016* (New York). Available at: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf [3 Aug. 2018].

-. 2016b. *Монгол Улсын Хүний хөгжлийн илтгэл 2016: Ирээдүйн сайн сайхны төлөө: Монгол Улсын хөгжилд залуучуудын оролцоо* (Улаанбаатар).

http://www.mn.undp.org/content/dam/mongolia/Events/20160614_nhdr2016/Mongolia%20Human%20Development%20Report%202016%20Summary%20MON.pdf [2018 оны 8-р сарын 3].

Цээсүрэн Б; бусад. 2016. *Монгол Улсын Цахим өгөгдлийн орчны зураглал ба үнэлгээ:ТХЗ-ыг хэмжихэд их өгөгдлийг ашиглах нь* (Улаанбаатар, Интерконсалтинг Групп).

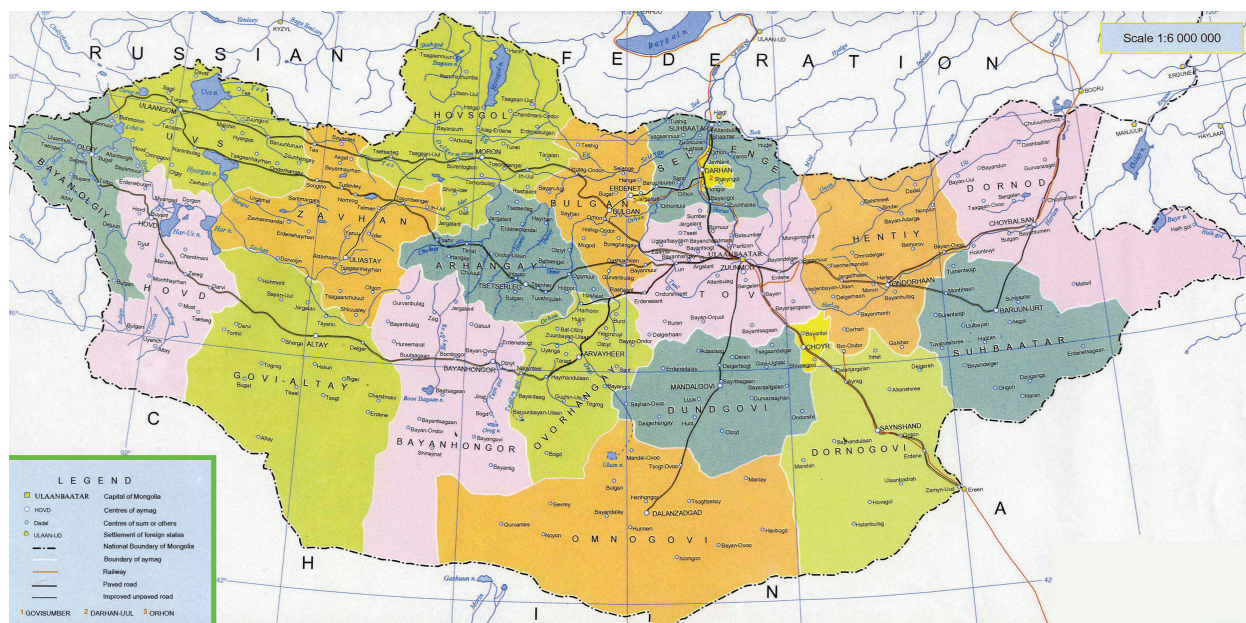
Дэлхийн банк. Шинэчилсэн. "Монгол Улс дахь Дэлхийн банк: Тойм".

<http://www.worldbank.org/en/country/mongolia/overview> [2018 оны 8-р сарын 3].

-. 2017. "2016 оны байдлаар Монгол Улсын ядуурлын түвшин 29.6 хувь байна", Хэвлэлийн мэдээ, 10-р сарын 17. (Вашингтон хот).

<http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2017/10/17/2016-poverty-rate-in-mongolia-estimated-at-296-per-cent> [2018 оны 8-р сарын 3].

ХАВСРАЛТ А. МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСАГ ЗАХИРГААНЫ НЭГЖИЙН ГАЗРЫН ЗУРАГ



ХАВСРАЛТ Б. МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД

Хүснэгт Б1. ТХЗ-ын хүрээнд тооцох зохистой хөдөлмөрийн үзүүлэлтүүд

№	ҮЗҮҮЛЭЛТ	ОДООГООР ГАРЧ БАЙГАА ЭСЭХ	ТЭМДЭГЛЭЛ
ОУХБ-ын хариуцах ТХЗ-ын үзүүлэлтүүд (14)			
1.3.1	Нийгмийн хамгааллын суурь хөтөлбөрт хамрагдсан хүн амын нийт хүн амд эзлэх хувь, хүйсээр, ядуурлын байдлаар, зорилтот бүлгээр (хүүхэд, ажилгүйчүүд, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд)	Гарч байгаа	Дурдсан бүх шинж байдлын задаргаагаар гарах боломжтой эсэх нь тодорхой бус
5.5.2	Удирдах албан тушаалд ажилладаг эмэгтэйчүүдийн ажил эрхэлдэг нийт эмэгтэйчүүдэд эзлэх хувь	Гарч байгаа	
8.2.1	Зэрэгцүүлэх үнээр тооцсон нэг ажиллагчид ногдох ДНБ-ний жилийн өсөлт	Гарч байгаа	
8.3.1	Хөдөө аж ахуйн бус салбарын нийт ажиллагчдад албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн эзлэх хувь, хүйсээр	Гарч байгаа	Ажиллах хүчний судалгааны (АХС) мэдээллээс тооцох боломжтой.
8.5.1	Эрэгтэй, эмэгтэй хөдөлмөр эрхлэгчдийн цагийн дундаж цалин, ажил мэргэжлээр, насаар, хөгжлийн бэрхшээлийн шинж байдлаар	Гарч байгаа	
8.5.2	Ажилгүйдлийн түвшин, хүйсээр, насаар, хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэхээр	Гарч байгаа	
8.6.1	Хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол, сургалтаас гадуур байгаа залуучуудын (15-24 насны) хувийн жин	Гарч байгаа	
8.7.1	Хөдөлмөр эрхэлж байгаа 5-17 насны хүүхдийн хувийн жин болон тоо, насаар, хүйсээр	Гарч байгаа	
8.8.1	Амь насанд халтай/халгүй үйлдвэрлэлийн осол гэмтлийн давтамж, хүйсээр, шилжилт хөдөлгөөний статусаар	Гарч байгаа	Зөвхөн тохиолдлын тоо гарна. Давтамжийг тооцох мэдээлэл байхгүй. Түүнчлэн шилжилт хөдөлгөөний статусаар тооцоход асуудалтай.
8.8.2	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенц, зөвлөмж болон үндэсний хууль тогтоомжид үндэслэн гарах эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон хамтын хэлэлцээртэй холбоотой хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн түвшин	Үгүй	Үндэсний түвшинд тооцох тогтсон аргачлал байхгүй
8.b.1	Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний бодлогоор эсвэл тусгайлан хэрэгжүүлж байгаа эсэх	Гарч байгаа	

№	ҮЗҮҮЛЭЛТ	ОДООГООР ГАРЧ БАЙГАА ЭСЭХ	ТЭМДЭГЛЭЛ
10.4.1	ДНБ-нд эзлэх хувийн цалин хөлс болон нийгмийн хамгааллын шилжүүлгийн жин	Гарч байгаа	
10.7.1	Гадаадад олсон жилийн нийт орлогод тухайн ажилтны ажилд ороход зарцуулсан зардлын эзлэх хувь	Үгүй	Олон улсын хэмжээнд тогтсон аргачлал байхгүй
14.с.1	Далайг хамгаалах, далай түүний баялгийг тогтвортой ашиглах зорилгоор Далайн хуулийн тухай НҮБ-ын конвенцэд заасны дагуу далайн холбогдолтой арга хэрэгсэл, хууль эрх зүй, бодлого, институтын орчноор дамжуулан ОУ-ын хууль эрх зүйг соёрхон баталж, зөвшөөрч, хэрэгжүүлэх чиглэлд ахиц, дэвшил гаргаж байгаа улс орнуудын байдал	Үгүй	Олон улсын хэмжээнд тогтсон аргачлал байхгүй

ОУХБ-ын оролцох ТХЗ-н үзүүлэлтүүд (4)

1.1.1	Ядуурлын олон улсын түвшнээс доогуур амьжиргаатай хүн амын эзлэх хувь, хүйс, насны бүлэг, ажил эрхлэлтийн байдал, байршлаар	Үгүй	
1.а.2	Төсвийн нийт зарлагад суурь үйлчилгээ (боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал)-нд зориулсан зардлын эзлэх хувь	Гарч байгаа	Олон улсын хэмжээнд тогтсон аргачлал байхгүй
4.3.1	Сүүлийн 12 сарын хугацаанд албан болон албан бус боловсрол, сургалтад хамрагдсан залуучуудын тухайн насны хүн амд эзлэх хувь, хүйсээр	Үгүй	
16.10.1	Сүүлийн 12 сарын хугацаанд амийг хөнөөсөн, хулгайлсан, хүчээр сураггүй алга болгосон, дур зоргоор баривчлан эрүүдэн шүүсэн сэтгүүлчид, хэвлэл мэдээллийн ажилтнууд, ҮЭ-ийн болон хүний эрхийг хамгаалах байгууллагын ажилтнуудын батлагдсан тоо	Гарч байгаа	

Тэмдэглэл: Эх үүсвэр болон үзүүлэлт гарах онуудын талаарх илүү дэлгэрэнгүй мэдээллийг Хавсралт Г-ээс үзнэ үү.

Хүснэгт Б2. Зохистой хөдөлмөрийн бусад үндсэн үзүүлэлтүүд, ТХЗ-ын дэлхийн хэмжээний үзүүлэлтийн хүрээнд ороогүй нэмэлт үзүүлэлтүүд

ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨРИЙН БУСАД ҮНДСЭН ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД (15)		
Элемент 1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн боломж		
1	Зорилт 8.5	EMPL-1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин (Үндсэн)
Элемент 2. Зохистой цалин хөлс, үр бүтээмжтэй ажил		
2	Зорилт 8.5	EARN-1. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа боловч ядуурлын шугамаас доогоор хэрэглээтэй хүн амын хувийн жин - (Үндсэн)
3	Зорилт 8.5	EARN-2. Бага цалинтай ажиллагчдын хувь (ELPRE) – (Үндсэн)
Элемент 3. Зохистой ажлын цаг		
4	Зорилт 8.5	TIME-1. Илүү цагаар ажиллагчдын хувь (7 хоногт 48-аас илүү цагаар) - (Үндсэн)
Элемент 6. Ажлын тогтвортой, аюулгүй байдал		
5	Зорилт 8.3	STAB-1. Эрсдэлтэй хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин (Үндсэн)
Элемент 7. Хөдөлмөр эрхлэх адил тэгш боломж, хандлага		
6	Зорилт 5.5	EQUA-1. Ажил мэргэжил дэх хүйсийн ялгаа - (Үндсэн)
Элемент 9. Нийгмийн хамгаалал		
7	Зорилт 1.3	SECU-1. Өндөр насны тэтгэвэр авч байгаа тэтгэврийн наснаас дээш насны хүн амын (60 болон түүнээс дээш насны) хувийн жин (%) – (Үндсэн)
Элемент 10. Нийгмийн түншлэл, ажилчид, ажил олгогчдын төлөөлөл		
8	Зорилт 16.10	DIAL-1. Үйлдвэрчний эвлэлийн нягтралын түвшин – (Үндсэн)
9	Зорилт 8.8 & 16.10	DIAL-2. Ажил олгогчдын байгууллагын нягтралын түвшин - (Үндсэн)
10	Зорилт 8.8	DIAL-3. Хамтын хэлэлцээрийн хамралтын түвшин – (Үндсэн)
Элемент 11. Зохистой хөдөлмөрийн эдийн засаг, нийгмийн төлөв байдал		
11	Зорилт 8.7	CONT-1. Сургуульд хамрагдаагүй хүүхдийн эзлэх хувь, насаар - (Үндсэн)
12	Зорилт 10.4	CONT-4. Орлогын тэгш бус байдал, (90:10 харьцаа) – (Үндсэн)
13	Зорилт 8.2	CONT-5. Инфляцийн түвшин (хэрэглээний үнийн индекс) – (Үндсэн)
14	Зорилт 8.5	CONT-6. Ажиллагчид, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар – (Үндсэн)
15	Зорилт 4.3	CONT-7. Насанд хүрэгчдийн боловсрол (насанд хүрэгчдийн бичиг үсэг тайлагдалтын түвшин, насанд хүрэгчдийн бүрэн дунд сургууль төгсөлтийн харьцаа)

