



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага



Food and Agriculture
Organization of the
United Nations



“МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ
ЗЭЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БОЛОН ИРЭЭДҮЙН
АЖЛЫН БАЙРНЫ ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙГ
ТОДОРХОЙЛОХ” СУДАЛГААНЫ

ТАЙЛАН

2021



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



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага



Food and Agriculture
Organization of the
United Nations



“МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БОЛОН ИРЭЭДҮЙН АЖЛЫН БАЙРНЫ ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙГ ТОДОРХОЙЛОХ” СУДАЛГААНЫ

ТАЙЛАН

2021



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

Энэхүү тайланд “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн болон ирээдүйн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийг тодорхойлох” судалгаанаас гарсан үр дүн, дүгнэлт, зөвлөмж зэргийг багтаасан бөгөөд Европын холбооны санхүүжилтээр НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төслийн хүрээнд хийв.

Ерөнхий зүйл:

Энэхүү тайлан нь Европын холбоо (ЕХ)-ны санхүүжилтээр хэвлэгдсэн болно. Тайлангийн агуулга зөвхөн зохиогчдын үзэл бодлыг илэрхийлж байгаа бөгөөд ЕХ болон НҮБХХ-ийн албан ёсны бодлого, байр суурийг илэрхийлээгүй. ЕХ, НҮБХХ энэхүү тайланд гарсан тоо баримтын үнэн зөв эсэхийг баталгаажуулахгүй бөгөөд тоо баримтыг ашигласнаар гарах үр дагаварыг хариуцахгүй.

НҮБХХ-ийг тодорхой дурдсан тохиолдолд хувийн болон ашгийн бус зорилгоор энэхүү бүтээлээс иш татаж буюу хэсэгчлэн хуулбарлан ашиглаж болно. НҮБХХ-ийн зөвшөөрөлгүйгээр энэхүү хэвлэлийг худалдах, дахин хэвлэх, эсвэл ямар нэгэн ашиг олох хэрэгсэл болгохыг хориглоно.

© 2021 United Nations Development Programme.

Зохиогчийн бүх эрхийг хамгаалсан.

“МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БОЛОН ИРЭЭДҮЙН АЖЛЫН БАЙРНЫ ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙГ ТОДОРХОЙЛОХ” СУДАЛГААНЫ

ТАЙЛАН



Зөвлөх баг:

“Байгаль орчин, хөдөө аж ахуйн эдийн засгийн хүрээлэн” НҮТББ

Багийн бүрэлдэхүүн:

Т.Эрдэнэчулуун (Багийн ахлагч, Ph.D.)

Г.Энх-Амгалан (Багийн гишүүн, M.Sc.)

Г.Ганзориг (Багийн гишүүн, Ph.D.)

Ц.Цэрэндаваа (Багийн гишүүн, M.Sc.)



Монгол Улс, Улаанбаатар хот, 17024 Хан-Уул Дүүрэг, Зайсан, 11-р хороо, ХААИС-ийн Эдийн засаг, бизнесийн сургууль, 202 тоот;



Цахим хуудас: www.inrae.mn

И-мэйл: info@inrae.mn



Утас: +976 99092644, +976 99072958

Улаанбаатар хот 2021 он

АГУУЛГА

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ТАЙЛБАР	vi
ХҮСНЭГТ, ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ	vii
ТАЙЛАНГИЙН ХУРААНГУЙ	1
НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. СУДАЛГААНД АШИГЛАСАН АРГА ЗҮЙН ТОЙМ	3
1.1 Судлагдсан байдлын тойм	3
1.2 Судалгааны ажлын зорилго, зорилт болон хамрах цар хүрээ, үе шат	7
1.3 Судалгаанд ашигласан арга болон үзүүлэлтийн төрөл, хамрах хүрээ	11
ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. “МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БОЛОН ИРЭЭДҮЙН АЖЛЫН БАЙРНЫ ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙГ ТОДОРХОЙЛОХ” СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН	16
2.1 Монгол Улсын макро эдийн засаг болон хүн ам зүйн үндсэн чиг хандлага	16
2.2 Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн ерөнхий тойм	20
2.3 Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийн өнөөгийн чиг хандлага болон нийцгүй байдал	21
2.3.1 Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажлын байрны эрэлтийн өнөөгийн хандлага	21
2.3.2 Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн өнөөгийн хандлага	37
2.3.3 Хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал	55
2.3.4 Бодлогын баримт бичиг болон бусад хүчин зүйлсийн нөлөө	63
2.4 Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийн ирээдүйн чиг хандлага болон нийцгүй байдал	71
2.4.1 Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажлын байрны эрэлтийн ирээдүйн чиг хандлага	71
2.4.2 Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн ирээдүйн хандлага	73
2.4.3 Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ирээдүйн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал	74
2.5 Өнөөгийн болон ирээдүйн эрэлтэд нийцсэн ажлын байр бий болгох тэргүүлэх чиглэл	74
2.6 Оролцогч тал, шаардлагатай зохицуулалт	75
ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. СУДАЛГААНААС ГАРСАН ДҮГНЭЛТ	78
3.1 Үндэсний түвшинд	78
3.2 Зорилтот бүлгийн түвшинд	81
ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ЗӨВЛӨМЖ	83
4.1 Мэдээлэл технологи болон арга зүйн хувьд (үндэсний түвшинд)	83
4.2 Хяналт, үнэлгээ болон судалгаа, шинжилгээ (үндэсний түвшинд)	84
4.3 Бодлогын түвшинд	84
АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ	87
ХАВСРАЛТ МАТЕРИАЛ	89



ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ТАЙЛБАР

ААНБ	Аж ахуйн нэгж, байгууллага
АБЗТ	Ажлын байрны захиалгын тоо
АХОТ	Ажиллах хүчний оролцооны түвшин
БШУЯ	Боловсрол, Шинжлэх Ухааны Яам
ГИХГ	Гадаадын Иргэн, Харьяатын Газар
ДНБ	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн
ЕБС	Ерөнхий боловсролын сургууль
МҮХАҮТ	Монголын Үндэсний Худалдаа Аж Үйлдвэрийн Танхим
МСҮТ	Мэргэжил сургалт үйлдвэрлэлийн төв
НҮБ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага
НЭЗТТ	Ногоон эдийн засгийн төлөөх түншлэл
ОУБ	Олон улсын байгууллага
ОУХБ	Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага
ӨНЭЗС	Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаа
ТХЗ	Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд
УБЕГ	Улсын Бүртгэлийн Ерөнхий Газар
ҮНО	Үндэсний нийт орлого
ҮСХ	Үндэсний Статистикийн Хороо
ХНХСИ	Хөдөлмөр, Нийгмийн Хамгааллын Судалгааны Институт
ХНХЯ	Хөдөлмөр, Нийгмийн Хамгааллын Яам
ХХИ	Хүний хөгжлийн илтгэл
ХХҮЕГ	Хөдөлмөр, Халамж Үйлчилгээний Ерөнхий Газар
ХХЭ	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт
ЦХХЭ	Цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэлт
ILO	International Labour Organization
SICA	Statistical Institute for Consulting and Analysis
LLC UNDP	United Nations Development Programme



