

МОНГОЛ УЛСЫН ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН



**2024 он
Улаанбаатар хот**



МОНГОЛЫН АЖИЛ ОЛГОГЧ
ЭЗДИЙН НЭГДСЭНХОЛБОО
MONGOLIAN EMPLOYERS FEDERATION

МОНГОЛ УЛСЫН ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

Энэхүү судалгааны тайланг ХБНГУ-ын Конрад-Аденауэр сангийн санхүүжилттэйгээр МАОЭНХ-ны судлаачдын баг боловсруулав. Судалгааны аливаа агуулга, мэдээллийн үнэн зөвийг судлаачид хариуцах бөгөөд Монгол дахь Конрад-Аденауэр сангийн байр суурьд нийцэж байх албагүй болно.

**МОНГОЛ УЛСЫН
ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН
СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН**

**2024 он
Улаанбаатар хот**

Агуулга

Товчилсон үг.	7
Нэг. Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт судалгаа	8
1.1. Ерөнхий мэдээлэл	8
1.2. Судлагдсан байдал	10
1.3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн байдал	12
1.4. Цалин хөлс ба халамж, боловсрол	14
1.5. Ур чадвар	15
1.6. Тогтвортой хөгжил ба хөдөлмөр эрхлэлт	17
Хоёр. ААНБ-аас авсан судалгаа	20
2.1. Хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн байдал, төр хувийн хэвшлийн түншлэлийн тухай асуулга, судалгааны үр дүн	20
2.2. Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн зарчмуудын хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын талаарх ойлголт хандлага тодорхойлох судалгааны үр дүн	35
Гурав. Дүгнэлт, зөвлөмж	44
3.1. Судалгааны дүгнэлт	44
3.2. Санал, зөвлөмж	45
3.2.1. Зохистой хөдөлмөр, хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн байдалд үндэслэн гаргасан зөвлөмж	45
3.2.2. ААНБ-аас авсан судалгаанд үндэслэн гаргасан зөвлөмж ..	47
3.2.3. Нэгдсэн зөвлөмж	49
Хавсралт 1. Хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн байдал, төр хувийн хэвшлийн түншлэлийн тухай асуулга, судалгаа	50
Хавсралт 2. Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн зарчмуудын хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын талаарх ойлголт хандлага тодорхойлох судалгааны асуулга	54
Хавсралт 3.Хөдөлмөр, Нийгмийн Түншлэлийн Гурван Талт 2023-2025 оны Улсын Хэлэлцээр.	59
Хүснэгт 1. Хүн ам зүйн тойм (зарим үндсэн үзүүлэлтээр)	13
Хүснэгт 2. Хөдөлмөр эрхлэлт, ажиллах хүчний үндсэн үзүүлэлтийн мэдээлэл	14
Хүснэгт 3. Үйлдвэрчний эвлэлийн нягтралын түвшин	14
Хүснэгт 4. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин	15
Хүснэгт 5. Ажлын байрны эрэлт, ЭЗҮА-ны салбараар.	17

Хүснэгт 6. ДНБ-нд цалин, нийгмийн хамгааллын шилжүүлгийн эзлэх хувь	18
График 1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин	19
График 2. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа боловч ядуурлын шугамаас доогуур хэрэглээтэй хүн амын хувийн жин	20
График 3. Танай байгууллагын үйл ажиллагаа явуулдаг аймаг, хотын нэр	20
График 4. Танай байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэл	21
График 5. Танай байгууллагын ажилтны тоо	21
График 6. Танай байгууллагын ажилчдын хэдэн хувь нь тухайн орон нутгийнх вэ?	22
График 7. Танай байгууллагын ажилчдын дундаж нас хэд вэ?	22
График 8. Мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэдэг сургууль төгсөж ирсэн ажилчдын ур чадвар хэр байдаг вэ?	23
График 9. Тэдний ур чадварыг сайжруулахын тулд яах ёстой гэж бодож байна?	23
График 10. Танай ажилчдын хэдэн хувь нь эмэгтэй вэ?	24
График 11. Танай ажилчид тогтвор суурьшилтай ажилладаг уу?	24
График 12. Хэрвээ тийм бол танай ажилчид дунджаар хэдэн жил ажилладаг вэ?	24
График 13. Шинээр ажилтан авахад хүндрэл гардаг уу?	25
График 14. Танай ажилчдын дундаж цалин хэд вэ?	26
График 15. Сүүлийн жилүүдэд ажилчдын цалинд өөрчлөлт гарсан уу?	26
График 16. Залуучууд танай байгууллагад ажиллах сонирхолтой байна уу?	27
График 17. Таны хувьд ямар насны хүнийг ажилд авах сонирхолтой байдаг вэ?	28
График 18. Танай байгууллагад ямар боловсролтой хүн хэрэгтэй вэ?	28
График 19. Танай байгууллагад хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан байдаг уу?	29
График 20. Та залуучуудыг гадаад оронд хөдөлмөр эрхлэхийг юу гэж боддог вэ?	30
График 21. Залуучууд мэргэжлийнхээ дагуу хөдөлмөр эрхэлж чадаж байгаа гэж та бодож байна уу?	30
График 22. Та төр хувийн хэвшлийн түншлэлийг хэрхэн үнэлдэг вэ?	30
График 23. Орон нутгийн төрийн байгууллагуудаас танай	

байгууллагатай ямар чиглэлээр хамтран ажиллаж дэмжлэг үзүүлдэг вэ?	31
График 24. Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих орон нутгийн хөтөлбөрийг Та мэдэх үү?	31
График 25. Байгууллага дээрх ажил олгогч, ажилтнуудын төлөөллийн байгууллага болох ҮЭ-ийн хамтын ажиллагааг Та хэрхэн үнэлдэг вэ?	32
График 26. Танай байгууллагын бизнесийн үндсэн чиглэл	35
График 27. Танай байгууллагын төрөл	35
График 28. Танай байгууллагын үйл ажиллагаа явуулсан хугацаа /жилээр/	36
График 29. Танай байгууллага зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөртэй юу?	36
График 30. Төр, Хувийн Хэвшлийн Түншлэлд дутагдаж байгаа анхаарах шаардлагатай тулгамдсан асуудлуудыг та сонгоно уу /доод тал нь 2-ыг сонгоно уу/?	39
График 31. Нутаг дэвсгэрийн төрийн захиргааны байгууллагуудаас хувийн хэвшилд үзүүлж буй дэмжлэг, хамтын ажиллагааг та хэрхэн үнэлэх вэ?	39
График 32. Танай байгууллага үйл ажиллагаагаа явуулахдаа орон нутгийн Төрийн Бус Байгууллага болон Төрийн байгууллагуудтай хэрхэн хамтран ямар зарчим барьж ажилладаг вэ?	40
График 33. Сүүлийн 2 жилийн хугацаанд танай байгууллага шинэ ажлын байр бий болгосон уу?	41
График 34. Танай байгууллагын бүтээгдэхүүний боловсруулалтын түвшин сүүлийн үед нэмэгдсэн эсэх	42
График 35. Танай байгууллага нь адил хөдөлмөрт адил хэмжээний хөлс олгож чадаж байна уу?	42
График 36. Танай байгууллагат 15-с доош насны хүн ажилладаг уу?	43
Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг үндэсний хэмжээнд хөгжүүлэн төлөвшүүлэхэд тулгамдаж буй асуудлууд	69
Зохистой хөдөлмөр ба бизнесийн удирдлагын шинэ хандлага, ХАБЭА-н зарим тулгамдсан асуудлууд	79
Хөдөлмөрийн хүрээн дэх нийгмийн түншлэлийн зорилго, онолын үндэс, хөгжлийн загвар, зарчмууд	85

Товчилсон үг

ААНБ	Аж ахуйн нэгж, байгууллага
АМЧБО	Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох
АХОТ	Ажиллах хүчний оролцооны түвшин
ЕБС	Ерөнхий боловсролын сургууль
ДНБ	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн
ЖДҮ	Жижиг, дунд үйлдвэр
ЗГ	Засгийн газар
МАОЭНХ	Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо
МҮЭХ	Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо
НДШ	Нийгмийн даатгалын шимтгэл
НҮБ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага
НҮБХХ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөр
ОУХБ	Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага
ТХЗ	Тогтвортой хөгжлийн зорилго
ТӨҮГ	Төрийн өмчит үйлдвэрийн газар
УИХ	Улсын Их Хурал
ҮСХ	Үндэсний статистикийн хороо
ҮЭХ	Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо
ХАА	Хөдөө аж ахуй
ХБНГУ	Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс
ХХДХ	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ
ХК	Хувьцаат компани
ХХК	Хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани
ХНХЯ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ХНХСИ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт
ХХҮЕГ	Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар
ХХҮГ	Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар
ХХҮХ	Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс
ХЭДС	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан
ХЭДХ	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр
ХЭҮЗ	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл
ЭЗҮАС	Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар
ILO	International Labour Organization
INRAE	Institute of Natural Resources and Agriculture, Environment

Нэг. Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт судалгаа

1.1. Ерөнхий мэдээлэл

Энэхүү “Монгол Улсын зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн үнэлгээ” судалгааны тайланг ХБНГУ-ын Конрад-Аденауэр сангийн санхүүжилттэйгээр МАОЭНХ-ны судлаачдын баг боловсруулав.

Бид судалгааны ажлын хүрээнд эхний ээлжид өнгөрсөн жилүүдэд Монгол Улсын Засгийн газраас авч хэрэгжүүлсэн Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого болон хэрэгжүүлсэн хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилттэй танилцав.

Монгол Улс нь ОУХБ-ын Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 1964 оны 122 дугаар конвенцыг 1976 онд соёрхон баталсан. Энэ конвенц нь гишүүн орон бүр бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт болон ажилгүйдлийг устгах, ажиллах хүчний хэрэгцээг хангах, амьдралын түвшнийг дээшлүүлэх, эдийн засгийн хөгжил, түүний өсөлтийг урамшуулах зорилгоор үр ашигтай, бүрэн, чөлөөт хөдөлмөр эрхлэлтийн сонголтод дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэсэн идэвхтэй бодлогыг гол зорилго болгосон.

Энэ конвенцын үзэл баримтлалын дагуу манай улс бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт болон ажилгүйдлийг устгаж, иргэн бүр эрх тэгш байх суурь зарчмыг хангах зорилго тавин ажиллаж байгаа бөгөөд 1990 оноос зах зээлийн эдийн засагт шилжих үйл явцыг өрнүүлж 1992 онд Үндсэн хуулиа баталж, мөн онд Хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн үзэл баримтлалыг Засгийн газрын 1992 оны 106 дугаар тогтоолоор баталсан байдаг.

Хувийн хэвшил үүсэн хөгжиж, зах зээлийн чөлөөт эдийн засгийн тогтолцоонд шилжсэнээр ажилгүйдэл үүсэж, инфляц маш хурдацтай өсөж, орлогогүй иргэд нэмэгдэж ядуурал бий болсон.

Бүх нийтийн нийгмийн хамгааллын баталгааг хангах зорилгоор Нийгмийн даатгалын багц хуулийг 1994 онд, Нийгмийн халамжийн багц хуулийг 1995 онд тус тус баталсан. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулиар ажилгүйдлийн даатгалын санг бий болгож ажилтан, ажил олгогч хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоос ижил 0.5 хувиар шимтгэл төлөхөөр тусгасан ба 2022 оны байдлаар 0.2 хувиар ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэл төлж байна. 1995 онд ажилгүйдэл ядуурлын улсын үзлэг явуулж, улмаар

Хүн амын амьжиргааны түвшин тодорхойлох тухай хуулийг 1998 онд батлан мөрдүүлсэн. Түүнчлэн УИХ-аас Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийг 2001 онд баталж, 2011 онд шинэчлэн найруулсан бөгөөд хуульд 2012, 2014, 2015, 2016, 2017, 2021 онуудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааг

1) Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ;

2) Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ;

гэсэн 2 төрөлтэй байна гэж тодорхойлсон бөгөөд мөн хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.3-т ХЭД арга хэмжээг төсөл хөтөлбөрийн хэлбэрээр хэрэгжүүлнэ гэж заасан байдаг.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг дараах хэлбэрээр хэрэгжүүлдэг. Үүнд:

1. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах;
2. Ажилд зуучлах;
3. Ажилгүйдлийн тэтгэмж авах иргэдийг бүртгэх;
4. Нэгдсэн бүртгэл, мэдээллийн үйлчилгээнд хамруулах;
5. Бусад үйлчилгээ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг ХХҮЕГ, аймгийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар, Нийслэлийн Хөдөлмөр эрхлэлтийн газар, дүүргийн ХХҮХ болон эрх бүхий сургалтын байгууллага, хөдөлмөрийн хувийн биржээр дамжуулан хэрэгжүүлж байна. 2021 оны жилийн эцсийн байдлаар ХХҮЕГ-т хөдөлмөрийн 88 хувийн бирж бүртгүүлснээс 32 хөдөлмөрийн бирж нь идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж ХЭДС-аас санхүүжилтээ авчээ.

Зарим аймаг, дүүргийн ХХҮГ/Хэлтэс нь ганцаарчилсан зөвлөгөө өгөх өрөө байхгүй эсхүл үйлчлүүлэх хүний тоо харьцангуй их байдаг учраас нийтлэг үйлчилгээг шаардлагын дагуу хүргэх боломжгүй байдаг. Нийслэлийн хөдөлмөр эрхлэлтийн газар (НХЭГ), аймаг, дүүргийн ХХҮГ/Хэлтсүүд нь иргэдэд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх төлөвлөгөөнийхөө 20-30%-ийг өөрсдөө, 70-80%-ийг эрх бүхий

сургалтын байгууллагуудтай гэрээ байгуулан гүйцэтгүүлдэг байна.

Аймаг, нийслэлийн ХХҮГ, дүүргийн ХХҮХ иргэдэд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг үзүүлэхдээ ХНХ-ын Сайдын 2021 оны 06 дугаар сарын 18-ны өдрийн А/96 тоот тушаалаар баталсан “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээний зардлын жишиг хэмжээ”-ээр санхүүжилтээ авдаг. Харин хөдөлмөрийн хувийн биржүүд АМЧБО зөвлөх үйлчилгээг үзүүлэхээр ХХҮЕГ-тай гэрээ байгуулж ажиллаж байгаа бол Хөдөлмөрийн сайдын 2014 оны 05 дугаар сарын 27-ны өдрийн А/123 тоот тушаалаар баталсан “Хөдөлмөрийн хувийн биржийг бүртгэж санхүүжилт /тарифаар тооцож/ олгох журам”-ын дагуу өөр тарифаар санхүүжилтээ авдаг.

Цаашид нийтлэг үйлчилгээний жишиг зардлыг ижил тарифаар, нэг журмаар зохицуулдаг болох нь зүйтэй юм.

Нийтлэг үйлчилгээнд сүүлийн 10 жилийн хугацаанд 1,2 сая орчим иргэнийг хамруулжээ.

2011 онд баталсан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.3-т “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээг дараах төсөл, хөтөлбөрийн хэлбэрээр хэрэгжүүлнэ” гэж заасан. Үүнд:

1. Хөдөлмөрт бэлтгэх;
2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалт зохион байгуулах;
3. Малчин, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийг дэмжих, нөхөрлөл, хоршоо байгуулах иргэнийг дэмжих;
4. Ажил олгогчийг дэмжих;
5. Нийтийг хамарсан ажил зохион байгуулах;
6. Ажил олоход хүндрэлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих;
7. Хууль тогтоомжид болон Засгийн газар, ХЭҮЗ-ийн шийдвэрээр тодорхойлсон бусад төсөл, хөтөлбөр.

2012 оноос хойш 10 жилийн хугацаанд ХЭҮЗ-өөс ХЭДХ-үүдийг нийт 8 удаа баталжээ.

1.2. Судлагдсан байдал

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлттэй холбоотой өмнө хийсэн нийт 70 орчим судалгааны ажлыг “Судлагдсан байдлын тойм”-ын хүрээнд авч үзсэн бөгөөд эдгээр ажлыг нэгтгэн

дараах байдлаар дүгнэсэн. Үүнд

Нэг. Арга зүйн хувьд: Мэдээлэл цуглуулах, боловсруулахад зориулагдсан арга, аргачлал түлхүү ашигладаг хэдий ч өгөгдөлд шинжилгээ хийх арга, аргачлалыг төдийлөн сайн ашиглаагүй байна. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлттэй холбоотой судалгааны ажлуудын хувьд олон улсын байгууллагуудаас ашиглаж байгаа зарим арга, аргачлалд суурилан эдийн засгийн өсөлт болон ажилгүйдлийн тооцоолол, мөн статистик параметруудийг ашиглан стандартчилсан таамаглалыг туршиж үзсэн байна. Зарим судалгааны ажил жил (улирал)-ийн давтамжтайгаар хийгддэг хэдий ч арга зүйн хувьд өөрчлөлт байхгүй нь харагдаж байна. Харин хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлт талаас авч судалсан судалгааны ажлуудын хувьд өгөгдлийн шинжилгээнд статистик, эконометрикийн аргуудаас ашигласан тохиолдлууд нийтлэг ажиглагдаж байна (INRAE, 2021).

Хоёр. Мэдээллийн эх сурвалжийн хувьд: Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаанд ихэвчлэн ҮСХ-ны албан ёсны статистик мэдээлэл, Яам, агентлаг болон харьяа байгууллагын захиргааны мэдээлэл, мөн Дэлхийн банк, ОУХБ зэрэг дотоод, гадаадын байгууллагын албан ёсны статистик мэдээллийг ашиглаж байна. Түүнчлэн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн судалгаануудад аж ахуйн нэгжээс түүврээр цуглуулж авсан анхдагч мэдээллийг ашиглаж байна (INRAE, 2021).

Гурав. Судалгааны хамрах цар хүрээний хувьд: Ихэнх судалгааны ажил нь үндэсний болон бүс нутгийн түвшинд, мөн хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааг нийлүүлэлт талаас нь ихэвчлэн судалдаг бөгөөд үндэсний түвшний тоон өгөгдөлд суурилж байна.

Ерөнхийлөн хэлэхэд, зарим судалгааны ажил ажилгүйдлийг тооцоход зөвхөн бүртгэлтэй ажил хайгч иргэдийн түвшинд судалж байна. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эмзэг бүлэг (зорилтот)-ийн иргэдийг цогц байдлаар хамруулан авч судалсан ажил хомс байна. Мөн зорилтот бүлгийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцооны түвшнийг АХОТ-ээр тайлбарлаж байгаа хэдий ч, зорилтот бүлэгт боловсролын систем, хууль эрх зүйн орчин, бодлого, хөтөлбөр болон эдийн засгийн орчин хэрхэн нөлөөлж байгаа нь төдийлөн сайн харагдахгүй байна. Боловсон хүчин бэлтгэж буй их, дээд сургуулиуд болон мэргэжлийн сургалтын байгууллагууд гэх мэт зах зээлийн нийлүүлэлтэд нөлөөлөх гол оролцогчдыг цогц байдлаар, харилцан уялдаа холбоо, логиктой

судалсан ажил ховор байна. Ажил олгогчдоос авсан судалгаа болон ажлын байрны захиалгын тоогоор ажлын байрны эрэлтийг ихэвчлэн богино хугацаанд таамаглан харуулж байна. Ажлын байранд тавигдах мэдлэг, ур чадвар (hard skills&soft skills) болон тухайн ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтны мэдлэг, ур чадварын зөрүү болон нийцтэй байдлыг харуулсан судалгааны ажил дутмаг байна.

Ажлын байрны эрэлтэд хөгжлийн бодлого, хөтөлбөр хэрхэн нөлөөлсөн, нөлөөлж байгаа болон нөлөөлөх талаарх тооцоо, судалгаа хомс байна (INRAE, 2021).

1.3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн байдал

Монгол Улсын эдийн засаг ирээдүйд өсөх хандлагатай байгаа нь дотоод, гадаадын олон байгууллагуудаас тооцоолж гаргасан материал, эх сурвалжаас харагдаж байна. Эдгээрийн заримаас иш татахад Улсын Их Хуралаас 2020 оны 05 дугаар сарын 13-ны өдөр баталсан Монгол Улсын хөгжлийн урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичиг болох “Алсын хараа 2050”-д манай улсын одоогийн эдийн засаг томоохон мега төслүүдийн нөлөөгөөр 2030 он гэхэд 2 дахин өсөж, салбарын бүтцэд тодорхой өөрчлөлтүүд гарахаар харагдаж байна. Өөрөөр хэлбэл, манай улсын эдийн засаг дараах үндсэн салбараар тодорхойлогддог болно гэж тооцоолсон байна (ЗГ, 2020). Үүнд:

- Боловсруулах аж үйлдвэр (Хүнд, Хөнгөн, Хүнс);
- Олборлох болон боловсруулах үйлдвэрлэлийн зохимжтой харьцаа бүхий уул уурхайн аж үйлдвэр;
- Эрчим хүч;
- Тээвэр, логистикийн салбар;
- Аялал жуулчлал;
- Мэдлэгжсэн, бүтээлч эдийн засаг (Creative Industry)-ийн салбар зэрэг багтсан байна.

Хүн ам зүйн тойм (зарим үндсэн үзүүлэлтээр). Сүүлийн арван жилийн байдлаар манай улсын хүн ам жилд дунджаар 59.5 мянган хүнээр буюу 2.0 орчим хувиар өссөөр 2019 онд 3296.9 мянган хүн амтай болсон ба өмнөх онтой харьцуулахад 1.8 хувиар манай улсын хүн ам өссөн байна.

Хүн ам зүйн тойм (зарим үндсэн үзүүлэлтээр)

Хүснэгт 1

Үзүүлэлт	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Хүн амын тоо	2,995.9	3,057.8	3,119.9	3,177.9	3,238.5	3,296.9	3,357.5	3,409.9	3,457.5	3,504.7
Эрэгтэй	1,466.5	1,503.6	1,533.9	1,562.4	1,591.8	1,619.6	1,648.9	1,674.1	1,696.1	1,718.3
Эмэгтэй	1,529.5	1,554.2	1,585.9	1,615.5	1,646.6	1,677.3	1,708.6	1,735.9	1,761.4	1,786.5
Хүн амын өсөлт хувиар	2.2	2.1	2.0	1.9	1.9	1.8	1.8	1.6	1.4	1.4
Хүн амын өсөлт хувиар эрэгтэй	2.9	2.5	2.0	1.9	1.9	1.7	1.8	1.5	1.3	1.3
Хүн амын өсөлт хувиар эмэгтэй	1.7	1.6	2.0	1.9	1.9	1.9	1.9	1.6	1.5	1.4
Хүн амын өсөлт, мянган хүнээр	65.7	61.9	62.1	58.0	60.6	58.4	60.6	52.4	47.6	47.2
Төрөлт	NA	82.1	79.9	75.3	78.4	79.6	77.7	73.2	65.6	58.9
Нас баралт	NA	17.6	17.7	17.3	17.8	18.4	17	20.8	17.9	17.5

Эх сурвалж: YCX

Төрөлт нь нөхөн үржихүйн насны эмэгтэйчүүдийн тоотой шууд хамааралтай бөгөөд хүн ам зүйн үндсэн үзүүлэлтүүд нь манай улсын хүн амын насны бүтцэд гарч буй өөрчлөлт, цаашлаад эдийн засгийн, тэр тусмаа хөдөлмөрийн зах зээлийн ажиллах хүчний нийлүүлэлтэд маш чухал нөлөөтэй.

Нийт хөдөлмөрийн насны хүн амын 52.7 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 24.8 хувь байна. Хөдөө орон нутгийн залуусын дунд хувиараа, цалин хөлсгүй албан бус хөдөлмөр эрхлэлт маш өндөр байна. Мөн залуучууд хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлттэй ур чадвар эзэмшээгүйгээс ажил эрхлэлт дээр бэрхшээл үүсэж байна. Нөгөө талаас хөдөө орон нутгийн залуусын боловсрол муу бөгөөд 42.1 хувь нь цалинтай ажилд, 31.8% хувиараа, үлдсэн хэсэг нь цалингүй хөдөлмөр эрхэлж байна. Түр ажлын байранд ажиллаж байгаа ажиллагсдын 54.2 хувь нь залуучууд байна.¹

¹ ХНХСИ, Хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой байдлын судалгаа, 2015

Хөдөлмөр эрхлэлт, ажиллах хүчний үндсэн үзүүлэлтийн мэдээлэл

Хүснэгт 2

Үзүүлэлт	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 IV улирал	2022 I улирал ²
15 ба түүнээс дээш насны хүн ам /мян.хүн/	1812.0	1,937.1	1,941.5	2,022.9	2,107.0	2,220.4	2,226.5	2,106.0	2,128.1	2,104.6	2,125.6
Ажиллах хүч /мян.хүн/	1151.1	1,198.3	1,206.5	1,243.8	1,275.7	1,357.4	1,358.6	1,273.9	1,250.6	1,226.5	1,232.8
Ажиллагчид /мян.хүн/	1,056.4	1103,6	1110,7	1151,2	1,147.8	1,238.4	1,253.0	1,146.1	1,162.9	1,127.2	1,128.4
Ажилгүй иргэд /мян.хүн/	94.7	94,7	95,8	92,6	127.8	119.0	105.6	127.7	87.7	99.3	104.4
Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам /мян.хүн/	660.9	738.8	735.0	779.1	831.3	863.0	867.9	832.1	877.5	878.1	892.8
Ажил хайгч иргэний тоо /мян.хүн/	-	-	52.3	47.6	46.8	37.1	36.2	37.0	30.0	28.0	24.3
Бүртгэлтэй ажилгүй иргэд /мян.хүн/	35.8	42.8	37.0	32.8	34.4	25.5	25.0	20.7	18.1	18.6	16.3
Ажиллах хүчний оролцооны түвшин /хувь/	63.5	61.9	62.1	61.5	60.5	61.1	61.0	60.5	58.8	58.3	58
Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин /хувь/	58.3	57.0	57.2	56.9	54.5	55.8	56.3	54.4	54.6	53.6	53.1
Ажилгүйдлийн түвшин /хувь/	8.2	7.9	7.9	7.5	10 .0	8.8	7.8	7.8	7.0	8.1	8.5
Ядуурлын түвшин /хувь/	27.4	-	21.6	-	29.6	-	28.4	-	27.8	-	-
Ажлын байрны захиалгын тоо	104,056	219,013	114,377	77,699	57,930	62,574	64,478	71124	58,022	51,034	12,368

Эх сурвалж: YCX

1.4. Цалин хөлс ба халамж, боловсрол

Цалин хөлсний тогтолцооны хувьд ур чадвар, мэргэжлийн зэрэг, гүйцэтгэлээр буюу хийснээр, ажил албан тушаал гэсэн гурван үзүүлэлтийг хосолсон аргаар ажиллагчдын үндсэн цалинг тогтоосон тохиолдолд ажиллагчдын нийт цалин улсын дунджаас 13.7 хувиар өндөр байна².

ААНБ-ын үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх, хамтын гэрээ хэлэлцээрийн хэрэгжилтийг сайжруулах нь ажиллагчдын нийт цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх боломжийг бүрдүүлдэг.

Үйлдвэрчний эвлэлийн нягтралын түвшин

Хүснэгт 3

Үзүүлэлт	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Нягтралын түвшин	19.8	19	19.7	17.9	16.8	18.3	18	18.5	17.6	15.8

Эх сурвалж: YCX

² Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа, 2019

Хөдөө орон нутагт хамгийн бага дундаж цалинтай Баян-Өлгий аймаг гэхэд улсын дундаж цалингаас 33,7 хувь доогуур байна. Хөдөлмөрийн зах зээлд жендэрийн тэгш бус байдал байгаа бөгөөд ажлын байрны тоо, цалингийн зөрүү зэрэг зүйлээр ажиглагдаж байна.

Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж
цалин

Хүснэгт 4

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Улсын дүн	796.6	808	861.9	944.5	1,002.90	1,124.30	1,220.60	1,279.40	1,503.80	1,881.80
Эрэгтэй	859.7	856	913.9	1,029.40	1,100.30	1,222.60	1,326.20	1,390.10	1,642.80	2,103.40
Эмэгтэй	733.3	760.7	811	860.4	903.3	1,021.30	1,109.60	1,163.10	1,360.50	1,651.90
Баян-Өлгий	552.8	577.8	573.1	591	593.5	718.8	825	851.9	943.4	1,247.20
Эрэгтэй	564.8	593.1	587.1	607.4	610.1	722.4	812.1	832.7	908	1,260.00
Эмэгтэй	541	563.3	559.4	575.3	577.3	715.3	837.4	870	976.1	1,236.00

Эх сурвалж: УСХ

Халамж авдаг иргэдийн хувьд хөдөлмөр эрхлэх магадлал нь халамж авдаггүй иргэдээс 4.7 хувь бага байна.³

1.5. Ур чадвар

Хөдөлмөрлөх хүсэлтэй хүмүүсийн чадвар эрэлтэд нийцэхгүй, дутагдалтай байна. Оюутан, залуучуудад хөдөлмөрийн зах зээлд гарахад нь шаардагдах мэдлэг, ур чадварыг хангалттай олгож чадахгүй байна.⁴ Мөн мэргэжлийн сургалтуудын хөтөлбөрийг сайжруулж, ажил олгогч нарын шаардлагад нийцүүлэх шаардлагатай байна. Нийт залуучуудын 20 хувь нь ямар нэгэн боловсрол сургалтад хамрагдаагүй, мөн цалин хөлс олох хөдөлмөр эрхлээгүй байна.⁵ Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд: ЕБС-ийн насны хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдүүдийн 66.2 хувь нь л сургуульд суралцаж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучуудын бараг тал хувь нь бичиг үсэг тайлагдаагүй эсвэл боловсролгүй байна. Шаардлагатай дэд

³ УСХ, Боловсрол ба хөдөлмөр, 2020

⁴ НҮБХХ, Монгол Улсын хүний хөгжлийн илтгэл, 2016

⁵ УСХ, Ажиллах хүчний судалгаа, 2020

бүтэц сургуулиудад байхгүй зэргээс эдгээр залуучууд ихээхэн саад бэрхшээлтэй тулгарч байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 80 орчим хувь нь эдийн засгийн идэвхгүй байдалтай байна.⁶ 25-29 насны эмэгтэйчүүдийн 70% дээд боловсролтой ч энэ нь тэднийг хөдөлмөрийн зах зээлд орох хөшүүрэг болж чадахгүй байна.⁷ Эрчүүдтэй харьцуулахад эмэгтэйчүүдийн боловсрол өндөр хэдий ч хөдөлмөрийн зах зээл дэх эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн оролцоо, цалин хөлс, ажил мэргэжлийн чиг үүргийн хувьд ялгаа их байна. Үүнд, мэргэжлийн ба дээд боловсролын системийн дутагдал, жендэрийн тэгш бус байдал нөлөөлж байна⁸.