Хүснэгт Б3. Хөдөлмөрийн зах зээлийн бусад үзүүлэлтүүдийн тайлбар,
одоогоор гарч байгаа эсэх

No	ҮЗҮҮЛЭЛТ	ГАРЧ БАЙГАА ЭСЭХ	ТЭМДЭГЛЭЛ
1.	Хөдөлмөрийн насны хүн ам, хүйсээр, насаар, хот/хөдөөгөөр (хүний тоо)	Гарч байгаа	
2.	Ажиллах хүч, хүйсээр, насаар, боловсролоор, хот/хөдөөгөөр (хүний тоо)	Гарч байгаа	Одоогоор байнгын оршин суугчид бүгд хамрагдаагүй
3.	Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, хүйсээр, насаар (хувь)	Гарч байгаа	
4.	Ажиллагчид, хүйсээр, насаар, боловсролын түвшингээр, хот/хөдөөгөөр, ажлын цагийн зохион байгуулалт, хөдөлмөр эрхлэлтийн статус, салбараар, мэргэжлээр, 7 хоногт ажилласан цагаар (хүний тоо)	Ихэнх задаргаагаар гарч байгаа. Бүтэн болон хагас цагаар ажиллаж байгаа хүмүүсийн талаарх мэдээлэл одоохондоо гарахгүй байгаа.	Бүтэн болон хагас цагийн ажлын цагийг тооцоолоход шаардагдах мэдээлэл нь ҮСХ-т бий. Гэхдээ ажилласан цагийн мэдээллийг т ооцохын тулд цагийн босгыг тогтоож өгөх хэрэгтэй.
5.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, хүйсээр, насаар (хувь)		
6.	Албан бус салбар дахь хөдөлмөр эрхлэлт, хүйсээр, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар, хөдөлмөр эрхлэлтийн статусаар (хүний тоо)	Гарч байгаа	
7.	Ажиллагчдын тоо, ажлын байрны төрлөөр (хүний тоо)	Гарч байгаа	
8.	Албан бус салбар дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн жин, хүйсээр (хувь)	Гарч байгаа	
9.	Цаг хугацаанаас хамаарсан бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт, хүйсээр, салбараар (хүний тоо)	Гарч байгаа	АХС-аас жинхэнэ ажилласан цагийн мэдээлэл ажлын төрлөөр гарна. Гэхдээ энэ нь үндсэн ажилдаа зарцуулсан жинхэнэ ажилласан цаг юм.
10.	Ажиллагчид, хүйсээр, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар, мэргэжлээр, 7 хоногт жинхэнэ ажилласан цагаар (хүний тоо)	Гарч байгаа	
11.	Ажилгүйчүүд, хүйсээр, насны бүлгээр, хөгжлийн бэрхшээлийн хэлбэрээр, боловсролын түвшин, хот/хөдөө, ажилгүй байсан хугацаагаар (хүний тоо)	Гарч байгаа	60 ба түүнээс дээш насны хүн ам энд хамаарахгүй.
12.	Ажилгүйчүүд, хүйсээр, сүүлийн ажлаар, салбараар, мэргэжлээр (хүний тоо)	Гарч байгаа	
13.	Итгэл алдарсан ажил хайгчид, хүйсээр, насаар (хүний тоо)	Үгүй	АХС-нд ийм асуулт байхгүй

No	ҮЗҮҮЛЭЛТ	ГАРЧ БАЙГАА ЭСЭХ	ТЭМДЭГЛЭЛ
14.	Хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол, сургалтаас гадуур залуучууд, хүйсээр (хүний тоо)	Гарч байгаа	
15.	Ажиллагчдын 7 хоногт дунджаар жинхэнэ ажилласан цаг, хүйсээр, салбараар, мэргэжлээр (цаг)	Гарч байгаа	
16.	Ажиллагчдын 7 хоногт тогтмол ажилладаг дундаж цаг, хүйсээр (цаг)	Гарч байгаа	
17.	Цалинтай ажиллагчдын 7 хоногт дунджаар жинхэнэ ажилласан цаг, хүйсээр, салбараар, мэргэжлээр (цаг)	Гарч байгаа	
18.	Цалинтай ажиллагчдын 7 хоногт тогтмол ажилладаг дундаж цаг, хүйсээр (цаг)	Гарч байгаа	
19.	Ажиллагчдын жилд дунджаар жинхэнэ ажилласан цаг (цаг)	Үгүй	Зарчмын хувьд ҮСХ нь нэг ажилтанд ногдох долоо хоногийн жинхэнэ ажилласан дундаж цагийг 52-оор (долоо хоног) үржүүлэх замаар ажилчдын жилийн жинхэнэ ажилласан дундаж цагийг тооцох боломжтой. Гэхдээ АХС нь үргэлжлэн хийгддэггүй учир энэ тооцоог хийхдээ АХС-нд хамрагдсан долоо хоногууд нь "хэвийн" байна гэсэн хатуу нөхцөлийг авах хэрэгтэй.
20.	Ажиллагчдын сарын нэрлэсэн дундаж орлого, хүйсээр, салбараар, мэргэжлээр	Гарч байгаа	
21.	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтээс олсон сарын нэрлэсэн дундаж орлого, хүйсээр, хот/хөдөөгөөр	Хэсэгчлэн гарч байгаа, ҮХС-ны Макро-эдийн засгийн газраас тодорхой бус давтамжтайгаар тооцож гаргадаг	
22.	Жил бүрийн 12-р сарын 31-ээс мөрддөг нэрлэсэн хөдөлмөрийн хөлсний сарын доод хэмжээ	Гарч байгаа	
23.	Ажиллагчдын сарын нэрлэсэн медиан цалин, хүйсээр (үндэсний валютаар)	2016 оноос гарч байгаа	Хувь хүн бүрийн түвшинд гарах эсэхийг шалгах хэрэгтэй
24.	Ажиллагчдын цагийн нэрлэсэн дундаж цалин, хүйс, мэргэжлээр	Гарч байгаа	
25.	Бага цалингийн түвшин, хүйсээр (хувь)	Гарч байгаа	
26.	Бага цалинтай эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь (хувь)	Гарч байгаа	

No	ҮЗҮҮЛЭЛТ	ГАРЧ БАЙГАА ЭСЭХ	ТЭМДЭГЛЭЛ
27.	Нэг ажилтанд ногдох ажил эрхлэлтийн цагийн нэрлэсэн зардал, эдийн засгийн үйл ажиллагааны төрлөөр	Үгүй	Анх бөгөөд ганцхан удаа 2012–13 оны Ажил эрхлэлтийн зардлын судалгаа хийгдсэн.
28.	Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэл, хүйсээр гишүүнчлэлийн төрлөөр (хүний тоо)	Хэсэгчлэн гарч байгаа	МҮЭХ-ноос энэ үзүүлэлтийг авч болно. 2016 оны эцсийн байдлаар гишүүнчлэлийн хураамж төлдөг 226,504 гишүүн байгаагийн 99,867 нь (44,1 хувь) эрэгтэй, 126,637 нь (55,9 хувь) эмэгтэй ажилтнууд байна.
29.	Үйлдвэрчний эвлэлийн нягтралын түвшин, хүйсээр (хувь)	Хэсэгчлэн гарч байгаа	МҮЭХ-ноос энэ үзүүлэлтийг авч болох бөгөөд 2016 онд жилийн эцсийн байдлаар нийт ажиллагчдын 19.7 хувь нь үйлдвэрчний эвлэлд гишүүнчлэлтэй байна.
30.	Ажил олгогч болон цалинтай ажиллагчдын хамтын хэлэлцээрт хамрагдалт, хүйсээр (хүний тоо)	Үгүй	Энэ үзүүлэлт одоогоор гарахгүй байгаа боловч цаашид НХХЯ-ны мэдээллийг үндэслэн ҮСХ тооцох боломжтой.
31.	Ажил олгогч болон цалинтай ажиллагчдын хамтын хэлэлцээнд хамрагдалтын түвшин, хүйсээр (хувь)	Үгүй	Энэ үзүүлэлт одоогоор гарахгүй байгаа боловч цаашид НХХЯ-ны мэдээллийг үндэслэн ҮСХ тооцох боломжтой.
32.	Үйлдвэрлэлийн ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсанаас ажиллаагүй алдагдсан хоногийн тоо, хүйсээр, салбараар (хоног)	Үгүй	Нийт тохиолдлын тоо гарах ч, алдсан өдрийн мэдээлэл байхгүй.
33.	Үйлдвэрлэлийн ослын улмаас амь нас хохирсон тохиолдлын тоо, хүйсээр, салбараар (тохиолдлын тоо)	2016 оны байдлаар гарч байгаа	
34.	Үйлдвэрлэлийн ослын улмаас амь нас хохироогүй тохиолдлын тоо, хүйсээр, салбараар, мэргэжлээр (тохиолдлын тоо)	2016 оны байдлаар гарч байгаа	
35.	Лавлагаа бүлгийн ажилчдын тоо, хүйсээр, эдийн засгийн үйл ажиллагааны төрлөөр, мэргэжлээр (хүний тоо)	Гарч байгаа	
36.	Үйлдвэрлэлийн ослын улмаас амь нас хохирсон тохиолдлын давтамж, хүйсээр, салбараар, мэргэжлээр	Гарч байгаа	Зөвхөн тохиолдлын тоо гарна. Давтамжийг тооцох мэдээлэл байхгүй байгаа.
37.	Үйлдвэрлэлийн ослын улмаас амь нас хохироогүй тохиолдлын давтамж, хүйсээр, эдийн засгийн үйл ажиллагааны төрлөөр, мэргэжлээр	Гарч байгаа	Зөвхөн тохиолдлын тоо гарна. Давтамжийг тооцох мэдээлэл байхгүй байгаа.

No	ҮЗҮҮЛЭЛТ	ГАРЧ БАЙГАА ЭСЭХ	ТЭМДЭГЛЭЛ
38.	Ажил хаялт, ажлын байрыг түр хаасан тохиолдол, салбараар (тохиолдлын тоо)	Гарч байгаа	2017 оны байдлаар
39.	Ажил хаялт, ажлын байрыг түр хааснаас шалтгаалан алдагдсан ажлын өдрүүд, салбараар (өдөр)	Үгүй	
40.	Ажил хаялт, ажлын байрыг түр хаахад оролцсон ажилчдын тоо, салбараар (хүний тоо)	Гарч байгаа	2017 оны байдлаар
41.	Ажил хаялт, ажлын байрыг түр хааснаас шалтгаалан алдагдсан ажлын өдрийн хувь, салбараар (хувь)	Үгүй	
42.	Хөдөлмөрийн хяналтад хамрагдах боломжтой бүртгэлтэй ажлын байрууд (ажлын байрын тоо)	Үгүй	Энэ үзүүлэлт одоогоор гарахгүй байгаа боловч цаашид МХЕГ-ын мэдээллийг үндэслэн ҮСХ тооцох боломжтой.
43.	Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдын тоо, хүйсээр (хүний тоо)	Гарч байгаа	
44.	Ажлын байруудад жилийн туршид хийгдсэн хөдөлмөрийн хяналтын тоо (удаа)	Үгүй	Энэ үзүүлэлт одоогоор гарахгүй байгаа боловч цаашид МХЕГ-ын мэдээллийг үндэслэн ҮСХ тооцох боломжтой.
45.	Нэг байцаагчид ногдох хөдөлмөрийн хяналт (хувь)	Үгүй	Энэ үзүүлэлт одоогоор гарахгүй байгаа боловч цаашид МХЕГ-ын мэдээллийг үндэслэн ҮСХ тооцох боломжтой.
46.	Үндэсний хэмжээнд тогтоосон ядуурлын шугамаас доогуур амьдарч буй хөдөлмөрийн насны хүн ам, хүйсээр, насны бүлгээр, хөдөлмөр эрхлэлтийн статусаар	Гарч байгаа	
47.	Үндэсний хэмжээнд тогтоосон ядуурлын шугамаас доогуур амьдарч буй хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүмүүс, хүйсээр, насаар, хөдөлмөр эрхлэлтийн статусаар (хүний тоо)	Гарч байгаа	
48.	Нийт нэмүү өртөгт хөдөлмөр эрхлэлтийн орлогын эзлэх хувь (хувь)	Гарч байгаа	

Тэмдэглэл: Мэдээллийн эх үүсвэр, мэдээлэл гарах онуудын талаарх илүү дэлгэрэнгүй мэдээллийг Хавсралт Г-с үз. Эх үүсвэр: Зарим хэсгийг Ганта болон Лхагвасүрэнгийн 2016 оны тайланг үндэслэн шинэчлэв.