ХҮСНЭГТ, ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1.	Уулзалт, хэлэлцүүлэгт оролцсон (санал авсан) талууд	10
Хүснэгт 2.	Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн чиг хандлагыг тайлбарлахад ашигласан үзүүлэлтүүд	12
Хүснэгт 3.	Хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлтийн чиг хандлагыг тайлбарлахад ашигласан үзүүлэлтүүд	13
Хүснэгт 4.	Тооцоололд ашигласан үзүүлэлтүүд	15
Хүснэгт 5.	Эдийн засгийн тэргүүлэх салбаруудыг хөгжүүлснээр гарах үр дүн	18
Хүснэгт 6.	Монгол Улсын хүн ам зүйн үндсэн үзүүлэлтүүд	19
Хүснэгт 7.	Монгол Улсын ажиллах хүчний гадагш чиглэсэн шилжилт хөдөлгөөн	51
Хүснэгт 8.	Монгол Улсад ажиллаж буй гадаадын иргэд	51
Хүснэгт 9.	Их, дээд сургуульд суралцаж байгаа оюутнуудын хандлага	52
Хүснэгт 10.	Их, дээд сургууль төгсөгч оюутнуудын хандлага	52
Хүснэгт 11.	МСҮТ төгсөгчид, 2019-2020 оны хичээлийн жил	54
Хүснэгт 12.	Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал.1, үндэсний түвшинд (мян.хүн)	55
Хүснэгт 13.	Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал.2, үндэсний түвшинд (мян.хүн)	55
Хүснэгт 14.	Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал, залуучууд (мян.хүн)	58
Хүснэгт 15.	Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд (мян.хүн)	59
Хүснэгт 16.	Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал, өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд (мян.хүн)	60
Хүснэгт 17.	Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал.1, алслагдсан бүс нутгийн түвшинд (мян.хүн)	61
Хүснэгт 18.	Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал.2, алслагдсан бүс нутгийн түвшинд (мян.хүн)	62
Хүснэгт 19.	Үндэсний түвшний бодлого, хөтөлбөр	64
Хүснэгт 20.	Хөгжлийн бодлогын хүрээ, зорилт	65
Хүснэгт 21.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн зарим бодлого, хөтөлбөрт хийсэн GAP шинжилгээ	66
Хүснэгт 22.	Гол оролцогч талууд	77
Зураг 1.	Судлагдсан байдлын тоймд авч үзсэн судалгааны ажлуудын зарим гол үр дүнгээс 1	4
Зураг 2.	Судлагдсан байдлын тоймд авч үзсэн судалгааны ажлуудын зарим гол үр дүнгээс 2	5
Зураг 3.	Судлагдсан байдлын тоймд авч үзсэн судалгааны ажлуудын зарим гол үр дүнгээс 3	6
Зураг 4.	Судалгааны ажлын хамрах цар хүрээ, зорилтот бүлгийн иргэдээр	7
Зураг 5.	Судалгааны ажлын цар хамрах хүрээ, ажлын даалгаварт өгсөн үйл ажиллагаагаар	8
Зураг 6.	Судалгааны ажил гүйцэтгэх үе шат	9
Зураг 7.	Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцтэй/нийцгүй байдал	14
Зураг 8.	Арга зүйн хамрах цар хүрээ	14
Зураг 9.	Монгол Улсын нийт хөрөнгө оруулалтын бүтэц, салбараар	16
Зураг 10.	Салбарын эдийн засагт эзлэх байр суурь, чиг хандлага	17
Зураг 11.	Салбарын эдийн засагт эзлэх байр суурь, ирээдүйн чиг хандлага	18
Зураг 12.	Монгол Улсын хүн амын насны бүтэц	19
Зураг 13.	Монгол Улсын хүн амын хэтийн хандлага, насны бүтцээр	20
Зураг 14.	Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн ерөнхий тойм	20
Зураг 15.	Эрэлтийн өнөөгийн ерөнхий чиг хандлага (үндэсний түвшинд)	21
Зураг 16.	Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, боловсролоор (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он	22-23
Зураг 17.	Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, салбараар (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он	24
Зураг 18.	Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, ажил мэргэжлээр (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он	25
Зураг 19.	Эрэлтийн өнөөгийн ерөнхий хандлага (зорилтот бүлгийн түвшинд)	25
Зураг 20.	Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, боловсролоор (зорилтот бүлгийн түвшинд), 2010-2019 он	26-27
Зураг 21.	Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, салбараар (залуучууд), 2010-2019 он	28
Зураг 22.	Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, салбараар (хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд), 2010-2019 он	28
Зураг 23.	Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, салбараар (өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд), 2010-2019 он	29
Зураг 24.	Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, салбараар (алслагдсан бүс нутгийн түвшинд), 2010-2019 он	30
Зураг 25.	Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, ажил мэргэжлээр (зорилтот бүлэг), 2010-2019 он	31-32

Зураг 26.	Хувиараа, цалин хөлстэй ажлын байрны эрэлтийн хандлага (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он	33
Зураг 27.	Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, боловсролоор (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он	34
Зураг 28.	Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн хандлага (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он	34
Зураг 29.	Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, салбараар (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он	35
Зураг 30.	Сул ажлын байрны хандлага (үндэсний түвшинд), 2014-2020 он	35
Зураг 31.	Сул ажлын байрны бүтцийн шилжилт, салбараар (үндэсний түвшинд), 2014-2020 он	36
Зураг 32.	Сул ажлын байрны бүтцийн шилжилт, мэргэжлээр (үндэсний түвшинд), 2014-2020 он	36
Зураг 33.	Монгол Улсын хөдөлмөрийн насны хүн амын хандлага (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он	38
Зураг 34.	Хөдөлмөрийн насны хүн амын бүтцийн шилжилт, боловсролоор (үндэсний түвшинд), 2010- 2019 он	39-40
Зураг 35.	Хөдөлмөрийн насны хүн амын хандлага, нас ба боловсролоор (залуучууд), 2010-2019 он	41
Зураг 36.	Хөдөлмөрийн насны хүн амын хандлага, нас ба боловсролоор (өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд), 2010-2019 он	42
Зураг 37.	Хөдөлмөрийн насны хүн амын хандлага, нас ба боловсролоор (хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд), 2010-2019 он	43-44
Зураг 38.	Хөдөлмөрийн насны хүн амын хандлага, нас ба боловсролоор (алслагдсан бүс нутаг), 2010-2019 он	45
Зураг 39.	Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн өнөөгийн хандлага (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он	46
Зураг 40.	Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн хандлага, насны бүтцээр (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он	46
Зураг 41.	Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн бүтцийн шилжилт, боловсролоор (үндэсний түвшинд), 2010- 2019 он	47
Зураг 42.	Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн бүтцийн шилжилт, боловсролоор (залуучууд), 2010-2019 он	48
Зураг 43.	Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн бүтцийн шилжилт, боловсролоор (зорилтот бүлэг), 2010-2019 он	49
Зураг 44.	Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн бүтцийн шилжилт, боловсролоор (алслагдсан бүс), 2010-2019 он	50
Зураг 45.	Төгсөгчдийн бүтцийн шилжилт, мэргэжлийн чиглэлээр (үндэсний түвшинд), 2010-2020 он	53
Зураг 46.	Сургууль завсардалт болон боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй байдал (6-14 насны хүүхэд болон 15-24 насны залуучууд) 2010-2019 он	54
Зураг 47.	Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал, шалтгаанаар (үндэсний түвшинд) 2014-2019 он	56
Зураг 48.	Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал, мэргэжил ба боловсролоор (үндэсний түвшинд) 2014-2019 он	56-57
Зураг 49.	Дундаж цалин, мэргэжлээр (үндэсний түвшинд) 2014-2019 он	57
Зураг 50.	Дундаж цалин, боловсролоор (үндэсний түвшинд) 2014-2019 он	58
Зураг 51.	Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал, мэргэжил ба боловсролоор (залуучууд) 2014-2019 он	59
Зураг 52.	Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал, боловсролоор (хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд) 2014-2019 он	60
Зураг 53.	Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал, боловсролоор (өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд) 2014-2019 он	61
Зураг 54.	Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал, мэргэжил ба боловсролоор (алслагдсан бүс нутаг) 2014-2019 он	63
Зураг 55.	Монгол Улсын дижитал өрсөлдөх чадварын зэрэглэл	69
Зураг 56.	Ирээдүйд үнэ цэнэ нь өсөх, буурах мэргэжил	71
Зураг 57.	Ирээдүйд эрэлт нь өсөх, буурах ур чадвар	72
Зураг 58.	Ажлын байрны эрэлтийн ирээдүйн чиг хандлага (үндэсний түвшинд)	72
Зураг 59.	Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн ирээдүйн чиг хандлага (үндэсний түвшинд)	73
Зураг 60.	Хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц (үндэсний түвшинд)	76