Хандлага: Бакалаврын зэргээр суралцагсдын тоо 2045 он гэхэд 64 хувиар өсөх магадлалтай. Ихэнх хувийг худалдаа бизнесийн чиглэлээр (сүүлийн 18 жилийн үндсэн дээр) суралцагсад байна.⁹

Ажлын байрны эрэлтийн чиг хандлага, салбараар (үндэсний түвшинд): Ажлын байрны эрэлтийн чиг хандлага, бүтцийн шилжилтийг эдийн засгийн салбараар харахад Уул уурхай, олборлолт, Боловсруулах салбар зэрэг эдийн засгийн салбаруудад ажлын байрны эрэлт өсөх хандлагатай байхад ХАА, ой, загас агнуур болон Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбаруудад ажлын байрны эрэлт буурах хандлагатай байна. Энэхүү бүтцийн шилжилтэд гарч байгаа өөрчлөлт зарим боловсролын түвшин бүрд хурдтай явагдаж байгаа нь дараах зургаас харагдаж байна. Мөн ХАА; Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа; Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагааны салбарт 15-34 насны залуучуудыг ажлын байраар хангах сонирхол буурч байхад Мэдээлэл, харилцаа холбооны салбарт залуучуудыг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байна. Энэ хандлага 35-64 насныхны хувьд яг эсрэг зүй тогтолтой байна.¹⁰

Ажлын байрны эрэлтийн чиг хандлага, ажил мэргэжлээр (үндэсний түвшинд): Ажлын байрны эрэлтийн чиг хандлага, бүтцийн шилжилтийг ажил мэргэжлээр авч үзэхэд мэргэжилтэн (M2), энгийн ажил мэргэжил (M9) болон худалдаа, үйлчилгээний ажилтан (M5) зэрэг мэргэжилтэй хүмүүсийг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж

6 НҮБХХ, Монгол Улсын Хүний хөгжлийн илтгэл. 2016

7 World Bank, Mongolia poverty update, 2018

8 ILO, Jobs and skills for youth: review of policies for youth employment in Mongolia, 2017

9 УСХ, Дээд боловсролын үндсэн үзүүлэлтүүдийн төлөв байдал, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийн шинжилгээ, 2019

10 https://www.1212.mn/mn/statistic/statcate/573055/table-view/DT_NSO_0400_035V7

(бүтцийн шилжилт нь +2.2 хувиас +3.8 хувь) байхад хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын мэргэшсэн ажилтан (М6) мэргэжилтэй хүмүүсийг ажлын байраар хангах хандлага буурч (бүтцийн шилжилт нь -7.9 хувь) байна. Мөн М4 буюу контор, үйлчилгээний ажилтан болон М3 буюу техникч, туслах/дэд мэргэжилтэн зэрэг ажил мэргэжлийн бүтцийн шилжилтийн хурд (өсөх, буурах) бусад мэргэжилтэй харьцуулахад өндөр байна.

Ажлын байрны эрэлт, ЭЗҮА-ны салбараар

Хүснэгт 5

2024	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	Нийт
A	42	34	12	8	11	12,263	1,403	43	82	-	13,898
B	292	649	158	78	161	3	334	1,528	457	-	3,660
C	446	534	168	144	317	72	3,209	505	451	-	5,845
D	58	253	107	25	197	-	280	121	296	-	1,338
E	53	65	52	27	37	-	99	124	424	-	881
F	406	771	65	91	111	-	2,416	399	747	-	5,006
G	2,019	1,621	139	167	8,157	22	1,336	620	1,120	-	15,200
H	131	259	80	240	245	-	92	3,494	174	-	4,715
I	312	44	1	64	932	-	6	6	288	-	1,652
J	75	420	34	101	18	-	29	19	26	-	723
K	124	283	59	258	19	-	-	36	63	-	843
L	20	26	2	-	-	-	-	-	15	-	63
M	189	673	146	41	8	-	16	24	22	-	1,117
N	242	208	39	47	171	5	30	77	121	-	940
O	679	1,445	621	696	441	16	139	268	717	553	5,575
P	343	3,459	48	172	741	4	108	40	950	-	5,865
Q	70	1,683	219	60	235	-	28	52	274	-	2,621
R	153	464	119	39	84	6	24	14	187	-	1,091
S	138	209	94	46	732	-	-	43	161	-	1,422
Нийт	5,793	13,099	2,163	2,303	12,615	12,391	9,549	7,412	6,575	553	72,454

1.6. Тогтвортой хөгжил ба хөдөлмөр эрхлэлт

2012 онд Рио Де Жанейро хотод улс орнуудын төрийн тэргүүнүүд оролцсон НҮБ-ын “Тогтвортой хөгжил” бага хурлын үеэр санаачилсан “Тогтвортой хөгжил -2030 хөтөлбөр”-ийн хүрээнд ТХЗ нь 2015 онд хэрэгжилтийн хугацаа нь дуусгавар болж буй “Мянганы хөгжлийн зорилтууд”-ын үргэлжлэл болон гарч ирсэн.

2015 онд НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн 70 дугаар чуулган болж, ТХЗ-ын 17 зорилго, 169 зорилтыг баталж, 2016 оны 1 сарын 1-нээс “Тогтвортой хөгжлийн зорилго” албан ёсоор дэлхий нийтээр хэрэгжиж

эхэлсэн. Энэ нь улс орон бүр эдийн засгийн өсөлт, хүний хөгжил, байгалийн нөөц ашиглалтын хоорондын оновчтой шүтэлцээ, уялдааг хангахгүйгээр ирээдүйд тогтвортой хөгжих боломжгүйг ойлгон, хүлээн зөвшөөрсөнтэй холбоотой.

Хүн амын нийгмийн сайн сайхныг хангахын тулд эдийн засгийн өсөлт чухал нь мэдээж асуудал. Эдийн засаг үр өгөөжтэй байж, хүн амын өсөн нэмэгдэж буй хэрэгцээг хангах боломж бүрдэнэ. Эдийн засгийн тогтвортой өсөлтийг хангах нь тогтвортой хөгжлийн зорилтод туссан байгаль орчныг хамгаалахын зэрэгцээ нийгэм, эдийн засгийн өсөлтийг хангах явдал билээ. Үүнээс нийгмийн хөгжил, эдийн засгийн өсөлтийг хангах гол хүчин зүйлийн нэг нь шударга ёс бөгөөд ялангуяа хөдөлмөр эрхлэлтээр түүнийг хангахгүйгээр өсөлтийн тухай ярих бололцоогүй билээ. Энэ бол зохистой хөдөлмөр эрхлэлт юм.

ДНБ-нд цалин, нийгмийн хамгааллын шилжүүлгийн эзлэх хувь

Хүснэгт 6

Онууд	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Цалин, нийгмийн хамгааллын шилжүүлгийн эзлэх хувь	26.3	27.23	28.54	26.65	26.31	26.47	29.52	27.73	28	27.9

Эх сурвалж: УСХ

Хүмүүс зохистой хөдөлмөр эрхэлнэ гэдэг нь эдийн засаг илүү хурдацтай, хүртээмжтэй өснө гэсэн үг. Өсөлт ийнхүү сайжирснаар зохистой ажлын байр бий болгоход зарцуулагдах нөөц нэмэгдэнэ.

Зохистой хөдөлмөр эрхэлснээр хүмүүс, гэр бүлүүд мөнгөтэй болж, худалдан авалт хийх замаар орон нутгийнхаа эдийн засагт хувь нэмэр оруулна. Тэдний худалдан авах чадвар нь эдийн засгийн өсөлт, тогтвортой үйлдвэрүүд, ялангуяа жижиг бизнесийн хөгжлийг дэмжиж, тэр хэрээр эргээд эдгээр нь илүү олон хүнийг ажилд авч, цалин хөлсийг нь нэмэгдүүлж, ажиллах нөхцөлийг нь сайжруулах боломжтой болно. Улмаар энэ нь татварын орлогыг нэмэгдүүлж, ажил олж чадахгүй байгаа, эсвэл ажил эрхлэх боломжгүй хүмүүсийг хамгаалах нийгмийн арга хэмжээнүүдийг санхүүжүүлэх боломжийг бүрдүүлнэ.

Ийм ч учраас ОУХБ-ын дэвшүүлсэн Зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлалын дөрвөн тулгуур нь ажлын байр, бизнесийг дэмжих,

хөдөлмөрийн хүрээнд хүний эрхийг баталгаажуулах, нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлэх, нийгмийн түншлэлийг дэмжихэд чиглэдэг. Эдгээр нь тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шийдвэрлэх үүрэгтэй.

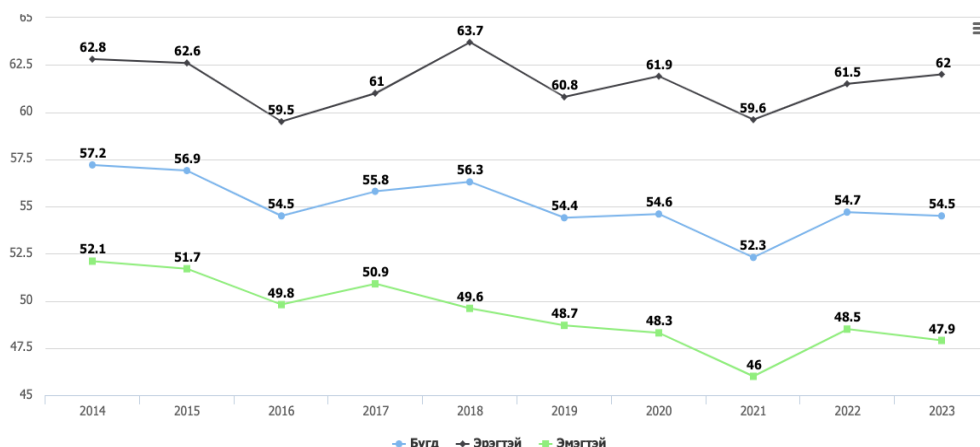
Бүх нийтээр зохистой хөдөлмөр эрхэлснээр тэгш бус байдлыг бууруулж, эрсдэлийг даван туулах чадавхыг нэмэгдүүлнэ. Нийгмийн яриа хэлэлцээрээр боловсруулж гаргасан бодлого, шийдвэр нь хүмүүс, хамт олныг уур амьсгалын өөрчлөлтийн нөлөөллийг даван туулах, илүү тогтвортой эдийн засагт шилжих явцад тус болно.

ОУХБ-ын Ерөнхий захирал Гай Райдерийн хэлснээр “...Зохистой хөдөлмөр эрхэлсний үрдүнд олжаах нэр хүнд, итгэл найдвар, нийгмийн шударга ёсны мэдрэмж нь үүнээс ч дутуугүй ач холбогдолтой бөгөөд нийгмийн амгалан тайван байдлыг бүрдүүлж, хангахад нөлөөлнө”.

Бид Монгол Улсад “Тогтвортой хөгжил -2030 хөтөлбөр”-ийн хүрээнд Төр засгаас дэвшүүлсэн бодлогын хэрэгжилтийг үнэлэх, цаашдын зорилтыг тодорхойлох зорилгоор Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар доорх судалгааг хийсэн болно.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин

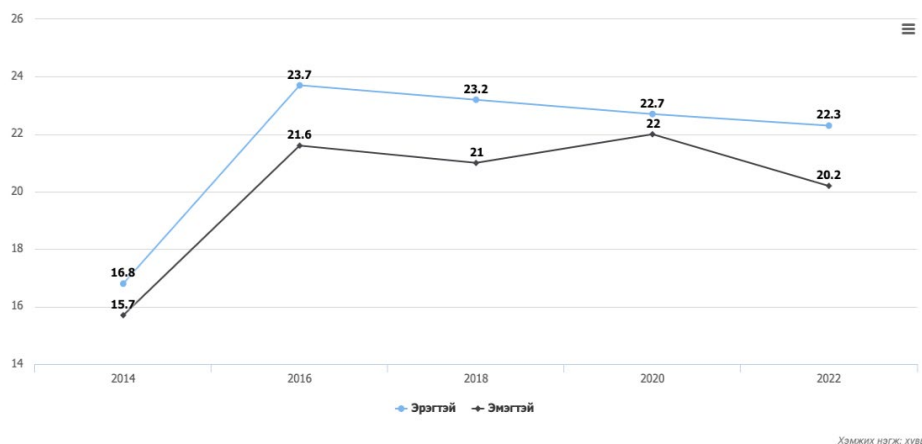
График 1



Хэмжих нэгж: хувь

Хөдөлмөр эрхэлж байгаа боловч ядуурлын шугамаас доогуур хэрэглээтэй хүн амын хувийн жин

График 2

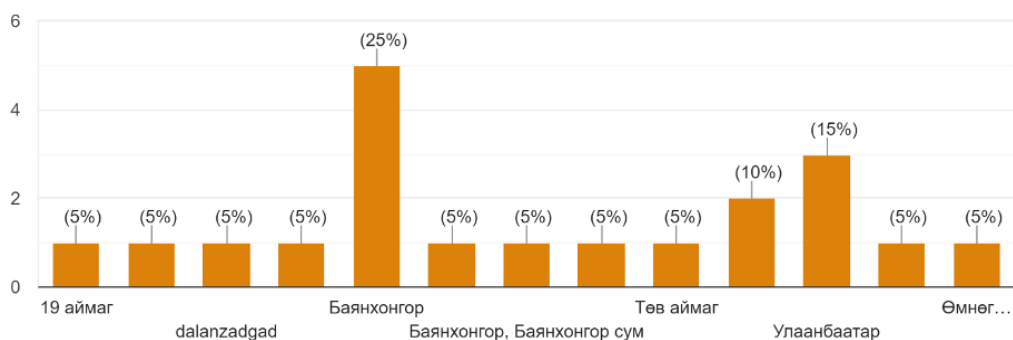


Хоёр. ААНБ-аас авсан судалгаа

2.1. Хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн байдал, төр хувийн хэвшлийн түншлэлийн тухай асуулга, судалгааны үр дүн

1. Танай байгууллагын үйл ажиллагаа явуулдаг аймаг, хотын нэр

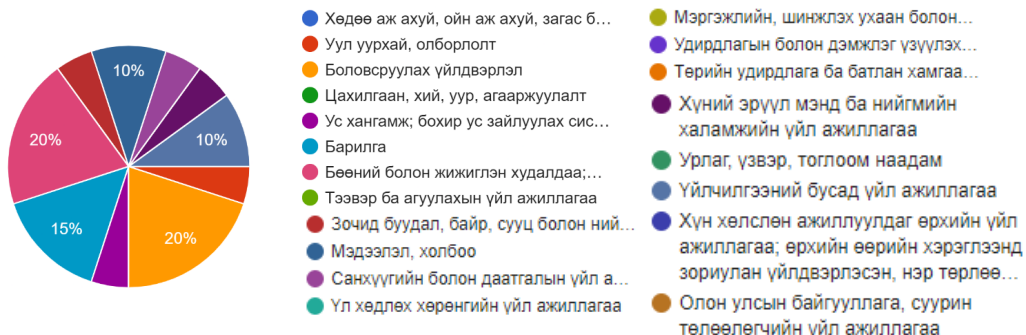
График 3



Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгжийн 15,0 хувь нь нийслэлд үйл ажиллагаа явуулдаг, 75 хувь нь хөдөө орон нутагт үйл ажиллагаа явуулдаг аж ахуйн нэгж хамрагдсан байна.

2. Танай байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэл

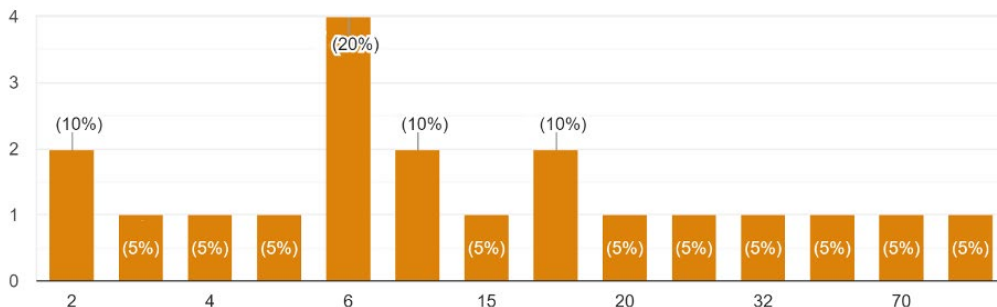
График 4



Дээрх графикаас судалгаанд оролцсон аж ахуйн нэгжүүдийн 20,0 хувь нь боловсруулах үйлдвэр, 20,0 хувь нь зочид буудал, байр орон сууц болон нийтийн хоолны салбарт, 15,0 хувь нь барилгын салбарт, 45,0 хувь нь бусад салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг ААНБ хамрагдсан байна.

3. Танай байгууллагын ажилтны тоо

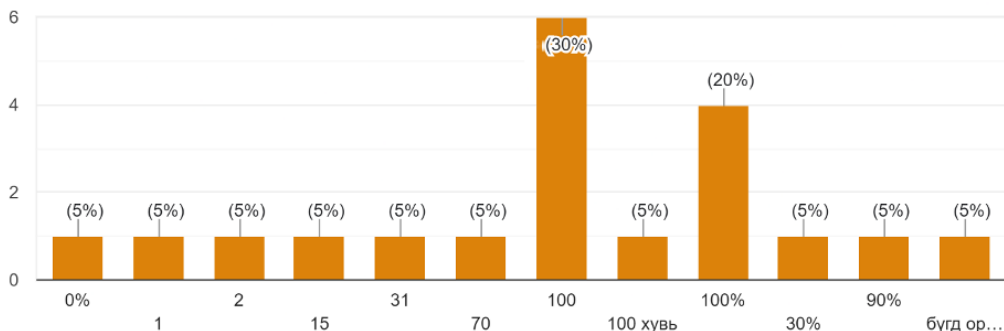
График 5



Судалгаанд оролцсон аж ахуйн нэгжүүдийн 10 хувь нь 10-аас дээш ажилтантай, 5 хувь нь 15-аас дээш ажилтантай, 10 хувь нь 20-оос дээш ажилтантай, 20 орчим хувь нь 30-аас дээш ажилтантай, үлдсэн 55 орчим хувь нь 10-аас доош ажилтантай аж ахуйн нэгжүүд байна.

4. Танай байгууллагын ажилчдын хэдэн хувь нь тухайн орон нутгийнх вэ?

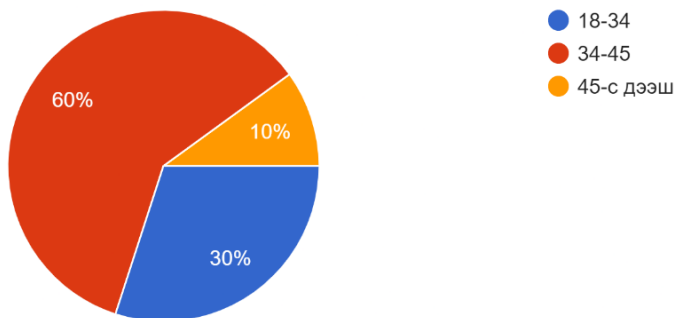
График 6



Дээрх графикаас аж ахуйн нэгжүүдийн үйл ажиллагаа явуулж буй тухайн орон нутгийн иргэдээс авч ажиллуулж буйг харуулж байна.

5. Танай байгууллагын ажилчдын дундаж нас хэд вэ?

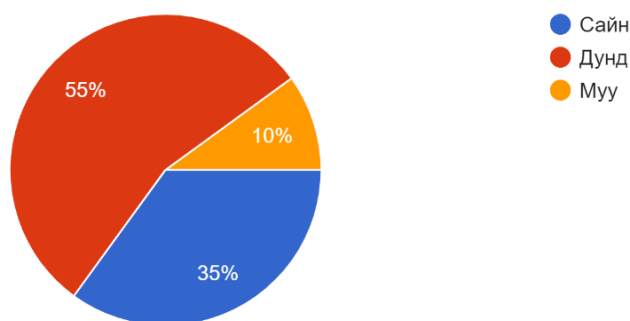
График 7



Судалгаанд хамрагдсан нийт аж ахуйн нэгжийн 60 хувь нь 34-45 насны ажилчидтай байгаа бол 30 хувь нь 18-35 насны ажилчидтай байна. 10 хувь нь 45-аас дээш насны ажилчидтай байна.

6. Мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэдэг сургууль төгсөж ирсэн ажилчдын ур чадвар хэр байдаг вэ?

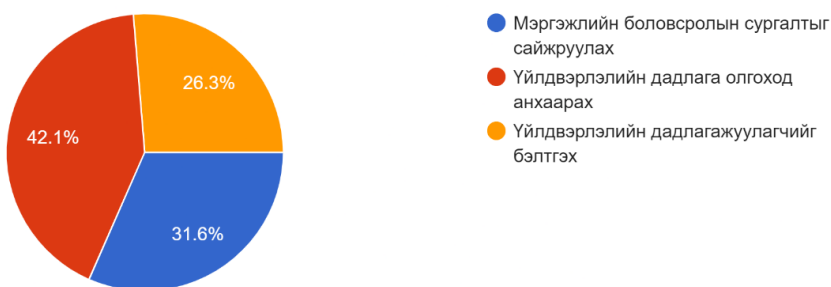
График 8



Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгжүүдийн 55 хувь нь мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэдэг сургууль төгсөгчдийн ур чадварыг дунд гэж үнэлсэн байна. 35 хувь нь хангалттай сайн гэж үнэлсэн байгаа бол үлдсэн 10 орчим хувь нь хангалтгүй муу гэж үнэлсэн байна.

7. Тэдний ур чадварыг сайжруулахын тулд яах ёстой гэж бодож байна?

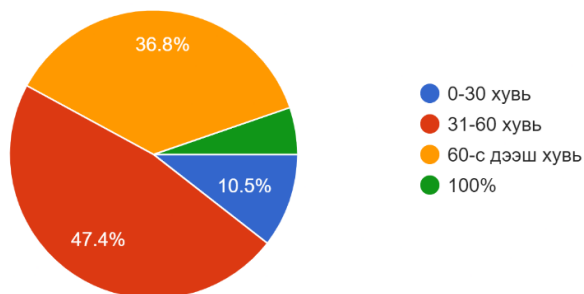
График 9



Дээрх үзүүлэлтээс мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэхэд үйлдвэрлэлийн дадлага хийх, дадлагын сургалтыг түлхүү оруулахад анхаарах хэрэгтэйг харуулж байна.

8. Танай ажилчдын хэдэн хувь нь эмэгтэй вэ?

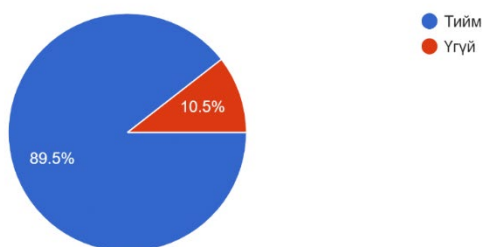
График 10



Нийт судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгжүүдийн жендэрийн харьцааг харуулж байна.

9. Танай ажилчид тогтвор суурьшилтай ажилладаг уу?

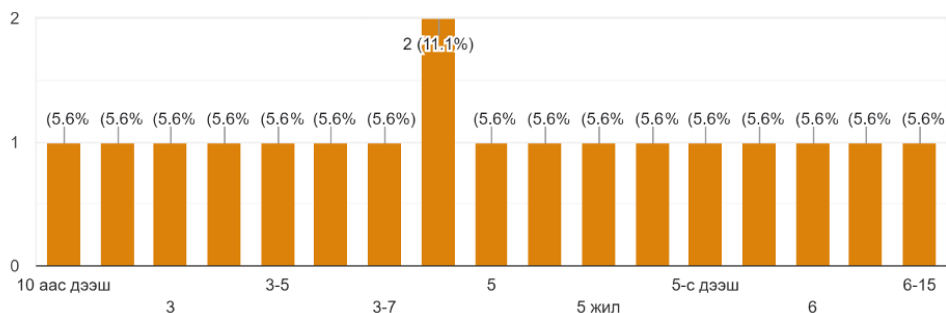
График 11



Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгжүүдийн ажиллах хүчний 90 хувь нь тогтвортой байгааг харуулж байна.

10. Хэрвээ тийм бол танай ажилчид дунджаар хэдэн жил ажилладаг вэ?

График 12



Дээрх үзүүлэлтээс 5-аас дээш жил ажиллаж байгаа ажилтны хувь өндөр байгааг харуулж байна.

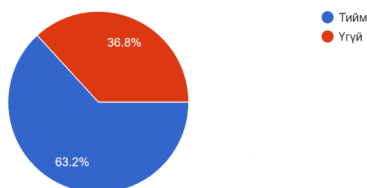
11. Хэрвээ тогтвор суурьшилтай ажилладаггүй бол шалтгаан нь юу вэ?

- Ажлын ачаалал их - 20%
- Байхгүй - 10%
- Аймгийн хөгжилтэй холбоотой - 10%
- Цалин - 20%
- Ажлын нөхцөл хүнд - 10%
- Гадагш явах зорилгоор - 10%
- Байршлаас шалтгаалан ажилтнууд тогтворгүй болж байна - 10%
- Ар гэрийн асуудал, бэлтгэл муу, нийгмийн асуудал - 10%

Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгжүүдээс тогтвор суурьшилтай ажиллахгүй байгаа үндсэн шалтгаануудыг тодруулахад дээрх шалтгаануудыг дурдсан байна.

12. Шинээр ажилтан авахад хүндрэл гардаг уу?

График 13



Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг 60-аас дээш хувьд нь шинээр ажилтан авахад хүндрэл тулгарч буйг харуулж байна.

13. Хэрэв тийм бол ямар хүндрэл гардаг вэ?

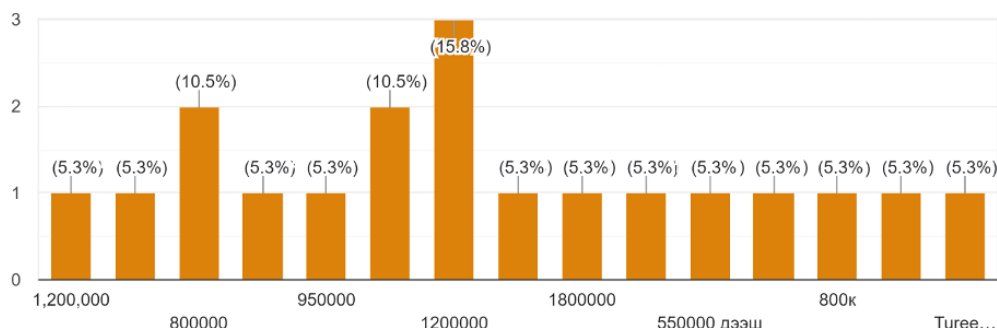
- Тогтвор суурьшилгүй - 10%
- Сургаж авахад маш их хугацаа ордог - 10%
- Хөнгөн болоод цагаар ажиллах - 10%
- Цалин хөлс тохирохгүй, ур чадвар муу, тэсвэр тэвчээр муу, шаардлага хангахгүй - 50%
- Цалингаа голдог, ажлын гүйцэтгэл муу, ажлын ачаалал даах чадвар сул - 10%

- Шинээр төгссөн хүнийг дадлагажуулах, тогтвортой байлгах - 10%
- Цөөхөн хоног ажиллаад гэнэт ирэхгүй, самар, алт, ноолуур самнах гээд улирлын ажилд явдаг - 10%
- Ажлаа голдог - 10%

Шинээр ажилтан авахад тулгарч буй хүндрэлүүдийн шалтгааныг цалин хөлс тохирохгүй, ур чадвар муу, тэсвэр тэвчээр муу учир шаардлага хангахгүй гэж 50 хувь нь, бусад шалтгааныг дээрх үзүүлэлтээс харж болохоор байна.

14. Танай ажилчдын дундаж цалин хэд вэ?

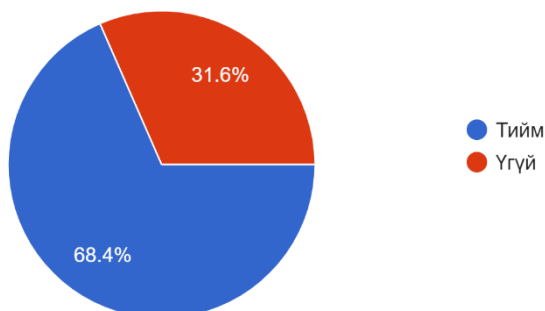
График 14



Дээрх графикаас судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгжүүдийн дундаж цалин хөлс улсын амьжиргааны баталгаажих доод түвшин болон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс 1.5-2 дахин өндөр байгааг харж болохоор байна.

15. Сүүлийн жилүүдэд ажилчдын цалинд өөрчлөлт гарсан уу?

График 15



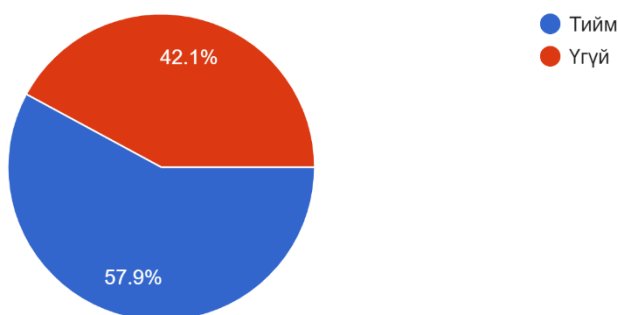
Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгжүүдийн 70 орчим хувь нь сүүлийн жилд цалин хөлсөө нэмсэн байна.