ХАВСРАЛТ В. ХҮН АМЫН ТОО ГОЛ ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮДЭЭР НАС, ХҮЙС, ХОТ-ХӨДӨӨ, БАЙРШИЛ, БҮС, ЯС ҮНДЭС, ШИЛЖИХ ХӨДӨЛГӨӨ, ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛ БОЛОН БУСАД ШИНЖ БАЙДЛААР

Хүснэгт В1. Монгол Улсын Хүн ам, насны бүлгээр, 2000–2016

Насны бүлэг	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Бүгд	2 373 493	2 432 397	2 465 657	2 495 091	2 521 733	2 551 081	2 583254	2 620446	2 665955	2 716275	2 760968	2 811666	2 867744	2 930277	2 995949	3 057778	3 119935
0–4	246 023	228 703	227 994	230 716	233 179	235 893	216 960	232 963	247 698	263 186	276 321	288 129	305 258	319 422	345 968	386 866	394 514
5–9	285 664	255 618	264 648	267 807	270 667	273 818	243 465	246 879	240 358	233 139	228 193	222 256	231 805	248 674	271 346	298 808	322 575
10–14	317 434	311 938	312 107	315 837	319 208	322 924	276 262	269 186	262 156	253 856	248 224	237 733	237 751	234 216	224 132	219 332	220 429
15–19	263 358	282 865	288 606	292 054	295 168	298 606	307 890	306 703	297 965	286 918	275 828	260 952	252 710	253 439	244 337	239 910	236 400
20–24	235 751	255 334	262 002	265 130	267 961	271 080	257 726	265 674	280 924	296 937	305 891	315 540	309 393	298 383	278 214	267 844	255 144
25–29	216 652	224 839	227 669	230 389	232 849	235 558	224 551	231 123	238 304	249 737	260 640	280 465	287 776	298 203	305 778	313 709	314 540
30–34	187 872	192 949	195 815	198 152	200 269	202 598	211 470	215 578	220 314	229 054	234 435	248 370	252 204	255 161	257 858	263 538	273 997
35–39	172 606	176 967	178 905	181 042	182 973	185 103	190 864	193 898	197 863	206 788	212 991	225 425	228 657	233 392	233 392	232 634	236 622
40–44	127 220	145 158	146 413	148 161	149 744	151 485	175 113	175 188	178 823	181 803	188 396	192 568	197 184	201 152	208 711	208 439	214 112
45–49	82 888	99 163	100 330	101 524	102 612	103 804	147 546	151 765	155 847	161 242	164 611	168 908	171 718	176 018	178 475	178 411	181 405
50–54	57 835	68 214	68 424	69 239	69 979	70 793	102 683	103 642	111 691	116 687	126 740	128 834	137 432	144 970	154 443	152 601	159 075
55–59	55 895	57 272	57 338	58 022	58 642	59 323	68 566	69 163	72 471	76 029	77 400	82 449	89 643	96 870	108 144	115 125	119 888
60–64	42 292	47 348	48 744	49 324	49 852	50 433	52 542	50 679	51 559	50 658	52 405	52 399	55 896	58 876	66 563	65 496	73 940
65–69	35 415	35 428	36 047	36 476	36 867	37 295	43 330	43 739	44 263	44 186	41 151	39 965	39 354	40 373	42 307	43 089	43 711
70+	46 588	50 601	50 615	51 218	51 765	52 368	64 286	64 266	65 719	66 055	67 742	67 673	70 963	71 128	76 281	71 976	73 583

Тэмдэглэл: Жилийн эцсийн хүн ам.
Эх үүсвэр: ҮСХ.

Хүснэгт В2. Монгол Улсын Хүн ам, хүйсээр, 2000–2015

Хүйс	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Эрэгтэй	1 177 981	1 204 702	1 223 235	1 237 838	1 251 052	1 265 614	1 259 653	1 277 249	1 301 305	1 328 140	1 342 081	1 364 723	1 393 453	1 425 843	1 466 455	1 503 612	1 533 983
Эмэгтэй	1 195 512	1 227 695	1 242 422	1 257 253	1 270 681	1 285 467	1 323 601	1 343 197	1 364 650	1 388 135	1 418 887	1 446 943	1 474 291	1 504 434	1 529 494	1 554 166	1 585 952

Эх үүсвэр: YCX.

Хүснэгт В3. Монгол Улсын Хүн ам, бүсээр, хот, хөдөөгөөр, 2000–2015

Бүс, хот, хөдөө	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Бүгд	2 373 493	2 432 397	2 465 657	2 495 091	2 521 733	2 551 081	2 583 254	2 620 446	2 665 955	2 716 275	2 760 968	2 811 666	2 867 744	2 930 277	2 995 949	3 057 778	3 119 935
Бүсээр																	
Баруун бүс	421 608	408 448	402 234	396 444	388 898	383 921	382 007	377 725	370 702	365 192	357 148	356 174	361 000	363 306	378 889	390 594	393 069
Хангайн бүс	545 654	550 363	546 098	535 420	531 873	526 937	524 850	522 679	523 481	523 622	521 745	523 756	530 193	532 855	570 080	577 252	582 873
Төвийн бүс	443 669	444 735	446 707	439 196	435 019	431 460	431 261	431 755	435 646	442 915	450 710	456 193	467 034	469 909	480 177	485 525	492 494
Зүүн бүс	202 485	199 862	199 094	196 928	195 324	192 813	191 618	189 488	188 456	187 749	186 916	188 443	191 387	192 165	203 829	208 119	211 052
Улаанбаатар	760 077	828 989	871 524	927 103	970 619	1 015 950	1 053 518	1 098 799	1 147 670	1 196 797	1 244 449	1 287 100	1 318 130	1 372 042	1 362 974	1 396 288	1 440 447
Байршлаар																	
Хот	1 344 516	1 396 357	1 437 472	1 487 714	1 527 871	1 579 385	1 621 686	1 655 426	1 713 121	1 772 879	1 910 745	1 896 293	1 926 625	1 995 712	1 990 321	2 096 180	2 131 823
Хөдөө	1 028 977	1 036 040	1 028 185	1 007 377	993 862	971 696	961 568	965 020	952 834	943 396	850 223	915 373	941 119	934 565	1 005 628	961 598	988 112

Тэмдэглэл: Жилийн эцсийн хүн ам.

Эх үүсвэр: YCX.

Хүснэгт В4 Монгол Улсын хүн ам, яс үндсээр, 1956–2015

Яс үндэс	1956	1963	1969	1979	1989	2000	2010*	2015*
Бүгд	845 481	1 017 162	1 188 271	1 594 386	2 043 954	2 373 493	2 631 117	2 970 355
Халх	639 141	775 376	911 079	1 235 806	1 610 424	1 934 674	2 168 141	2 510 821
Казак	36 729	47 735	62 812	84 305	120 506	102 983	101 526	114 506
Дөрвөд	25 667	31 339	34 725	45 053	55 208	66 706	72 403	70 970
Буриад	24 625	28 523	29 772	29 802	35 444	40 620	45 087	37 867
Баяд	15 871	19 891	25 479	31 053	39 233	50 824	56 573	50 843
Дарьганга	16 852	18 587	20 603	24 564	29 040	31 909	27 412	26 834
Урианхай	15 776	14 399	15 662	18 957	23 478	25 183	26 654	24 881
Захчин	10 833	13 140	15 057	19 475	22 998	29 766	32 845	30 110
Дархад	-	8 826	10 174	10 716	14 757	19 019	21 558	22 579
Торгууд	4 729	6 028	7 119	8 617	10 050	12 628	14 176	14 287
Өөлд	4 907	5 614	6 876	8 857	9 188	14 634	15 520	12 787
Хотон	2 603	2 874	4 056	4 380	6 076	9 014	11 304	11 580
Мянгад	2 518	2 712	3 222	4 173	4 760	6 082	6 592	5 993
Барга	2 458	2 343	2 305	1 999	2 130	2 506	2 989	2 605
Үзэмчин	2 046	2 070	2 127	2 030	2 086	2 386	2 577	2 060
Орос	13 444	8 905	1 433	196	140	-	-	-
Хятад	16 157	21 981	725	344	247	-	-	-
Бусад	11 125	6 819	7 932	8 653	1 509	16 335	25 760	31 632
Гадаад	-	-	27 113	55 406	56 680	8 128	-	-
Иргэншилгүй	-	-	-	-	-	96	-	-

Тэмдэглэл: *Гадаадад амьдарч байгаа монгол иргэдийн тоо энд ороогүй; Зурагнуудад зөвхөн Монгол Улсад амьдарч байгаа иргэдийн тоо орсон.
Эдгээр үзүүлэлтийг зөвхөн Хүн ам, орон сууцны тооллого явагдсан оноор үзүүлсэн бөгөөд хүн амын тоо нь жилийн эцсийн хүн амын тооноос ялгаатай болно.
Эх үүсвэр: УСХ, Хүн ам, орон сууцны тооллого.

Хүснэгт В5. Хүн амыншилжилт хөдөлгөөн, 2000–2016

Хөдөлгөөн	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Шилжин явсан	49 440	45 594	38 826	37 972	62 456	39 850	42 470	45 196	53 902	54 072	70 592	51 240	37 862	56 010	55 864	53 684	52 189
Шилжин ирсэн	47 224	30 714	42 277	47 242	53 209	41 665	45 259	46 266	56 561	52 634	76 395	51 138	41 333	54 673	54 390	53 912	50 683

Эх үүсвэр: ҮСХ, Шилжих хөдөлгөөний талаарх хагас жилийн болон бүтэн жилийн тайлангууд.

Хүснэгт В6. Монгол Улсын Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ам, 2000–2016

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Бүгд	39 067	47 164	50 003	60 435	66 225	73 001	71 053	71 908	76 369	80 796	82 631	86 865	92 263	96 325	99 573	101 730	100 993

Эх үүсвэр: ҮСХ, Нийгмийн зарим үзүүлэлтүүдийн албан ёсны мэдээ.

Хүснэгт В7. Хүн амын жилийн өсөлт, 1956–2015 (%)

	1956–1963	1963–1969	1969–1979	1979–1989	1989–2000	2000–2010	2010–2015
Хүн амын өсөлт	2.6	2.8	2.9	2.5	1.4	1.5	2.2

Эх үүсвэр: ҮСХ, Хүн ам, орон сууцны тооллого.

ХАВСРАЛТ Г. МОНГОЛ УЛСАД ГАРЧ БАЙГАА ТХЗ БОЛОН ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨРИЙН
ХОЛБОГДОХ ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮДИЙН ТАЛААРХ СТАТИСТИКИЙН ХАВСРАЛТ

Зохистой хөдөлмөртэй холбоотой ТХЗ-ын үзүүлэлтүүд, зохистой хөдөлмөрийн үндсэн үзүүлэлтүүд (Зохистой хөдөлмөрийг хангах замаар ТХЗ-ын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх нь тайланг гаргахад зориулав)

Хүснэгт Г1. 34 үзүүлэлтийг санал болгох

Тогтвортой хөгжлийн зорилгын үзүүлэлтүүдийг Албан ёсны статистикийн үндсэн зарчмын дагуу орлого, хүйс, нас, арьс өнгө, яс үндэс, шилжих хөдөлгөөний статус, хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэх, газар зүйн байршил, болон бусад шинж байдлаар нь ангилсан задаргаатайгаар гаргах шаардлагатай (Ерөнхий Ассамблейн Тогтоол 68/261).