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн болон ирээдүйн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийг үндэсний болон зорилтот бүлгийн түвшинд тодорхойлоход энэхүү судалгааны ажлын гол зорилго оршиж байсан. Зорилтот бүлгийн түвшинд залуучууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд болон алслагдсан бүс нутгийн иргэдийг хамруулан авч үзсэн. Энэхүү судалгаагаар манай улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг цогц байдлаар авч үзэж, эрэлт болон нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдлыг тодорхойлсон нь өмнө хийсэн судалгааны ажлуудаас онцлог, ялгаатай болсон. Судалгаанд макро эдийн засаг, хүн ам зүй, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт болон нийлүүлэлт, тэдгээрийн хоорондын нийцгүй байдлыг харуулах зорилгоор таван бүлэг үзүүлэлтийг ашигласан ба манай улсын холбогдох яам, агентлаг, статистикийн төв байгууллагын албан ёсны статистик (хоёрдогч) мэдээлэл, мөн бусад дотоод, гадаадын зарим байгууллагаас хийсэн судалгааны ажлын тайланг гол мэдээллийн эх сурвалж болгон ашигласан. Цуглуулсан мэдээллийг боловсруулах, нэгтгэх, илэрхийлэх болон судалгааны гол үзүүлэлтүүдийн бүтэц, динамик өөрчлөлт, үзүүлэлт хоорондын харилцан холбоо хамаарлыг тайлбарлах зорилгоор математик, статистикийн аргуудыг ашигласнаас гадна ОУХБ-аас гаргасан аргачлалд үндэслэн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт болон хоорондын нийцгүй байдлыг тодорхойлсон. Түүнчлэн эрэлт, нийлүүлэлтийн ирээдүйн чиг хандлагыг тодорхойлоход Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтээс 2014 онд хийсэн “Дунд ба урт хугацааны эрэлт, нийлүүлэлтийн таамаглал” судалгааны ажилд ашигласан арга зүйн тулгуурласан.

Уг судалгаанаас гарсан зарим гол анхаарал татаж байгаа үр дүнгүүдээс дурдахад:

- Манай улсын хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлт болон нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал нь ажиллах хүчний илүүдэлтэй байдлаар илэрч байгаа бөгөөд М5, М7, М2 болон М4 зэрэг мэргэжилтэй ажилгүй иргэд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг нэмэгдүүлэхэд гол нөлөө үзүүлж байна. Мөн бүрэн дунд; техникийн болон мэргэжлийн; дипломын дээд болон бакалавр+ боловсролтой ажилгүй иргэд нийцгүй байдлыг нэмэгдүүлэхэд гол нөлөө үзүүлж байна.
- Үндэсний түвшинд тооцсон нийт ажиллах хүчний илүүдлийн 59 орчим хувийг залуучууд бүрдүүлж байна. Эдгээр залуучуудыг мэргэжлийн хувьд авч үзэхэд М7; М2; М5 болон М4 мэргэжилтэй, мөн боловсролын түвшний хувьд бүрэн дунд; техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны; дипломын дээд болон бакалавр+ боловсролтой ажилгүй залуучууд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг илүүтэйгээр бий болгож байна.
- Алслагдсан бүс нутгаар сонгосон 2 аймаг тус бүрээр авч үзэхэд ажиллах хүчний илүүдэл буюу эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал аймаг тус бүрийн хөдөлмөрийн зах зээлд ажиглагдаж байна. Мөн тус хоёр аймгийн нийт дүнгээр авч үзэхэд сүүлийн 5-н жилийн байдлаар жилд дунджаар 10.6 мянган ажиллах хүч хөдөлмөрийн зах зээлд илүүдэлтэй байгаа нь улсын хэмжээний нийт ажиллах хүчний илүүдлийн 9.4 хувийг бүрдүүлж байна. Баян-Өлгий аймгийн хувьд: М2 болон М7 мэргэжилтэй ажилгүй иргэд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг бий болгох хандлага нэмэгдэж байгаа бөгөөд боловсролын хувьд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой ажилгүй иргэд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг бий болгох хандлага өсөж байна. Харин Дорнод аймгийн хувьд: М3 болон М7 мэргэжилтэй ажилгүй иргэд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг бий болгох хандлага нэмэгдэж байгаа ба боловсролын хувьд бүрэн дунд, дипломын дээд болон бакалавр+ боловсролтой ажилгүй иргэд нийцгүй байдлыг бий болгох хандлага нэмэгдэж байна.

Тайлангийн сүүлийн хэсэгт судалгаанаас гарсан үр дүн, дүгнэлтэд үндэслэн мэдээлэл технологи болон судалгааны арга зүй, мөн үндэсний болон зорилтот бүлгийн түвшинд бодлогын зөвлөмжийг боловсруулсан. Эдгээрээс заримыг нь дурдахад:

- Хөдөлмөрийн зах зээлийн талаар цогц нэгдсэн платформтой болох, үүнийг ажил олгогч, ажил хайгч иргэд ашиглахад хялбар, ойлгомжтой, оролцогч талуудыг оновчтой тодорхойлсон хууль эрх зүйн зохицуулалтыг хийж, яаралтай зохион байгуулах;
- M2, M5 болон M4 ажил мэргэжлийн, мөн бүрэн дунд, дипломын дээд болон бакалавр+ боловсролтой ажилгүй иргэдийг чадавхжуулах сургалтыг тусгайлан зохион байгуулах, сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулахад ажил олгогч байгууллагатай нягт хамтран ажиллахад төрийн болон боловсролын байгууллагын зүгээс онцгой анхаарах;
- Төгсөгчдийн мэргэжлийн чиг хандлагыг өнөөгийн ажлын байрны эрэлтийг мэргэжлээр харуулсан хандлагатай харьцуулахад нийцгүй байдал үүсгэж байгаа ба үүнийг холбогдох яам, агентлагаас бодлогын зохицуулалтыг хийх;
- Их, дээд сургуулиуд болон мэргэжлийн боловсролын сургууль, сургалтын байгууллагуудын мэргэжлийн хөтөлбөрийг ирээдүйн ажлын байрны эрэлтэд нийцүүлэн шинэчлэх оновчтой бодлого, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;
- Оюутан, төгсөгчдийг ажлын байранд дадлагажих бодлого, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх гэх мэт зөвлөмжийг тайлангийн дөрөвдүгээр бүлэгт тодорхойлсон.

Уг тайланг арга зүйн тойм, судалгааны үр дүн, дүгнэлт болон зөвлөмж гэсэн үндсэн бүтэцтэй бичсэн бөгөөд дэлгэрэнгүйг та бүхэн тайлангийн үндсэн бүлгүүдээс харна уу.

1.1 СУДЛАГДСАН БАЙДЛЫН ТОЙМ

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлттэй холбоотой өмнө хийсэн нийт 70 орчим судалгааны ажил (Хавсралт 1- д харуулав)- г “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 ОУБ-уудаас 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.
- Зарим судалгааны ажил ажилгүйдлийг тооцоход зөвхөн бүртгэлтэй ажил 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 түвшинг АХОТ-ээр тайлбарлаж байгаа хэдий ч, зорилтот бүлэгт боловсролын систем, хууль эрх зүйн орчин, бодлого, хөтөлбөр болон эдийнзасгийн 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 шаардах, 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. ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ ХҮН АМЫН ЗАХ ЗЭЭЛ ДЭХ ОРОЛЦОО