16. Танай байгууллага дээр сүүлийн үед ямар шинэ санаачилга, санаа /инновац/ гарсан бэ?

- Дотоод сургалтыг өөрсдийгөө чадавхжуулах зорилгоор хийж байна - 10%
- Үгүй - 40%
- Материалаа шинэчилж, шинэ загвар гаргасан - 10%
- Төхөөрөмж сольсон - 10%
- Ажилчид цагийн зохицуулалтаар ажиллах зарчим гарсан - 10%
- Интернэтээр цагаа бүртгүүлдэг болсон - 10%
- Тухайн цаг нийцсэн хийц загвар - 10%
- Оролцогч талууд адилхан ашигтай ажилладаг байх. Төсөл бүр дууссаны дараа оролцоо, гүйцэтгэлээрээ урамшууллаа авдаг - 10%
- Бүтээгдэхүүн хөгжүүлэлт - 10%
- Ажлын цаг 8 биш 6-7 цаг болсон - 10%

17. Залуучууд танай байгууллагад ажиллах сонирхолтой байна уу?

График 16



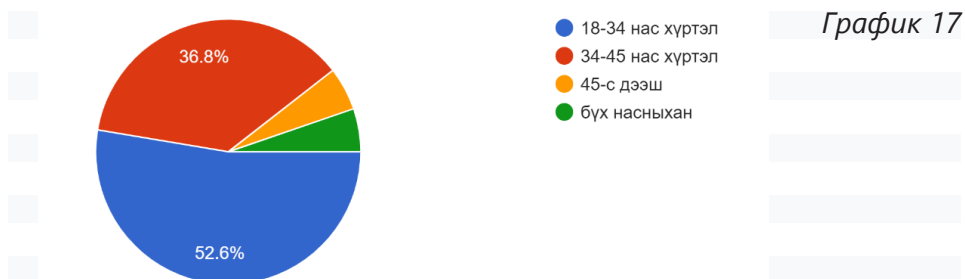
Дээрх үзүүлэлтээс аж ахуйн нэгжүүдийн 60 орчим хувь нь залуу хүмүүсийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах сонирхолтой байгааг харуулж байна.

18. Хэрэв үгүй бол яагаад вэ?

- Ажил хүнд - 10%
- Орон тоо байхгүй - 10%
- Ажлын нөхцөл хүнд урт хугацаагаар зогсдог - 10%
- маш нарийн ур чадвар шаарддаг учир удаан хугацаагаар суралцах шаардлага гардаг - 10%
- Үйлдвэрлэл хүнд гэдэг утгаараа - 10%
- Туршлага дутна - 10%
- Мэдэхгүй - 10%
- Цалин хангамж ажиллах орчин голдог - 10%
- Оффис ажилд дуртай байдаг - 10%

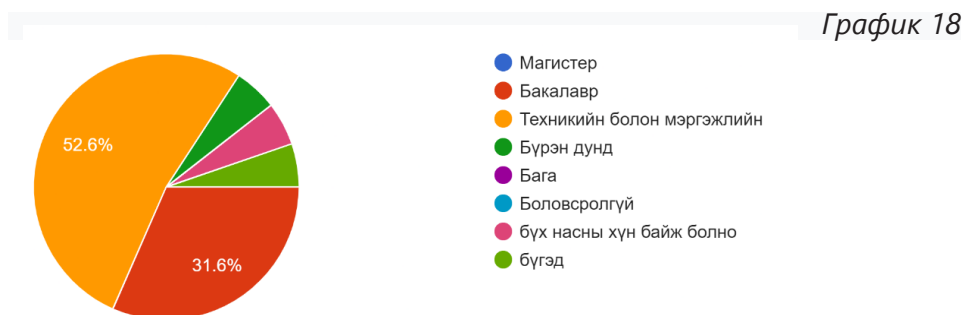
Залуучууд ажиллах сонирхолгүй байгаа шалтгаануудыг дээрх үзүүлэлтээс харж болохоор байна.

19. Таны хувьд ямар насны хүнийг ажилд авах сонирхолтой байдаг вэ?



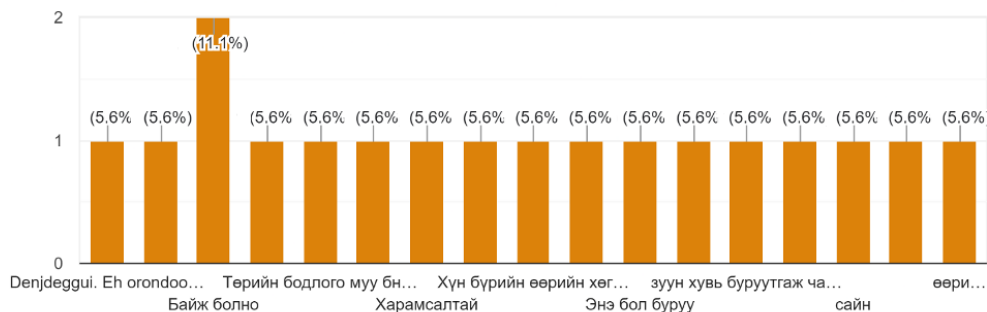
Дээрх графикаас харахад аж ахуйн нэгжүүдийн 52.6 хувь нь 18-34 насны залуучуудыг ажилд авах сонирхолтой нь харагдаж байна.

20. Танай байгууллагад ямар боловсролтой хүн хэрэгтэй вэ?



23. Та залуучуудыг гадаад оронд хөдөлмөр эрхлэхийг юу гэж боддог вэ?

График 20



Судалгаанд хамрагдагсдын 11 хувь байж болно гэж үзэж байгаа бол 5 хувь нь төрийн бодлого буруу байгаа болохоор залуучууд гадаад оронд очиж ажиллах нь их байна гэж үзэж байна.

24. Залуучууд мэргэжлийнхээ дагуу хөдөлмөр эрхэлж чадаж байгаа гэж та бодож байна уу?

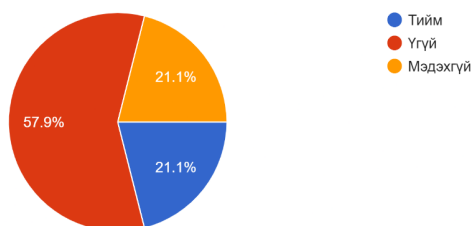


График 21

Судалгаанд оролцогчдын 57,9 хувь нь залуучуудыг мэргэжлийн дагуу ажил хөдөлмөр эрхэлж чадахгүй байна гэж үзсэн бол 21,1 хувь нь мэргэжлийнхээ дагуу хөдөлмөрлөж чадаж байна гэж үзжээ.

25. Та төр хувийн хэвшлийн түншлэлийг хэрхэн үнэлдэг вэ?

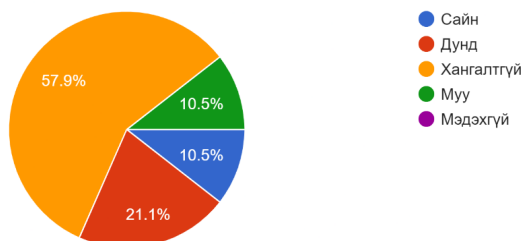


График 22

Судалгаанд оролцогч хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжүүдийн дийлэнх буюу 57,9 хувь нь төр хувийн хэвшлийн түншлэлийн талаарх ойлголт хангалтгүй байгааг дээрх үзүүлэлтээс харж болохоор байна.

26. Орон нутгийн төрийн байгууллагуудаас танай байгууллагатай ямар чиглэлээр хамтран ажиллаж дэмжлэг үзүүлдэг бэ?

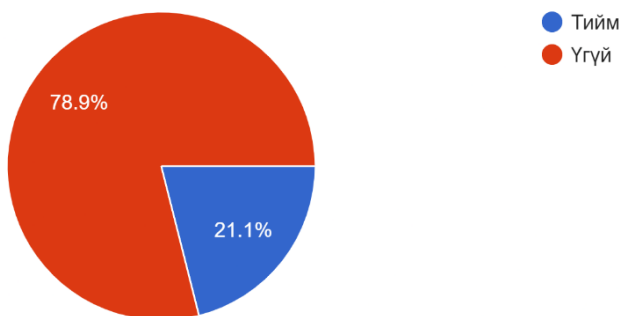
График 23



Судалгаанд оролцогчдын 21,1 хувь нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн чиглэлээр хамтарч ажилладаг бол 10,5 хувь нь бизнесийг дэмжих хамтарсан төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлдэг гэж үзсэн байна.

27. Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих орон нутгийн хөтөлбөрийг Та мэдэх үү?

График 24



Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих орон нутгийн хөтөлбөрийн талаар ойлголт мэдлэг хангалтгүй байна. Хувийн хэвшил рүү чиглэсэн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн ойлголт, мэдлэг, хандлагыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа, хөтөлбөрт анхаарах шаардлагатайг энэ үзүүлэлтээс харж болохоор байна.

28. Танай байгууллагын ажилчдад аюулгүй, бүтээмжтэй, чанартай бизнес эрхлэхэд төрөөс ямар дэмжлэг, хамтын ажиллагаа хэрэгтэй байна вэ? Таны санал юу вэ?

- Татвар хөнгөлөлт, дээд боловсролын чанар сайжруулах - 10%
- Татвар хөнгөлөлт, НДШ-ийн хувийг бага болгох - 30%
- Орон сууцны хөтөлбөрийг хувийн хэвшилд ажиллаж байгаа хүмүүст адил тэгш хуваарилмаар санагддаг - 20%
- Хямдхан түрээсийн байр, хүү багатай зээл, гарааны хүүгүй зээл - 30%
- Байхгүй - 20%
- Босоо удирдлагатай тул тэр талаар бодож байгаагүй - 20%
- Татварын хууль болон бусад хуулиа тэгш биелүүлдэг баймаар байна-10%
- Ажлын байр ба материаллаг зүйл дутмаг - 10%
- Байхгүй - 10%
- Татвар хураамж, зөвшөөрлүүдээ л багасгаад өгчих. Бусдыг нь бид өөрсдөө хийчихнэ - 10%
- Сургалт мэдээлэл өгдөг - 10%
- Мэргэжил дээшлүүлж дадлага хийхэд дэмжлэг үзүүлэх - 10%

Хувийн хэвшлийг дэмжихэд чиглэсэн татвар, нийгмийн даатгал, санхүүгийн дэмжлэг түлхүү хэрэгтэй байгаа талаар судалгаанд оролцогч аж ахуйн нэгжүүд дээрх саналуудыг өгсөн байна.

29. Байгууллага дээрх ажил олгогч, ажилтнуудын төлөөллийн байгууллага болох ҮЭ-ийн хамтын ажиллагааг Та хэрхэн үнэлдэг вэ?

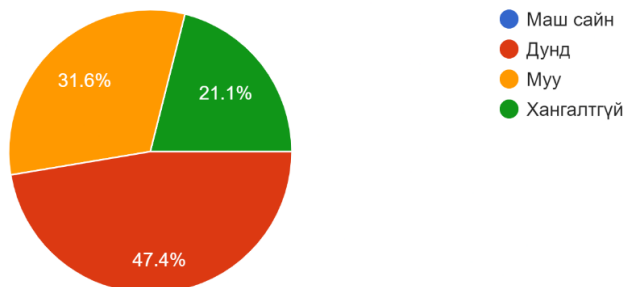


График 25

Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгжүүдийн ажил олгогч болон үйлдвэрчний эвлэлийн холбоодын хамтын ажиллагаа хангалтгүй байгаа нь харагдаж байна.

30. Орон нутаг болон байгууллагын түвшинд төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийг бэхжүүлэх чиглэлээр ямар арга хэмжээ зохион байгуулах хэрэгтэй гэж та үзэж байна вэ?

- Түншлэлийн гэрээний заалтыг багасгах үр дүнд хүрэх цөөхөн заалт оруулах - 15%
- Хамтарсан үйл ажиллагаа - 12%
- Төрийн байгууллагууд хоорондоо уялдаа холбоотой ажиллаж нэгнийгээ үгүйсгэдэггүй баймаар байна - 10%
- Гадаад дотоодод бараа бүтээгдэхүүн борлуулах, үзэсгэлэн худалдаанд оролцуулах, аймаг хооронд түншлэлийн холбоотой болгож өгөх - 10%
- Төрөөс дэмжих - 60%
- Ажилчидтай зайлшгүй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахыг хатуу мөрдүүлэх - 30%
- Төр, хувийн хэвшил жигд хөгжих чадвартай байгаасай - 10%
- Мөрдөж чадах хуулиа гаргамаар байна - 10%
- Цалин хөлс ба бодит хүртээмж - 45%
- Ер нь хувийн хэвшлийн байгууллага бүх юм дээр нэг их оролцоод байдаггүй хоцрогдоод байдаг - 10%
- Сургалтуудаар дэмжлэг үзүүлэх - 45%
- Тэмцээн уралдаан зохион байгуулбал илүү үр дүнтэй - 20%
- Тасралтгүй үйл ажиллагаа - 30%
- Ойлголтын зөрүүгүй байх - 20%

Төр хувийн хэвшлийн түншлэлийг бэхжүүлэх чиглэлээр орон нутгийн түвшинд хийж хэрэгжүүлж болох талаарх саналуудыг авахад 45 хувь нь сургалт семинар зохион байгуулах хэрэгтэй гэж үзэж байна.

31. Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар ямар бодлого баримтлах хэрэгтэй вэ?

- Сайн ажилтан бэлтгэх сургалт хийх. Мөн хөдөлмөрийн сахилга хариуцлагыг сайжруулах - 20%
- Ажлын нөхцөлд тохирсон цалингийн доод хэмжээ тогтоох - 50%

- Хариуцлагатай жигд - 30%
- Тэгш хуулиа мөрдүүлэх хэрэгтэй - 25%
- Нэгдсэн нэг чиглэлийн олон тооны үйлдвэрлэл - 30%
- Мэдэхгүй - 10%
- Татвар НДШ-ийг л багасгаад өг - 70%
- Хууль, санхүүгийн сургалт - 30%
- Хуулиа зөв хэрэглэх, сурталчлах - 30%

Төрөөс баримтлах хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого хэрэгжүүлэхэд 70 хувь нь татвар, НДШ-ийг багасгаад өг гэж хариулсан бол 50 хувь нь ажлын нөхцөлд тохирсон цалингийн доод хэмжээг тогтоож өгөхийг хүсэж байгаагаа илэрхийлж байна.

32. Та ногоон ажлын байрны талаар ямар ойлголттой байна вэ? (дэлгэрэнгүй бичнэ үү.)

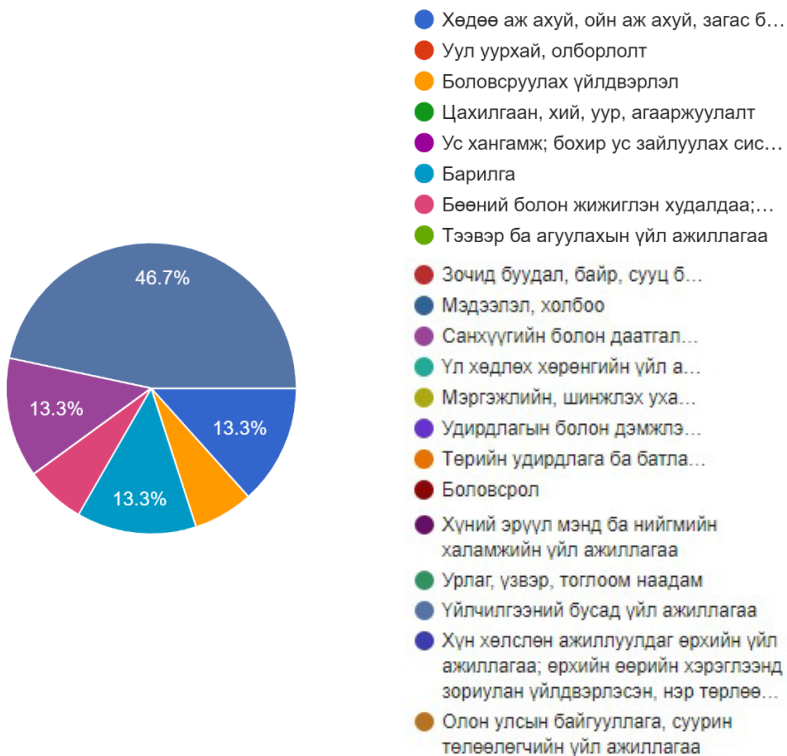
- Мэдэхгүй - 30%
- Бага зэрэг - 30%
- Энэ бол маш зөв санаа, жишээ нь манай аймаг ногоо маш бага тарьдаг үүнийгээ дагаад гаднаас ногоо авдаг байсан одоо бол арай өөр нутагтаа тарьсан ногоог маш хямдхан авч байгаа жилийн 4 улиралд хямдхан авдаг болсон - 30%
- Эко - 10%
- Цаашдын дэлхийн хөгжил ногоон эдийн засаг тогтвортой байдал руу шилжиж байж л урт хугацаанд оршин тогтнож, үр хойчдоо үнэлэгдэх тул маш чухлаар хэрэгжүүлж эхлэх хэрэгтэй - 10%
- Архи хэрэглээгүй, тамхины цэг, орчноо цэвэр эко байлгах, тохижилт - 30%

Судалгаанд оролцогчдын 60 орчим хувь ногоон ажлын байрны ойлголт хангалтгүй байгаа нь харагдаж байна.

2.2. Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн зарчмуудын хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын талаарх ойлголт хандлага тодорхойлох судалгааны үр дүн

1. Танай байгууллагын бизнесийн үндсэн чиглэл

График 26



2. Танай байгууллагын төрөл

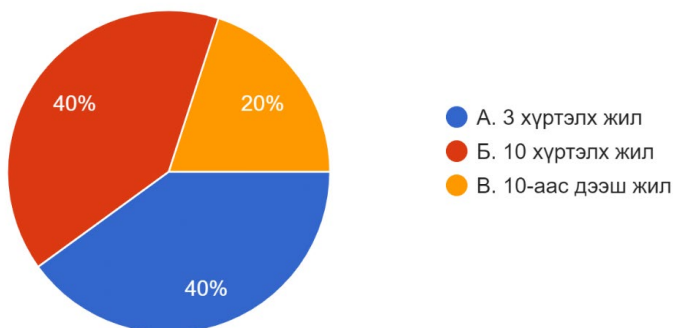
График 27



Энэхүү судалгаанд 100 хувь хязгаарлагдмал хариуцлагатай компаниудыг хамруулсан байна.

3. Танай байгууллагын үйл ажиллагаа явуулсан хугацаа / жилээр/

График 28



Судалгаанд оролцогчдын 80 хувь нь 3-10 хүртэлх жил үйл ажиллагаа явуулж байгаа аж ахуйн нэгжүүд эзэлж байгаа бөгөөд 20 хувь нь 10-аас дээш жил үйл ажиллагаа явуулж байна.

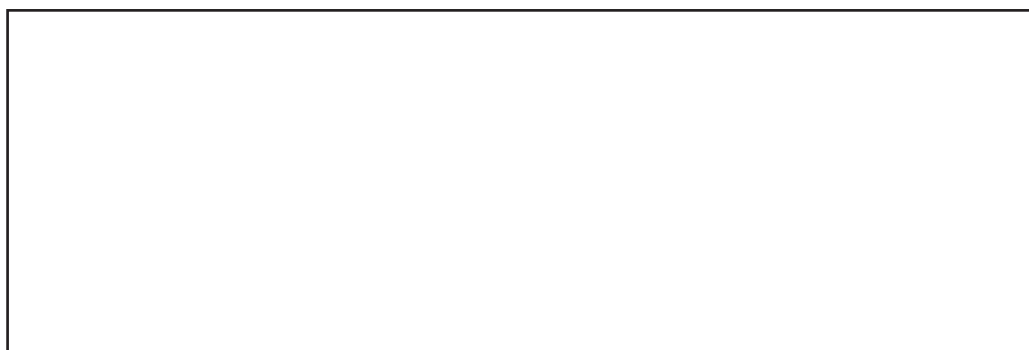
4. Та байгууллагынхаа алс ирээдүйг хэдэн жилээр төсөөлж байна?

- 5-аас дээш жил - 80%
- 3-5 жил - 10%
- 3 жил - 10%

Судалгаанд оролцогчдын 80 хувь нь 5-аас дээш жилээр ирээдүйгээ төлөвлөж байна.

5. Танай байгууллага зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөртэй юу?

График 29



Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгжүүдийн 80 хувь нь зохистой хөдөлмөрийн ойлголт хангалтгүй муу байгаа нь харагдаж байна.

5.1 Хэрэв дээрх асуултад “Тийм” гэж хариулсан бол та зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжүүлэх, аюулгүй, бүтээмжтэй, чанартай, хүртээмжтэй бизнес эрхлэх зорилтууд хэрхэн хэрэгжиж байгаад өөрийн үнэлэлтээ өгч, байр сууриа илэрхийлнэ үү?

- Үгүй гэж хариулсан - 40%
- Тэгш боломжийг олгох - 10%
- Ажилтнуудын оролцоонд тулгуурлах, ялгаатай байдлыг хүлээн зөвшөөрөх бодлогууд бий - 30%
- Сайн - 20%

6. Дээрхээс гадна зохистой хөдөлмөрийн хүрээнд багтах хүний эрх, улс төрийн эрх хангах асуудлыг яаж тусгасан бэ?

- Гэр бүлд ээлтэй байдлаар бодлого тусгасан бөгөөд ялгаатай байдлаасаа үл хамаарч боломжийг тэгш олгох - 20%
- Нас хүйс, улс төрийн үзэл санаа харгалзахгүйгээр ажилтныг авдаг - 40%
- Хувийн хэвшилд хувь хүний үзэл бодол шашин шүтлэг хамаарахгүй - 40%

7. Танай байгууллага нь зохистой хөдөлмөрийн зарчмуудыг хэрэгжүүлэхэд тулгамдаж байгаа гол асуудлуудыг нэрлэж бичнэ үү?

- Хөдөлмөрийн хуулийн талаар мэдээлэл хангалтгүй, ажилтнуудын идэвхгүй байдал - 50%
- Хүний нөөцийн дутмаг байдал, хөрөнгө мөнгө - 60%
- Асуудал байхгүй - 40%
- Сайн хэлж чадахгүй байна - 20%
- Нийгмийн үүрэг хариуцлагыг мөнгө, санхүүтэй балансжуулах төвөгтэй - 10%
- Тогтвортой, тууштай ажилтнууд - 10%
- Манайх ажилчин цөөн, өөрсдийгөө болгоод явдаг учир одоохондоо асуудал гэхээр зүйл алга. Хүний нөөцийн хомсдол байж магадгүй юм - 20%
- Манайх ажилчдаа чадлаараа дэмжиж ажиллахыг боддог - 10%
- Зайнаас ажилладаг ажилчид авсан үүнтэй холбоотой асуудлууд

их - 30%

- Шаардлага хангах ажилтан ховор - 30%

8. Дээр дурдсан асуудлуудыг шийдвэрлэхэд төрийн байгууллагуудаас ямар дэмжлэгүүд хэрэгтэй гэж Та үзэж байна вэ? Нэрлэнэ үү.

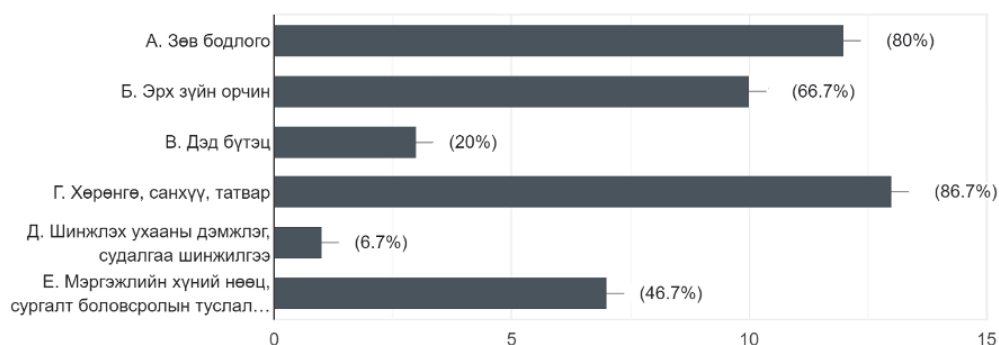
- Сайн мэдэхгүй байна - 40%
- Бизнес эрхлэлтийг дэмжсэн бодлого - 40%
- Сургалт, хөтөлбөрүүд - 40%
- Төрийн байгууллагуудаас авах дэмжлэгээс илүү өөрсдөө л учрыг нь олох байхдаа - 10%
- Санхүү болон бодлогын дэмжлэг - 10%
- Бодлогын дэмжлэг - 10%
- Хууль эрх зүй хүний эрхийн төлбөргүй сургалт хэлэлцүүлэг зохион байгуулах – 20%
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, орон нутагт боловсон хүчин бэлдэх г.м - 30%

9. Төр, Хувийн Хэвшлийн Түншлэлийг Та өөрийн байр сууринаас хэрхэн харж байна вэ?

- Хангалтгүй - 20%
- Сайн мэдэхгүй байна - 40%
- Гайгүй - 20%
- Сайн - 10%
- Энэ оноос илүү ахиц дэвшилтэй харагдаж байгаа - 10%
- Төрийн гаргасан бодлогыг хувийн хэвшлийн байгууллагад хэрэгжүүлэх системтэй арга ухааныг хэрэгжүүлэх - 10%
- Сайн хэрэгжихгүй байгаа - 10%
- Маш чухал - 10%
- Орон нутагт хэтэрхий намчирхдаг, туйлширдаг асуудлуудаас болж хувийн хэвшил уналттай байгаа. Төрийн эрх баригчид энэ тал дээр хүнд сурталтай байсаар байна - 10%

10. Төр, Хувийн Хэвшлийн Түншлэлд дутагдаж байгаа анхаарах шаардлагатай тулгамдсан асуудлуудыг та сонгоно уу /дор хаяж 2-ыг сонгоно уу/?

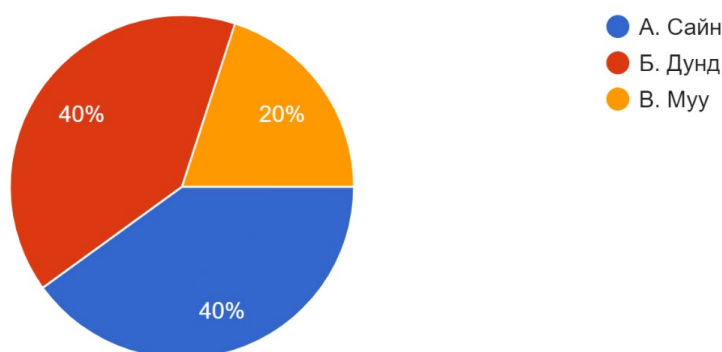
График 30



Төр хувийн хэвшлийн түншлэлд анхаарах шаардлагатай асуудлыг судалгаанд оролцогчдын 88,7 хувь нь хөрөнгө, санхүү, татвар гэж үзэж байгаа бол 80 хувь нь зөв бодлого гэж үзэж байна.

11. Нутаг дэвсгэрийн төрийн захиргааны байгууллагуудаас хувийн хэвшилд үзүүлж буй дэмжлэг, хамтын ажиллагааг та хэрхэн үнэлэх вэ?

График 31



Орон нутгийн төрийн захиргааны байгууллагууд хувийн хэвшилд үзүүлж буй дэмжлэгийг 40 хувь нь сайн гэж үзэж байгаа бол 40 хувь нь дунд гэж хариулжээ. Үлдсэн 20 хувь нь муу гэж хариулсан байна.

12. Танай байгууллага үйл ажиллагаагаа явуулахдаа орон нутгийн Төрийн Бус Байгууллага болон Төрийн байгууллагуудтай хэрхэн хамтран ямар зарчим барьж ажилладаг вэ?

График 32



Судалгаанд оролцогч аж ахуйн нэгжүүдийн 40 хувь нь үйл ажиллагаагаа сайжруулахад дэмжлэг авах боломж гэж үзэж байгаа бол 26,7 хувь нь төрийн байгууллагын шугамаар зохион байгуулагдаж буй сургалт, семинарт хамрагдах зорилготойгоор хамтран ажилладаг гэж үзсэн байна.

13. Төрийн Бус Байгууллага болон Төрийн байгууллагуудтай ухаалаг хамтран ажиллахад танд ямар дэмжлэг туслалцаа хэрэгтэй байдаг вэ?

- Харилцан ойлголцол - 10%
- Бүрэн сайн мэдээлэл авах боломж - 10%
- Мэдээллийн олдоц сайн - 10%
- Миний хэрэгцээнд таардаггүй - 10%
- Бидэнд хамаарах хууль, эрх зүйн шинэчлэлтийн талаарх мэдээллийг сайн өгч байх - 20%
- Бичил бизнес эрхлэгчдэд чиглэсэн үйл ажиллагаанууд - 10%
- Шаардлага гарч байгаагүй - 10%
- Сургалт, төсөл, хөтөлбөрүүд - 20%
- Хууль, эрх зүйн орчны талаар мэдээлэл тогтмол өгч байх - 10%
- Зохион байгуулж байгаа үйл ажиллагаануудад аль болох идэвхтэй оролцохыг хичээдэг. Завтай эсэхээс хамаардаг - 10%
- Зорилго, хамтран ажиллах боломжуудаа гаргаад хамтрахад асуудал байхгүй - 10%
- Орчин нөхцөл - 10%
- Төрийн үйлчилгээ түргэн шуурхай баймаар байна - 10%

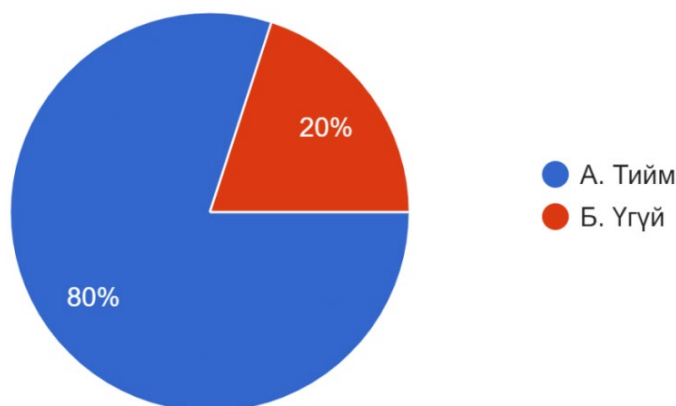
14. Эрх баригч улс төрийн болон сөрөг хүчинтэй ажиллах

туршлагаа та яаж үнэлэх вэ? Ухаалаг ажиллахад танд ямар дэмжлэг хэрэгтэй вэ?