Санал болгох үзүүлэлтүүд		ТХЗ-ын зорилт	Үзүүлэлт	Тооцох боломжтой эсэх	Эх үүсвэр, он
Зорилго 1. Ядуурлын бүх хэлбэрийг эцэс болгох					
Зорилго 1. Ядуурлын бүх хэлбэрийг эцэс болгох					
1	1	1.3 Үндэсний онцлогт тохирсон нийгэм хамгааллын тогтолцоо, бүх хүнд зориулсан нийгэм хамгааллын арга хэмжээ, түүний дотор нийгэм хамгааллын үндсэн үйлчилгээг нэвтрүүлж, түүнд ядуу, эмзэг бүлгийн дийлэнх хэсгийг 2030 он гэхэд хамруулах	1.3.1. Нийгмийн хамгааллын суурь хөтөлбөрт хамрагдсан хүн амын нийт хүн амд эзлэх хувь, хүйсээр, ядуурлын байдлаар, зорилтот бүлгээр (хүүхэд, ажилгүйчүүд, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд)	тийм	Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаа (ӨНЭЭС), зөвхөн 2014
Зорилго 5. Жендэрийн тэгш байдлыг хангаж, бүх эмэгтэйчүүд, охидыг чадавхжуулах					
2	2	5.5 Улс төр, эдийн засаг, нийгмийн амьдралын хүрээнд шийдвэр гаргах бүх үе шатанд бүрэн дүүрэн, үр дүнтэй оролцох, манлайлан ажиллах тэгш боломжоор эмэгтэйчүүдийг хангах	5.5.2 Удирдах албан тушаалд ажилладаг эмэгтэйчүүдийн ажил эрхэлдэг нийт эмэгтэйчүүдэд эзлэх хувь	тийм	Ажиллах хүчний судалгаа (АХС), 2006–07, 2007–08 болон 2009-с 2016 он
Зорилго 8. Тогтвортой, хүртээмжтэй эдийн засгийн өсөлт, бүрэн, бүтээмжтэй ажил эрхлэлт, зохистой хөдөлмөрийг хөхүүлэн дэмжих					
3	3	8.2 Эдийн засгийг төрөлжилт, технологийн шинэчлэл, инновациар дамжуулан, түүний дотор өндөр өртөг шингэсэн, ажиллах хүч ихээр шаарддаг салбаруудад голлон анхаарч эдийн засгийн бүтээмжийн өндөр түвшинд хүрэх.	8.2.1 Зэрэгцүүлэх үнээр тооцсон нэг ажиллагчид ногдох ДНБ-ний жилийн өсөлт	тийм	АХС болон ДНБ, 2012 оноос

Санал болгох үзүүлэлтүүд		№	ТХЗ-ын зорилт	Үзүүлэлт	Тооцох боломжтой эсэх	Эх үүсвэр, он
4	4	4	8.3 Бүтээмжтэй үйл ажиллагаа, зохистой ажлын байр бий болгох, аж ахуй эрхлэх, бүтээлч байдал, инновацийг дэмждэг хөгжлийн чиг баримжаатай бодлогыг хөхүүлэн дэмжиж, санхүүгийн үйлчилгээг хүртээмжтэй болгох замаар бичил, жижиг, дунд бизнесийг албан ёсны болгож, тэдгээрийн өсөлтийг дэмжих.	8.3.1. Хөдөө аж ахуйн бус салбарын нийт ажиллагсдад албан бус ажил эрхлэгчдийн эзлэх хувь	тийм	АХС, 2007–08 болон 2009-с 2016 он
5	5	5	8.5 2030 он гэхэд эрэгтэй, эмэгтэй бүх хүн, түүний дотор залуу болон хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг бүрэн, бүтээмжтэй ажил, зохистой хөдөлмөр эрхлүүлж, адил үнэ цэнэтэй ажилд адилхан цалин хөлс олгох.	8.5.1 Ажиллагчдын цагийн дундаж хөлс, хүйсээр	тийм	АХС, 2006–07, 2007–08 болон 2009-с 2016 он
6	6	6		8.5.2 Ажилгүйдлийн түвшин (хувиар), хүйс, насны бүлэг, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээр	тийм	1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн жилийн тайлан, 1992-с 2008 хүртэл 2. АХС, 2006–07, 2007–08 болон 2009-с 2016 он
7	7	7	8.6 2020 он гэхэд ажил эрхэлдэггүй, боловсрол эсвэл сургалтад хамрагдаагүй залуучуудын эзлэх хувийг үлэмж хэмжээгээр бууруулах	8.6.1 Боловсролгүй, хөдөлмөр эрхлээгүй эсвэл сургалтад хамрагдаагүй 15-24 насны залуучуудын тухайн насны хүн амд эзлэх хувь	тийм	АХС, 2006–07, 2007–08 болон 2009-с 2016 он
8	8	8	8.7. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг хориглох, устгахад чиглэлээр шуурхай, үр дүнтэй арга хэмжээ авч, албадан хөдөлмөр хийлгэх явдлыг арилгаж, бүх хэлбэрийн хүүхдийн хөдөлмөр, түүний дотор хүүхдийг цэрэг болгон элсүүлэх, ашиглах явдлыг 2025 он гэхэд эцэс болгох	8.7.1 Хөдөлмөр эрхэлж буй 5-17 насны хүүхдийн тухайн насны хүүхдэд эзлэх хувь, хүйсээр, насны бүлгээр	тийм	Хүүхдийн хөдөлмөрийн судалгаа, 2002–03; 2006–07; 2011–12
9	9	9	8.8 Хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалах, бүх ажил хөдөлмөр эрхлэгчид, түүний дотор улирлын түр ажилтан, ялангуяа улирлын түр эмэгтэй ажилтан, аюултай хөдөлмөр эрхэлдэг ажилтнуудад аюулгүй, найдвартай ажиллах орчныг бий болгох	8.8.1 Ажлын байр дахь хүнд болон хөнгөн осол гэмтлийн давтамжийн хувь, хүйсээр, цагаачлалын байдлаар	тийм	Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар, 2016. Зөвхөн тохиолдлын тоо гарна. Давтамжийг тооцох мэдээлэл байхгүй.
10	10	10		8.8.2 Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенц, зөвлөмж болон үндэсний хууль тогтоомжид үндэслэн гарах эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон хамтын хэлэлцээртэй холбоотой хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн түвшин	үгүй	

Санал болгох үзүүлэлтүүд		ТХЗ-ын зорилт	Үзүүлэлт		Тооцох боломжтой эсэх	Эх үүсвэр, он
11	11	8.b 2020 он гэхэд залуучуудын ажил эрхлэлтийн дэлхийн стратегийг боловсруулан хэрэгжүүлж, ОУХБ-ын Ажил хөдөлмөрийн дэлхийн гэрээ хэрэгжүүлэх	8.b.1 Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний бодлогоор эсвэл тусгайлан хэрэгжүүлж байгаа эсэх	тийм	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам	
Зорилго 10. Улс орнууд хоорондын тэгш бус байдлыг бууруулах						
12	12	10.4 Санхүү, цалин, нийгэм хамгааллын бодлогыг батлан хэрэгжүүлж, тэгш байдлыг аажмаар хангах	10.4.1 ДНБ-нд цалин, нийгмийн хамгааллын шилжүүлгийн эзлэх хувь	тийм	Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хороо	
13	13	10.7 Төлөвлөлт, зохицуулалт сайтай шилжилт хөдөлгөөний бодлого хэрэгжүүлэх замаар хүмүүсийн зохион байгуулалттай, аюулгүй, байнгын, хариуцлагатай шилжилт хөдөлгөөнийг дэмжих	10.7.1 Гадаадад олсон жилийн нийт орлогод тухайн ажилтны ажилд ороход зарцуулсан зардлын эзлэх хувь.	үгүй	Мэдээллийн эх үүсвэр, аргачлал байхгүй.	
Зорилго 14. Тогтвортой хөгжлийн зорилгоор далай, тэнгис, далайн нөөц баялгийг хамгаалах, тогтвортой ашиглах						
14	14	14.в. Далай тэнгисийн хуулийн тухай НҮБ-ын конвенцэд тусгагдсанчлан олон улсын хууль, түүний дотор, тохиромжтой нөхцөлд, далай тэнгис болон түүний нөөц баялгийг хамгаалах, тогтвортой ашиглах талаарх одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж буй олон улсын болон бүсийн журам дэглэмийн хэрэгжилтийг хангах.	14.в.1 Далайг хамгаалах, далай түүний баялгийг тогтвортой ашиглах зорилгоор Далайн хуулийн тухай НҮБ-ын конвенцэд заасны дагуу далайн холбогдолтой арга хэрэгсэл, хууль эрх зүй, бодлого, институтын орчноор дамжуулан ОУ-ын хууль эрх зүйг соёрхон баталж, зөвшөөрч, хэрэгжүүлэх чиглэлд ахиц, дэвшил гаргаж байгаа улс орнуудын байдал	үгүй	-	
ОУХБ бусад байгууллагуудтай хамтран оролцох ТХЗ-ын үзүүлэлтүүд (4)						
15	1	1.1 2030 он гэхэд өдөрт 1.25 ам.доллараас бага орлоготой гэж одоогоор тооцогдож буй хүмүүсийн туйлын ядуурлыг арилгах.	1.1.1 Ядуурлын олон улсын түвшнээс доогуур амьжиргаатай хүн амын эзлэх хувь, хүйс, насны бүлэг, ажил эрхлэлтийн байдал, байршлаар	үгүй		
16	2	1.а Ядуурлын бүх хэлбэрийн арилгах бодлого, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх зорилгоор хөгжиж буй орнууд, ялангуяа хөгжиж буй орнуудад хүртээмжтэй, урьдаас тодорхой арга хэрэгслээр хангах үүднээс хөгжлийн хамтын ажиллагааг сайжруулах замаар төрөл бүрийн эх үүсвэрээс хөрөнгө мөнгийг үлэмж хэмжээгээр бүрдүүлэх	1.а.2 Төсвийн нийт зарлагад суурь үйлчилгээ (боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал)-нд зориулсан зардлын эзлэх хувь	тийм	Сангийн яам, 2004-с 2016 он	
17	3	4.3 2030 он гэхэд бүх эрэгтэй, эмэгтэй хүнд хямд үнэтэй, чанартай техникийн, мэргэжлийн болон дээд боловсрол, түүний дотор их дээд сургуулийн боловсролыг тэгш авах боломжийг бүрдүүлэх.	4.3.1 Сүүлийн 12 сарын хугацаанд албан болон албан бус боловсрол, сургалтад хамрагдсан залуучуудын тухайн насны хүн амд эзлэх хувь, хүйсээр	үгүй		