Монгол Улсын нийт хөдөлмөрийн насны 2.1 сая хүний 57 хувь нь хөдөлмөрийн зах зээлд оролцож байна. Үлдсэн хувийг ажиллах хүчнээс гадуурх хүн ам бүрдүүлж байна. (ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа, 2020)

ЗАЛУУЧУУДЫН ХУВЬД:

Энэ үзүүлэлт доогуур буюу ажиллах хүчний оролцооны түвшин 26.4 хувь байна. Ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амд залуучуудын эзлэх хувь өсөх хандлагатай байна. (ҮСХ, Хүүхэд залуучууд сэдэвчилсэн судалгаа, 2020)

ТӨГСӨГЧИЙН ХУВЬД:

58 орчим хувь нь хөдөлмөрийн зах зээлд оролцож үлдсэн хувь эдийн засгийн идэвхгүй байдалтай байна. (ХНХСИ, Залуучуудын ажилгүйдэл, эдийн засгийн идэвхгүй байдлын судалгаа, 2017)

ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ХУВЬД:

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоо эрэгтэйчүүдийнхээс 15.1 пункт доогуур байна. Шилжих хөдөлгөөнд орсон эмэгтэйчүүд ихэвчлэн эдийн засгийн идэвхгүй байдалтай байна. 20-24 насны охидын дөрөвний нэг нь сургуулиас гарсан буюу идэвхгүй байна. (ILO, Youth employment challenges in Mongolia 2013)

ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН ХУВЬД:

Ажиллах хүчний оролцооны түвшин хөдөөд хотоос өндөр байна. (ҮСХ, эдийн засгийн идэвх сэдэвчилсэн судалгаа, 2020)

БАЙРШЛЫН ХУВЬД:

Алслагдсан зарим бүс нутагт ажиллах хүчний оролцооны түвшин доогуур байна (Жишээ нь: Баян-Өлгий аймаг). (ҮСХ, Эдийн засгийн идэвх сэдэвчилсэн судалгаа, 2020)

2. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ



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. (ХНХСИ, Хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой байдлын судалгаа, 2015)

Төгсөгчдийн холбоо нь ажил эрхлэлтэд эергээр нөлөө үзүүлдэг хүчин зүйл болж байна. (МУИС, Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааны тайлан, 2019)

Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлал эрэгтэйчүүдээс 6 хувиар бага байна. Хөдөлмөрийн эрхлэлт эрэгтэйчүүдээс 14.3 пункт доогуур байна. Цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэлтэд эрэгтэйчүүд илүү их цаг зарцуулдаг, Цалин хөлсгүй хөдөлмөр эрхлэлтэд эмэгтэйчүүд илүү их цаг зарцуулдаг. (ҮСХ, Боловсрол ба хөдөлмөр, 2020)

Энэ төрлийн мэдээлэл байхгүй байна.

Алслагдсан зарим бүс нутагт хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин доогуур байна (Жишээ нь: Баян-Өлгий аймаг)

3. АЖИЛГҮЙДЭЛ



Нийт ажиллах хүчний 7.6 хувь нь ажилгүй иргэд байна

Нийт ажилгүй иргэдийн 21.5 хувийг залуучууд эзэлж байгаа бөгөөд ажилгүйдлийн түвшин 18.4 хувь байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлд бэлтгэгдэн гарч байгаа төгсөгчдийн ур чадвар муу байгаагаас сургуулиа төгсөөд ажилгүй байгаа залуусын тоо нэмэгдэж байна. (ILO, Jobs and skills for youth, 2017)

Эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдэл эрэгтэйчүүдээс 0.6 пункт өндөр байна. Охид хэдийгээр сургуульд явах тал дээр хөвгүүдээс илүү байгаа ч сургуулиа төгсөөд ажилд орох тал дээр ихээхэн дутагдалтай байна. (ILO, Youth employment challenges in Mongolia, 2013)

Энэ төрлийн мэдээлэл байхгүй байна.

Улаанбаатар хотод ажилгүйдэл их байна. (ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгаа, 2020)

Зураг 1. Судлагдсан байдлын тоймд авч үзсэн судалгааны ажлуудын зарим гол үр дүнгээс 1
Эх сурвалж: (INRAE, 2021)

4. ЦАЛИН ХӨЛС БА ХАЛАМЖ



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 байна.