- Маш хүнд сурталтай - 10%
- Ажиллаж байгаагүй - 30%
- Сайн мэдэхгүй байна – 30%
- Хууль эрхзүйн хүрээнд ажиллахад асуудал байхгүй - 20%
- Хамтран ажиллаж байсан туршлагатай. Гэхдээ хүнд суртал болон хамтран ажиллахад төвөгтэй байдаг - 10%

15. Сүүлийн 2 жилийн хугацаанд танай байгууллага шинэ ажлын байр бий болгосон уу?

График 33



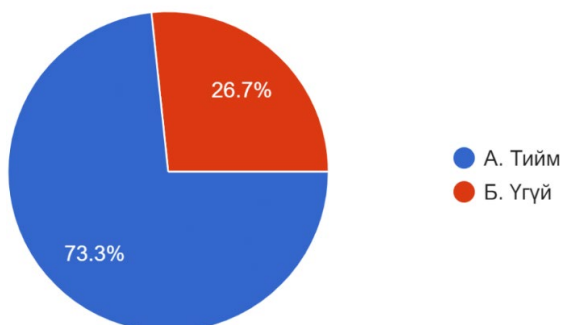
Аж ахуйн нэгжүүдийн 80 хувь сүүлийн хоёр жилд шинэ ажлын байр бий болгосон гэж хариулжээ.

16. Танай байгууллагын дундаж цалин хэд вэ?

- 1.800.000 - 10%
- 1.500.000 - 20%
- 2.100.000 - 30%
- 1.400.000 - 20%
- 1.000.000 - 20%

17. Танай байгууллагын бүтээгдэхүүний боловсруулалтын түвшин сүүлийн үед нэмэгдсэн эсэх

График 34



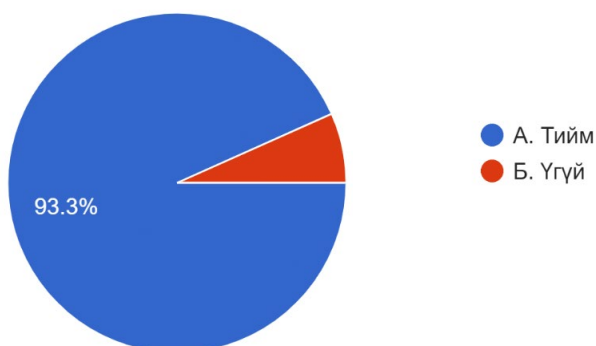
Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын 73,3 хувь нь сүүлийн үед үйлдвэрлэлийн чанар бүтээмж нэмэгдсэн гэж үзэж байгаа бол үлдсэн 26,7 хувь нэмэгдээгүй гэсэн байна.

18. Үүнд нөлөөлсөн хүчин зүйлсээс нэрлэвэл:

- Хичээл зүтгэл
- Яг сайн хэлж чадахгүй байна
- Олон ажилтантай болсон
- Хараахан эхлээгүй байна
- Манай үйлчлүүлэгчдийн тоо өссөн
- Хангалтгүй
- Улирлын шинж чанартай
- Ажилчид тогтвортой
- Манайх үйлчилгээгээ төрөлжүүлж байгаа
- Худалдан авах чадвар
- Эдийн засаг иргэдийн худалдан авах чадвар
- Шинэ технологи ажлын туршлагатай болсон

19. Танай байгууллага нь адил хөдөлмөрт адил хэмжээний хөлс олгож чадаж байна уу?

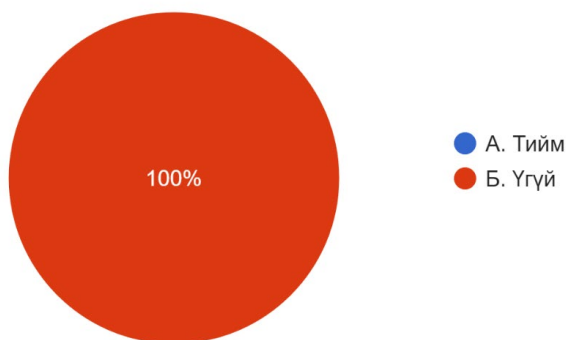
График 35



Адил хөдөлмөрт адил хэмжээний цалин хөлс олгож байна гэж судалгаанд оролцогчдын 93,3 хувь нь хариулжээ.

20. Танай байгууллагат 15-с доош насны хүн ажилладаг уу?

График 36



100 хувь насанд хүрсэн хүн ажиллуулдаг гэж хариулжээ.

21. Та бүхэн үйл ажиллагаагаа өргөжүүлэхэд зээл авах боломж хэр байдаг вэ?

- Боломж сайтай - 20%
- Боломж гайгүй байдаг - 10%
- Судалж үзсэн - 10%
- Судалж байгаагүй юм байна - 10%
- Хэцүү - 30%
- Боломж гайгүй, манайх өмнөх зээлээ дуусгаагүй л байгаа - 10%
- Маш муу байдаг тул банк болон банк бусаас өндөр хүүтэй мөнгө авдаг - 10%

Гурав. Дүгнэлт, зөвлөмж

3.1. Судалгааны дүгнэлт

МАОЭНХ-ноос ХБНГУ-ын Конрад-Аденауэр Сантай хамтран явуулсан “Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, Төр хувийн хэвшлийн түншлэл”-ийн чиглэлээр хийсэн судалгаа нь төв орон нутгийн хувийн хэвшлийн салбаруудын ажил олгогчид, тэдгээрийн төлөөллийг хамруулан зохион байгуулагдсан нь дээрх чиглэлийн олон улсын болон үндэсний хэмжээний бодлого, хөтөлбөрүүд, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн байдалд дүгнэлт хийж бүх түвшинд нийгмийн түншлэгч талуудын хувьд тулгамдаж буй зорилтуудыг шинээр тодорхойлоход чухал ач холбогдолтой боллоо гэж үзэж байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн байдал, төр хувийн хэвшлийн түншлэлийн талаар авсан судалгаанд Улаанбаатар хот, орон нутагт үйл ажиллагаа эрхэлдэг 200 гаруй аж ахуйн нэгжийг хамруулсан. Судалгаанд нийт 21 салбарын аж ахуйн нэгжүүдийг хамруулсан бөгөөд 10-аас дээш ажилтантай байна. Насны бүтцийг харвал 18-45 насны залуучууд нийт ажиллагсдын дийлэнхийг эзэлж байна.

Судалгаанд оролцсон аж ахуйн нэгжүүд мэргэжилтэй ажилтан авахад түлхүү анхаарч байгаа боловч зөвхөн сургууль төгсөөд ирэх нь хангалттай ур чадвартай биш гэж үзэж байна. Үйлдвэрлэлийн дадлага хийж, дадлагажсан хүн авах сонирхолтой байгаа нь судалгаанаас харагдаж байна. Шинээр ажилтан авахад тулгарч буй бэрхшээл, шалтгаан нь ур чадвар дутмаг, туршлагагүй байдлаас шалтгаалж байна гэж үзэж байна.

Цалин хөлсний хувьд судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгжүүдийн дундаж цалин, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон амьжиргааны баталгаажих түвшнээс өндөр байгаа нь харагдаж байна.

Аж ахуйн нэгжүүд залуучуудыг авч ажиллуулах сонирхолтой боловч залуучууд гадаад улс руу явж ажиллах сонирхолтой байгааг судалгаанаас харж болохоор байна. Мөн төрөөс залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих болон гадагшаа чиглэсэн ажиллах хүчний шилжилтийн эсрэг төрийн бодлого, шийдвэр гаргах шаардлагатай байгааг мөн харуулж байна.

Төр хувийн хэвшлийн түншлэлийн талаар ойлголт хангалтгүй

байгаа бөгөөд төрөөс хувийн хэвшлийг дэмжих татвар, нийгмийн даатгал, бага хүүтэй зээл гэх мэт санхүүгийн дэмжлэг шаардлагатай байгаа нь судалгаагаар харагдаж байна. Тухайн орон нутагтаа хувийн хэвшлийн хөрөнгө оруулалтаар бүтээн байгуулалт хийх, ажлын байр нэмэгдүүлэх зэрэг томоохон ажлуудыг төр хувийн хэвшлийн түншлэлийн зарчмаар хийж хэрэгжүүлэх, төрөөс татварын дэмжлэг үзүүлэх зэргээр дэмжиж хамтран ажиллах хэрэгцээ шаардлага байгаа нь харагдаж байна.

Мөн нийгмийн түншлэлийг бэхжүүлэх орон нутаг руу чиглэсэн арга хэмжээнүүд зохион байгуулах, улсын хэмжээнд, орон нутгийн хэмжээнд, салбарын хүрээнд гэх мэт бүхий л түвшинд нийгмийн түншлэлийн харилцааг бэхжүүлэхэд анхаарах хэрэгтэй байгаа нь мөн харагдаж байна.

3.2. Санал, зөвлөмж

3.2.1. Зохистой хөдөлмөр, хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн байдалд үндэслэн гаргасан зөвлөмж

Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яаманд

- ҮСХ-ны гаргадаг мэдээлэлд 1-9, 10-19, 20-49, 50-иас дээш ажилтантай гэсэн мэдээлэл гаргаж байгаа ба 100 ба түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгжийн тоо, мэдээлэл гарахгүй байгаа. Тиймээс ҮСХ-ны гаргадаг мэдээлэлдээ 100 ба түүнээс дээш ажилтантай гэсэн мэдээлэл нэмүүлэх;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөрүүдэд залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх хэсгийг боловсронгуй болгох, хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэлэг үйлчилгээг бий болгох;
- 34-өөс дээш настай иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааг хийх;
- Тухайн салбарын нарийн ажил мэргэжил шаардахгүй ажлын байрны дундаж цалингийн судалгааг улирал тус бүр хийж зарладаг байх;
- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 66, 67, 68 дугаар зүйлүүдийн хэрэгжилтийг хангах механизмыг бий болгох;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны талаарх мэдлэг мэдээллийг нэмэгдүүлэх, иргэдэд сурталчлан таниулах ажлыг ерөнхий

- боловсрол, мэргэжлийн боловсрол, дээд боловсролын байгууллагуудын сургалтын хөтөлбөрт оруулж өгөх;
- Төрийн захиргааны дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаанд итгэмжлэгдсэн хуулийн этгээдтэй гэрээ байгуулан ажилладаг Канад, ХБНГУ, БНСУ-ын туршлагыг авч хэрэгжүүлэх асуудлыг судлан үзэж, боломжтой гэж үзсэн тохиолдолд зарим хэрэгжүүлэх ажлыг эхлүүлэх. Үүний тулд уг салбарт ажиллаж буй ажилтнуудыг хамруулсан урьдчилсан судалгаа хийх, эдийн засгийн холбогдох тооцооллуудыг нарийн гаргах, ажилтны болон ажил олгогчийн эрх ашгийг хамгаалагч байгууллагуудын саналыг авах;
 - Ажил олгогчийн тоо жилээс жилд өсөж байгаа бөгөөд НДШ төлдөг нийт аж ахуйн нэгжийн 66,3 хувь нь Улаанбаатар хотод, 15,0 хувь нь Хөвсгөл, Өмнөговь, Дархан-Уул, Орхон, Өмнөговь гэсэн 5 аймагт байна. Тиймээс нийт НДШ төлдөг ААНБ-ын 80 гаран хувь нь төвлөрч байгаа эдгээр бүс нутагт бүсчилсэн хөгжлийн бодлого болон эдийн засгийн хөшүүрэг ашиглан дэмжлэг үзүүлэх;-
 - Ажил олгогчид тэр дотроо хөдөө орон нутагт Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144 дүгээр зүйлийн дагуу хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд тухайн орон нутагт хөдөлмөр эрхлэх боломжтой хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд байхгүй бол 144 дүгээр зүйлийг шууд биелүүлэх боломжгүй байна. Тиймээс хөдөлмөр эрхлэх боломжтой хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн хоёрыг ялгаж салгаж нутаг дэвсгэрээр нь бүртгэлжүүлэх шаардлагатай байна. Мөн уг иргэн нь ямар ажлын байранд ажиллах боломжтой эсвэл боломжгүй гэдгийг зааглаж, журамлан зохицуулах;
 - Байгууллага, аж ахуйн нэгжүүд ажлын байр бүрд тохирсон Ажил мэргэжлийн стандарт эсвэл Ажлын байрны дэлгэрэнгүй тодорхойлолтыг боловсруулж гаргасан байх хөшүүргийг бий болгох;
 - Ажил олгогч нарт мэргэжил ур чадвар шаардагдах ажилд тохирсон цалин хөлсийг олгох тухай мөн энгийн ажил мэргэжилд олгох цалин хөлсний ойлголт, ухагдахуун, хийсэн хөдөлмөрт цалин хөлсийг шударгаар олгох чиглэлээр сургалт зохион байгуулах, түүнийг хэрэгжүүлэх орчин нөхцөлийг бий болгох;

- Төр-хувийн хэвшлийн түншлэлд суурилсан ажил үйлчилгээний мэдээлэл, жагсаалтад хувийн хэвшлийн саналыг оруулж хэвших, мэдээллийг нээлттэй хүргэх, хувийн хэвшилтэйгээ хамтран ажиллах;
- Хэт хуучирсан норм, нормативыг яаралтай шинэчлэх. Жишээ нь: Цэвэрлэгээ үйлчилгээний гадаргуугийн норм, тоног төхөөрөмжийн норм нормативыг шинэчлэн тогтоох;
- Цалин хөлс авах баталгааг нэмэгдүүлэх чиглэлээр хөдөлмөрийн хуульд нэмэлт оруулах. Ингэхдээ аман байдлаар тохиролцоог хүчин төгөлдөр болгох талаар заалт нэмэх (Гар утсан дээр тохиролцоо хийж буй болон дүгнэж буй хэсэг бүхий аппликэйшн бий болгох гэх мэт);
- Цалин хөлсний судалгааг улирал бүр хийж боломжтой бол дараа жилийн инфляц, ХЗЗ-ийн үзүүлэлтүүд, салбарын тарифын хэлэлцээрт заасан ХХДХ, дундаж цалин зэрэг мэдээллийг салбар салбараар нь гаргаж олон нийтэд нээлттэй хүргэх ажлыг давтамжтайгаар зохион байгуулах;
- Үйлдвэр дээрх дадлагажуулагч хөтөлбөрийн цаг, үйл ажиллагаа, оролцогчдын тоо, тариф, санхүүжилтийг нэмэх;
- Бүтээмжийн хөдөлгөөн өрнүүлэх.

3.2.2. ААНБ-аас авсан судалгаанд үндэслэн гаргасан зөвлөмж

- Заавал хөдөлмөрийн гэрээ хийж хэвших. Хөдөлмөрийн гэрээндээ амралтын өдөр болон шөнийн нэмэгдэл тооцож байхуйц хөдөлмөрийн гэрээний үлгэрчилсэн нийтлэг загвар гаргаж батлах;
- Бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа, үйлчилгээ, улирлын шинж чанартай үйл ажиллагаа явуулдаг зам, барилга, газар тариалангийн салбаруудын хамтын хэлэлцээрийг үр дүнтэй хийх чадавхыг дээшлүүлэх, хэвших;
- Төр, хувийн хэвшлийн түншлэлд суурилсан ажил үйлчилгээний мэдээлэл, жагсаалтад саналаа оруулах, орон нутгийн төр, захиргааны байгууллагуудаас авах, хамтран ажиллах;
- Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжүүлэх, аюулгүй, бүтээмжтэй, чанартай, хүртээмжтэй бизнес эрхлэх зорилтуудыг тусгасан байгууллагын бодлого, хөтөлбөртэй болох;
- Хүний эрх, хүний хөдөлмөрлөх эрх, улс төрийн эрх хангах асуудлыг өөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод хэм

- хэмжээндээ тусган хэрэгжүүлэх;
- Ажилтнуудаа тогтоон барих хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, залуу үеийг (Z generation) хөдөлмөрт бэлтгэх чиглэлээр уян хатан зохицуулалтыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээндээ тусган хэрэгжүүлэх;
 - Ажилтнуудынхаа хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх үе шаттай хөтөлбөр хэрэгжүүлэх.

3.3. Нэгдсэн зөвлөмж

Төрийн болон төрийн бус байгууллагын хувьд дээрх судалгааны үр дүнд гарсан санал, зөвлөмжийг давхардуулахгүйгээр доорх зөвлөмжийг дэвшүүлж байна. Үүнд:

- **Зохистой хөдөлмөр, хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн байдалд** тулгамдаж буй асуудлуудыг тодорхойлох, оролцогчдод арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх, энэ хүрээн дэх төр, ажил олгогчдын ажлын арга хэлбэрийг бүх талаар хөгжүүлэх, олон улсын сайн туршлагаас суралцахад үйл ажиллагаагаа чиглүүлэх;
- Ажил олгогчдын төв болон орон нутгийн салбаруудын бизнес эрхлэгчдийг албан сургалтын хөтөлбөрт хамруулах, зөвлөгөө мэдээлэл өгөх, зорилтот судалгаа, сургалт явуулах зэргээр ажиллах;
- Бизнесийн бүтээмж, үр ашгийн тогтворгүй байдал ажиллагсдын тогтвор суурьшилд нөлөөлж байгаад дүгнэлт хийж ажил олгогчийг гарааны үеэс нь тодорхой хугацаанд татвар, санхүүгийн бодлогоор дэмждэг хүртээмжтэй, ямар нэгэн ялгаварлалгүй дэмжлэгийн хэлбэрүүдийг бий болгоход анхаарах;
- Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлогын хүрээнд нийгмийн түншлэлийн талууд албан бус эдийн засгийг албажуулах төрийн бодлогыг шинээр тодорхойлох, холбогдох асуудлыг сум, дүүрэг, аймаг, нийслэл, салбарын болон үндэсний гурван талт хэлэлцээрүүдэд тусган холбогдох арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх;
- Хөдөлмөрийн тухай болон нийгмийн даатгалтай холбогдсон багц хуулийг залуучуудын хөдөлмөр

эрхлэлтийг дэмжих, аж ахуй эрхлэх дэвшилтэт арга, хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэлэг хэлбэрүүдтэй холбон шинэчлэхэд анхаарах;

- Төрийн бодлогыг үндэсний хэмжээний зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжүүлэх зорилттой уялдуулахын тулд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд зохих нэмэлт зүйл, заалтууд оруулах зэрэгт үйл ажиллагаагаа чиглүүлэх;
- Үндэсний ажиллах хүчний эх орондоо тогтвор суурьшилтай, сэтгэл хангалуун аз жаргалтай ажиллаж амьдрах нөхцөлийг бүрдүүлэх замаар нүүрлэж буй дотоодын ажиллах хүчний хомсдолоос сэргийлэхийн тулд эдийн засгийн бүх хэвшилд ажиллагчдын хөдөлмөрийн үнэлэмжийг бүтээмж, чанартай нь уялдуулан дээшлүүлэх бодлогыг нийгмийн түншүүдтэй хамтран хэрэгжүүлэх, энэ чиглэлээрх компаниудын нийгмийн хариуцлагыг дэмжих, зарим улс орнуудын туршлагаар ажилтнууд компанийн хувьцаа эзэмших хөтөлбөр /ESOP/-ийн эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгох;
- Хөдөлмөрийн ирээдүй, аж үйлдвэрийн шинэ хувьсгал, технологийн өөрчлөлт, үндэсний хөдөлмөрийн зах зээлийн шинэ төлөвтэй уялдуулан Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн урт, дунд хугацааны таамаглалыг хийж үүнээс үндэслэн бүс нутаг, залуучууд, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний хөтөлбөрүүдийг шинээр боловсруулан хэрэгжүүлэх.

Үүний зэрэгцээ **хөдөлмөр эрхлэлтийн** ХБНГУ-ын туршлагыг авч хэрэгжүүлэх асуудлыг судлан үзэж, боломжтой гэж үзсэн тохиолдолд хэрэгжүүлэх ажлыг эхлүүлэх хэрэгтэй байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн байдал, төр хувийн хэвшлийн түншлэлийн тухай асуулга, судалгаа

Эрхэм Таны энэ өдрийн амрыг амгаланг мэндчилж байна.

МАОЭНХолбоо, Конрад-Аденауэр сантай хамтран Хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн төлөв, төр хувийн хэвшлийн түншлэл, ажил ологчид, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудын хамтын ажиллагааны зарим асуудлын талаар судалгаа хийж байгаа болно.

Таны ажил хэрэгч санал бодол хөдөлмөр эрхлэлт, төр хувийн хэвшил, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудын нийгмийн түншлэл, хамтын ажиллагааг зохистой болгон хөгжүүлэх чиглэлээр цаашид авах арга хэмжээг тодорхойлоход дэмжлэг үзүүлэх болно.

Энэхүү судалгааны асуултад өгсөн хариултын нууцлалыг чандлан хадгална.

№	Асуулт	Хариултын хэсэг
1	Танай байгууллагын нэр	
2	Танай байгууллагын үйл ажиллагаа явуулдаг аймаг, хотын нэр	
3	Танай байгууллагын үйл ажиллагаа явуулдаг Сум, дүүргийн нэр	
4	Танай байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэл	
5	Танай байгууллагын ажилтны тоо	
6	Танай байгууллагын ажилчдын хэдэн хувь нь тухайн орон нутгийнх вэ?	

7	Танай байгууллагын ажилчдын дундаж нас хэд вэ?	☐ ☐ ☐	18-34 34-45 45-с дээш
8	Мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэдэг сургууль төгсөж ирсэн ажилчдын ур чадвар хэр байдаг вэ?	☐ ☐ ☐	Сайн Дунд Муу
9	Тэдний ур чадварыг сайжруулахын тулд яах ёстой гэж бодож байна?	☐ ☐ ☐	Мэргэжлийн боловсролын сургалтыг сайжруулах Үйлдвэрлэлийн дадлага олгоход анхаарах Үйлдвэрлэлийн дадлагуулагчийг бэлтгэх
10	Танай ажилчдын хэдэн хувь нь эмэгтэй вэ?	☐ ☐ ☐ ☐	0-30 хувь 31-60 хувь 60-с дээш хувь
11	Танай ажилчид тогтвор суурьшилтай ажилладаг уу?	☐ ☐	Тийм Үгүй
12	Хэрвээ тийм бол танай ажилчид дунджаар хэдэн жил ажилладаг вэ?		
13	Шинээр ажилтан авахад хүндрэл гардаг уу?	☐ ☐	Тийм Үгүй
14	Хэрэв тийм бол ямар хүндрэл гардаг вэ?		
15	Танай ажилчдын дундаж цалин хэд вэ?		
16	Сүүлийн жилийн хугацаанд ажилчдын цалинд өөрчлөлт гарсан уу?	☐ ☐	Тийм Үгүй
17	Танай байгууллага дээр сүүлийн үед ямар шинэ санаачилга, санаа /инновац/ гарсан бэ?		
18	Залуучууд танай байгууллагад ажиллах сонирхолтой байна уу?	☐ ☐	Тийм Үгүй
19	Хэрэв үгүй бол яагаад вэ?		

20	Таны хувьд ямар насны хүнийг ажилд авах сонирхолтой байдаг вэ?	☐ 18-34 нас ☐ 34-45 нас ☐ 45-с дээш ☐ Бусад.....
21	Танай байгууллагад ямар боловсролтой хүн хэрэгтэй вэ?	☐ Магистр ☐ Бакалавр ☐ Техникийн болон мэргэжлийн ☐ Бүрэн дунд ☐ Бага ☐ Боловсролгүй ☐ Бусад.....
22	Танай байгууллагад хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан байдаг уу?	☐ Тийм ☐ Үгүй
23	Та албан бус салбарын талаар ямар ойлголттой байдаг вэ?	
24	Та залуучуудыг гадаад оронд хөдөлмөр эрхлэхийг юу гэж боддог вэ?	
25	Залуучууд мэргэжлийнхээ дагуу хөдөлмөр эрхэлж чадаж байгаа гэж та бодож байна уу?	☐ Тийм ☐ Үгүй ☐ Мэдэхгүй
26	Та төр хувийн хэвшлийн түншлэлийг хэрхэн үнэлдэг вэ ?	
27	Орон нутгийн төрийн байгууллагуудаас танай байгууллагатай ямар чиглэлээр хамтран ажиллаж дэмжлэг үзүүлдэг бэ?	☐ Бизнесийг дэмжих хамтарсан төсөл хэрэгжүүлдэг ☐ Ажилчдын эдийн засаг, хууль эрх зүйн мэдлэг ☐ Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй ☐ Бүтээмжтэй чанартай ажиллах тэдний ур чадварыг дээшлүүлэх чиглэлээр төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлдэг ☐ Бусад

28	Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих орон нутгийн хөтөлбөрийг Та мэдэх үү?	☐ Тийм ☐ Үгүй
29	Танай байгууллагын ажилчдад аюулгүй, бүтээмжтэй, чанартай бизнес эрхлэхэд төрөөс ямар дэмжлэг, хамтын ажиллагаа хэрэгтэй байна вэ? Таны санал юу вэ?	
30	Байгууллага дээрх ажил олгогч, ажилтнуудын төлөөллийн байгууллага болох ҮЭ-ийн хамтын ажиллагааг Та хэрхэн үнэлдэг бэ?	☐ Маш сайн ☐ Дунд ☐ Муу ☐ Хангалтгүй
31	Орон нутаг болон байгууллагын түвшинд төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийг бэхжүүлэх чиглэлээр ямар арга хэмжээ зохион байгуулах хэрэгтэй гэж та үзэж байна вэ?	
32	Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар ямар бодлого баримтлах хэрэгтэй вэ?	
33	Та ногоон ажлын байрны талаар ямар ойлголттой байна вэ? (дэлгэрэнгүй бичнэ үү.)	

Үнэтэй цаг заваа гарган бидний санал асуулгад оролцсон Танд баярлалаа!

Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн зарчмуудын хэрэгжилтийн нөхцөл байдлын талаарх ойлголт хандлага тодорхойлох судалгааны асуулга

Эрхэм Таны энэ өдрийн амрыг амгаланг мэндчилж байна.

МАОЭНХ, ХБНГУ-ын Конрад-Аденауэр сантай хамтран зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн зарчмуудын талаарх АО, ААНБ-ын хандлагыг тодорхойлох судалгааны ажлыг анх удаа зохион байгуулж байна. Судалгааны үндсэн зорилго нь зохистой хөдөлмөр эрхлэх үндсэн зарчмуудын талаарх ажил олгогчид, ААНБ-ын ойлголтыг үнэлж, цаашид тэдгээр зарчмуудын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх арга замыг тодорхойлж, бүх шатны, нэн ялангуяа орон нутгийн ажил олгогчдыг чадавхжуулахад оршино.

Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжүүлснээр компанийн хувьд хүмүүнлэг, эрүүл, аюулгүй, бүтээмжтэй, чанартай бизнес эрхлэх боломж бүрдэх, ажлын байранд хүний эрх, улс төрийн эрх хангагдах, энэ хэрээр тухайн байгууллагын тогтвортой ажиллагаа дээшилж, ашиг орлого нэмэгдэж, ажиллагсад нь баталгаатай ажлын байраар хангагдаж, амьжиргаа хангахуйц цалин хөлстэй ажиллах орчин нөхцөл бүрдэнэ. Байгууллагын ашиг, орлого өссөнөөр улс, орон нутгийн төсөвт оруулах татварын хэмжээ нэмэгдэж, улс төрийн эрх хангагдсанаар ажилчдын идэвх оролцоо дээшилж, хүртээмжтэй өсөлтийг бүх түвшинд бий болгож олон улсын жишигт хүрсэн нийгмийн хариуцлагатай бизнес эрхлэгч болно. Иймд энэхүү судалгаанд өндөр ач холбогдол өгч оролцох нь улс, орон нутаг, компанийнхаа ирээдүйн хөгжил дэвшилд оруулах Таны асар том хувь нэмэр юм.

Энэхүү судалгааны асуултад өгсөн таны хариулт, санал бодлын нууцлалыг бид чандлан хадгалж, Таны болон Танай байгууллагын нэрийг бид дурдахгүй, мөн судалгаанд оролцогчдын саналыг зөвхөн МАОЭНХ-ны дотоод үйл ажиллагаанд ашиглаад зогсохгүй таны үнэт санал чухал мэдээллийн эх үүсвэр, суурь дүгнэлт хийх үндэслэл болно..

№	Асуулт	Хариултын хэсэг
А. Үндсэн мэдээлэл		
1	Танай байгууллагын нэр	
2	Танай байгууллагын үйл ажиллагаа явуулдаг хот, аймаг, сум, дүүргийн нэр	
3	Танай байгууллагын бизнесийн үндсэн чиглэл	
4	Танай байгууллагын төрөл	☐ Хувьцаат компани ХК ☐ Хязгаарлагдмал ☐ Хариуцлагатай компани ХХК ☐ Төрийн Өмчит Үйлдвэрийн Газар ТӨҮГ
5	Танай байгууллагын үйл ажиллагаа явуулсан хугацаа /жилээр/	☐ 3 хүртэлх жил ☐ 10 хүртэлх жил ☐ 10-аас дээш жил
6	Та байгууллагынхаа алс ирээдүйг хэдэн жилээр төсөөлж байна?	
7	Танай байгууллага зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөртэй юу?	☐ Тийм ☐ Үгүй
Хэрэв дээрх асуултад “Тийм” гэж хариулсан бол та зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжүүлэх, аюулгүй, бүтээмжтэй, чанартай, хүртээмжтэй бизнес эрхлэх зорилтууд хэрхэн хэрэгжиж байгаад өөрийн үнэлэлтээ өгч, байр сууриа илэрхийлнэ үү?		