Санал болгох үзүүлэлтүүд	№	ТХЗ-ын зорилт	Үзүүлэлт	Тооцох боломжтой эсэх	Эх үүсвэр, он
18	4	16.10 Үндэсний хууль тогтоомж болон олон улсын гэрээ хэлэлцээрт нийцүүлэн олон нийтийг мэдээлэл олж авах боломжоор хангах, үндсэн эрх чөлөөг хамгаалах	16.10.1 Сүүлийн 12 сарын хугацаанд амийг хөнөөсөн, хулгайлсан, хүчээр сураггүй алга болгосон, дур зоргоор баривчлан эрүүдэн шүүсэн сэтгүүлчид, хэвлэл мэдээллийн ажилтнууд, ҮЭ-ийн болон хүний эрхийг хамгаалах байгууллагын ажилтнуудын батлагдсан тоо	тийм	Цагдаагийн ерөнхий газар
Зохистой хөдөлмөрийн бусад үндсэн үзүүлэлтүүд (16)					
Элемент 1. Хөдөлмөр эрхлэх боломж					
19	1	Зорилт 8.3	EMPL-1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин (Үндсэн)	тийм	АХС, 2002–03; 2006–07; 2007–08; 2008–09; 2009-с 2016 он
Элемент 2. Зохистой цалин хөлс, үр бүтээмжтэй ажил					
20	2	Зорилт 8.5	EARN-1. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа боловч ядуурлын шугамаас доогоор хэрэглээтэй хүн амын хувийн жин - (Үндсэн)	тийм	ӨНЭЗС
21	3		EARN-2. Бага цалинтай ажиллагчдын хувь – (Үндсэн)	тийм	АХС, 2006–07, 2007–08 болон 2009-с 2016 он
Элемент 3. Зохистой ажлын цаг					
22	4		TIME-1. Илүү цагаар ажиллагчдын хувь (7 хоногт 48-аас илүү цагаар) - (Үндсэн)	тийм	АХС, 2002–03; 2006–07; 2007–08; 2008–09; 2009-с 2016 он
Элемент 6. Ажлын тогтвортой, аюулгүй байдал					
23	5		STAB-1. Эрсдэлтэй хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин (Үндсэн)	үгүй	АХС
Элемент 7. Хөдөлмөр эрхлэх адил тэгш боломж, хандлага					
24	6		EQUA-1. Ажил мэргэжил дэх хүйсийн ялгаа - (Үндсэн)	тийм	АХС
Элемент 9. Нийгмийн хамгаалал					
25	7		SECU-1. Өндөр насны тэтгэвэр авч байгаа тэтгэврийн наснаас дээш насны хүн амын (60 болон түүнээс дээш насны) хувийн жин (%) – (Үндсэн)	тийм	Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Санал болгох үзүүлэлтүүд	№	ТХЗ-ын зорилт	Үзүүлэлт	Тооцох боломжтой эсэх	Эх үүсвэр, он
Элемент 10. Нийгмийн түншлэл, ажилчид, ажил олгогчдын төлөөлөл					
26	8		DIAL-1. Үйлдвэрчний эвлэлийн нягтралын түвшин – (Үндсэн)	тийм	Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, 2016
27	9		DIAL-2. Ажил олгогчдын байгууллагын нягтралын түвшин - (Үндсэн)	тийм	Монголын Ажил олгогчдын нэгдсэн холбоо, 2017 I улирал
28	#		DIAL-3.Хамтын хэлэлцээрийн хамралтын түвшин – (Үндсэн)	үгүй	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам болон Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо
Элемент 11. Зохиистой хөдөлмөрийн эдийн засаг, нийгмийн агуулга					
29	11		CONT-1. Сургуульд хамрагдаагүй хүүхдийн эзлэх хувь, насаар - (Үндсэн)	тийм	Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны яам, 2005-с 2017 он
30	12		CONT-2. Хөдөлмөр эрхлэх насны хүн амд ХДХВ-ийн халдвартай хүн амын эзлэх хувь	тийм	Эрүүл мэндийн яам, 1995-с 2016 он
31	13		CONT-4. Орлогын тэгш бус байдал (90:10 харьцаа)	тийм	ӨНЭЗС
32	14		CONT-5. Инфляцийн түвшин (хэрэглээний үнийн индекс) – (Үндсэн)	тийм	Үндэсний статистикийн хороо (УСХ), 2004-с 2016 он хүртэл
33	15		CONT-6. Ажиллагчид, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар – (Үндсэн)	тийм	1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн жилийн тайлан, 1992-с 2008 он 2. АХС, 2006–07, 2007–08 болон 2009-с 2016 он
34	16		CONT-7. Насанд хүрэгчдийн боловсрол (насанд хүрэгчдийн бичиг үсэг тайлагдалтын түвшин, насанд хүрэгчдийн бүрэн дунд сургууль төгсөлтийн харьцаа)	тийм	АХС, 2006–07, 2007–08 болон 2009-с 2016 он

Хүснэгт Г/1.3.1. Нийгмийн хамгааллын суурь хөтөлбөрт хамрагдсан хүн амын нийт хүн амд эзлэх хувь, 2010–2016 (%)

	2010	2011	2012	2014	2016
Бүгд	56.8	90.6	96.6	53.3	56.0
Хүйс					
Эрэгтэй	54.7	89.8	96.4	47.8	50.4
Эмэгтэй	58.8	91.4	96.8	58.5	61.2
Ядуу эсэх					
Ядуу	61.4	85.5	96.5	60.1	62.5
Ядуу бус	53.9	93.3	96.7	51.5	53.2
Эмзэг бүлгийн хүн ам					
Хүүхэд	87.8	80.3	99.8	95.7	96.4
Ядуу өрхийн хүүхэд	87.5	73.5	99.8	95.9	96.5
Ажилгүйчүүд	33.2	92.8	95.6	25.6	26.6
Ахмад настан	95.5	99.4	99.5	96.8	97.6
Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс	-	-	99.6	97.0	96.1
Байршил					
Хот	51.2	90.9	96.3	53.0	56.3
Хөдөө	67.1	90.1	97.3	53.9	55.2
Насны бүлэг					
0–14 насны	87.9	79.2	99.8	97.0	96.9
15–24 насны	47.3	89.0	90.9	46.7	44.0
25–64 насны	39.0	97.1	96.9	25.8	30.7
65 ба түүнээс дээш насны	98.8	99.5	99.4	99.2	99.6

Эх үүсвэр: Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаа.

Хүснэгт Г/1.3.1. Нийгмийн хамгааллын суурь хөтөлбөрт хамрагдсан хүн амын нийт хүн амд эзлэх хувь, 2000–2016 (%), үргэлжлэл

	2010	2011	2012	2014	2016
Бүс					
Баруун бүс	58.4	86.4	97.1	58.7	57.5
Хангайн бүс	68.8	92.2	97.5	50.6	52.7
Төвийн бүс	66.7	91.6	97.1	52.4	54.3
Зүүн бүс	79.4	92.5	96.3	54.7	57.9
Улаанбаатар	43.7	90.6	96.0	52.7	57.1
Хөдөлмөр эрхлэлтийн статус					
Ажиллагч	32.9	96.4	96.7	14.9	18.9
Ажилгүй хүн	42.9	92.4	94.5	25.5	13.5
Ажиллах хүчнээс гадуурх	79.8	90.5	97.1	90.2	83.8
Хөдөлмөрийн бэрхшээлтэй эсэх					
Хөдөлмөрийн бэрхшээлтэй	-	-	99.6	97.0	96.1
Хөдөлмөрийн бэрхшээлгүй	-	-	96.5	51.5	54.3

Эх үүсвэр: Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаа.

Хүснэгт Г/5.5.2. Удирдах албан тушаалд ажилладаг эмэгтэйчүүдийн ажил эрхэлдэг нийт эмэгтэйчүүдэд эзлэх хувь, 2006–2016 (%)

	2006–07	2007–08	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Бүгд	36.7	41.7	40.7	35.8	37.9	38.7	37.3	34.2	37.8	36.7
Байршил										
Хот	36.6	42.6	42.1	37.8	38.2	38.5	37.6	33.6	36.9	36.7
Хөдөө	36.9	38.8	37.0	30.5	37.1	39.3	36.1	36.1	40.9	36.8
Насны бүлэг										
15–24 насны	52.0	60.1	17.4	39.3	47.1	53.9	41.6	63.7	49.0	39.9
25–64 насны	35.2	40.7	41.8	35.9	37.5	38.3	37.1	33.2	37.5	36.8
65 болон түүнээс дээш насны	47.3	0.0	0.0	13.0	19.1	26.3	32.0	32.7	31.8	0.0
Бүс										
Баруун бүс	20.5	9.2	28.6	23.3	36.5	33.5	27.4	27.3	27.7	33.8
Хангайн бүс	45.3	38.3	44.2	35.3	41.8	37.6	35.4	33.1	39.3	33.4
Төвийн бүс	37.6	49.2	44.5	33.4	36.2	37.7	36.9	42.1	43.9	44.1
Зүүн бүс	24.0	44.3	29.4	41.7	41.7	59.3	42.8	37.6	56.2	36.1
Улаанбаатар	37.2	44.6	42.6	38.1	37.4	38.2	38.4	32.7	35.6	36.0

Тэмдэглэл: ҮСХ нь 2010 он хүртэл ISCO-88- мөрдөж байсан бөгөөд 2011 оноос эхлэн ISCO-08-г мөрдөж байгаа. Энэхүү тооцоонд 2010 он хүртэл ISCO-88-ын 13 категорийг ашигласан.
Эх үүсвэр: ҮСХ. Ажиллах хүчний судалгаа.

Хүснэгт Г/8.2.1. Зэрэгцүүлэх үнээр тооцсон нэг ажиллагчид ногдох ДНБ-ний жилийн өсөлт, 2012–2016 (%)

	2012	2013	2014	2015	2016
Бүгд	11.2	7.5	7.3	-1.8	1.2

Эх үүсвэр: ҮСХ.

Хүснэгт Г/8.5.1. Ажиллагчдын цагийн дундаж хөлс, хүйсээр, ажил мэргэжлээр, насны бүлгээр, хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэхээр, 2006–2016

	2006–07	2007–08	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Бүгд	0.6	0.9	1.3	1.5	1.7	2.2	2.7	3.1	3.2	3.1
Хүйс										
Эрэгтэй	0.6	1.0	1.3	1.5	1.8	2.3	2.8	3.2	3.3	3.3
Эмэгтэй	0.5	0.9	1.3	1.4	1.7	2.1	2.5	2.9	3.0	3.0
Байршил										
Хот	0.6	1.0	1.3	1.6	1.8	2.3	2.8	3.2	3.3	3.3
Хөдөө	0.5	0.8	1.1	1.2	1.5	1.9	2.3	2.6	2.7	2.7
Насны бүлэг										
15–24 насны	0.4	0.8	1.1	1.2	1.5	1.8	2.4	2.7	2.7	2.6
25–64 насны	0.6	0.9	1.3	1.5	1.8	2.3	2.7	3.1	3.3	3.2
65 болон түүнээс дээш насны	0.7	0.9	0.6	1.1	1.6	2.4	1.5	2.4	2.5	4.0

Тэмдэглэл: Ингэхдээ тухайн (i) ажил мэргэжлээрх цалин хөлстэй ажиллагчдын нийт цалин хөлсний дүнг тэдгээр ажиллагчдын нийт ажилласан цагийн дүнд хувааж тооцсон болно.
Эх үүсвэр: ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа.

Хүснэгт Г/8.5.1. Ажиллагчдын цагийн дундаж хөлс, хүйсээр, ажил мэргэжлээр, насны бүлгээр, хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэхээр, 2006–2016, үргэлжлэл

	2006–07	2007–08	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Бүс										
Баруун бүс	0.5	0.8	1.2	1.3	1.4	1.9	2.3	2.7	2.6	2.6
Хангайн бүс	0.5	0.9	1.3	1.3	1.7	2.2	2.5	2.8	3.0	3.0
Төвийн бүс	0.6	1.0	1.2	1.6	1.6	2.0	2.7	2.9	3.3	3.1
Зүүн бүс	0.5	0.9	1.2	1.2	1.4	1.9	2.1	2.5	2.3	2.7
Улаанбаатар	0.6	1.0	1.3	1.6	1.9	2.4	2.9	3.3	3.4	3.4
Ажил мэргэжил										
Менежер	0.8	1.3	1.8	2.0	2.6	3.4	3.9	4.4	4.7	4.6
Мэргэжилтэн	0.7	1.2	1.6	1.8	2.2	2.8	3.4	3.8	4.0	4.0
Техникч болон туслах мэргэжилтэн	0.6	1.1	1.4	1.6	1.9	2.5	3.1	3.3	3.6	3.6
Контор, үйлчилгээний ажилтан	0.5	0.9	1.1	1.3	1.7	2.1	2.5	2.8	3.0	2.9
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	0.4	0.6	0.9	1.0	1.2	1.5	1.8	2.2	2.2	2.2
Хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын ажилтан	0.3	0.5	0.5	0.8	1.0	1.0	1.3	1.4	1.3	1.6
Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан	0.5	0.8	1.1	1.3	1.5	1.9	2.3	2.8	2.8	2.8
Суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагч	0.6	0.8	1.2	1.3	1.8	2.3	2.8	3.3	3.4	3.3
Энгийн ажил, мэргэжил	0.4	0.6	0.8	1.1	1.1	1.3	1.6	1.9	2.0	2.0
Зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил	1.6	-	-	-	2.1	2.7	3.0	3.8	3.7	3.9
Хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэх										
Хөгжлийн бэрхшээлтэй	0.5	0.9	0.9	1.0	1.3	1.4	2.0	2.2	2.1	2.3
Хөгжлийн бэрхшээлгүй	0.6	0.9	1.3	1.5	1.7	2.2	2.7	3.1	3.2	3.2

Тэмдэглэл: Ингэхдээ тухайн (i) ажил мэргэжлээрх цалин хөлстэй ажиллагчдын нийт цалин хөлсний дүнг тэдгээр ажиллагчдын нийт ажилласан цагийн дүнд хувааж тооцсон болно.