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

Хөдөө орон нутагт **залуусын цалин** нийт хүн амын дундаж цалингаас 40% доогуур байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлд жендерийн тэгш бус байдал байгаа бөгөөд ажлын байрны тоо, **цалингийн зөрүү** зэрэг зүйлээр ажиглагдаж байна. (ХНХСИ, Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа, 2019)

Халамж авдаг иргэдийн хувьд хөдөлмөр эрхлэх магадлал нь халамж авдаггүй иргэдээс 4.7 хувь бага байна. (ҮСХ, Боловсрол ба хөдөлмөр, 2020)

5. АЛБАН БУС БОЛОН НОГООН АЖЛЫН БАЙРНЫ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ



Албан бус секторт ажиллаж байгаа

хүмүүсийн тоо 2006-2016 оны хооронд 2 дахин өссөн. (ILO, *Informal Economy in Mongolia*, 2019)

Эмэгтэйчүүд ХАА-н салбарт албан бус хөдөлмөрийг түлхүү эрхэлж байна. Албан бус секторт ажиллаж буй хүмүүсийн дийлэнх нь өөрсдийгөө ажилгүй гэж үздэг бөгөөд хөдөлмөрийн статистикт тоологдохгүй байна. (World Bank, *The Size Origins, and Character of Mongolia's Informal Sector During the Transition*, 1999)

Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн 60 орчим хувь нь зөвхөн өөрийнхөө албан бус хөдөлмөр эрхэлсэн орлогоор өрхийнхөө нийт орлогыг бүрдүүлдэг.

Мал аж ахуйн салбарт албан бус хөдөлмөр эрхлэх нь 25-29 насны залуучуудын дунд элбэг ажиглагдаж байна. (ILO, *School-to-work-transitions in Mongolia*, 2008)

Ногоон ажлын байрны хөдөлмөр эрхлэлт:

Арга зүйн туршилт судалгааны түвшинд байна. Нийт хөдөлмөр эрхлэлтийн 6.2 хувь нь ногоон ажлын байр байна гэсэн судалгааны үр дүн байдаг. (ILO, *Монгол улс дахь ногоон ажлын байрны зураглал*, 2014)

6. БОЛОВСРОЛ



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. (UNDP, *Монгол улсын хүний хөгжлийн илтгэл*, 2016)

Мөн мэргэжлийн **сургалтуудын хөтөлбөрийг сайжруулж**, ажил олгогч нарын шаардлагад нийцүүлэх.

Нийт залуучуудын 20 хувь нь ямар нэгэн боловсрол сургалтад хамрагдаагүй, мөн цалин олох хөдөлмөр эрхлээгүй байна. (ҮСХ, *Ажиллах хүчний судалгаа*, 2020)

Залуучуудын 60.7 нь бүрэн дундаас доош боловсролтой байна. (Дэлхийн банк, *Building the skills for the new economy*, 2007)

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 бүтэц сургуулиудад байхгүй зэргээс эдгээр залуучууд ихээхэн саад бэрхшээлтэй тулгарч байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 80 орчим хувь нь эдийн засгийн идэвхгүй байдалтай байна. (UNDP, *Монгол улсын ХХИлтгэл*, 2016)

25-29 насны **эмэгтэйчүүдийн** 70% дээд боловсролтой ч энэ нь тэднийг хөдөлмөрийн зах зээлд орох хөшүүрэг болж чадахгүй байна. (World Bank, *Mongolia poverty update*, 2018)

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, жендерийн тэгш бус байдал нөлөөлж байна. (ILO, *Jobs and skills for youth: review of policies for youth employment in Mongolia*, 2017)

Хандлага: Бакалаврын зэргээр суралцагсдын тоо 2045 он гэхэд 64 хувиар өсөх магадлалтай Ихэнх хувийг худалдаа бизнесийн чиглэлээр (сүүлийн 18 жилийн үндсэн дээр) суралцагсад байна. (ҮСХ, *Дээд боловсролын үндсэн үзүүлэлтүүдийн төлөв байдал, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийн шинжилгээ*, 2019)

1. АЖЛЫН БАЙРНЫ ЭРЭЛТ, ХЭРЭГЦЭЭ



Эдийн засгийн тогтолцооны өөрчлөлтөөс хамаарч, хөдөлмөрийн зах зээлээс **өндөр чадвартай** ажилчдыг хайдаг болсон.

2020 оны 9 сарын байдлаар **42.4 мянган ажлын байрны захиалга** ирсэн бөгөөд өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 6.2 хувиар өссөн байна. 42.4 мянган ажлын байрны:

- 43.6 хувийг үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбар,
- 13.7 хувийг барилгын салбар,
- 6.8 хувийг хөдөө аж ахуйн салбар,
- Үлдсэн хувийг бусад салбарын ажлын байрны эрэлт бүрдүүлж байна.