8	Дээрхээс гадна зохистой хөдөлмөрийн хүрээнд багтах хүний эрх, улс төрийн эрх хангах асуудлыг яаж тусгасан бэ? Нэг жишээ дурдана уу?	
9	Танай байгууллага нь зохистой хөдөлмөрийн зарчмуудыг хэрэгжүүлэхэд тулгамдаж байгаа гол асуудлуудыг нэрлэж бичнэ үү?	
10	Дээр дурдсан асуудлуудыг шийдвэрлэхэд төрийн байгууллагуудаас ямар дэмжлэгүүд хэрэгтэй гэж Та үзэж байна вэ? Нэрлэнэ үү.	
11	Төр Хувийн Хэвшлийн Түншлэлийг Та өөрийн байр сууринаас хэрхэн харж байна вэ?	
12	Төр Хувийн Хэвшлийн Түншлэлд дутагдаж байгаа анхаарах шаардлагатай тулгамдсан асуудлуудыг та сонгоно уу. /дор хаяж 2-ыг сонгоно уу./	☐ Зөв бодлого ☐ Эрх зүйн орчин ☐ Дэд бүтэц ☐ Хөрөнгө, санхүү, татвар ☐ Шинжлэх ухааны дэмжлэг, судалгаа шинжилгээ ☐ Мэргэжлийн хүний нөөц, сургалт боловсролын туслалцаа
13	Нутаг дэвсгэрийн төрийн захиргааны байгууллагуудаас хувийн хэвшилд үзүүлж буй дэмжлэг, хамтын ажиллагааг та хэрхэн үнэлэх вэ?	☐ Сайн ☐ Дунд ☐ Муу

14	Танай байгууллага үйл ажиллагаагаа явуулахдаа орон нутгийн Төрийн Бус Байгууллага болон Төрийн байгууллагуудтай хэрхэн хамтран ямар зарчим барьж ажилладаг вэ?	☐ А. Орон нутгийн удирдлага оролцох бололцоо ☐ Б. Үйл ажиллагаагаа сайжруулахад дэмжлэг авах боломж ☐ В. Дээрх байгууллагуудын шугамаар зохион байгуулдаг сургалтын зорилтот хөтөлбөрүүд хамрагдах ☐ Г. Аюулгүй байдлын, чанарын аль эсвэл бүтээмжийн хөдөлгөөн ☐ Д. Төрөөс нэгдсэн бодлогоор дэмжих ☐ Е. Нийгмийн түншлэлийг хөгжүүлэх ☐ Ё. Улс төрийн оролцоогоо хангах
15	Төрийн Бус Байгууллага болон Төрийн байгууллагуудтай ухаалаг хамтран ажиллахад танд ямар дэмжлэг туслалцаа хэрэгтэй байдаг вэ?	
16	Эрх баригч улс төрийн болон сөрөг хүчинтэй ажиллах туршлагаа та яаж үнэлэх вэ? Ухаалаг ажиллахад танд ямар дэмжлэг хэрэгтэй вэ?	
17	Сүүлийн 2 жилийн хугацаанд танай байгууллага шинэ ажлын байр бий болгосон уу?	☐ Тийм ☐ Үгүй

	Хэрэв Та дээрх асуултад “Тийм” гэж хариулсан бол шинээр үүссэн ажлын байрны тоог доорх цонхонд бичнэ үү.	
18	Танай байгууллагын дундаж цалин хэд вэ?	
19	Танай байгууллагын бүтээгдэхүүний боловсруулалтын түвшин сүүлийн үед нэмэгдсэн эсэх	0 0 Тийм Үгүй
20	Үүнд нөлөөлсөн хүчин зүйлсээс нэрлэвэл:	
21	Танай байгууллага нь адил хөдөлмөрт адил хэмжээний хөлс олгож чадаж байна уу?	0 0 Тийм Үгүй
22	Танай байгууллага 15-с доош насны хүн ажилладаг уу?	0 0 Тийм Үгүй
23	Та бүхэн үйл ажиллагаагаа өргөжүүлэхэд зээл авах боломж хэр байдаг вэ?	

Үнэтэй цаг заваа гарган бидний санал асуулгад оролцсон Танд баярлалаа!

Таны ажилд өндөр амжилт хүсье!

МОНГОЛЫН АЖИЛ ОЛГОГЧ ЭЗДИЙН НЭГДСЭН ХОЛБОО

2024 он

Хавсралт 3

ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ТҮНШЛЭЛИЙН ГУРВАН ТАЛТ

2023-2025 ОНЫ УЛСЫН ХЭЛЭЛЦЭЭР

Нэг. Удиртгал

Монгол Улсын эдийн засаг 2000-2022 онд жилд дунджаар 6.1 хувиар өссөн нь ажлын байр, бодит цалингийн хэмжээ өсөхөд нөлөөлжээ. Тухайн хугацаанд Монгол Улсын хүн ам 1.4 саяар өсөж, хүн амын цонх үе тохиож байгаа ч ажиллах хүчний оролцооны түвшин 56.6 хувь, ядуурлын түвшин 27.8 хувьтай байна.

Шинээр бий болж байгаа ажлын байрны дийлэнх нь бага цалинтай салбаруудад байгаа бөгөөд хөдөө аж ахуйн салбар зэрэг нийгмийн хамгаалал багатай албан бус салбар ажиллах хүчний 42 хувийг эзэлж байна. Стратегийн тэргүүлэх салбаруудад ур чадварын болон ажиллах хүчний хомсдол бий болж байгаад онцгой анхаарч өндөр ур чадвартай ажиллах хүч бэлтгэх бодлогыг талууд хамтран боловсруулж хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Мэдээллийн технологийн хөгжил, даяарчлал, үндэсний ажиллах хүчний насжилтын бүтэц, хүн амын гадаад, дотоод шилжилт хөдөлгөөн. Коронавируст халдварт цар тахлын нөхцөл байдалтай холбоотойгоор ажлын байр, хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ ойлголт, сорилт, боломжууд бий болж, хөдөлмөрийн зах зээл хүний нөөцийн эрэлт, нийлүүлэлтийн асуудлыг шинээр тодорхойлох хэрэгцээ зүй ёсоор үүссэн байна. Ингэхдээ хөдөлмөрийн харилцааны талуудын оролцоог хангах. эрх ашгийг тууштай хамгаалах, хөдөлмөрлөх таатай орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, цалин хөлс, нийгмийн баталгааг хангах бодлогыг үндэсний хэмжээнд бодитоор хэрэгжүүлэх нь цаг үеийн хувьд тулгамдсан асуудал төдийгүй үндэсний аюулгүй байдал, нийгмийн хөгжлийн цаашдын чиг хандлагад ач холбогдолтой юм.

Монгол Улсын Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллага хамтран дээрх нөхцөл байдал, Хөдөлмөр нийгмийн зөвшлийн гурван талт 2021- 2022 оны улсын хэлэлцээрийг дүгнэж, цаашид хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, иргэд аж ахуйн нэгжийн орлогыг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрлөх эрх, нийгмийн хамгааллын баталгааг хангах чиглэлээр хамтран ажиллахаар энэхүү хэлэлцээрийг байгуулж байна.

Хэлэлцээрийг Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого «Алсынхараа2050».Шинэсэргэлтийнбодлого.Олонулсынхөдөлмөрийн байгууллагын 111 дүгээр чуулганаас дэвшүүлсэн «Нийгмийн шударга ёсыг хангах, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг өргөжүүлэх зорилт, Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр, хэлэлцээрт оролцогч талуудын дэвшүүлсэн зорилт, саналуудыг хэрэгжүүлэх, халдварт цар тахлаас үүдэлтэй эдийн засаг, нийгмийн хүндрэлийн дараах эдийн засгийн сэргэлт, ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, аж ахуйн нэгжийг дэмжих хөдөлмөрлөх эрхийн баталгааг хангах, нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлэх, нийгмийн түншлэлийг дэмжих чиглэлийг баримтлал болгон нийгмийн түншлэгч талуудын идэвх санаачилгатай, хариуцлагатай хамтын үйл ажиллагаанд тулгуурлан хэрэгжүүлнэ.

Хоёр. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр баримтлах бодлогын чиглэл

Сүүлийн 20 жилийн хугацаанд ажиллах хүчний эрэлт нэмэгдсэн ч ажлын байрны дийлэнх нь бага цалинтай салбаруудад бий болжээ. Эдийн засгийн олон салбарын үйл ажиллагаа улирлаас хамааралтай, бүтцийн шинэтгэл хязгаарлагдмал, ажилгүйдэл ба идэвхгүй байдлын түвшин өндөр байна. Ялангуяа залуучууд, эмэгтэйчүүдийн хувьд ажиллах хүчний оролцооны түвшин бага байгаа бөгөөд ажиллах хүчний оролцооны түвшин цаашид аажмаар буурах хандлагатай байна.

Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, «Халамжаас хөдөлмөрт зорилтыг хэрэгжүүлэхэд нийгмийн түншүүд дараах чиглэлээр хамтран ажиллана

1. Хөдөлмөрийн зах зээлийн дунд, урт хугацааны эрэлт, нийлүүлэлтийн судалгааг олон улсын аргачлалын дагуу түншлэгч талуудын оролцоотойгоор үндэсний хэмжээнд хийж, эрэлтэд нийцүүлэн ажиллах хүчнийг бэлтгэнэ.

2. “Халамжаас хөдөлмөрт» зорилтыг хэрэгжүүлж халамж авч байгаа хөдөлмөрийн насны, хөдөлмөрийн чадвартай иргэдийг ажил, хөдөлмөр эрхлэхэд нь дэмжлэг үзүүлнэ.

3. Ажил олоход хүндрэлтэй иргэдийг урт хугацааны тогтвортой ажлын байраар хангасан ажил олгогчид хууль эрх зүйн хүрээнд дэмжлэг үзүүлнэ

4. Ахмад настан, оюутан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, эмэгтэйчүүд, залуучуудыг цагаар, зайнаас, гэрээсээ ажиллах боломжийг нэмэгдүүлнэ.

5. Хөдөлмөр эрхлэлтийн цахим систем “Ejob” платформыг сайжруулж, иргэд аж ахуйн нэгж, байгууллага, олон нийтэд сурталчлан таниулах, түншлэгч талуудын оролцоог хангасан дундын платформ болгон хөгжүүлнэ.

6. Ажиллах хүчний дутагдалтай, мэргэжлийн ажилтны хомсдол ихээр үүссэн салбаруудын судалгаанд үндэслэн “Дадлагажигч ажилтны хөтөлбөр”-ийг шинээр хэрэгжүүлнэ.

7. Төсвийн хөрөнгө оруулалтаар хэрэгжиж байгаа үйл ажиллагаа, худалдан авалтад үндэсний компаниуд болон үндэсний ажиллах хүчний оролцооны хувийг нэмэгдүүлэх бодлого баримтална.

8. Төрийн өмчийн болон төрийн өмчийн оролцоотой их, дээд сургууль, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын төлөөлөн удирдах зөвлөлд талуудын төлөөлөл, оролцоог хангаж, сургалтын хөтөлбөр боловсруулахад хамтарч ажиллана

9. Албан бус салбарт ажиллагчдын бүртгэл, мэдээллийн системийг бий болгоно Албан бус ажилтнуудад албан хөдөлмөр эрхлэлтэд шилжихийн ач холбогдлыг таниулах, сурталчлах үйл ажиллагааг ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд хамтран зохион байгуулна.

Гурав. Цалин хөлс, орлогын талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогын чиглэл

Хувийн хэвшлийн ажиллагчдын дундаж цалин хөлс 2023 оны 1 дүгээр улирлын байдлаар 1944.4 мянган төгрөг, төрийн албан хаагчдын дундаж цалин хөлс 1453.2 мянган төгрөг байна. Сүүлийн 20 жилийн хугацаанд ажиллагчдын цалин өссөн ч цалингийн өсөлт бүтээмжийн өсөлтийг гүйцээгүй байна. Мөн инфляцын өсөлт цалин хөлс, бодит орлогод сөргөөр нөлөөлж байна. Цалин хөлсний талаарх үндэсний бодлого, төрийн албан хаагчдын цалин хөлсний тогтолцоог шинэчлэх, иргэдийн бодит орлогыг хамгаалах зорилтыг хэрэгжүүлэхэд нийгмийн түншүүд дараах чиглэлээр хамтран ажиллана:

1. Цалин хөлсний талаар Үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийж. Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хороогоор шинэчлэн батална.

2. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэмэгдүүлснээр гарах үр дагавар. нөлөөллийн талаар судалгаа, тооцоолол хийж. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 7 дугаар сарын 1-ний дотор нэмэгдүүлэн тогтооно.

3. Төрийн албан хаагчдын албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг оновчтой тогтоож, цалин хөлс, нийгмийн хамгааллын асуудлыг салбарын хуулиудаар зохицуулж байгааг өөрчлөн нэгдсэн байдлаар зохицуулах эрх зүйн орчин бүрдүүлнэ

4. 2023 онд улсын төсвийн тодотголоор төрийн албан хаагчдын цалинг нэмэгдүүлнэ.

5. Орон нутгийн төрийн захиргааны албан хаагчдад орон нутгийн нэмэгдлийг улсын төсвийн байгууллагад ажилладаг, орон нутгийн төсвийн байгууллагад ажилладгаас үл хамааран орон нутгийн төсвөөс нэмэгдүүлэн олгох асуудлыг аймаг, сумын Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлаас талуудын саналыг харгалзан шийдвэрлэх эрх зүйн зохицуулалт хийнэ.

6. Хүртээмжтэй, цогц, нийгмийн хамгааллын тогтолцоог бий болгох, хуний нөөцийн тогтвортой байдлыг хангах зорилгоор ажилтнуудад хувьцаа олгох арга замыг судалж тодорхойлно

7. Жил бүрийн улсын төсвийн төсөл боловсруулахад нийгмийн түншлэгч талуудын саналыг авна.

8. Зохиомол үнийн өсөлтөөс үүдсэн аж ахуйн нэгж байгууллага, иргэдэд учирч буй хүндрэл бэрхшээл, эдийн засагт үүсэж болзошгүй эрсдэлийг бууруулах асуудлыг судалж, холбогдох арга хэмжээг хамтран хэрэгжүүлнэ.

9. Төрийн болон орон нутгийн өмчит аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын цалин хөлс, нийгмийн хамгааллын асуудлыг хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрээр шийдвэрлэнэ.

Дөрөв. Хүний хөдөлмөрлөх эрх, нийгмийн хамгааллын баталгааг хангах талаар баримтлах бодлогын чиглэл

Хүний хөдөлмөрлөх эрх, нийгмийн баталгааг хангах, ажилтны эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх. Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний талаарх 21. 22 дахь илтгэлд дурдсан хөдөлмөрийн хүрээний үндсэн эрхийн хэрэгжилтийг хангах хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг сурталчлах зөвлөмжийн хүрээнд нийгмийн түншүүд дараах чиглэлээр хамтран ажиллана:

1. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг сайжруулах, сургалт, сурталчилгааны ажлыг нийгмийн түншлэгч талууд хамтран зохион байгуулна

2. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалттай тэмцэх чиглэлээрх хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулах, олон нийтийн ойлголт, хандлагыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр Хүний эрхийн үндэсний комисстой нийгмийн түншлэгч талууд идэвхтэй хамтран ажиллана.

3. Нийгмийн даатгал, эрүүл мэндийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэл хийх. олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх, тэтгэврийг өвлүүлэх, хуримтлалын тогтолцоог эхлүүлэх болон тэтгэврийг шударгаар тогтоох, ур өгөөжийг нэмэгдүүлэх, зөрүүг арилгах асуудлыг Нийгмийн даатгалын багц хуулийн шинэчлэлттэй уялдуулан шийдвэрлэнэ.

4. Төсвийн байгууллагын ажилтнуудын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааны зардлыг жил бүр улсын төсвийн зардлын ангилалд тусгайлан тусгаж хэрэгжүүлнэ.

5. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 81, 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох асуудлыг Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хороогоор хэлэлцэж, УИХ-аар соёрхон батлуулна.

6. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 190 дүгээр конвенцод нэгдэн орох асуудлыг нийгмийн түншлэгч талууд хамтран судална.

7. Ипотекийн зээлийн хүрээнд хямд өртөгтэй орон сууц барих хөтөлбөр. төслийг эдийн засаг, санхүүгийн бодлоготой уялдуулан үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлнэ

8. Бүх төрлийн татвар, шимтгэлийн хувь хэмжээнд өөрчлөлт

оруулах тохиолдолд нийгмийн түншлэгч талуудын саналыг харгалзана

9. Эрдэнэс таван толгой ХК-ийн 1072 хувьцааны ногдол ашгийг иргэн бүрд олгох, 2012 оноос хойш төрсөн хүүхдүүдийг хамруулах бодлого хэрэгжүүлнэ

10. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй ажиллагааны шаардлага, эрсдэл бүхий ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлөөс хамааралтайгаар ажил олгогчийн цалин хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогоос ялгавартай тогтоодог болно.

11. Нэрийн дансны орлогыг үе шаттай мөнгөжүүлж, хагас хуримтлалын тогтолцоонд шилжүүлж, мөнгөжүүлсэн орлогын тодорхой хувийг хуримтлалын нэгдсэн санд байршуулах замаар эрүүл мэнд, боловсрол, орон сууцны санхүүжилтийн эх үүсвэрт зарцуулах эрх зүйн орчин бүрдүүлнэ.

12. Ажилтны нийгмийн баталгааг хангах зорилгоор аж ахуйн нэгж байгууллагууд хувийн нэмэлт тэтгэврийн хөтөлбөрт хамруулахад ажил олгогчдын байгууллага бодлогын дэмжлэг үзүүлнэ.

13. Ажилтнуудыг ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад осол, гэмтэлд өртөх олдмол хөгжлийн бэрхшээлээс сэргийлэх зорилгоор эрсдэлтэй жижиг, дунд үйлдвэрүүд болон албан бус салбарт хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандартыг мөрдүүлэхэд хөдөлмөрийн хяналтыг эрчимжүүлнэ.

14. Ажлын байрны орчин, нөхцөлөө сайжруулсан ажил олгогчийг урамшуулж, ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ хийхэд дэмжлэг үзүүлнэ.

Тав. Нийгмийн түншлэл, тэгш байдал

Нийгмийн түншлэлийг бүх түвшинд хөгжүүлэх, нийгмийн тэгш байдлыг хангах. хамтын хэлэлцээ хийх чадавхыг сайжруулах, хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх тогтолцоог сайжруулахад нийгмийн түншүүд дараах чиглэлээр хамтран ажиллана:

1. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын холбогдолтой сангуудын зарцуулалтад нийгмийн түншлэгч талуудын хяналтыг сайжруулж, сангийн ур өгөөжийг нэмэгдүүлнэ.

2. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын хэрэгжилтийг хангах хүрээнд Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагаас салбар хороо болон аймаг, нийслэлийн хороодыг байгуулах чиглэл өгч, хэрэгжилтэд нийгмийн түншлэгч талууд хяналт тавина.

3. Хөдөлмөрийн хяналтын зарим чиг үүргийг үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага гэрээгээр гүйцэтгэх эрх зүйн орчин бий болгоно.

4. Салбар, салбар дундын түвшинд хамтын хэлэлцээ хийх, байгуулах. хэрэгжилтийг хангахад арга зүйн зөвлөмж, чиглэл өгч хамтран ажиллана

5. Хөдөлмөрийн эрхийн болон сонирхлын маргаанаас урьдчилан сэргийлэх сургалт, мэдээллийн ажлыг эрчимжүүлж, маргаан шийдвэрлэх байгууллага. хөдөлмөрийн зуучлагч, арбитрчийг чадавхжуулахад нийгмийн түншүүд хамтран ажиллана.

Зургаа. Хэлэлцээрийг мөрдөх, хэрэгжүүлэх асуудал

1. Энэхүү хэлэлцээр нь талуудын төлөөлөгчид гарын үсэг зурсан өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр үйлчилнэ.

2. Хэлэлцээрийн хүчин төгөлдөр байх хугацаа дуусахаас өмнө шинэ хэлэлцээр байгуулаагүй, эсвэл нэмэлт, өөрчлөлт оруулаагүй бол талууд энэхүү хэлэлцээрийг үргэлжлүүлэн мөрдөнө.

3. Хэлэлцээрийн биелэлтэд Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хороо, хэлэлцээрт оролцогч талууд хамтран хяналт тавина.

4. Улсын хэлэлцээрийн биелэлтийг талууд хагас, бүтэн жилээр дүгнэж Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хороогоор хэлэлцүүлэн олон нийтэд мэдээлнэ.

5. Засгийн газар, ажил олгогч болон үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбоодын удирдлага, бүтэц, зохион байгуулалт өөрчлөгдөх, шинэчлэн зохион байгуулагдах нь энэхүү хэлэлцээр дуусгавар болох үндэслэл болохгүй бөгөөд тэдгээрийн залгамжлагчид энэхүү хэлэлцээрийг үргэлжлүүлэн мөрдөж хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээнэ.

6. Хэлэлцээрт нэмэлт, өөрчлөлт оруулахад энэхүү хэлэлцээрийг

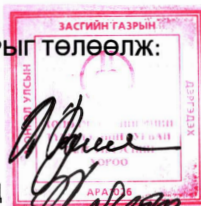
байгуулахад баримталсан журмыг дагаж мөрдөнө.

7. Энэхүү хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөг Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хорооны дарга, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд батална. Хэлэлцээрийн төлөвлөгөөг талуудын болон холбогдох яам, газрын төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжүүлнэ.

8. Хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэх явцад талуудын хооронд үүссэн маргааныг хамтран хэлэлцэж, тохиролцох бөгөөд эс зөвшөөрвөл холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу шийдвэрлэнэ.

ЗАСГИЙН ГАЗРЫГ ТӨЛӨӨЛЖ:

ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН
САЙД, ТӨЛӨӨЛӨГЧДИЙН АХЛАГЧ



Х.БУЛГАНТУЯА

МОНГОЛ УЛСЫН ШАДАР САЙД БӨГӨӨД
ЭДИЙН ЗАСАГ, ХӨГЖЛИЙН САЙД



Ч.ХҮРЭЛБААТАР

МОНГОЛ УЛСЫН САЙД БӨГӨӨД
ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХЭРЭГ ЭРХЛЭХ
ГАЗРЫН ДАРГА



Д.АМАРБАЯСГАЛАН

САНГИЙН САЙД



Б.ЖАВХЛАН

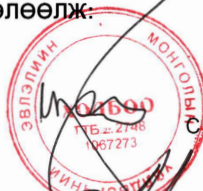
БОЛОВСРОЛ, ШИНЖЛЭХ УХААНЫ САЙД



Л.ЭНХ-АМГАЛАН

**МОНГОЛЫН ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН
ХОЛБООГ ТӨЛӨӨЛЖ:**

МОНГОЛЫН ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН
ХОЛБООНЫ ЕРӨНХИЙЛӨГЧ,
ТӨЛӨӨЛӨГЧДИЙН АХЛАГЧ



С.ЭРДЭНЭБАТ

МОНГОЛЫН ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН
ХОЛБООНЫ ЕРӨНХИЙ НАРИЙН
БИЧГИЙН ДАРГА



Х.БУЯНЖАРГАЛ

МОНГОЛЫН БОЛОВСРОЛ, ШИНЖЛЭХ
УХААНЫ ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН
ХОЛБООНЫ ДАРГА



З.ЦОГТГЭРЭЛ

МОНГОЛЫН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН АЖИЛТНЫ
ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН ХОЛБООНЫ
ДАРГА



Ч.НАРАНТУЯА

ДОРНОД АЙМГИЙН
ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН
ХОЛБООНЫ ДАРГА



Х.БААТАРСҮХ

АЖИЛ ОЛГОГЧИЙГ ТӨЛӨӨЛЖ:

МОНГОЛЫН АЖИЛ ОЛГОГЧ ЭЗДИЙН
НЭГДСЭН ХОЛБООНЫ ДЭД ЕРӨНХИЙЛӨГЧ
БӨГӨӨД ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРАЛ,
ТӨЛӨӨЛӨГЧДИЙН АХЛАГЧ



Х.ГАНБААТАР

МОНГОЛЫН ҮНДЭСНИЙ ХУДАЛДАА,
АЖ ҮЙЛДВЭРИЙН ТАНХИМЫН
ЕРӨНХИЙЛӨГЧ



О.АМАРТҮВШИН

МОНГОЛЫН ХУВИЙН ИХ ДЭЭД
СУРГУУЛИУДЫН ХОЛБООНЫ
ЕРӨНХИЙЛӨГЧ



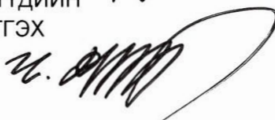
Б.ЭРДЭНЭСҮРЭН

МОНГОЛЫН УУЛ УУРХАЙН ҮНДЭСНИЙ
АССОЦИАЦИЙН ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРАЛ



Г.ЭРДЭНЭТУЯА

МОНГОЛЫН ХУВИЙН ЭМНЭЛГҮҮДИЙН
НЭГДСЭН ХОЛБООНЫ ГҮЙЦЭТГЭХ
ЗАХИРАЛ



Ч.ДОРЖГҮНСМАА

2023 оны 07 дугаар сарын 06-ны өдөр

ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ҮНДЭСНИЙ ХЭМЖЭЭНД ХӨГЖҮҮЛЭН ТӨЛӨВШҮҮЛЭХЭД ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДЛУУД

Г.АДЪЯА Эдийн засгийн ухааны доктор, профессор.

Монгол Улсын аж үйлдвэрийн гавьяат ажилтан

Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн зорилгын нэг тулгуур асуудал болох Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн үзэл баримтлалыг үндэсний хэмжээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа нь төр, ажил олгогчид, ҮЭ-ийн бүх түвшний байгууллагуудын анхаарлын төвд байх ёстой.

УИХ-ын 2016 оны 2 дугаар сарын 05-ны өдрийн 19 тоот тогтоолоор Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн - 2030 хөтөлбөрийг баталж, уг ажлыг зохион байгуулах, хяналт тавих дэд хороог УИХ-ын дэргэд байгуулан ажиллуулж байна. Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал – 2030 зорилгын зорилт 2-т хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж ажилгүйдлийг бууруулах гурван үе шаттай / 2016- 2030 он хүртэлх / зорилтууд дэвшүүлж, энэ хугацааны эцэст хүн амын эдийн засгийн идэвхтэй байдлыг 70 хувьд, ажилгүйдлийн түвшинг 3 хувьд тус тус хүргэх, жижиг дунд үйлдвэрлэлийг дэмжих сангийн хөрөнгийн хэмжээг 300 тэрбумаас доошгүй төгрөгт хүргэхээр төлөвлөжээ.

Зохистой хөдөлмөрийг дүгнэх аргачлал журмыг баталсан Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын болон Олон улсын статистикийн байгууллагын аргачлалын дагуу Үндэсний статистикийн хорооноос холбогдох гүйцэтгэлийг гарган дүгнэх ажлыг эхлүүлсэн байна.

Монгол Улсын засгийн газраас донор байгууллагууд болох Европын холбоо ОУХБ-тай хамтран Зохистой хөдөлмөрийн зорилго, үзэл баримтлал, хөтөлбөрийн хүрээнд нийгмийн түншлэгч талуудыг оролцуулсан сургалт-боловсролын төслүүдийг хэрэгжүүлж байна.

Нийгмийн түншүүд нь сүүлийн жилүүдэд зохистой хөдөлмөрийн үндсэн тулгуур асуудлууд болон тэдгээрийн элементүүдийг хэрэгжүүлэх асуудлыг хамтын гэрээ, хэлэлцээрт тусган хэрэгжүүлэх хууль эрх зүйн үндэс, зохицуулалтын механизмуудыг Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон бусад хууль эрх зүйн баримт бичгүүдэд тусгуулах чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж байна. Тухайлбал Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд анх удаа “Нийгмийн түншлэл” гэсэн бие даасан бүлэг оруулж

нийгмийн түншлэгч талуудын эрх үүрэг, харилцааны зарчим, хамтын ажиллагааны хэлбэрүүдийг шинээр тусгах алхам хийж байна.

Сүүлийн жилүүдэд МҮЭ-үүдийн оролцоо, санал шаардлагаар Үндэсний болон аймаг, нийслэл, салбарын хэлэлцээрүүд, аж ахуйн нэгж байгууллага, компанийн түвшний хамтын гэрээнүүдэд зохистой хөдөлмөрийн үндсэн элементүүдийг тусган хэрэгжүүлэх чиглэлд зарим ахиц гарч байна.

2019–2020 оны үндэсний хэлэлцээрт тусгаснаар Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хорооноос 2019 оны 09 дүгээр сард цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогыг шинэчлэн баталж хэрэгжилтийг хангах төлөвлөгөөг батлан мөрдөж байна.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 10 дугаар сарын 23-ны өдрийн 386 дугаар тогтоолоор “Нийгмийн түншлэлийг хөгжүүлэх талаар авах зарим арга хэмжээний тухай” Засгийн газрын 2013 оны 370 дугаар тогтоолд өөрчлөлт оруулж хамтын хэлэлцээр байгуулсан яамдын сайдын болон аймаг, нийслэлийн Засаг даргын зөвлөлд салбар, тухайн нутаг дэвсгэрийн ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагын төлөөллийг оруулах, аймаг, нийслэл, салбарын түвшинд хамтын хэлэлцээр байгуулан хэрэгжилтийг хангаж ажиллах, хэлэлцээрийн хэрэгжилтийн байдалд талууд хамтран дүгнэлт гаргаж байх зэрэг нэмэлт өөрчлөлтүүд оруулжээ.