Эх үүсвэр: ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа.

Хүснэгт Г/8.5.2. Ажилгүйдлийн түвшин, хүйсээр, насаар, хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэхээр, 2006–2016 (%)

	2006–07	2007–08	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Бүгд	11.3	9.2	11.6	9.9	7.7	8.2	7.9	7.9	7.5	10.0
Хүйс										
Эрэгтэй	11.2	9.3	11.6	10.5	8.1	8.4	7.6	8.5	8.2	11.6
Эмэгтэй	11.4	9.0	11.6	9.2	7.4	8.1	8.3	7.3	6.7	8.2
Байршил										
Хот	16.4	13.4	15.0	11.6	8.3	9.7	8.5	8.5	8.7	12.2
Хөдөө	5.7	5.0	7.3	7.8	7.0	6.5	7.2	7.2	5.7	6.8
Насны бүлэг										
15–24 насны	17.4	14.5	22.0	19.5	15.6	14.0	16.6	17.4	17.9	25.1
25–64 насны	10.0	8.3	9.5	8.3	6.5	7.2	6.7	6.8	6.2	8.5
65 болон түүнээс дээш насны	64.0	-	76.4	100.0	70.1	85.8	-	-	-	-
Бүс										
Баруун бүс	7.5	7.0	7.5	10.1	10.8	9.8	11.9	13.3	9.2	12.1
Хангайн бүс	9.1	8.9	12.0	11.9	8.3	8.3	9.8	6.8	4.9	10.6
Төвийн бүс	12.8	10.9	11.2	9.3	6.8	7.7	7.7	9.2	8.9	9.2
Зүүн бүс	12.3	4.4	9.1	10.5	11.1	10.8	11.2	13.1	10.7	11.4
Улаанбаатар	14.2	10.9	14.0	8.7	5.6	7.1	4.6	5.1	6.9	9.1
Хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэх										
Хөгжлийн бэрхшээлтэй	9.5	11.2	14.7	12.7	9.1	9.9	8.3	6.2	6.1	5.8
Хөгжлийн бэрхшээлгүй	11.3	9.1	11.5	9.8	7.7	8.2	7.9	8.0	7.5	10.1

Эх үүсвэр: ҮСХ. Ажиллах хүчний судалгаа.

Хүснэгт Г/8.6.1. Хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол, сургалтаас гадуур байгаа 15–24 насны залуучуудын хувийн жин, 2006–2016 (%)

	2006–07	2007–08	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Бүгд	18.5	17.8	16.0	17.6	16.5	17.6	18.4	17.5	16.8	20.5
Хүйс										
Эрэгтэй	16.7	17.8	14.3	16.0	15.0	15.8	15.2	15.8	14.0	18.7
Эмэгтэй	20.2	17.9	17.7	19.2	18.0	19.4	21.5	19.2	19.8	22.3
Байршил										
Хот	20.8	18.7	16.3	18.7	16.9	20.1	18.8	17.5	17.4	21.6
Хөдөө	14.7	16.5	15.5	15.9	15.9	13.6	17.6	17.4	15.5	17.8
Бүс										
Баруун бүс	13.0	11.3	11.3	12.8	13.4	14.4	17.0	24.1	17.5	19.9
Хангайн бүс	18.7	18.1	18.7	18.3	19.5	14.3	17.1	14.7	12.5	16.4
Төвийн бүс	17.8	21.2	19.7	18.3	16.3	18.9	23.0	19.9	20.2	24.6
Зүүн бүс	25.6	27.3	17.6	22.0	22.7	24.9	28.6	25.6	22.2	22.3
Улаанбаатар	19.5	16.6	14.3	17.7	15.1	18.5	16.2	15.0	16.4	20.6

Эх үүсвэр: ҮСХ. Ажиллах хүчний судалгаа.

Хүснэгт Г/8.7.1. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа 5–17 насны хүүхдийн тоо болон Хөдөлмөр эрхэлж байгаа 5–17 насны хүүхдийн хувийн жин, 2002–03, 2006–07 болон 2011–12 (хүүхдийн хөдөлмөр, %)

	Хөдөлмөр эрхэлж байгаа 5–17 насны хүүхдийн тоо			Хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдийн хувийн жин		
	2002–03	2006–07	2011–12	2002–03	2006–07	2011–12
Бүгд	68 580	71 330	93 968	10.1	11.5	16.0
Хүйс						
Эрэгтэй	41 874	43 037	50 870	12.0	13.2	16.9
Эмэгтэй	26 706	28 293	43 098	8.1	9.6	14.9
Байршил						
Хот	6 894	7 575	17 895	1.9	2.2	5.6
Хөдөө	61 686	63 755	76 073	19.4	23.5	28.4
Насны бүлэг						
5–9 насны	15 319	18 116	17 677	7.2	8.7	6.0
10–14 насны	21 406	25 016	42 569	7.3	10.5	29.5
15–17 насны	31 855	28 198	33 722	18.5	16.1	22.3
Бүс						
Баруун бүс	27 053	17 635	36 294	18.6	14.8	29.2
Хангайн бүс	26 231	35 128	25 766	15.3	22.5	20.1
Төвийн бүс	9 858	13 109	18 319	7.2	12.1	18.6
Зүүн бүс	3 904	4 032	8 446	7.8	7.7	16.9
Улаанбаатар	1 534	1 425	5 143	0.9	0.8	2.7

Эх үүсвэр: ҮСХ. Ажиллах хүчний судалгаа.

Хүснэгт Г/8.8.1. Үйлдвэрлэлийн ослоос шалтгаалан амь нас хохирсон, хохироогүй тохиолдол, хүйсээр, 2016

	Үйлдвэрлэлийн ослоос шалтгаалан амь нас хохирсон	Үйлдвэрлэлийн ослоос шалтгаалан амь нас хохироогүй
Бүгд	5.1	49.2
Хүйс		
Эрэгтэй	9.1	61.8
Эмэгтэй	1.0	36.6
Насны бүлэг		
15–24 насны	10.4	71.0
25–59 насны	4.5	47.6
60 болон түүнээс дээш насны	16.3	16.3
Бүс		
Баруун бүс	3.5	49.1
Хангайн бүс	3.8	50.4
Төвийн бүс	12.2	65.2
Зүүн бүс	6.0	84.7
Улаанбаатар	3.7	41.4

Эх үүсвэр: Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар болон ҮСХ.

Хүснэгт 10.4.1: ДНБ-нд цалин, нийгмийн хамгааллын шилжүүлгийн эзлэх хувь (цалин хөлс, нийгмийн хамгааллын тусламж/шилжүүлэг орсон), 2005-2016

	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Бүгд	23.4	22.6	23.9	26.3	26.0	26.3	27.0	27.6

Эх үүсвэр: 2010-2016 оны Нөөц ашиглалтын хүснэгт, Монгол Улсын ҮСХ.

Хүснэгт Г/1.а.2. Төсвийн нийт зарлагад суурь үйлчилгээ (боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал)-нд зориулсан зардлын эзлэх хувь, 2007–2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Улсын төсвийн зарцуулалт	43.8	50.0	54.7	51.6	39.6	43.9	30.7	31.9	31.4	36.9

Эх үүсвэр: Сангийн яам.

Хүснэгт Г/EMP-1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, 2009–2016 (%)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Бүгд	54.3	55.5	57.7	58.3	57.0	57.2	56.9	54.5
Хүйс								
Эрэгтэй	59.0	60.2	63.2	63.3	62.9	62.8	62.6	59.5
Эмэгтэй	50.0	51.1	52.6	53.7	51.6	52.1	51.7	49.8
Байршил								
Хот	46.6	47.8	51.2	49.7	50.4	51.8	51.0	47.7
Хөдөө	66.6	67.7	68.2	71.7	68.6	67.3	68.3	68.2
Насны бүлэг								
15–19 насны	13.7	13.1	15.3	25.7	11.9	9.6	8.8	7.2
20–24 насны	42.7	41.7	43.7	44.6	44.0	44.6	43.6	39.0
25–29 насны	66.1	66.6	68.5	69.9	70.8	70.9	68.8	66.1
30–34 насны	73.2	73.6	75.1	75.9	75.0	76.4	76.5	71.9
35–39 насны	77.4	77.6	80.4	78.7	78.5	80.1	78.6	76.1
40–44 насны	77.9	79.8	80.9	80.7	80.2	80.8	81.3	76.4
45–49 насны	77.7	76.6	78.5	75.6	78.6	77.8	78.8	75.4
50–54 насны	66.2	68.2	67.8	67.1	67.6	66.2	68.6	67.3
55–59 насны	43.6	49.5	49.3	47.6	46.7	42.3	44.1	43.8
60–64 насны	28.5	27.1	28.6	25.4	24.3	19.3	21.8	22.2
65 болон түүнээс дээш насны	9.9	12.4	12.9	14.8	9.4	10.4	8.7	10.0
Бүс								
Баруун бүс	68.0	66.0	64.1	68.3	63.2	64.4	66.4	63.0
Хангайн бүс	60.9	60.2	62.2	66.8	66.2	65.8	65.6	63.1
Төвийн бүс	58.6	61.8	66.0	60.7	59.2	57.7	57.8	58.1
Зүүн бүс	47.1	48.1	51.0	57.3	55.3	54.3	58.6	56.1
Улаанбаатар	45.5	48.2	50.9	49.6	50.5	51.9	50.1	47.4

Эх үүсвэр: ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа.

Хүснэгт Г/EMP-5. Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, хүйсээр, бүсээр, 2006–2016

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Бүгд	64.4	64.2	63.5	61.4	61.6	62.5	63.5	61.9	62.1	61.5	60.5
Эрэгтэй	64.5	65.2	64.2	66.7	67.2	68.7	69.0	68.1	68.6	68.1	67.3
Эмэгтэй	64.3	63.2	62.8	56.5	56.2	56.8	58.4	56.3	56.2	55.4	54.2
Баруун бүс	72.7	72.6	71.5	73.5	73.4	71.8	75.7	71.7	74.3	73.2	71.6
Эрэгтэй	74.1	75.4	74.1	76.5	77.3	75.7	79.2	76.0	78.1	77.0	76.6
Эмэгтэй	71.4	69.9	69.0	70.5	69.7	68.0	72.2	67.5	70.5	69.5	66.8
Хангайн бүс	72.8	73.1	71.1	69.2	68.3	67.8	72.8	73.3	70.6	69.0	70.6
Эрэгтэй	75.2	75.2	73.1	72.5	73.1	73.6	78.2	77.0	75.0	73.8	75.7
Эмэгтэй	70.5	71.1	69.2	66.0	63.5	62.6	67.7	69.8	66.4	64.6	65.7
Төвийн бүс	65.8	66.1	65.3	66.0	68.1	70.8	65.8	64.1	63.5	63.5	64.0
Эрэгтэй	68.9	68.4	67.0	70.5	74.0	76.5	71.8	70.0	69.2	69.4	68.3
Эмэгтэй	63.0	63.9	63.7	61.7	62.3	65.3	60.0	58.6	58.0	57.9	59.8
Зүүн бүс	61.6	60.8	58.7	51.8	53.7	57.4	64.2	62.3	62.5	65.6	63.3
Эрэгтэй	63.5	62.5	61.2	56.3	56.4	62.4	66.8	68.0	69.3	72.2	68.6
Эмэгтэй	59.7	59.1	56.3	47.7	51.1	52.5	61.7	56.7	56.0	59.5	57.9
Улаанбаатар	56.8	56.5	57.1	52.9	52.8	53.9	53.5	52.9	54.7	53.8	52.1
Эрэгтэй	53.5	55.4	55.6	60.2	59.7	61.4	59.6	60.5	62.6	62.1	60.8
Эмэгтэй	59.8	57.5	58.4	46.6	46.7	47.2	48.0	46.4	47.7	46.6	44.4

Эх үүсвэр: YCX, Ажиллах хүчний судалгаа.