Ийнхүү Зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлэх чиглэлээр нийгмийн түншүүдийн хамтын ажиллагаанд хууль эрх зүй, зохион байгуулалтын болон боловсрол, сургалтын зэрэг чиглэлээр зарим ахиц гарч буй боловч цаашид бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг салбар, орон нутгийн бүх түвшинд сайжруулж, хоорондын уялдаа холбоог ханган хөдөлмөрийн хүмүүсийн ажил, амьдралын чанарт мэдэгдэхүйц ахиц өөрчлөлт гаргахуйцаар зохион байгуулах шаардлагатай байгаа нь доорх судалгаа, тоо баримтаас харагдаж байна. Үндэсний хэмжээнд эдийн засгийн өсөлт тогтвортой бус хөдөлмөр эрхлэлтийн чанар доогуур хэвээр байна. Ажилгүйдлийн түвшин 2007–2019 онд 9.2 хувиас 7.8 хувь болж бага зэрэг буурсан ч Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал - 2030 зорилтот дэвшүүлсэн ажилгүйдлийн түвшинг 2020 он гэхэд 6 хувьд хүргэн бууруулах зорилтыг

хангаж чадсангүй. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа дөрвөн хүний нэг нь үүний дотор хөдөлмөр эрхэлж байгаа 15–24 насны залуучуудын гуравны нэг нь „ажилтай ядуу” гэсэн ангилалд багтаж байна.

Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн нийт хөдөлмөр эрхлэгчдэд эзлэх хувь 2006 онд 12.7 хувь байсан бол 2017 онд 26.3 хувьд хүрч хоёр дахин нэмэгдсэний дотор хөдөө аж ахуйн бус үйл ажиллагаа эрхэлж буй дөрвөн хүн тутмын нэг нь албан бус хөдөлмөр эрхэлж байна. /Монгол Улсын үндэсний сайн дурын илтгэл 2019. Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилт/

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл, хөтөлбөрүүд, тэдгээрийн санхүүгийн дэмжлэгийн хэмжээ, хугацаа нь зохистой ажлын байрыг хөгжүүлэх үндэсний бодлого, зорилттой уялдаагүйгээс уг хөтөлбөрт хамрагдсан байгууллага, хүмүүст чанартай, бүтээмжтэй, тогтвортой, ажлын нөхцөл сайтай, амьжиргаа хангахуйц цалинтай ажлын байрыг буй болгон цаашид хөгжүүлэх боломжийг огт олгохгүй байна. Энэ талаар сайн судалгаа ч үнэндээ алга байна. Зохистой ажлын байрны жишиг стандартыг салбар, ажил мэргэжлээр гарган үүнтэй уялдуулан нэг ажлын байр буй болгох зардлын доод хэмжээг гарган хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зээл олгодог улс орнуудын туршлагыг судалж хэрэгжүүлэх хэрэгтэй байна.

Монгол Улсын хувьд хөдөлмөрийн үнэлэмж доогуур, ДНБ–нд цалин хөлсний эзлэх хувь 2012-2017 онд дөнгөж 23,9-26,7 орчим хувьтай, бодит цалингийн өсөлт нэрлэсэн цалингийн өсөлтөөс хоцорсоор байна. Ажиллагчдын сарын дундаж цалин хөлс 2018 оны 4 дүгээр улиралд 2012 оны мөн улирлын түвшнээс 3.3 дахин нэмэгдсэн хэдий ч худалдан авах чадварыг илэрхийлэх бодит цалингийн өсөлт 61.1 хувьтай байна. /МҮЭХ-ны мэдээлэл сэтгүүл. 2019 он. № 25.хуудас 6./

Өрхийн орлого нь зарлагаа хангаж чадахгүйгээс иргэд, өрх айлын өр зээл жил бүр нэмэгдэж 2018 оны байдлаар нийт өрхийн 55,8 хувь буюу ямар нэгэн зээлтэй байна. Нийгмийн хамгааллын чанар, хүртээмжийг сайжруулах нь тулгамдсан зорилт хэвээр байна. Монгол Улс тогтвортой хөгжлийн зорилгын хүрээнд 2016– 2020 онд хүн амын ядуурлын түвшинг 18 хувьд хүргэхээр төлөвлөсөн боловч 2019 оны байдлаар 27.1 хувьтай байна.

Ажилтнуудын хөдөлмөрлөх үндсэн эрх зөрчигдөх явдал тууштай буурахгүй байна. Ажлын байран дах дарамт, ялгаварлал, илүү цагийн хөдөлмөр, хөдөлмөрийн муу нөхцөл, хөдөлмөртэй холбогдсон хууль, журмыг зөрчих явдал олон аж ахуйн нэгж байгууллагад бодитой оршсоор байна. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөл нэмэгдэж байна. Судалгаагаар нийт хөдөлмөр эрхлэгчдийн 41.2 хувь нь /эрэгтэйчүүдийн 49.1 хувь, эмэгтэйчүүдийн 36.2 хувь/ нэг өдөрт олон цагаар ажиллаж байна. Олон цагаар ажиллагчдын 18.2 хувь нь долоо хоногт 49–59 цагаар, 23.2 хувь нь долоо хоногт 60–аас дээш цагаар ажиллаж байна. /ҮСХ. ОУХБ. 2019/

Дэлхийн хамтын нийгэмлэгийн улс орнуудын хувьд ч онцгой анхаарал хандуулж байгаа хөдөлмөрийн хүрээн дэх төр, ажил олгогчид, ҮЭ–үүдийн нийгмийн түншлэлийн хөгжлийн загвар, үүрэг, ач холбогдлыг Үндэсний хэмжээнд шинээр авч үзэж хэлбэр, хариуцлага, тогтолцооны хувьд хөгжүүлэх замаар үр дүнг дээшлүүлэх шаардлагатай байна.

Өнөөгийн түвшин дэх нийгмийн түншлэлийн Монгол “загварын” онцлог нь иргэд, хөдөлмөрчдийн хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудлаарх үйлдвэрчний эвлэлийн санаачлагч шаардагч байр суурь илүү давамгайлсан Засгийн газар, ажил олгогчдын манлайлагч-дэмжигч чанар сул байдлаар илэрч байна. Монгол Улсын хувьд аж ахуйн нэгж, байгууллага, сум, дүүрэг, аймаг, нийслэл, салбар /салбар дундын/, үндэсний түвшинд 3 болон 2 талт нийгмийн түншлэлийн хэлбэрүүд байхыг Хөдөлмөрийн тухай хуулиараа хүлээн зөвшөөрч ОУХБ-ын холбогдох конвенцуудад нэгдэн орсон боловч дээрх түншлэлийн талуудын нэг болох ажил олгогчдын байгууллагын зохион байгуулалт үйл ажиллагааны эрх зүйн байдлыг тодорхойлсон үндэсний хууль тогтоомж өнөө хэр гараагүй байна.

Хувийн хэвшил дэх ҮЭ-ийн зохион байгуулалтын зэрэг доогуур мөн олон ажил олгогчид ажил олгогчдын салбар, орон нутгийн байгууллага, үндэсний холбооны гишүүнчлэлийн гадна байгаа нь нийгмийн түншлэлийн хүрээнд хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр хөлсний ажилтнуудын хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудлыг төв, орон нутагт шийдвэрлэхэд нэмэлт хүндрэл үүсгэж байна. Өөрөөр хэлбэл хамтын гэрээ /тарифын гэрээ/ хэлэлцээрийн хамрах - үйлчлэх хүрээ хязгаарлагдмал, олон салбар, ажлын байранд ажиллагсдын

хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон бусад эрх хангагдаж байгаа эсэхэд хяналт тавих, хөдөлмөрийн маргаантай асуудлуудыг гэрээ хэлцэл, зөвшилцлийн замаар ажил олгогч, ажилчдын төлөөллийн байгууллагуудын оролцоотойгоор шийдвэрлэх зэрэг боломжийг хязгаарлаж байна. Ийм салбаруудад Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нийгмийн түншлэлийн механизмуудаар дамжуулан хөгжүүлэх асуудал үндсэндээ орхигдож байна.

Монгол улсын хувьд аж ахуйн нэгжүүдийн ихэнх нь 9 хүртэл ажиллагсадтай хэт жижиг, мөн эдгээрийн олонх нь тогтвортой үйл ажиллагаа явуулахгүй байгаа нь нийгмийн түншлэлийн механизмыг тэдгээрийн түвшинд хэрэгжүүлэхэд бодитой сул тал болж байдаг. Мөн албан бус салбарт ажиллагсад нэмэгдсээр байна. Эдгээр онцлог нь салбар, аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн түвшинд нийгмийн түншлэлийн механизмын хөгжлийг хангахыг зүй ёсоор шаардаж байна.

Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн үзэл баримтлалыг үндэсний хэмжээнд үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийн тулд нийгмийн түншлэлийн талууд дараах асуудлуудад анхаарал хандуулах шаардлагатай байна.

Нэгдүгээрт: Тогтвортой хөгжил-Зохистой хөдөлмөрийн зорилго, үзэл баримтлалын талаарх нийгмийн түншүүдийн мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх замаар үндэсний хэмжээнд дээрх чиглэлээр тавигдаж буй 2030 он хүртэлх бодлого, зорилтуудыг хэрэгжүүлэх чадавхыг бүх түвшинд сайжруулах.

Хоёрдугаарт: Зохистой хөдөлмөрийн зорилгын хэрэгжилтийн явц, байдлыг Засгийн газрын дэргэдэх Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороогоор жил бүр хэлэлцэж шаардлагатай асуудлыг УИХ, Засгийн газарт тавьж шийдвэрлүүлдэг журмыг талууд зөвшилцөн тогтох, Хөдөлмөр нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо болон түүний дэргэдэх салбар хороо, зөвлөл, дэд хорооны урт, дунд, ойрын хугацааны үйл ажиллагааны хөтөлбөр, стратеги нь зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжүүлэн төлөвшүүлэхэд чиглэгдэн өөр хоорондоо уялдсан байх.

Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг үндэсний хэмжээнд үр дүнтэй хөгжүүлэх шаардлагын үүднээс төв орон нутгийн хөдөлмөрийн байгууллагуудыг бэхжүүлэх / төсөв, хөрөнгө, хүний нөөц/, хөдөлмөрийн салбарт ажиллаж байгаа ажилтнуудын мэдлэг чадвар, ажлын арга

барилд тавих шаардлагыг өндөржүүлэн үр дүнд суурилсан хяналт, үнэлгээний аргыг нэвтрүүлж боловсон хүчний үүрэг хариуцлагыг эрс нэмэгдүүлэх,

Гуравдугаарт: Тогтвортой хөгжил-Зохистой хөдөлмөрийн зорилгыг хэрэгжүүлэхэд чиглэгдсэн бодлого, хөтөлбөрүүд, төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг салбар, аймаг нийслэлийн хэмжээнд холбогдох шалгуур үзүүлэлтүүдээр жил бүр дүгнэн үр дүнг тухайн түвшинд нийгмийн гурван талт түншүүд хэлэлцэн цаашид явуулах үйл ажиллагааны тухай холбогдох шийдвэрийг гарган ажиллаж байх.

Дөрөвдүгээрт: Зохистой ажлын байрыг компани аж ахуйн нэгж бүрд буй болгон хөгжүүлэх зорилгоор бизнес эрхлэх орчин үеийн менежментийн шинэ хандлага болох **“Аюулгүй хөдөлмөр - чанар - бүтээмж”** гэсэн загварыг хэвшүүлэх санаачилгыг нийгмийн түншүүд үндэсний хэмжээнд болон салбар, аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, компани, аж ахуйн нэгжүүдэд өрнүүлж дэмжих.

Тавдугаарт: Хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны бодлогыг тодорхойлох, энэ хүрээний хууль эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, хөдөлмөрийн маргаантай асуудлуудыг шийдвэрлэхдээ төр, ажил олгогчид, ҮЭ-үүдийн хамтын үйл ажиллагааг нийгмийн түншлэлийн зарчмаар шийдвэрлэж байх үндэсний соёлыг төлөвшүүлэх.

Зургаадугаарт: Нийгмийн түншлэлийн үндсэн хэлбэрүүд болох ажилтан, ажил олгогчид чөлөөтэй эвлэлдэн нэгдэж хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаараа байнга зөвлөлддөг, гэрээ хэлэлцээрээр хүлээсэн үүргээ заавал биелүүлдэг байх, маргаантай асуудлуудаа яриа хэлэлцээ зөвшилцлөөр шийдвэрлэдэг байхад төрийн байгууллагууд идэвхтэй, дэмжигч зуучлагч байх зарчмыг мөрдөж ажиллах. Цаашид сайн засаглалыг бүх түвшинд хөгжүүлэх.

Долоодугаарт: Хамтын гэрээ, хэлэлцээрт Зохистой хөдөлмөрийн үндсэн элементүүдийг хэрхэн тусгаж хэрэгжүүлэх болон үр дүнг үнэлэх, тооцох аргачилсан зөвлөмж, стандартыг зарим улс орны туршлагаар Үндэсний хорооноос боловсруулан гаргах,.

Наймдугаарт: Засгийн газраас аймаг, нийслэлийн засаг дарга нарын үйл ажиллагааны үр дүнг жил бүр дүгнэхдээ зохистой хөдөлмөрийн бодлого зорилтын хэрэгжилт, шалгуур үзүүлэлтүүд

тухайн орон нутагт аль хэр үнэлгээтэй байгааг харгалзан үзэж байх.

Есдүгээрт: -Засгийн газар, яамд тэдгээрийн агентлагуудаас холбогдох байгууллагуудтай хамтран ТОП аж ахуйн нэгжүүдийг шалгаруулахдаа зохистой хөдөлмөрийн үзүүлэлтүүдийг нэг шалгуур болгон авч үзэж байх, аймаг, нийслэлд мөн энэхүү зарчмыг хэрэгжүүлэх.

Аравдугаарт: -Үндэсний хэмжээнд зохистой хөдөлмөрийн зорилгын хэрэгжилтийг дүгнэх шалгуур үзүүлэлтүүд, дүгнэх, тооцох аргачлал, стандартыг бусад орнуудын туршлагаар илүү тодорхой болгон хөгжүүлэх.

Арван нэгдүгээрт: -Зохистой хөдөлмөрийн зорилго, үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлэх хууль эрх зүйн шинэ орчныг бүрдүүлэх, нийгмийн түншүүдийн энэ чиглэлээрх үүрэг хариуцлага, хамтын ажиллагааг зөв төлөвшүүлэхэд Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хуулийн шинэчилсэн найруулга нь онцгой ач холбогдолтой. Иймд хуулийн шинэчлэл, түүнийг дагаж гарах холбогдох хууль эрх зүйн баримт бичгүүдэд нийгмийн түншүүд онцгой анхаарал хандуулах.

Арван хоёрдугаарт: Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн түншлэлийн чиглэлээрх Үндэсний хууль тогтоомжийг олон улсын түвшинд хөгжүүлэх үүднээс Хөдөлмөрийн удирдлагын тухай ОУХБ-ын 150 дугаар конвенц / 1978 он / Аж үйлдвэр, худалдаан дах хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенц /1947 он/, ХАА дах хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенц /1969 он/, Хөдөлмөрийн харилцааны / Төрийн алба / тухай 151 дүгээр конвенц / 1978 он /- д Монгол Улс нэгдэн орох.

Арван гуравдугаарт: Хамтын төлөөлөл ба нийгмийн түншлэл нь хөдөлмөрийн ирээдүйн шилжилтийг үндэсний бүх түвшинд удирдан чиглүүлэх механизм болох тул эл байдлыг харгалзан нийгмийн түншүүд өөрсдийн хөгжлийн стратеги, бүтэц, зохион байгуулалт, төлөөллийн чадавх, хоёр болон гурван талт үйл ажиллагааны арга хэлбэр, нийгмийн хариуцлагыг цоо шинээр нь авч үзэх.

Арван дөрөвдүгээрт: Иргэдийн хөдөлмөрлөх үндсэн эрхийг хангах, албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгахад төр, олон нийтийн хяналтын механизмын үр нөлөөг эрс дээшлүүлэхэд чиглэсэн удирдлага зохион байгуулалтын арга хэмжээг нийгмийн түншүүд авч хэрэгжүүлэх, Хөдөлмөрийн хууль

тогтоомж зөрчигчид, хамтын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлээгүй, хамтын гэрээ байгуулахаас үндэслэлгүйгээр татгалзсан ажил олгогчдод зөрчлийн хуулиар хариуцлага хүлээлгэдэг байх зохицуулалт бий болгох.

Арван тавдугаарт: Нийгмийн түншүүд Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн урт хугацааны прогнозыг хийж үүндээ үндэслэн Ирээдүйн хөдөлмөрийн талаарх үндэсний стратеги, хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөг нэн даруй хэлэлцэн батлах. Ингэхдээ ОУХБ шударга, эрх тэгш хөдөлмөрийн ирээдүйг бий болгохын тулд Засгийн газрууд, ажил олгогчид, ажилтнуудын төлөөллийн байгууллагуудын хувьд өөртөө хариуцлага хүлээн ажиллах чадавхаа нэмэгдүүлэхийг уриалж, улс орон бүр Хүн, хөдөлмөр төвтэй эдийн засаг нийгэм, бизнесийн үйл ажиллагааг” дэмжиж өсөлт, тэгш, тогтвортой байдлыг хангах гурван тулгуур арга хэмжээ болох Хүний тасралтгүй хөгжлийг бүх талаар дэмжих, Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагуудыг чадавхжуулах, Зохистой ба тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөөх хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх нийтлэг зорилт тавьж байгааг Үндэсний хэмжээнд харгалзан үзэх шаардлагатай байна.

Арван зургаадугаарт: Нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын хүртээмжтэй, чанартай үйлчилгээг хөгжүүлэхийн тулд эдгээр сангуудын удирдлагын тогтолцоог өөрчлөн энэ хүрээн дэх зохион байгуулалт, үйлчилгээ, санхүүжилт, хөрөнгө оруулалтын гэх мэт аливаа шийдвэрүүд нь даатгуулагчдын өөрсдийн нь төлөөллийн идэвхтэй оролцоо, хяналтад байх хууль эрх зүйн шинэ нөхцөлийг бүрдүүлэх, Монгол улс ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай 1978 оны 102 дугаар конвенцод нэгдэн орох, Тэтгэврийн даатгалын гурван давхаргат тогтолцоонд шилжин орох.

Арван долоодугаарт: Үндэсний хэмжээнд үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлөөс урьдчилан сэргийлэх үндэсний соёл, дархлааг бий болгох чиглэлээр төр, ажил олгогчид, ҮЭ- үүд нийгмийн түншлэлийн хүрээнд бодитой үйл ажиллагаа явуулахыг өнөөгийн нөхцөл байдал шаардаж байна. Улс орнуудын нийтлэг жишгээр Монгол улсын нийгмийн түншүүд “Ослыг тэглэх Алсын хараа” дэлхийн хөдөлгөөнд нэгдэж тодорхой зорилт дэвшүүлэн “Нэн тэргүүнд аюулгүй байдал” зарчмаар ажиллах, гарч болзошгүй эрсдэлийг өдөр тутмын удирдлага, хяналтдаа байлгахын тулд эрсдэл өндөртэй салбарын үндэсний компани, аж ахуйн нэгжүүдэд ХАБЭА-н удирдлагын стандарт

ISO 45001. 2018 -ыг заавал нэвтрүүлэх зохион байгуулалтын арга хэмжээ авах.

Арван наймдугаарт: Үндэсний ажиллах хүчний эх орондоо тогтвор суурьшилтай, сэтгэл хангалуун аз жаргалтай амьдрах нөхцөлийг бүрдүүлэх, 2024 оноос бий болох дотоодын ажиллах хүчний хомсдолоос сэргийлэхийн тулд эдийн засгийн бүх хэвшилд ажиллагчдын хөдөлмөрийн үнэлэмжийг эрс дээшлүүлэн зохистой хөдөлмөрийн нэг шалгуур болох хөдөлмөрийн хүн зөвхөн өөрийгөө бус гэр бүлээ авч явах хэмжээний амьжиргаагаа хангахуйц цалинтай байх бодлогын арга хэмжээг төрөөс манлайлан нийгмийн түншүүдтэйгээ хамтран ойрын жилүүдэд авч хэрэгжүүлж эхлэх, Үүний тулд:

- ДНБ-нд цалин хөлсний эзлэх хувь хэмжээг дунд хугацаанд 40-өөс доошгүй, урт хугацаанд 60-аас доошгүй хувьд хүргэх бодлого хэрэгжүүлэх,
- цалин хөлсний мөлжлөг, худалдан авах чадварыг хамгаалах хууль эрх зүйн шинэ зохицуулалт буй болгон бодит цалинг нэмэгдүүлэх, үндэстэн дамнасан компаниудад ажиллаж байгаа монгол, гадаадын ижил ажил мэргэжлийн ажилтнуудын цалингийн ялгааг арилгах, энэ хүрээнд үндэсний компаниудын нийгмийн хариуцлагыг нэмэгдүүлэх,
- цалин хөлсийг хамтын гэрээ, салбарын хэлэлцээрээр тогтоох үндэсний чадавхыг нийгмийн түншүүдэд хөгжүүлэх, цалин хөлс, бүтээмж, ур чадвар, хөдөлмөрийн норм үнэлгээний асуудлаар ажиллах 2 болон 3 талт салбар хороодыг аж ахуйн нэгж байгууллага, салбарын хэмжээнд буй болгон ажиллах журмыг нь ХНЗГТҮХ-гоор батлан ажиллуулах,
- Цалин хөлсийг хамгаалах тухай ОУХБ-ын 95 дугаар конвенцод Монгол улс нэгдэн орох,
- Албан бус салбарт ажиллагсдын албан салбарт шилжин ажиллахыг дэмжих төрийн бодлогыг шинээр тодорхойлон, зохион байгуулалтад оруулах замаар тэнд ажил хөдөлмөр эрхлэгчдийн хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн үнэлэмж, нийгмийн хамгааллыг сайжруулах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх,
- Хөгжлийн төлөөх түншлэлийг бэхжүүлэхийн тулд нийгмийн

түншлэлийн оролцоотойгоор ажиллагсдын дунд сургалт боловсролын үйл ажиллагаа явуулах бүтээмжийн үндэсний төвийг Япон, БН Солонгос зэрэг улс орны туршлагаар байгуулан ажиллуулж үндэсний компаниудын өрсөлдөх чадвар, засаглал, ажилтнуудын ур чадварыг сайжруулахад төрөөс дэмжлэг үзүүлэх.

ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨР БА БИЗНЕСИЙН УДИРДЛАГЫН ШИНЭ ХАНДЛАГА, ХАБЭА-н ЗАРИМ ТУЛГАМДСАН АСУУДЛУУД

*Г.АДЪЯА Эдийн засгийн ухааны доктор, профессор.
Монгол Улсын аж үйлдвэрийн гавьяат ажилтан*

ОУХБ-аас зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлалыг дэвшүүлэн тавьснаас хойш хорь гаруй жил өнгөрч байна. Аливаа улс орон, компани, аж ахуйн нэгж, байгууллага тогтвортой хөгжилд хүрэх, өрсөлдөх чадавхаа дээшлүүлэх үндсэн хөтөч нь Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт мөн гэдгийг амьдрал харуулсаар байна.

ОУХБ-ын үзэл баримтлалаар авч үзвэл бүтээмжтэй, орлогыг шударгаар хуваарилдаг, ажлын байр нь тогтвортой, ажилтан, түүний гэр бүлийг нийгмийн хамгаалалд хамруулсан, тэгш боломж, ажилтны хөдөлмөрлөх үндсэн эрхийг хангасан, ажилтанд хөгжих, шийдвэр гаргахад оролцох боломжийг хангасан, ҮЭ-ийн эрх, нийгмийн түншлэл хэрэгждэг хөдөлмөр эрхлэлтийг Зохистой хөдөлмөр гэж хэлж болно.

ОУХБ шинэ зууны тунхагтаа “ эдийн засаг, нийгмийн бодлого, бизнес үйл ажиллагааны төвд хүн, түүний хөдөлмөрийг онцлох замаар нийгмийн хэм хэмжээг шинэчлэн бэхжүүлж, **хөдөлмөрийн ирээдүйн хүн төвтэй хөтөлбөр**¹¹ хэрэгжүүлэх”- ийг дэлхийн улс орнуудад уриалсан билээ. Түүнчлэн байгаль орчин, хүн ам зүйн өөрчлөлт, технологийн дэвшил, цахим хөгжил зэрэг нь хөдөлмөрийн ирээдүйд шинэ шинэ боломжууд бас сорилтуудыг ч нэгэн адил дэвшүүлэн тавьж байна. Энэ бүхэн нь бүхий л улс орнуудад орчин үеийн шаардлагад хариулт өгч чадахуйц бизнес эрхлэх шинэ хандлага, зарчмыг эрэлхийлэхийг зүй ёсоор шаардах боллоо.

Өнгөрсөн зууны бизнесийн удирдлагын уламжлалт зорилтуудад нэн тэргүүнд “ ажлын бүтээмж, чанар, дараа нь аюулгүй байдал” гэсэн хандлага давамгайлж байсан бол орчин үед үйлдвэрлэл, бизнесийг аюулгүй эрхлэх асуудлыг нэн тэргүүнд тавих шинэ зарчмыг хэрэгжүүлэх болов. Энэхүү хандлага нь “Эрүүл аюулгүй нөхцөл нь Зохистой хөдөлмөрийн суурь нөхцөл мөн гэсэн “ОУХБ-ын шинэ зууны тунхгийн үзэл санаатай бүрэн нийцэж байна. Уг зарчмыг мөрдсөн байгууллага компаниудад үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөл буурч улмаар чанар , бүтээмж сайжран, үргүй зардал буурч байгааг

судалгаа харуулж байна. Иймд үйлдвэрлэл, бизнесийн аюулгүй байдал, бүтээмж, чанар, үр дүн зэргийн тэнцвэртэй, зохистой харьцааг өдөр тутмын үйл ажиллагаанд зөв хэрэгжүүлж сурах нь компанийн менежментийн шинэчлэлийн чухал зорилт болж байна.

Хууль стандартын хүрээнд Аюулгүй байдал, байгаль орчны хамгаалал, ажилтнуудын мэргэжлийн эрүүл мэндийг хангах үүрэг хариуцлагыг үүрч байгаа компаниуд зах зээлийн шинэ орон зай, бизнесийн боломжуудыг хөгжүүлэхийн хамт осол гэмтлийн улмаас бий болох зүй бус зардлуудын дарамтаас ангижрах, ажилтнуудын амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах хуулиар хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлэхийн тулд “Аюулгүй бизнес” эрхлэх шинэ зарчимд тууштай шилжих хэрэгтэй байна.

“Аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд” гэсэн зарчмыг хэрэгжүүлж байгаа компани, байгууллагууд нь өөрийн менежментдээ юуны өмнө аюулгүй бизнес, үйлдвэрлэлийн бүтээмж, үр дүн хоорондын харилцааг зохистой удирдах боломжтойг харуулж, ингэснээр осол, аюулаас урьдчилан сэргийлэх, мэргэжлийн өвчлөлийг эрс бууруулах зорилтоо амжилттай хэрэгжүүлэхэд эергээр нөлөөлжээ. Эдгээр зарчмууд нь анх үйлдвэрлэлийн осол, сүйрэл ихтэй байсан АНУ-ын ган үйлдвэрлэлийн корпорацуудын эздийн олон жилийн эрэл хайгуул, хүч чармайлтын үр дүнгээр туршигдаж үр дүнтэйгээ харуулсан ба эдүгээ улам боловсронгуй болон хөгжиж дэлхийн хэмжээний бизнес эрхлэх хандлага болжээ. Аюулгүй бизнес эрхлэх энэхүү хандлагыг компани, байгууллагуудын менежментийн зарчим болгон хөгжүүлэхэд топ ажил олгогч – эздийн манлайлал, үлгэрлэл нэн чухал болохыг тэдний менежментийн туршлага харуулж байна. Аюулгүй бизнес эрхлэхийн тулд нэн тэргүүнд дараах зарчмуудыг¹² компани, корпорацуудын менежмент-д төлөвшүүлэх зорилгыг хэрэгжүүлдэг байна. Үүнд:

- аюулгүй байдал нь үйлдвэрлэлийн бусад асуудлуудаас нэн тэргүүнд тавигддаг байх,
- тухайн компани, байгууллагад аюулгүй байдлыг хангах зохион байгуулалтын бүтцийн эрх хэмжээ нь бусад бүтцээс илүү хүчтэй байх,
- аюулгүй байдлын хөрөнгө санхүүжилтэд бусдаас илүү ач холбогдол

өгөх зарчмыг тууштай хэрэгжүүлэх ,

- аюулгүй байдлын мэдлэгийг бусад сургалт танин мэдэхүйн ойлголтуудаас илүү чухалчлан үзэх,
- аюулгүй байдлын болон үйлдвэрлэл, эдийн засгийн асуудлууд хоорондоо зөрчилдөх тохиолдолд аюулгүй байдлын асуудлыг нэгдүгээрт эрэмбэлэн авч үзэж шийдвэрлэдэг байх зэрэг зарчмуудыг мөрдөж хэвшүүлэх явдал юм.

Ажил олгогчид аюулгүй бизнес эрхлэх зорилгоо хэрэгжүүлж, болзошгүй эрсдэлийг байнгын удирдлага, хяналтдаа байлгах, компани байгууллагын хэмжээнд аюулгүй байдлын соёлыг тасралтгүй сайжруулах - түлхүүр хэрэгсэл нь ХЭМАБ-ын менежментийн тогтолцоо-шаардлага, хэрэглэх заавар ISO-45001: 2018 стандарт гэдгийг олон улсад хүлээн зөвшөөрсөн юм.

ХЭМАБ-ын менежментийн тогтолцоо - стандартыг хэрэгжүүлэх нь аж ахуйн нэгжийн сонголт, сайн дурын үндсэн дээр биш ажилтан хүний амь нас эрүүл мэндийг хамгаалах, ослыг тэглэх зорилттой холбогдох зайлшгүй арга хэмжээ тул тухайн байгууллага, улс орны онцлогтоо тохируулан нэвтрүүлэх хэм хэмжээ болгох боломжтой юм. БНХАУ, БНСУ-ын хувьд эрсдэл өндөртэй салбарын компани, аж ахуйн нэгж байгууллагад ХЭМАБ-ын стандартыг заавал нэвтрүүлэх хууль эрх зүйн орчин үйлчилдэг байна.

ХЭМАБ-ын менежментийн тогтолцоо - шаардлага ISO 45001:2018 стандартын өмнөх стандартаас шинэлэг тал нь уг стандартыг хэрэгжүүлэх бүхий л шатны үйл ажиллагаанд ажилтнууд, тэдгээрийн төлөөллийн байгууллагуудын оролцоог хангах, санал бодлыг нь зайлшгүй тусгаж байх зохицуулалтыг тодорхой тусгасан нь онцлог юм.

Практикаас үзвэл ХЭМАБ-ын менежментийн тогтолцоо-шаардлага /ISO 45001 2018/ стандарт нь чанарын менежментийн тогтолцоо, шаардлага /ISO 9001/, Байгаль орчны менежментийн тогтолцоо – шаардлага / ISO 14001/ стандартуудтай хамтад нь хэрэгжүүлэхэд нийцтэй төдийгүй цаг хугацааг хэмнэн тус тусын чиглэлээрх зорьсон шинэчлэлийг хэрэгжүүлж аюулгүй , чанар, үр ашигтай бизнесийн зорилтыг хангахад эергээр нөлөөлдөг байна.

Монгол улсын үндэсний компани, аж ахуйн нэгжүүдийн хувьд

ХЭМАБ-ын стандарт, шаардлага / ISO 45001: 2018 /-ыг нэвтрүүлэх явц удаашралтай, хамрах хүрээ нэн хангалтгүй, аюулгүй бизнесийн эдийн засаг нийгмийн ач холбогдлын талаарх нийгмийн түншүүдийн мэдлэг хангалтгүй байгаад дүгнэлт хийж төр, ажил олгогчид болон ажилтны төлөөллийн байгууллагууд дараах асуудлуудад анхаарах шаардлагатай байна.

- Стандарт нь байгууллагын ХЭМАБ-ын гүйцэтгэлийг тогтвортой ахиулах чухал хэрэгсэл мөн гэдгийг нийгмийн түншүүд хүлээн зөвшөөрч ХЭМАБ-ын удирдлагын тогтолцоо стандарт /ISO OHSAS 45001.2018/-ыг нэвтрүүлэх, хэрэгжүүлэх асуудлаар төр, ажил олгогчид, ажилтнуудын хүсэл эрмэлзэл, хамтын хүчин чармайлыг бий болгон төлөвшүүлэх боловсрол сургалт, соён гэгээрлийн ажлыг үндэсний болон салбарын хэмжээнд тогтмол зохион байгуулах,
- Стандартыг аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад нэвтрүүлэх, хэрэгжүүлэх арга зүйн зөвлөмжийг салбарын чиглэлээр боловсруулж гаргах, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх мэргэжлийн багуудыг салбар бүрд байгуулж ажиллуулах, ингэхдээ эрсдэл өндөр салбаруудад стандартыг заавал нэвтрүүлэх эрх зүйн орчныг бий болгоход нэн тэргүүнд анхаарах,
- Стандарт нэвтрүүлэх, үр дүнг тооцох асуудлыг салбарын хэлэлцээр, хамтын гэрээнд тусган хэрэгжилтэд нь хяналт тавьж ажиллах,
- ХЭМАБ-ын олон улсын болон үндэсний стандартын хэрэгжилтэд үнэлгээ хийх хөндлөнгийн аудит, зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх, энэ чиглэлээр үндэсний мэргэжилтнүүдийг сургаж бэлтгэхэд гурван тал хамтран ажиллах, гадаад орнуудын туршлагаас суралцах,

Зохистой хөдөлмөрийн суурь нөхцөл болох эрүүл аюулгүй хөдөлмөрийн нөхцөлийг ажлын байр бүрд төлөвшүүлэхэд хөдөлмөрийн хяналтын үүрэг хариуцлага улам өсөн нэмэгдэж байна. Үндэсний хэмжээнд хөдөлмөрийн хяналт албан болон албан бус эдийн засгийн бүхий л хэвшилд ажиллагсдын ажлын байр бүрд хүрч үйлчлэх боломжийг хангахаар хөдөлмөрийн байгууллагуудыг бэхжүүлэх, чадавхыг нь нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна. Хөдөлмөрийн хяналтын бие даасан хараат бус байдал, үйл ажиллагааны хүрээг хууль эрх зүй, зохион байгуулалтын хувьд хөгжингүй орны жишгээр боловсронгуй болгох зорилт тулгарч байна. Энэ чиглэлээр ОУХБ -ын Аж үйлдвэр дэх хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенц, Хөдөө аж ахуй дах

хөдөлмөрийн хяналтын 129 дүгээр конвенцод Монгол улс нэн даруй нэгдэж орох шаардлагатай байна.

Орчин үед эрүүл аюулгүй бизнесийг хөгжүүлэх, ослоос урьдчилан сэргийлэх, ХЭМАБ-ын удирдлагын тогтолцоо, стандартыг амжилттай нэвтрүүлэх замаар аюулгүй байдлын соёлыг төлөвшүүлэхэд нийгмийн түншлэлийн үүрэг улам бүр өсөн нэмэгдэж байна. Нийгмийн түншлэл нь зохистой хөдөлмөрийн нэг тулгуур асуудлын хувьд тогтвортой хөгжлийн чухал хүчин зүйл мөн.

Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны байгууллагын түншлэл, гурван талт хамтын ажиллагаа нь хөдөлмөрийн бүхий л асуудлаар амжилттай, бодлого боловсруулах шийдвэр гаргах үндэс суурь байх шинэ зорилтыг хэрэгжүүлэх явдал улс орнуудын хувьд тулгамдаж байна.

“Ажлын байран дахь түншлэгч талуудын хамтын ажиллагаа нь аюулгүй, бүтээмжтэй ажлын байрыг бүрдүүлэх арга хэрэгсэл бөгөөд ийм замаар хамтын хэлэлцээ, түүний үр дүнг хүлээн зөвшөөрч, үйлдвэрчний эвлэлийн үүрэг оролцоог улам нэмэгдүүлэх”- ийг амьдрал шаардаж байна..

Зохистой хөдөлмөрийн 10 элементийн нэг болох хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын асуудлын хэрэгжилтийн үр дүн, гүйцэтгэл нь бусад элементүүдийн зөв шийдэл, төлөвшил, хөгжлөөс шууд болон шууд бусаар хамаарч байдаг. Иймд талууд нийгмийн түншлэлийн үндсэн механизмууд болох хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр дамжуулан хөдөлмөрийн харилцааны бүхий л асуудлуудыг цогцоор нь харж зохистой, уялдаатай зөв шийдвэрлэх, төлөвшүүлэх арга барилд суралцах ёстой. Тухайлбал ажилтны ажил, амралтын цагийн горимыг зохистой зохицуулаагүй бол үйлдвэрлэл дээрх осол, өвчлөлийн байдалд сөргөөр нөлөөлөх нь ойлгомжтой. Зохистой хөдөлмөрийн нэг чухал элемент болох амьжиргаа хангахуйц цалин хөлсгүй бол ажилтан тогтвортой, өөрийн бүх хүч боломж, анхаарлаа ажилдаа төвлөрүүлж ажиллаж чадахгүй юм. Нийгмийн түншлэлийн механизмын үр ашигтай нэг хэлбэр болох ажилчид удирдлагын байнгын зөвлөлдөөнийг Зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлалын хэрэгжилтийн асуудлаар тогтмол зохион байгуулж байх практикийг Японы ажил олгогчид, үйлдвэрчний эвлэлүүдийн туршлагаар нэвтрүүлэх нь тулгамдаж байгаа асуудлуудыг шуурхай шийдвэрлэх гарц, арга замыг олоход чухал ач холбогдолтой

юм. Компани, байгууллагын түвшинд ХЭМАБ-ын үр дүнтэй удирдлагын тогтолцоо нэвтрүүлэх, энэ чиглэлээр ажил хэрэгч нийгмийн түншлэлийг хөгжүүлэх, аюулгүй байдлын зөв соёлыг төлөвшүүлэхэд удирдлагын манлайлал, үлгэрлэл - оролцоо нэн чухал болохыг олон улсын болон үндэсний компаниудын туршлага харуулж байна. Ийм менежмент бүхий сайн засаглалтай компаниудын туршлага, арга барилыг үндэсний хэмжээнд дэлгэрүүлэх, аюулгүй бизнес эрхлэх асуудлыг нийгмийн хариуцлагын гол шалгуур болгох зөв соёл, хандлагыг төлөвшүүлэх чиглэлээр төр, ажил олгогчид, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд улам идэвхтэй хамтран ажиллахыг цаг үе шаардаж байна.

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХҮРЭЭН ДЭХ НИЙГМИЙН ТҮНШЛЭЛИЙН ЗОРИЛГО, ОНОЛЫН ҮНДЭС, ХӨГЖЛИЙН ЗАГВАР, ЗАРЧМУУД

Г.АДЪЯА Эдийн засгийн ухааны доктор, профессор.

Монгол Улсын аж үйлдвэрийн гавьяат ажилтан

Нийгмийн түншлэл нь өвөрмөц нарийн нийгмийн үзэгдэл бөгөөд нийгэм, улс төр, эдийн засаг, эрх зүйн гэх зэрэг төрөл бүрийн хүрээнд түүний олон янзын ойлголтыг тодорхойлоход хүргэдэг.

Хөдөлмөрийн хүрээн дэх нийгмийн түншлэл гэдэг нь ажилтнууд /ҮЭ-ийн төлөөлөл/, ажил олгогчид (ажил олгогчдын төлөөлөл) ба төрийн захиргааны байгууллагуудын хооронд хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах болон тэдгээртэй шууд холбоотой асуудлуудаар ажилтан, ажил олгогчдын ашиг сонирхлын зөвшилцлийг хангахад чиглэгдсэн харилцааны систем юм.

Нийгмийн түншлэлийн үзэл баримтлал нь ОУХБ-ын дүрмийн тэргүүн хэсэгт тодорхойлогдсон юм. "Бүх нийтийн бат бэх энх тайвныг зөвхөн нийгмийн шударга ёсны үндсэн дээр тогтоож болно". Энэхүү үзэл баримтлалыг мөн ОУХБ-ын Филадельфийн тунхаглалд тусгажээ. "Ядуурал хаана ч байсан бүх нийтийн сайн сайхны хувьд аюул юм" гэжээ.

ОУХБ-ын экспертүүд дээрх үзэл санааны үүднээс "Нийгмийн түншлэл нь механизм бөгөөд түүний тусламжтайгаар ажил олгогчид, ажилтнуудын төлөөлөгчид болон Засгийн газар нь зөвшилцөл, харилцан ойлголцлын замаар үндэсний хэмжээний эдийн засаг – нийгмийн бодлогын чухал асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд иж бүрэн тохиролцсон, олон талт арга хэмжээг боловсруулж хэрэгжүүлж байдаг юм" гэж нийгмийн түншлэлийн мөн чанарыг тодорхойлжээ.

Нийгмийн түншлэлийн мөн чанарыг ойлгохын тулд хүн төрөлхтний өнгөрсөн түүхийг эргэн харахад зайлшгүй хүргэдэг. Олон мянган жилийн туршид нийгмийн тогтолцооны үндсэн ангиуд- (боол-боолын эзэд, тариачид-феодалууд, хөлсний ажилчин-капиталистууд)-ын хооронд эсрэг тэсрэг антагонист харилцаа ноёрхож тэр нь байнгын дайн самуун бүр нийгмийн хувьсгалд ч хүргэж байв. Нийгмийн энэхүү аймшигт зөрчлийг шийдэхийн тулд зарчмын өөр дараах хоёр арга байна гэж үзэж байлаа.

1/. Үйлдвэрлэлийн хэрэгсэл дэх хувийн өмчлөлийг устган нийгмийн өмчийн үндсэн дээр нийгмийн шударга ёсыг хангах.

2/. Өмчийн эзэд ба хөлсний ажилчдын сонирхлын зөвшилцлийг хангах замаар маргаантай асуудлыг шийдвэрлэх.

Хүн төрөлхтний хөгжлийн өнгөрсөн түүхэн тодорхой шатанд хоёр дахь арга нь ялсан билээ.

Нийгмийн зөвшилцлийн мөн чанар, нөхцөлийн талаарх анхны бүтээл нь 1762 онд хэвлэгдсэн

Францын суут сэтгэгч соён гэгээрүүлэгч Ж.Ж.Руссогийн /19 дугаар зууны Францын философич, зохиолч / “Нийгмийн гэрээ” гэдэг өгүүллэг юм. Уг бүтээлдээ зохиогч хуулиуд дээр суурилсан нийгмийн тухай, уг хуулиудын өмнө нийгмийн гишүүн бүр бүгд тэгш эрхтэй байх тухай, тэдгээр хуулиуд нь хувийн эрх чөлөөг нь хамгаалах тухай асуудлуудыг анх удаа дэвшүүлэн тавьжээ.

Ж.Ж.Руссогийн бодлоор парламент дах намуудын тэмцлийн үр дүнд төгс хууль тогтоомжуудыг бүтээж чадахгүй. Учир нь хуулиуд нь санал хураалтаар /плебисцитийн үр дүнд/ гарч байдаг. Иймд нийгмийн гэрээний үр ашигтай үйлчлэх чухал нөхцөл нь хүн амын иргэний ухамсар өндөр байх явдал гэж үзэж байжээ.

Зөвшилцлийн онолын хөгжилд футуристууд болох Ж.Фурье, А.Сен Симон, /19 дүгээр зууны Францын их сэтгэгчид, онолчид/ /Ф.Оуэн/ Английн философич, социалист/ нар бүтээлч хувь нэмэр оруулжээ.

Шударга нийгмийг байгуулах тэдний үзэл санаа нь тухайн нийгмийн амьдралын бүх хүрээг хамаарч байв. Тухайлбал, Ж.Фурье цэвэр орлогыг капитал, авьяас чадвар ба хөдөлмөрийн хооронд 4/12, 3/12, 5/12 гэсэн хэмжээгээр хуваахыг санал болгож байв. Фурье, Сен Симон ба Оуэн нарын бүтээлүүд нь тухайн үедээ олон эдийн засагч нарт тэр тусмаа XIX зууны томоохон сэтгэгч, үзэл сурталч Джон Стюарт, Милл /19 дүгээр зууны Английн томоохон үзэл сурталч, эдийн засагч/ гүнзгий нөлөө үзүүлжээ. Тэрээр анх удаа “түншлэл” гэдэг үгийн томъёоллыг хэрэглэсэн юм. Д.С.Милл “...Эзэд ажилтнууд хоорондын харилцаа нь ... зарим тохиолдолд гарч буй капитал ажилчдын нэгдэл, нөгөө нь болох ажилчид хоорондын нэгдэл гэсэн хоёр хэлбэрийн аль нэг түншлэлийн харилцаагаар шахагдах

болно” гэж бичиж байв.

Орчин үед ажилтнууд хоорондын нэгдэл (ҮЭ-үүд), капиталистууд хоорондын нэгдэл (Ажил олгогчдын холбоо) буй болж эдгээр нэгдлүүд хоорондоо нийгмийн түншлэлийн хэлэлцээр байгуулж байна. Энэ нь нэг талаас хөлсний ажилтнууд эздээ үйлдвэрлэлийн үндсэн зохион байгуулагчид болохыг, нөгөө талаас эзэд нь тэднийг үйлдвэрлэлийн процессын үндсэн хөдөлгөгч хүч, нөхөн үйлдвэрлэлд нэн чухал хүмүүн капитал гэдгийг хүлээн зөвшөөрч тэдний амьдралын тогтвортой, зохистой түвшинг хангах үүргийг хүлээж буй хэрэг юм.

Ийнхүү нийгмийн түншлэлийн үзэл санаа нь онолын эрэл хайгуул түүнчлэн ажилчин ангийн хүнд бэрх олон зуун жилийн тэмцэл хөдөлгөөний үр дүн, нийгмийн түншлэлийн талуудын хүчин чармайлт зөвшилцлийн туршлагаар баяжин хөгжиж иржээ.

Нийгмийн түншлэлийн үйл явцын үүсэл хөгжил нь орчин үеийн нийгмийн хөгжлийн шинжлэх ухааны үндэслэлтэй зүй тогтлын нэг бөгөөд нийгмийн баримжаа бүхий зах зээлийн эдийн засгийн хөгжил, төлөвшил, нийгмийн энх тайван байдлын үндэс болж байна.

Хөдөлмөрийн хүрээний ба хөдөлмөрийн харилцаан дах нийгмийн түншлэлийн үзэл санаа нь юуны өмнө хоёр ба гурван талт хамтын ажиллагааны хэлбэрээр ОУХБ-ын үйл ажиллагааны үндэс, үзэл, бодлогын суурь болж байна.

Нийгмийн түншлэл бол зах зээлийн харилцааны салшгүй нэг элемент юм.

Эдийн засаг дахь түншлэлийг эрх зүйн ба мөн зохион байгуулалтын зарчим гэж авч үздэг. Аж үйлдвэрлэлийн хөгжил, техникийн дэвшлийн сөрөг нөлөөлөл, олон улсын болон тухайн улс орны нийгмийн өөрчлөлтүүдийг хамаарсан орчин үеийн нийгмийн тулгамдсан олон асуудлуудыг даван туулах, шийдвэрлэхэд нийгмийн бүлгүүдийн сэргөлдөөн, тэмцэл бус түншлэл, ойлголцол чухал ач холбогдолтойг амьдрал харуулж байна.

Түншлэл нь янз бүрийн нийгмийн бүлэглэлүүдийн олон талт нийгмийн сонирхлыг хүлээн зөвшөөрч тэдгээрт эдийн засгийн болон улс төрийн үйл явцад оролцох нийгмийн сэтгэл зүйг бүрэлдүүлэх, шийдвэр гаргахад оролцох оролцоог хүлээн зөвшөөрөх явдал юм.

Хөдөлмөрийн хүрээн дэх нийгмийн түншлэл нь ажил олгогчид, хөлсний ажилтнууд ба төрийн байгууллагуудын хоорондын хамтын ажиллагааг хамаарна. Үүнтэй уялдан тэдгээрийн ашиг сонирхлыг төлөөлөх институтээр (байгууллагуудаар) үйлдвэрчний эвлэлүүд, ажил олгогчдын нэгдэл, холбоод болон холбогдох түвшний төрийн захиргааны байгууллагууд ажилладаг нь олон улсын нийтлэг хэм хэмжээ болжээ.

Зах зээлийн эдийн засгийн нөхцөлд олон улс оронд төрийн үүрэг хариуцлага буурах ерөнхий хандлага ажиглагдаж байгаа нь бодит шинж чанартай бөгөөд эдийн засаг дахь өмчлөлийн бүтцийн өөрчлөлт болон төрөөс эдийн засгийн субъектүүдийн хоорондын харилцаанд шууд хутгалдан оролцохоос татгалзах болсноор тайлбарлагдана. Гэхдээ эдийн засагт төрийн зүгээс үзүүлэх зөв, ухаалаг нөлөөлөл оролцоо практикийн чухал ач холбогдолтойг хөгжингүй орнуудын туршлага харуулж байна.

Нийгмийн түншлэлийн зүйлд юуны өмнө тэдгээрийн талууды н (субъектүүдийн) хоорондох нийгэм-хөдөлмөрийн харилцааны бүх асуудлууд (цалин хөлс, ажил эрхлэлт, нийгмийн баталгаа, хөдөлмөрийн нөхцөл, аюулгүй ажиллагаа, хөдөлмөрийн зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх гэх мэт) багтана.

Хууль болон гэрээгээр хүлээсэн үүргийн хүрээнд үйлдвэрлэл дээр хүний нийтлэг үнэ цэнийг баталгаажуулан улам хөгжүүлэн ажиллах нь улс орнуудын хөдөлмөрийн хүрээн дэх нийгмийн түншлэлийн үнэт зүйл болж байна.

Нийгмийн түншлэл, зөвшилцлийн асуудал нь дэлхийн хоёрдугаар дайны дараах Баруун Европын орнуудын эдийн засаг, нийгмийн амьдралаа сэргээн босгох үйл явцтай холбогдон шинээр тавигдаж эхэлжээ. Нэн ялангуяа ХБНГУ, Японы хувьд энэ нь тулгамдсан асуудал байлаа. Эдгээр орнууд хүн амын бүх давхарга нэн ялангуяа хөрөнгөтөн, ажилчдын нийгмийн түншлэлийн үзэл санааны үндсэн дээр зах зээлийн эдийн засгийн үр ашигтай хөгжлийг хангах, шинэ техник технологи нэвтрүүлэн эдийн засгаа сэргээх замаар ард түмнийхээ амьдралын түвшинг дээшлүүлэх зорилтыг хангаж чаджээ.

ХБНГУ-д нийгмийн түншлэл нь янз бүрийн бүлгүүдийн сонирхлыг нэгтгэх, үр ашигтай бүтээлчээр хамтран ажиллах арга хэлбэр, нийгмийн

чиг баримжаа бүхий зохион байгуулалттай зах зээлийн эдийн засгийн үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлэх үндсэн хүчин зүйл болсон байна.

ХБНГУ-д дайны дараа улс орондоо нийгмийн донсолгоо хямралыг арилгах харилцан ойлголцол, дэг журам тогтоохын зайлшгүйг нийгэм нь бүхэлдээ хүлээн зөвшөөрчээ. Сүүлийн жилүүдэд ХБНГУ-д өргөн хүрээтэй оролцооны буюу үйлдвэрийн ажилтнууд ба бизнесийн түншлэлийн харилцааны систем төлөвшин тогтсон байна. Германы ажилтнууд төлөөллийн байгууллагаараа төлөөлүүлэн ажил олгогчидтой хамтын гэрээ байгуулан өөрсдийн ашиг сонирхлоо хамгаалах бүрэн боломжтой. Гэвч тэдгээр гэрээнүүд нь үйлдвэр, компаниуд дээр үүсэх нийгмийн олон талт асуудлуудын шийдлийг хангаж чаддаггүй гэж үздэг тул хамтын хэлэлцээний систем нь үйлдвэрийн удирдлагад ажилтнуудыг оролцуулах системээр давхар баталгааждаг байна.

Үйлдвэрийн удирдлагад ажилтнуудын оролцоог хангах систем нь ХБНГУ-ын аж үйлдвэрийн корпорацуудын шийдвэр гаргах төвүүдийг хамаарч байдаг. Оролцооны системийг бий болгох санаачилгыг Германы үйлдвэрчний эвлэлүүд гаргасан ба тэдний хүчин чармайлтаар энэхүү систем нь өргөн хүрээг хамран байнга шинэчлэгдэж иржээ. Уг системийн үндсэн зорилго нь үйлдвэр ба концерны засаглалд ажилтны төлөөлөгчдийг оролцуулах явдал бөгөөд энэ нь хувийн өмчийг хязгаарлах зорилго тавьдаггүй. Ийм хандлага нь өмчийн эзэд үйлдвэрчний эвлэл болон хөдөлмөрийн хамт олны төлөөлөлтэй түншлэлийн харилцаанд бэлэн байхыг илэрхийлдэг ба ХБНГУ-ын үндсэн хууль-эрх зүйн системээр дэмжигдсэн байдаг.

Үйлдвэрлэлийн удирдлагад ажилтны төлөөлөгчийн оролцоог хангах систем дэх үйл ажиллагааны чухал хэлбэрүүд нь:

1. Ажилтнуудад үйлдвэрлэл дэх нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийн явцыг тогтоосон журмаар мэдээлж байх.
2. Ажилтнуудад хөдөлмөрлөх эрх ба нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжийг тайлбарлан таниулдаг байх.
3. Хууль болон хамтын гэрээг захиргаа буюу ажил олгогчид хэрхэн мөрдөж байгаад хяналт тавих зэрэг юм.

Баруун Европын зарим орнуудын нийгмийн түншлэлийн хэлбэрүүдийг авч үзвэл: Бельгид нийгмийн түншлэлийн урт хугацааны

түүхтэй. Эдүгээ гурван талт байгууллагуудын бат бэх системтэй ба үйлдвэр, компанийн түвшинд хоёр талт түншлэлийн механизм байна. Талуудын тэгш төлөөллийн үндсэн дээр хөдөлмөрийн Үндэсний зөвлөл байгуулагдах ба уг зөвлөл нь Засгийн газарт зөвлөх эрхтэй байна. Мөн зөвлөл нь үндэсний түвшинд хамтын хэлэлцээ явуулах эрхтэй байдаг.

Францад үндэсний хэмжээний байгууллагууд байдаггүй, харин Засгийн газар нь хөдөлмөр эрхлэлт, технологийн өөрчлөлт, цагаач ажиллах хүчний гэх мэт хөдөлмөрийн зах зээлд үйлчлэх байгууллагуудад зөвлөмж өгдөг.

Францад нийгмийн түншлэл нь Засгийн газрын удирдах чиг үүргээр тодорхойлогдох ба энэ нь улс орны эдийн засаг, нийгэм, технологийн бүхий л асуудлуудыг дангаар удирдахад чиглэгддэг. Үндэсний түвшинд эдийн засаг, нийгмийн зөвлөл үйл ажиллагаа явуулах ба үүнд 230 хүн оролцдог. Үүний 72 нь ажил олгогчдоос, 69 нь ҮЭ-үүдээс, 17 нь нийгмийн албануудаас, 10 нь хөдөө аж ахуйн зээлийн холбоодоос бүрддэг байна. Үүний хамт уг зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд Францын Ерөнхийлөгчийн томилсон 40 шинжээчид ордог. Хэлэлцээрүүдийг цаг тухайд нь явуулах, маргаан зөрчлийг зайлуулах нь нийгмийн түншлэлийн чухал зорилт болж байдаг.

Францад үйлдвэр, компаниуд дээр 2 жил тутам нэг удаа ажилчдын хөдөлмөр эрхлэлт, мэргэжлийн сургалт, хөдөлмөрийн нөхцөлийн асуудлаар хөдөлмөрчдийг төлөөлсөн комисс байгуулагдан ажилладаг. Ихэнх орнуудад ажил олгогчдын байгууллагууд болон үйлдвэрчний эвлэлүүд мэргэжлийн сургалтын системд идэвхтэй оролцож байна. Нийгмийн түншүүд нь үйлдвэрлэлийн сургалтыг мэргэжлийн тасралтгүй сургалтын бие даасан төвүүдийн зохион байгуулагчид хэлбэрээр явуулдаг. Үйлдвэрчний эвлэлүүд нь төрийн өмч дээр байгуулагдсан төвүүдийн удирдлагад оролцох хэлбэрээр ажилладаг.

Нийгмийн түншлэлийн систем донцгой анхаарлыг үйлдвэрлэлийн удирдлага дахь ажилтнуудад хандуулдаг. Европын хойд талын улс орнуудад үйлдвэрлэлийн удирдлагад ажилтнуудын оролцох оролцоо нь ажилтнууд ба ажил олгогчдын тэнцүү тооны төлөөллөөс бүрдсэн хамтын ажиллагааны байгууллагаар дамжин хэрэгжиж байдаг.

Нийгмийн түншлэлийн Швед загвар нь нийгмийн түншлэлийн

асуудлыг судлаачдын дунд нэлээд алдартай. Уг загвар бүрэлдэх үйл явц нь 1928 оноос эхтэй ба социал демократ намын засгийн газрын үйл ажиллагаатай холбоотой юм. 1928 онд Шведэд хамтын гэрээний тухай хууль гарчээ. 1930 оноос ҮЭ-үүдийн эрх мэдэгдэхүйц өргөжсөн байна. 1938 онд Шведэд үйлдвэрчний эвлэлүүдийн төв холбоо ба ажил олгогчдын холбооны хооронд үндсэн хэлэлцээр байгуулагджээ. Энэ үеийн зарчмууд нь Засгийн газар, ажил олгогчид, ҮЭ-үүдийн харилцааг зохицуулахад одоо хүртэл ашиглагдаж иржээ.

ОУХБ нь хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалтад төрөөс дараах чиг үүргийг гүйцэтгэх боломжтой гэж үздэг байна.

1. Үндэсний болон салбарын түвшний хэлэлцээ, зөвлөлдөөнд оролцох; Гурван талт хэлэлцээнүүд ихэнх тохиолдолд талууд тодорхой үүрэг хүлээсэн 3 талт хэлэлцээрт хүргэдэг. Түүнчлэн Засгийн газрууд нь нийгмийн түншлэлийн нэг тал буюу ҮЭ-тэй 2 талт хэлэлцээр байгуулж болно.
2. Засгийн газрууд нь өөрөө хэлэлцээрийн нэг тал болохгүй ч Ажил олгогчид болон ҮЭ-үүдийн хоёр талт хэлэлцээг үр дүнд хүргэхэд нөлөөлөх боломжтой. Ийм хэлэлцээрүүд нь гол төлөв тухайн улс орнуудад эдийн засгийн хүндрэлтэй үед цалин хөлсний асуудлаар явагддаг байна. Энэ нөхцөлд Засгийн газрууд нь ажил олгогчид ба ҮЭ-үүдийн хооронд цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх асуудлаар явагдаж буй хэлэлцээрүүд нь үр дүнтэй, инфляцыг хөөрөгдөхгүй байх, аж үйлдвэрийн өрсөлдөх чадварыг сулруулахгүй байхад урьдчилан нөлөөлөхийг эрмэлзэж тэдгээртэй зөвлөлдөх, хяналт тавих, итгүүлэн үнэмшүүлэх, мэдээллээр хангах зэрэг үйл ажиллагаа явуулдаг.

Хяналтын үлэмж хатуу хэлбэр болох хуулиар цалин хөлсийг царцаах, цалинг нэмэгдүүлэх хязгаар тогтоох, өмнө байгуулагдсан хамтын гэрээний хугацааг сунгах, хөдөлмөрийн зах зээлийн уян хатан байдлыг хангах зэрэг арга хэмжээнүүдийг хэрэглэх явдал байдаг.

Итгүүлэн үнэмшүүлэх үлэмж үр нөлөөтэй хэлбэр нь Засгийн газрын тэргүүнүүдийн хувьд хэлэлцээ явагдаж буй үед улс орны макро эдийн засгийн хүчин зүйлүүдийг зайлшгүй харгалзан үзэх талаар байр сууриа илэрхийлэх хэлбэр байдаг. Зарим үед Засгийн

газрууд өөрийн байр сууриа олон нийтээр дэмжүүлэхийн тулд тэдэнд нээлттэй хандах явдал ч гардаг байна.