Хүснэгт Г/EARN-1. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа боловч ядуурлын шугамаас доогоор хэрэглээтэй хүн амын хувийн жин, 2007–2016 (WPre, %)

	2007–08	2009	2010	2011	2012	2014	2016
Бүгд	31.9	34.3	34.2	28.1	22.1	16.3	22.7
Хүйс							
Эрэгтэй	32.4	34.9	35.5	29.0	22.9	16.8	23.7
Эмэгтэй	31.4	33.6	32.7	27.2	21.1	15.7	21.6
Байршил							
Хот	22.1	23.5	26.0	20.7	17.0	12.7	19.2
Хөдөө	42.5	45.4	46.5	39.7	30.7	21.8	29.2
Насны бүлэг							
15–24 насны	40.0	43.2	43.1	35.7	27.9	21.3	30.1
25 болон түүнээс дээш насны	30.1	32.6	32.8	27.0	21.2	15.7	22.0
Бүс							
Баруун бүс	42.9	46.1	48.3	35.0	27.0	21.6	31.0
Хангайн бүс	43.9	51.4	49.9	45.1	34.6	20.7	28.2
Төвийн бүс	27.5	22.8	25.3	22.9	22.4	16.4	18.8
Зүүн бүс	40.4	35.3	36.6	35.5	21.7	24.3	35.4
Улаанбаатар	17.8	20.1	24.3	18.3	14.7	10.6	16.9

Эх үүсвэр: YCX, Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаа.

Хүснэгт Г/EARN-2. Бага цалинтай ажиллагчдын хувийн жин, 2006–2016 (ELPR, %)

	2006–07	2007–08	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Бүгд	26.6	29.3	23.7	26.8	27.5	29.2	26.3	24.5	24.0	24.2
Хүйс										
Эрэгтэй	25.1	29.5	25.0	27.0	26.6	28.8	25.6	23.8	22.8	24.0
Эмэгтэй	28.0	29.2	22.6	26.6	28.3	29.6	27.1	25.2	25.2	24.4
Байршил										
Хот	25.3	26.7	21.4	23.4	25.4	27.5	24.4	21.8	21.8	22.3
Хөдөө	31.7	37.5	30.9	36.8	34.0	34.7	32.8	34.2	32.7	31.9
Насны бүлэг										
15–19 насны	61.4	62.4	51.1	68.8	60.3	66.4	55.7	43.2	53.2	46.8
20–24 насны	37.7	37.5	28.6	32.4	31.0	36.0	30.7	24.6	26.6	30.2
25–29 насны	24.5	31.1	22.5	23.2	21.9	25.8	21.7	20.6	20.4	21.0
30–34 насны	27.7	27.5	22.4	23.9	23.6	26.7	23.6	21.7	17.7	18.3
35–39 насны	27.0	28.7	23.4	26.9	29.6	26.5	27.4	23.4	25.4	24.6
40–44 насны	23.2	26.8	23.2	29.7	29.8	30.3	28.9	27.8	25.2	28.1
45–49 насны	21.2	26.8	21.5	26.3	27.3	29.3	24.7	27.7	24.9	25.5
50–54 насны	25.5	25.4	19.4	22.2	26.1	28.1	26.9	26.9	27.7	26.3
55–59 насны	19.6	22.6	35.5	22.8	29.2	31.0	27.5	24.2	28.6	25.8
60–64 насны	29.5	35.3	8.6	33.2	36.5	35.1	50.5	28.0	36.6	16.0
65 болон түүнээс дээш насны	25.9	38.0	100.0	44.4	38.5	42.6	43.8	40.5	52.9	27.6
Бүс										
Баруун бүс	34.4	35.3	28.6	32.2	33.9	34.9	31.3	31.3	34.1	34.5
Хангайн бүс	30.0	33.8	25.4	35.4	31.6	30.4	32.2	32.0	28.8	29.2
Төвийн бүс	25.9	30.5	29.5	30.7	31.6	33.8	29.1	30.8	27.4	28.6
Зүүн бүс	31.2	31.7	31.0	36.8	39.6	37.4	42.0	43.8	43.0	32.2
Улаанбаатар	23.9	26.1	19.7	20.9	22.1	25.5	21.4	17.9	18.6	19.5

Эх үүсвэр: ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа.

Хүснэгт Г/TIME-1. Илүү цагаар ажиллагчдын хувь (долоо хоногт 48 цагаас дээш),
2006–2016 %

	2006–07	2007–08	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Бүгд	43.0	40.0	40.3	40.1	42.2	37.6	39.8	42.0	43.1	41.3
Хүйс										
Эрэгтэй	49.8	47.8	47.4	48.2	50.1	44.9	47.2	50.7	51.5	49.1
Эмэгтэй	35.8	31.7	32.5	31.2	33.4	29.7	31.7	32.3	33.7	32.6
Байршил										
Хот	42.8	37.6	42.6	39.4	41.4	39.6	40.2	40.3	41.5	37.6
Хөдөө	43.2	42.1	37.8	41.0	43.3	35.4	39.4	44.3	45.3	46.5
Насны бүлэг										
15–24 насны	39.3	37.6	35.8	37.9	39.2	31.8	36.1	40.4	42.9	41.5
25–54 насны	44.5	40.7	41.1	40.6	43.0	39.3	40.7	42.2	43.2	41.8
55–64 насны	36.9	34.6	42.9	39.9	40.9	31.3	35.7	42.2	42.9	36.1
65 болон түүнээс дээш насны	31.3	43.8	30.2	34.9	28.0	30.3	34.8	41.0	33.7	33.7
Бүс										
Баруун бүс	48.9	44.0	45.9	47.9	55.7	42.2	37.3	42.6	39.2	39.9
Хангайн бүс	39.6	38.3	34.1	33.2	32.9	26.6	34.0	42.4	41.1	44.0
Төвийн бүс	35.1	38.6	31.1	34.6	40.2	40.5	43.7	46.6	46.0	45.0
Зүүн бүс	39.1	33.2	40.9	42.0	36.8	37.1	45.6	43.2	57.2	49.3
Улаанбаатар	48.2	41.8	47.0	43.7	44.2	41.6	41.4	39.5	41.6	37.3

Эх үүсвэр: ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа.

Хүснэгт Г/EQUA-1. Ажил мэргэжил дэх хүйсийн ялгаа: Эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, ISCO-88
үндсэн бүлгээр, 2006–2016 (%)

Ажил мэргэжил	2006–07	2007–08	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Менежер	39.0	42.0	43.0	38.0	39.0	42.0	41.0	38.0	41.0	41.0
Мэргэжилтэн	69.0	65.0	68.0	66.0	65.0	64.0	64.0	65.0	65.0	66.0
Техникч болон туслах мэргэжилтэн	60.0	55.0	60.0	62.0	59.0	53.0	54.0	53.0	52.0	51.0
Контор, үйлчилгээний ажилтан	73.0	71.0	66.0	71.0	70.0	73.0	74.0	78.0	71.0	78.0
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	62.0	66.0	65.0	64.0	66.0	66.0	67.0	66.0	68.0	67.0
Хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын ажилтан	47.0	47.0	46.0	46.0	47.0	47.0	46.0	45.0	46.0	44.0
Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан	36.0	36.0	33.0	35.0	31.0	28.0	30.0	30.0	28.0	29.0
Суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагч	8.0	8.0	5.0	5.0	5.0	6.0	7.0	7.0	6.0	6.0
Энгийн ажил, мэргэжил	50.0	51.0	50.0	53.0	45.0	43.0	44.0	43.0	44.0	42.0
Зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил					10.0	11.0	12.0	7.0	10.0	9.0

Эх үүсвэр: ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа.

Хүснэгт Г/SECU-1. Өндөр насны тэтгэвэр авч байгаа тэтгэврийн наснаас дээш насны хүн амын (60 болон түүнээс дээш насны) хувийн жин (%)

	2012	2013	2014	2015	2016
Бүгд	105.4	105.2	106.2	111.6	111.3

Тэмдэглэл: SECU-1: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хуулиар эмэгтэйчүүд 55 наснаас, эрэгтэйчүүд 60 наснаас, дөрвөөс дээш тооны хүүхэдтэй эхчүүд 50 наснаас, цэргийн албан хаагчид 45 наснаас өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүснэ. Энэ үзүүлэлтэд дээрх ангиллын тэтгэвэр авч байгаа хүмүүс хамрагдана. Энэ үзүүлэлт нь 100 хувиас дээш утгатай байж болно. Учир нь 45 болон түүнээс дээш насны цэргийн албан хаагчид, 55-с дээш насны эмэгтэйчүүд, 60-с дээш насны эрэгтэйчүүд, 4 хүүхэдтэй 50-с дээш насны эмэгтэйчүүд ... Энэ мэдээлэл зөвхөн үндэсний түвшинд гарна.

Эх үүсвэр: Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын ерөнхий газар.

Хүснэгт Г/DIAL-1. Үйлдвэрчний эвлэлийн нягтралын түвшин, 2010–2016 (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Үйлдвэрчний эвлэлийн нягтралын түвшин	18.9	19.7	20.0	19.4	19.8	19.0	19.7

Эх үүсвэр: Үйлдвэрчний эвлэлийн нэгдсэн холбоо.

Хүснэгт D/DIAL-2. Ажил олгогчдын байгууллагын нягтралын түвшин, 2016 (%)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Бүгд				Мэдээлэл байхгүй					30.5

Тэмдэглэл: Энэ үзүүлэлтийг 2017 оны нэгдүгээр улирлын мэдээлэлд үндэслэн тооцов. Энэ мэдээлэл зөвхөн үндэсний түвшинд гарна.

Эх үүсвэр: Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо.

Хүснэгт Г/CONT-1. Сургуульд хамрагдаагүй хүүхдийн эзлэх хувь, 2005–2016 (%)

Анги		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Бага/ Анги 1–5	Бүгд	7.7	-2.2	9.2	7.3	7.5	2.3	12.0	15.1	-1.4	-3.6	0.7	0.9
	Хүйс												
	Эрэгтэй	9.5	-0.5	9.4	9.3	9.6	3.5	13.9	15.2	1.7	-4.2	1.0	1.0
	Эмэгтэй	5.9	-4.0	9.0	5.2	5.4	1.1	10.0	15.0	-4.8	-3.0	0.3	0.8
	Бүс												
	Баруун бүс	6.7	-6.3	8.4	3.8	3.7	5.3	8.1	13.3	-8.1	-4.6	0.4	1.9
	Хангайн бүс	5.2	1.3	0.6	-1.1	-0.3	5.1	9.3	16.4	-1.3	-3.7	0.8	1.8
	Төвийн бүс	6.8	5.2	7.5	2.9	10.0	4.4	14.4	17.7	10.4	-2.3	1.2	2.8
	Зүүн бүс	2.1	0.7	-2.5	-1.5	2.9	-2.7	8.7	9.2	0.5	-3.3	-1.0	0.2
	Улаанбаатар	2.6	3.4	-0.2	0.9	3.8	-2.5	9.9	10.2	2.2	-3.8	0.8	-0.4
	Бүгд	7.0	5.3	10.0	11.7	14.6	-6.1	12.0	4.0	3.2	-0.3	2.4	-1.7
	Хүйс												
	Эрэгтэй	8.0	5.0	11.8	11.7	17.0	-3.1	13.1	7.9	10.2	0.2	4.0	-0.4
	Эмэгтэй	5.9	5.5	8.1	11.7	12.2	-9.2	10.9	-0.1	-4.2	-0.8	0.7	-3.0
	Бүс												
Дунд/ Анги 6–9	Баруун бүс	6.1	6.2	7.9	10.8	10.9	-7.2	7.7	-1.3	-3.7	-2.5	2.7	0.0
	Хангайн бүс	1.1	5.6	2.0	10.0	0.7	-0.7	-1.0	1.4	3.3	0.6	5.8	1.7
	Төвийн бүс	7.2	-0.3	5.8	9.1	9.8	-8.8	3.6	5.7	6.8	2.5	6.3	1.5
	Зүүн бүс	-5.3	-1.7	1.1	11.5	-1.1	-19.7	0.0	0.5	4.8	0.8	3.5	-1.3
	Улаанбаатар	-0.5	-1.6	1.2	10.9	1.7	-13.3	0.9	-0.3	1.0	-1.3	-1.5	-5.6
	Бүгд	10.8	7.5	11.1	6.7	5.0	3.5	-0.2	8.8	8.9	0.0	3.1	1.6
	Хүйс												
	Эрэгтэй	12.2	9.5	12.0	9.7	6.5	4.2	1.4	10.3	10.7	0.0	4.0	2.1
	Эмэгтэй	9.4	5.5	10.3	3.4	3.5	2.8	-1.8	7.2	6.9	0.0	2.2	1.0
	Бүс												
Суурь боловсрол/ анги 1–9	Баруун бүс	12.4	4.3	8.4	10.2	3.4	1.9	0.1	6.6	9.8	0.4	4.7	3.8
	Хангайн бүс	1.4	-2.5	-3.3	11.2	4.1	4.1	-2.5	1.3	10.6	0.2	4.3	3.1
	Төвийн бүс	12.2	8.3	10.8	-10.9	6.4	6.5	7.6	0.7	7.8	1.4	4.5	3.6
	Зүүн бүс	-2.9	-17.9	0.9	-2.1	-0.1	1.7	3.1	-4.3	6.6	0.1	2.4	1.1
	Улаанбаатар	-2.0	-0.6	0.6	-9.0	1.9	2.5	5.3	-3.6	5.3	-0.8	1.6	-0.6

Эх үүсвэр: УСХ

Хүснэгт Г/CONT-2. Хөдөлмөр эрхлэх насны хүн амд ХДХВ-ын халдвартай хүн амын эзлэх хувь, 2004–2016

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ХДХВ халдвартай	0.0003	0.001	0.0015	0.0022	0.0029	0.0033	0.0045	0.0056	0.007	0.0077	0.0093	0.0098	0.0107

Эх үүсвэр: Эрүүл мэндийн яам

Хүснэгт Г/CONT-4. Орлогын тэгш бус байдал, 2007–2016 (90:10 харьцаа)

	2007–08	2009	2010	2011	2012	2014	2016
Бүгд	9.2	7.7	8.0	8.2	8.3	7.7	7.7
Хүйс							
Эрэгтэй	9.1	7.5	7.9	8.3	8.3	7.8	7.6
Эмэгтэй	9.3	7.7	8.0	8.2	8.3	7.6	7.8
Байршил							
Хот	9.4	7.4	7.8	8.2	8.5	7.7	7.8
Хөдөө	8.4	7.3	7.6	7.4	7.6	7.4	7.0
Насны бүлэг							
0–14 насны	8.8	7.2	8.0	7.8	8.2	7.5	7.6
15–24 насны	9.1	7.4	7.5	7.8	8.2	7.3	7.4
25–64 насны	9.1	7.4	7.8	8.1	8.3	7.7	7.6
65 болон түүнээс дээш насны	9.3	7.1	7.7	8.3	8.2	8.4	7.6
Бүс							
Баруун бүс	7.9	7.0	7.6	8.0	7.1	7.9	6.7
Хангайн бүс	8.4	7.3	8.7	7.5	7.9	7.0	7.0
Төвийн бүс	9.4	7.3	7.6	7.8	8.3	7.5	7.7
Зүүн бүс	8.9	7.8	7.6	9.0	8.1	7.0	7.2
Улаанбаатар	9.7	7.8	7.7	8.0	8.5	7.9	7.9

Эх үүсвэр: ҮСХ, Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаа.

Хүснэгт Г/CONT-5. Инфляцийн түвшин, бүсээр, 2005–2016 (хэрэглээний үнийн индекс)

	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Бүгд	12.5	10.1	9.2	14.3	10.5	12.8	6.6	0.7*
Баруун бүс	-	-	-	14.6	11.5	13.3	7.1	-0.3
Хангайн бүс	-	-	-	13.9	13.7	13.2	9.2	2.2
Төв бүс	-	-	-	12.7	10.2	12.5	5.9	1.9
Зүүн бүс	-	-	-	14.1	10.0	11.3	7.9	2.0
Улаанбаатар	12.5	10.1	9.2	15.0	8.6	12.9	6.0	0.5

Тэмдэглэл: *Инфляцийн жилийн дундаж түвшин 2016 онд 0.7 хувь болж, өмнөх оноос 5.9 пунктээр буурахад хүнсний бараа, согтууруулах бус ундааны бүлгийн үнэ 1.5 хувь, тээврийн бүлгийн үнэ 2.2 хувиар буурсан нь голлон нөлөөлсөн байна.

Эх үүсвэр: ҮСХ.

Зохистой хөдөлмөрийг дэмжиж 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх нь: Монгол улс

2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийн хүрээнд эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчны асуудлаа цогцоор нь шийдэж байж ядуурлыг устгах үндсэн зорилгодоо хүрч чадна. Улс орнуудыг хөгжлийн аль түвшинд байгаагаасаа үл хамааран хэнийг ч орхилгүйгээр энэ хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхийг уриалж байна. Зохистой хөдөлмөр бол нийгэмд шударга ёсыг тогтоож, хүртээмжтэй, тогтвортой хөгжилд хүргэх түлхүүр бөгөөд Тогтвортой хөгжлийн 17 зорилгын аравт нь, тэр дундаа “Тууштай, хүртээмжтэй, тогтвортой эдийн засгийн өсөлт болон бүх нийтийн бүрэн, бүтээмжтэй, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих” наймдугаар зорилгод тусгалаа олжээ.

Монгол Улс “Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030” баримт бичгийг 2016 онд баталж, урт хугацааны хөгжлийн бодлогоо тодорхойлсон билээ. Тогтвортой хөгжлийн зорилго, зохистой хөдөлмөрийн үзүүлэлтүүдийн хэрэгжилтийг хянахад дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор ОУХБ-аас Монгол Улсын ҮСХ-нд үндэсний статистикийн арга аргачлалыг олон улсын стандартад нийцүүлэх чиглэлээр дэмжлэг үзүүлэн, хамтран ажиллаж байна. Энэхүү хамтын ажиллагааны хүрээнд “Зохистой хөдөлмөрийг дэмжиж 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх нь: Монгол Улс” тайланг бэлтгэж, уншигч таны гарт хүргүүлж байна.

Тайланд тогтвортой хөгжлийн зорилго, зохистой хөдөлмөрийн хэрэгжилтийн дүн шинжилгээнд ашиглах статистик тоо мэдээлэл, эрх зүйн үзүүлэлтүүдийн олдоц, хэрэгцээ, хандлагыг тодорхойлохоор оролдлоо. Тогтвортой хөгжлийн зорилго, түүнтэй холбоотой зохистой хөдөлмөрийн үзүүлэлтүүдийг тооцоолж, дүн шинжилгээ хийх нь хөгжлийн асуудлаар амьдралд нийцсэн бодлого, шийдвэр гаргахад үнэтэй хувь нэмэр оруулна гэдэгт итгэж байна.



Үндэсний Статистикийн Хороо

- 📍 Засгийн газрын III байр, Бага тойруу -44, Улаанбаатар -11, Монгол Улс
- ☎ Утас: 976-11-321433
- 📞 Лавлах утас: 1900-1212
- ✉ И-мэйл: information@nso.mn

Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллага

- 📍 НҮБ-ын байр 209, Нэгдсэн Үндэстний гудамж - 12, Сүхбаатар дүүрэг, Улаанбаатар 14201, Монгол Улс
- ☎ Утас: 976-11320624
- ✉ И-мэйл: ulaanbaatar@ilo.org

Хүснэгт Г/CONT-6. Ажиллагчид, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар, 2006–2016 (%)

Салбар	2006–07	2007–08	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Бүгд	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	40.6	41.6	34.8	33.5	33.1	35.0	29.8	28.0	28.4	30.4
Уул уурхай, олборлолт	3.0	0.0	3.5	3.3	4.3	4.4	4.6	3.6	3.7	3.3
Боловсруулах үйлдвэрлэл	6.5	2.6	6.2	6.3	6.3	6.1	7.3	7.7	7.0	7.5
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	1.6	6.0	1.0	1.2	1.1	1.4	1.3	1.4	1.4	1.4
Усан хангамж; бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	0.5	1.5	0.6	0.8	0.6	0.6	0.7	0.6	0.5	0.5
Барилга	3.6	3.5	4.9	4.7	5.0	5.6	6.6	7.3	7.7	6.2
Бөөний болон жигжиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	10.5	12.9	15.9	14.1	14.7	12.4	14.1	15.3	15.5	15.0
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	6.0	2.5	6.8	7.4	7.3	5.3	6.0	6.3	6.3	5.7
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	2.4	7.7	2.3	2.7	2.5	2.9	2.9	3.3	3.3	2.8
Мэдээлэл, холбоо	1.3	1.0	1.0	1.4	1.1	1.4	1.5	1.6	1.4	1.6
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	1.4	4.4	1.2	1.5	1.6	1.6	1.9	2.1	2.1	1.9
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	0.1	3.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	1.2	6.7	1.1	0.9	1.1	1.1	1.2	1.1	1.2	1.1

Эх үүсвэр: ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа.

Хүснэгт Г/CONT-6. Ажиллагчид, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар, 2006–2016 (%)

Салбар	2006–07	2007–08	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Бүгд	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	0.8	3.4	0.9	0.9	0.9	1.3	1.4	1.1	1.4	1.3
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	5.7	2.5	5.6	5.9	5.4	6.0	5.9	6.0	5.9	6.5
Боловсрол	7.9	0.6	7.4	8.3	8.2	8.2	8.1	8.1	7.7	8.3
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	3.5	0.1	3.5	3.9	3.5	3.5	3.7	3.4	3.3	3.6
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	0.8	0.0	0.7	0.8	0.8	0.7	0.8	1.0	1.1	0.9
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	2.1	0.0	2.2	2.1	2.1	1.9	1.8	1.8	1.8	1.7
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	0.3	0.0	0.2	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	0.2	0.0	0.2	0.2	0.2	0.4	0.2	0.1	0.1	0.1

Эх үүсвэр: ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа.

Хүснэгт Г/CONT-7. Насанд хүрэгчдийн боловсрол, 2006–2016 (насанд хүрэгчдийн бичиг үсэг тайлагдалтын түвшин, насанд хүрэгчдийн бүрэн дунд сургууль төгсөлтийн харьцаа)

а. Насанд хүрэгчдийн бичиг үсэг тайлагдалтын түвшин, хувиар (%)

	1963	1969	1979	1989	2000	2010
Бүгд	71.5	81.5	92.7	96.5	97.8	98.3
Эрэгтэй	79.0	88.3	96.1	98.2	98.0	98.2
Эмэгтэй	61.2	71.4	88.2	94.9	97.5	98.3

Эх үүсвэр: ҮСХ, Хүн ам, орон сууцны тооллого

б. Насанд хүрэгчдийн бүрэн дунд сургууль төгсөлтийн харьцаа

	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Бүгд	0.9	1.0	1.0	1.4	1.0	1.0	1.1	0.5
Эрэгтэй	0.8	1.0	1.0	1.4	1.0	1.0	1.1	0.5
Эмэгтэй	0.9	1.0	1.1	1.4	1.0	1.1	1.1	0.4

Эх үүсвэр: БСШУЯ-ны болон ҮСХ-ны захиргааны мэдээлэл.