3. Засгийн газрууд тухайн үед нэн тулгамдсан гэж үзэж буй тодорхой асуудлуудаар ажил олгогчид болон Үйлдвэрчний эвлэлүүдийг хэлэлцээ хийхийг сануулах/өдөөх/ явдал байдаг. Засгийн газруудын энэ үйлдэл нь хэрвээ нийгмийн түншүүд хэлэлцээрт хүрч чадахгүй бол уг асуудлуудыг хуулиар зохицуулах арга хэмжээ авахад хүргэх аюулыг дагуулж байдаг.
4. Засгийн газраас Хөдөлмөрчид ба ҮЭ-үүдийн эрхийг хамгаалах болон хамтын хэлэлцээр явуулах үндсэн журам зохион байгуулалтын хуулийн хүрээг тогтоох
5. Засгийн газар нь улсын салбар дахь томоохон ажил олгогчийн хувьд эдийн засгийн бусад салбарт үлэмж нөлөө үзүүлж байдаг. Тухайлбал, Засгийн газраас улсын салбарт ажиллагсдын цалин орлогыг нэмэгдүүлэхэд чиглэгдсэн арга хэмжээ нь бусад салбарт /хувийн хэвшил гэх мэт/ ийм шийдвэр гаргах чиг баримжаа болж байдаг. Гурван талын зөвшилцөл амжилтад хүрээгүй тохиолдолд Засгийн газрууд тухайн нийгэм-эдийн засгийн асуудлыг дангаараа буюу хууль тогтоох хэлбэрээр шийдвэрлэх тал руу явдаг. Иймд нийгмийн түншлэлд Засгийн газруудын оролцох хэлбэр нь улс орон бүрд тухайн нийгэм эдийн засгийн нөхцөл, хөдөлмөрийн харилцааны уламжлал, талуудын хөгжил төлөвшил, хууль эрх зүйн орчноос хамааран өөр өөрийн онцлогтой хэрэгжиж байдаг бөгөөд нэгдсэн нэг жор байхгүй билээ.

Нийгмийн түншлэл дэх Засгийн газруудын оролцооны талаарх Олон улсын практикт хийсэн дүн шинжилгээнээс үзвэл өргөн дэлгэрсэн нийгмийн түншлэлийн дараах загварууд байна:

Нэг дэх загвар: Уг загвар нь Хойд Европын /Бельги, Голланд, Норвег, Швед болон Финлянд/ орнуудад үлэмж дэлгэрсэн ба тэдгээрт нийгэм-хөдөлмөрийн харилцааг бүх түвшинд аж ахуйн нэгж хүртэл зохицуулахад төрийн идэвхтэй оролцоог чухалчилдаг байна.

Нийт үндэсний хөдөлмөр-хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинд тусгай байгууллага, албанууд ажиллах ба тэдгээр нь нийгэм-хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалтын өргөн хүрээний асуудлуудаар хэлэлцээр явуулах эрхтэй байдаг. Салбарын түвшинд Засгийн газрын хяналтын

дор төлөөллийн хувьд тэгш эрх бүхий комиссууд байгуулж тэдгээр нь салбарын хэмжээнд нийгэм-хөдөлмөрийн харилцааны асуудлуудыг авч үзэж шийдвэр гаргаж байдаг.

Хоёр дахь загвар: Энэ загвар нь АНУ, Япон, Канад, Ази, Латин Америк ба Африкийн хөгжиж буй олон орнуудад хэрэглэгддэг. Эдгээр орнуудад салбар болон бүс нутгийн түвшний хэлэлцээрт бага анхаарал хандуулж харин байгууллагын түвшний хамтын гэрээг нийгмийн түншлэлийн үндсэн хэлбэр гэж үздэг. Энэ тохиолдолд үндэсний бодлогыг боловсруулан гаргах болон хөдөлмөрийн харилцааны хууль тогтоох үйл явцад Үндэсний ҮЭ-үүд ба Ажил олгогчдын холбоод идэвхтэй байр сууринаас оролцдог.

Гурав дахь загвар: Энэ загвар нь дээр дурдсан загваруудын дундаж хувилбар бөгөөд Их Британи ба Төв Европын орнууд /Франц, Герман, Австри зэрэг/-д хэрэглэгддэг. Эдгээр орнуудад Засгийн газрууд ба нийгмийн түншүүд Үндэсний түвшинд бараг хамтран шийдвэр гаргадаггүй. Харин үе үе ажил олгогчдын болон Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоодтой зөвлөлдөөн явуулж хааяа Үндэсний хэлэлцээрийг нийгмийн бодлогын асуудлаар байгуулдаг ажээ.

Зарим оронд тухайлбал, Германд хамтын гэрээ аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад байгуулагддаггүй. Харин түншлэлийн үндсэн хэлбэр нь бүс нутаг ба салбарын хамтын хэлэлцээрүүд юм.

Аль загварыг авч хэрэглэснээс хамаарахгүйгээр бүх тохиолдолд нийгмийн түншлэл дэх төрийн оролцоо нь ажилтнууд, ажил олгогчдын болон өмчлөгчдийн ашиг сонирхлыг хангахад туслах ёстой.

Нэг талаас хууль тогтоох, эрх хамгаалах болон эдийн засгийн нийтлэг эрх мэдэл ба нөөцийг эзэмшиж байгаа төр нь хөдөлмөрчид, ҮЭ-үүд, ажил олгогчдын эрхийн баталгаа болж арбитр- хяналтын чиг үүрэг гүйцэтгэж байдаг.

Нөгөө талаас томоохон өмчлөгч-ажил олгогчийн хувьд төр нь гүйцэтгэх засаглалаараа дамжуулан нийгэм-хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах хэлэлцээний бүрэн эрхт нэг тал болж нийгмийн түншлэлийн бусад талуудтай хэлэлцээр байгуулан хэрэгжүүлдэг.

Нийгмийн түншлэл дэх төрийн оролцоог тодорхойлон хөгжүүлэхдээ аль ч улс оронд үндэсний онцлогийг харгалзан үзэх нь

нэн чухал үндсэн зарчим болж байдаг.

Улс орнуудын улс төр, эрх зүй, уламжлал, нийгэм-эдийн засгийн өөрчлөлтүүдтэй холбоотойгоор хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалт дахь төрийн оролцоо янз бүр байна.

Монгол Улсад зах зээлийн харилцаанд шилжсэн Зүүн Европын орнуудынхтай төстэй нөхцөл байдал үргэлжилж ирсэн бөгөөд нийгмийн түншлэлийн талууд болох Засгийн газар, Ажил олгогчдын болон ҮЭ-ийн холбоод хууль эрх зүйн хувьд шинээр яриа хэлэлцээ, түншлэлийн механизмуудыг хөгжүүлэх, түншлэх ба төлөөллийн чадавхаа нэмэгдүүлэх, 2 болон 3 талт гэрээ хэлэлцээр байгуулан хэрэгжүүлэхэд суралцах, хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх арга хэлбэр бий болгон хэрэглэх зэрэгт үйл ажиллагаа нь голлон төвлөрч байгаа бөгөөд энэ хүрээнд төрийн хууль хэрэгжүүлэгч, үүрэг оролцоо-зохицуулагч байр суурь урьдын адил чухал хэвээр байна. Энэ байдал цаашид нийгмийн түншлэлийн талуудын бүх түвшин дэх чадавх, нийгмийн хариуцлага зохих түвшинд хүртэл үргэлжлэх төлөвтэй байна. Судлаачийн хувьд Хойд Европын орнуудын нийгмийн түншлэлийн загвар нь манай улсын эдийн засаг, нийгэм, хүн ам, газар нутгийн байдал, аж үйлдвэрлэл, хөдөлмөрийн харилцааны хөгжлийн өнөө ирээдүйн төлөв, мөн уламжлалд илүү тохирох боломжтой гэж үзэж байна.

Нийгмийн түншлэлийн үндсэн зарчмууд. ОУХБ-ын үндсэн зорилго, дүрэм, конвенцууд, улс орнуудын хөдөлмөрийн хүрээн дэх нийгмийн түншлэлийн практикаас үзвэл дараах нийтлэг зарчмууд хэрэгжиж байна.

1.Талуудын тэгш эрх: -Талуудын эрх тэгш байдал нь нийгмийн түншлэлийн үндсэн зарчим юм. Үндэсний хөдөлмөрийн хууль тогтоомжууд хөдөлмөрийн хүрээн дэх ажил олгогчид ба ажилтнууд тэдгээрийн төлөөлөх байгууллагуудын харилцаанд эрх тэгш байдлыг жинхэнэ ёсоор хэрэгжүүлэхэд чиглэгдсэн заалт, зохицуулалтыг тусгаж өгсөн байдаг. Ялангуяа илүү эмзэг сул тал болох ажилтнууд тэдгээрийн төлөөллийн байгууллагын эрхийн баталгааг илүү тодорхой тусгаж зохицуулсан байдаг.

2.Талуудын ашиг сонирхлыг хүндэтгэн авч үзэх: Талууд санал зөрүүтэй ямар ч асуудлуудаар байр сууриа илэрхийлэхийг хүндэтгэн авч үзнэ.

3.Гэрээ хэлэлцээрийн харилцаанд оролцох талуудын харилцан сонирхол.

Харамсалтай нь талууд гэрээ, хэлэлцээрийн харилцаанд оролцоход тодорхой хэмжээнд байнгын сонирхолтой байдаггүй. Ихэнхдээ ажил олгогчид хамтын гэрээ, хэлэлцээ явуулах хэлэлцээр байгуулахаас татгалздаг. Гэхдээ талуудын харилцан сонирхол нь зөвшилцөлд хүрэх, тэдний аль алины харилцан сонирхлын тэнцвэрийг хангахад илүү үр дүнтэй юм.

4.Ардчилсан арга замаар нийгмийн түншлэлийг хөгжүүлж бэхжүүлэхэд үзүүлэх төрийн дэмжлэг

Энэ нь төрийн нийгэм-эдийн засгийн бодлогыг үр дүнтэй зөв зохицуулан хэрэгжүүлэхийн тулд нийгмийн түншлэлийн харилцааг илүү өргөн ашиглах нэг нөхцөл ба зарчим юм.

5.Талууд тэдгээрийн төлөөллүүд Хөдөлмөрийн хууль болон хөдөлмөрлөх эрхийн хэм хэмжээг тусгасан хууль эрхийн бусад эрх зүйн баримт бичгүүдийг дагаж мөрдөх.

Нийгмийн түншүүд нь хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн агуулгыг тодорхойлох, хамтын гэрээг хөтлөн явуулах хэм хэмжээ, норм, дүрмийг чанд мөрдөх ёстой.

Хөдөлмөрийн хуулиар тогтоосон ажилтны хөдөлмөрлөх эрхийн байдлыг дордуулсан хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн нөхцөлийг хэрэглэх ёсгүй. Харин хамтын гэрээ, хэлэлцээр нь Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор тогтоосноос илүү нөхцөлөөр ажилтны нийгмийн баталгааг өргөжүүлэх ёстой.

6.Талуудын төлөөлөгчдийн бүрэн эрх

Талуудын төлөөлөгчдийн бүрэн эрх нь тэдний хувьд тогтоосон журам, холбогдох эрх, үүргээр тодорхойлогдоно.

7.Хөдөлмөрийн хүрээний асуудлыг хэлэлцэхэд чөлөөтэй сонголт хийх эрх эдлэх

“Зохион байгуулах эрх ба хамтын хэлэлцээний тухай” ОУХБ-ын 98 дугаар конвенцод /1949/ зөвшөөрснөөр аль ч тал нь хөдөлмөрийн хүрээнд хамаарах хэлэлцүүлэх болон шийдвэр гаргах шаардлагатай

асуудлуудыг чөлөөтэй сонгох эрхтэй. Өөрөөр хэлбэл энэхүү зарчим нь хамтын гэрээ, хэлэлцээрт тусгах асуудлуудын хүрээг оновчтой тодорхойлоход баримтлах үндсэн зарчим юм.

8.Талууд сайн дураараа өөртөө үүрэг хүлээх зарчим

Нийгмийн түншлэлийн аль ч талууд нь гаднаас хэн нэгний дарамт, албадлагын биш сайн дураараа хамтын гэрээ болон хэлэлцээрээр өөртөө үүрэг хүлээж буй хэрэг бөгөөд өөрөөр хэлбэл талууд зөвшилцөх замаар үүрэг хүлээх тухай тохиролцож байгаа үйлдэл юм.

9.Талуудын хүлээж буй үүргүүд нь бодитой байх

Уг зарчим нь хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн үйлчлэлийн үр дүнд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Энэхүү зарчмын хэрэгжилт нь нийгмийн түншлэлийн талуудын дэвшүүлж буй асуудлууд үндэслэлтэй, арга зам нь тодорхой байхыг шаарддаг. Иймд талуудын хэлэлцээрээр хүлээсэн үүргүүд нь хоосон амлалтууд төдий биш тэдгээрийн биелэлт бодитой хэрэгжих учиртай.

10.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн биелэлтийг заавал хангах үүрэг

Энэхүү зарчим нь хамтын гэрээ ба хэлэлцээр байгуулах хууль зүйн үр дагавар, хариуцлагыг нийгмийн түншлэлийн талууд хүлээн зөвшөөрөх явдлаар илэрхийлэгддэг. Хамтын гэрээ ба хэлэлцээрийг биелүүлээгүй бол хуулийн зохих хариуцлага хүлээх практик үндэсний хууль тогтоомжоор зохицуулагддаг.

11.Хамтын гэрээ ба хэлэлцээрийн биелэлтэд хяналт тавих

Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн биелэлтэд эрх бүхий байгууллагуудын гүйцэтгэх хяналт тодорхой нөлөө үзүүлдэг. Энэхүү хяналт нь биелэгдэхгүй байгаа хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн үүргийг цаг тухайд нь илрүүлэх, шалтгааныг арилгахад чиглэсэн арга хэмжээ авахад талуудын үүрэг хариуцлагыг нэмэгдүүлэх ач холбогдолтой юм. Ингэхдээ гэрээ хэлэлцээрийн талууд нь нөгөө талуудын хүлээсэн үүргийн биелэлтийг хянаж байдаг.

12.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр хүлээсэн үүргээ биелүүлээгүйн төлөө буруутай талууд тэдгээрийн төлөөллийн хүлээх хариуцлага тодорхой байх

Үндэсний хууль тогтоомжоор хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр хүлээсэн үүргээ биелүүлээгүй нийгмийн түншлэлийн талууд, тэдгээрийн төлөөллийн байгууллагад хүлээлгэх хариуцлагын хэлбэрийг тогтоосон байдаг.

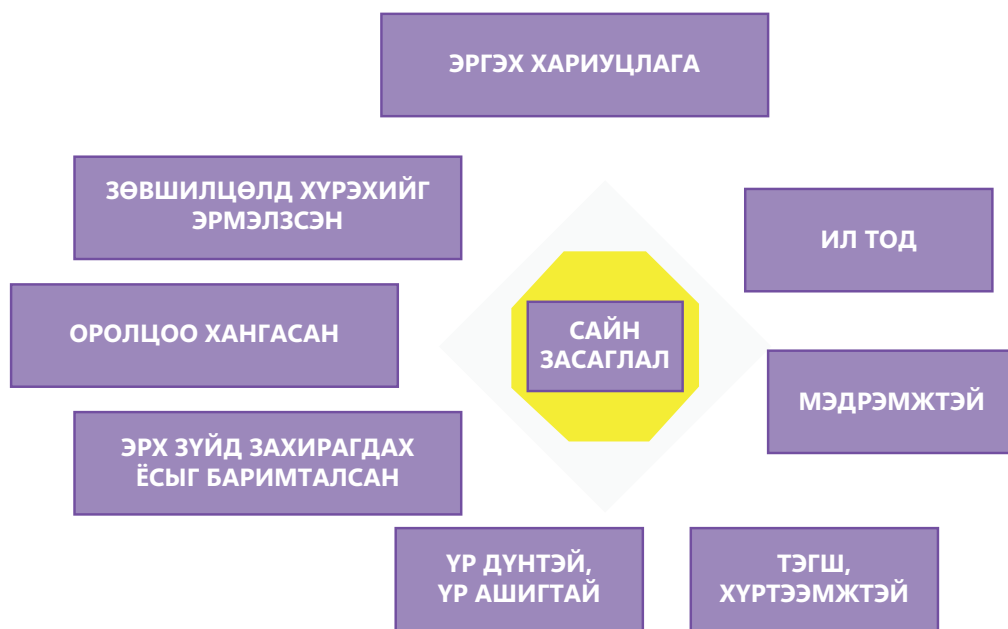
Сайн засаглал ба нийгмийн түншлэлийн хөгжил. Тухайн улс оронд засаглал бүх түвшинд сайн муу байх нь иргэний нийгмийн байгууллагуудын хөгжил, чадавх ямар түвшинд байгааг харуулж байдаг. Энэ нь хөдөлмөрийн хүрээн дэх нийгмийн түншлэлийн хөгжлөөс ч харагдаж байна Хаана үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагуудын төлөөлөх чадавх, үйл ажиллагаа хүчтэй байна тэнд хөдөлмөрийн хүрээний асуудлууд зөвшилцөл, гэрээ хэлэлцээрийн замаар шийдвэрлэгдэж хууль журам үр дүнтэй хэрэгжиж нийгмийн тогтвортой тэгш байдал, хуваарилалтын шударга зарчим хангагдаж байдаг нь туршлагаас харагдаж байна.

Сайн засаглал хөгжсөн улс орнуудад нийгмийн түншлэлийн дээр дурдсан зарчмууд хөгжлийн бодлого , хууль тогтоомжийн үр дүнтэй хэрэгжилт, хоёр болон гурван талт зөвшилцлийн механизмуудаар дамжин хэрэгжиж иргэдийн хөдөлмөрлөх эрх, нийгмийн хамгаалал баталгаатай хангагдах нэг хөрс суурь болж байдаг.

Засаглалын тухай асуудал нь өргөн хүрээнд авч үзвэл зөвхөн засгийн газрын түвшний асуудал бус аливаа шийдвэр гаргаж хэрэгжүүлж байдаг салбар, аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, байгууллага, компанийн засаглалын тухай асуудал юм. Иймд бүх түвшний нийгмийн түншлэгч талууд нь сайн засаглалын хэв шинж түншүүддээ хэрхэн хөгжиж байгааг үнэлж дүгнэх, үнэт зүйлсийг нь харилцан дэмжиж хөгжүүлэхийн тулд түүний мөн чанар, шалгуур үзүүлэлтүүдийг мэддэг байх нь хөдөлмөрийн харилцаан дах нийгмийн түншлэлийн хөгжилд чухал чиг баримжаа болох юм.

ОУХБ – ын мэргэжилтнүүдээс сайн засаглалын нийтлэг хүлээн зөвшөөрөгдсөн шинж – шалгуур үзүүлэлтүүдийг нэгтгэн авч үзэж дараах зургаар илэрхийлжээ.

Зураг. Сайн засаглалын нийтлэг шинж, шалгуур үзүүлэлтүүд



Эх сурвалж: ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн маргааны удирдлагын тогтолцоо

Сайн засаглалын нийтлэг хүлээн зөвшөөрөгдсөн шинж-шалгуур үзүүлэлтүүдийг дараах зурагт харуулав.

Оролцоо хангасан

Шийдвэр гаргахад хамааралтай талууд, тэр дундаа эрэгтэй, эмэгтэйчүүд нэгэн адил оролцох нь сайн засаглалын тулгын чулууны нэг юм. Үүнийг сайн дурын үндсэн дээр эвлэрүүлэх ба арбитрын шугамаар шийдвэрлэх тухай 1951 оны 92 дугаар зөвлөмжийн 2 дугаар зүйлд доор дурдсанаар тусгажээ.

“Сайн дурын үндсэн дээр эвлэрүүлэх механизмыг хамтарсан байдлаар байгуулсан бол ажил олгогч, ажилчдын тэнцүү тооны төлөөллийг оруулсан байвал зохино”.

Шууд өөрөө оролцох, эсвэл хууль ёсны төлөөллийн байгууллага буюу төлөөлөгчөөр дамжуулан оролцох боломж байдаг. Төлөөллийн ардчилал нь шийдвэр гаргахад нийгмийн хамгийн эмзэг хэсгийн ашиг сонирхлыг харгалзах байнгын баталгаа болж чадахгүй. Тиймээс шийдвэр гаргах үйл явцад аль болох өргөн төлөөлөлтэй, сайн мэдээлэлтэй, зохион байгуулалттай оролцуулах нөхцөлийг хангавал энэ баталгаа бүрдэнэ. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, үзэл бодлоо илэрхийлэх эрх болон зохион байгуулалтад орсон иргэний нийгэм нь холбогдох бүх талыг шийдвэр гаргахад бүрэн дүүрэн оролцуулахад зайлшгүй чухал юм.

Эрх зүйд захирагдах ёсыг баримталсан

Сайн засаглалд алагчлалгүй шударгаар хэрэгждэг хууль эрх зүйн шударга тогтолцоо шаардлагатай. Мөн хүний эрх, ялангуяа цөөнхийн эрхийг бүрэн хамгаалсан байхыг шаарддаг. Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг алагчлалгүй шударгаар хангуулахад хараат бус шүүх, төвийг сахисан, авлигад автаагүй хууль сахиулах байгууллагууд хэрэгтэй.

Ил тод

Шийдвэр гаргах болон түүний хэрэгжилтийг хангуулах үйл явц нь дүрэм, журам, тогтсон дэгийн дагуу явагдахыг ил тод байдал гэнэ. Түүнчлэн тухайн шийдвэр болон түүний хэрэгжилтэд өртөж буй хүмүүс холбогдох мэдээллийг чөлөөтэй, шууд авах боломжоор хангагдсан байхыг хэлнэ. Мөн зохих бүх мэдээллийг зорилтот хэрэглэгчдэдээ ойлгомжтой хэлбэрээр хүргэдэг байх шаардлагатай.

Мэдрэмжтэй

Сайн засаглалд аливаа байгууллага болон үйл явц нь холбогдох бүх талын хэрэгцээг боломжийн хугацаанд хангадаг байхыг хичээх ёстой. Мөн сайн засаглал нь шийдвэр гаргагчид өөрчлөгдөж буй нөхцөл байдал болон шинэ оролцогч талуудын хэрэгцээг харгалзан үзэхүйц хэмжээнд уян хатан байхыг шаарддаг.

Зөвшилцөлд хүрэхийг эрмэлзсэн

Аль ч нийгэмд олон янзын оролцогчид, олон янзын үзэл бодол оршин байдаг. Сайн засаглал нь нийгмийн харилцан адилгүй эдгээр ашиг сонирхлыг зохицуулж, нийт нийгмийн эрх ашигт хамгийн их нийцсэн сонголт, түүнд хүрэх арга замын талаар өргөн хүрээтэй зөвшилцөлд хүрэхийг шаарддаг. Мөн түүнчлэн тухайн улсын буюу ард түмний түүх, соёлын болон нийгмийн нөхцөл байдлыг харгалзан хүний хөгжлийг хангах урт хугацааны, өргөн цар хүрээтэй бодлогыг боловсруулж, тавьсан зорилгодоо хүрэх арга замыг тодорхойлохыг шаарддаг.

Тэгш, хүртээмжтэй

Гишүүд нь нийгэмдээ оролцоотой гэдгээ мэдэрч, нийгмийн амьдралаас орхигдсон мэдрэмж төрдөггүй байх нөхцөлийг бүрдүүлэхээс тухайн нийгмийн сайн сайхан байдал хамаардаг. Нийгмийн бүх бүлэг, ялангуяа хамгийн эмзэг бүлгийнхэн аж байдлаа сайжруулах буюу хүрсэн түвшинд нь хадгалах боломжтой байх ёстой.

Үр дүнтэй, үр ашигтай

Байгууллага болон үйл явц нь нийгмийн эрх ашигт үйлчилж, байгаа нөөцийг хамгийн оновчтой ашиглах замаар үр дүнтэй ажиллахыг сайн засаглал гэнэ. Сайн засаглалын хувьд байгалийн нөөцийг зохистой ашиглаж, хүрээлэн буй орчноо хамгаалах нь үр ашигтай байдлын илэрхийлэл юм.

Эргэх хариуцлагатай

Эргэх хариуцлага нь сайн засаглалын нэг гол шаардлага юм. Зөвхөн төрийн байгууллагууд бус хувийн хэвшлийн болон иргэний нийгмийн байгууллагууд ч олон нийтийн болон дотоод бүтцийнхээ өмнө хариуцлага хүлээж тайлагнадаг байх ёстой. Хэн хэнд тайлагнах вэ гэдэг нь гаргасан шийдвэр буюу авсан арга хэмжээ нь байгууллага дотроо хамааралтай юу, эсвэл гадагшаа юу гэдгээс шалтгаална. Ер нь аливаа байгууллага өөрийн шийдвэр буюу үйл ажиллагааны нөлөөнд өртөж буй хүмүүсийн өмнө эргээд хариуцлага хүлээж тайлагнадаг байх ёстой. Ил тод байдал хангагдаж, эрх зүйд захирагдах ёсыг баримтлахгүйгээр эргэх хариуцлага хэрэгжих боломжгүй.

Нийгмийн түншлэлийн хөгжлийн талаарх ОУХБ-ын байр суурь, хандлага: Орчин үед нийгмийн түншлэлийн зорилго, зорилтыг “Зохистой хөдөлмөр” – ийн үзэл баримтлалын агуулгын хүрээнд авч үзэх хэрэгтэй бөгөөд энэ нь ажилтны хөдөлмөрлөх суурь эрх, бүтээмжтэй, бүрэн хөдөлмөр эрхлэлтийг хангасан, амьжиргаа хангахуйц цалин хөлстэй, ажилтан хүнд сэтгэл ханамж авчирсан, мэргэжил, ур чадвараа нээн гаргах, эрүүл аюулгүй хөдөлмөрлөх боломжтой, нийгмийн хамгаалалд хамрагдсан сайн нөхцөл бүхий хөдөлмөр юм. Хөдөлмөр ийм түвшинд хүрч хөгжсөн нөхцөлд хөдөлмөрийн хүмүүсийн нэр хүнд, эрх чөлөө бүрэн хамгаалагдах ба тэд байгууллагын үйлдвэрлэн бүтээх үйл ажиллагаанд бүтээмжтэй, сэтгэл хангалуун оролцдог.

ОУХБ - нь Зохистой хөдөлмөрийн нөхцөлийг улс орон бүрд буй болгон хөгжүүлэх асуудлыг нэн тэргүүний зорилт гэж үзэж байна.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ)-ын 100 жилийн ойг тохиолдуулан Женев хотноо хуралдсан Олон Улсын Хөдөлмөрийн 108 дахь удаагийн чуулган “Нийгмийн шударга ёс, даян дэлхийн өнө бат энх тайвныг зөвхөн Засгийн газар, ажилтан, ажил олгогчийн төлөөллийн харилцан уялдаа бүхий, байнгын хамтын ажиллагааны үр дүнд тогтоож болохыг өнгөрсөн зуун жилийн туршлага харуулсан”-ыг тэмдэглэн хамтын энэхүү хүчин чармайлтын үр дүнд хөдөлмөрийн жинхэнэ хүмүүнлэг нөхцөлийг бүрдүүлэхэд түүхэн дэвшил гарч байгааг хүлээн зөвшөөрсөн байна.

Энэ нь улс орон бүрд нийгмийн шударга ёсыг хангаж зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг ажлын байр бүрд буй болгох замаар ажилгүйдэл, ядуурал, тэгш бус байдлыг арилгах, хөдөлмөрийн эрүүл саруул, ирээдүйг цогцлоон тогтвортой хөгжилд хүрэхэд нийгмийн түншлэл урьдын адил чухал үүрэгтэй хэвээр байгааг ОУХБ илэрхийлсэн хэрэг юм.

Ирээдүйн хөдөлмөрийн хүн төвтэй хөтөлбөр: “Нийгмийн яриа хэлэлцээ нь нийгмийн нэгдмэл байдалд хувь нэмрээ оруулахын зэрэгцээ бүтээмжтэй, эрүүл эдийн засгийг байгуулах үндсэн нөхцөл” болохыг хүлээн зөвшөөрсөн нь нийгмийн түншлэлийн хөгжлийн эдийн засаг нийгмийн ач холбогдлыг ОУХБ улам өндөрт тавьж байгааг харуулж байна.

ОУХБ-аас эдийн засаг, нийгмийн бодлого, бизнес үйл ажиллагааны төвд хүн, түүний хөдөлмөрийг онцгойлон авч үзэх замаар энэ хүрэн дэх нийгмийн хэм хэмжээг шинэчлэн бэхжүүлж хөдөлмөрийн ирээдүйн хүн төвтэй хөтөлбөр хэрэгжүүлэхийг уриалсан.

Хөдөлмөрийн ирээдүйн тухай ОУХБ-ын Зууны тунхагт Нийгмийн түншлэгч талуудын үүрэг оролцоог өнөөгийн шинэ зорилт, боломжуудтай уялдуулан нэмэгдүүлэх, түншлэлийн үйл ажиллагаандаа хөдөлмөрийн ирээдүйг цогцлоох хүн төвтэй хандлагыг хэрэгжүүлэхийг чиглэл болгосон. Энэ нь бүх түвшинд нийгмийн түншлэгч талуудын бодлого боловсруулах, шийдвэр гаргах, хамтын үйл ажиллагааны үр дүнг тооцоход анхаарах цогц шаардлага гэж хэлж болно.

Ажлын байран дах хамтын ажиллагаа нь аюулгүй, бүтээмжтэй ажлын байрыг бүрдүүлэх арга хэрэгсэл бөгөөд энэ байр сууринаас хамтын гэрээ, түүний үр дүнг хүлээн зөвшөөрч ҮЭ-ийн үүрэг оролцоог улам нэмэгдүүлэх зорилт тулгарч байна.