Мэргэжлийн техникч болон ур чадвартай ажилчдын эрэлт дунд болон урт хугацаанд нэмэгдэх хандлагатай байгаа бөгөөд хөдөлмөрийн эрэлт эдийн засгийн бүтцийн өөрчлөлттэй шууд хамааралтай байна. (ХНХСИ, Дунд ба урт хугацааны хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийн таамаглал, 2012)

2021 онд ажиллах хүчний эрэлтийн 15.7 хувийг М9 буюу энгийн ажил мэргэжил, 16.5 хувийг М2 буюу мэргэжилтэн, 16.4 хувийг М7 буюу Үйлдвэрлэл, барилга..., 13.5 хувийг М3 буюу Техникч болон туслах..., 11,9 хувийг М8 буюу суурин төхөөрөмж, машин... Ажил мэргэжлийн бүлгийн эрэлт эзэлж байгаа бол 2023 он гэхэд хамгийн өндөр эрэлттэй байх мэргэжилд **М1** (хууль тогтоогч, төрийн ба төрийн бус байгууллагын албан тушаалын ажилтан, менежер), **М3, М8** болон **М9** ажил мэргэжил олж байна. (ХНХСИ, Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаа (2020) болон төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн судалгаа (2019))

Нягтлан бодогч, санхүүч, хүний нөөцийн мэргэжилтэн борлуулалтын мэргэжилтэн хангалттай байгаа бол 39 нь **ур чадвартай мэргэжлийн ажилчид**, 36% нь **гадаад худалдааны менежер**, 34% нь **дээд түвшний удирдах ажилтан**, 32% нь **инженер техникийн ажилтан**, 30% нь **мэдээллийн технологийн ажилтан** дутагдалтай байна гэж хариулсан байна. (МУХАҮТ, МУИС, Монголын бизнесийн орчин, 2020)

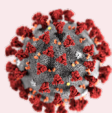
2. ЦАЛИН БА БҮТЭЭМЖ



Ур чадваргүй хөдөлмөр зонхилох хандлагатай салбарт **хөдөлмөрийн бүтээмжийн** өсөлт хөдөлмөр эрхлэлтэд сөргөөр нөлөөлж байна. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ цалин хөлстэй ажил эрхлэлтэд эерэгээр, хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтэд сөргөөр нөлөөлж байна.

Ур чадвар, гүйцэтгэлд суурилсан цалингийн тогтолцоотой **аж ахуйн нэгжүүд өрсөлдөх чадвар сайтай** байна. (ХНХСИ, Хөдөлмөр эрхлэлт дэх бүтээмжийн нөлөөллийн шинжилгээ, 2014)

3. COVID-19 ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛД



Эрэлтэд: III шатны судалгаанд хамрагдсан ААН-ийн 65.4 хувь нь буюу 1562 ААН үйл ажиллагаа доголдсон ба өсөх хандлагатай байна.

Ажилгүйдэлд:

- Бага хувилбараар дэлхийн ажилгүйдлийн түвшин 5.3 хувиар
- Дунд хувилбараар ажилгүйдлийн түвшин 13 хувиар,
- Их хувилбараар ажилгүйдлийн түвшин 24.7 хувиар тус тус нэмэгдэнэ.

46% нь богиносгосон цагт шилжүүлсэн, 35% нь зайнаас ажиллуулсан, 19% нь ямар нэг өөрчлөлт оруулаагүй байна. (ҮСХ, Аж ахуйн нэгжийн үйл ажиллагаанд Корона вируст халдварын тархалтаас урьдчилан сэргийлэх, хөл хорио тогтоох арга хэмжээний үзүүлсэн нөлөөлөл 3 дахь шатны таңдалт судалгаа, 2021)

Цалин хөлсний хувьд 63% нь өөрчлөлт оруулаагүй, 37% нь бууруулсан. Судалгаанд оролцсон аж ахуйн нэгжүүдийн 33% нь ойролцоогоор 6000 ажлын байрыг түр болон бүр хугацаагаар цөөлсөн байна. (МУХАҮТ, COVID 19-н Бизнес дэх нөлөөллийг судалгаануудын нэгдсэн тайлбар, 2020)

Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтэд:

- Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн орлого 97 хувь буурсан
- Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн 40 орчим хувь өөрөөсөө гадна дунджаар 4 ажилтан ажиллуулдаг байсан бол хатуу хөл хорионы үед бүх хүнээ цалингүй амраасан. (SICA, Хатуу хөл хорионы үеийн албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн нөхцөл байдлын судалгаа 2021)

Нийгмийн эмзэг бүлэгт:

- Коронавируст халдварын нөлөөлөл нийгмийн эмзэг бүлгүүдэд илүү хүндээр тусч байна. Нэн ялангуяа ядуу өрхүүд, ажилгүйчүүд болон өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдэд хүнд тусч байна.
- Судалгаанаас харахад цар тахлын сөрөг нөлөөллийг бууруулахад чиглэсэн хөл хорионы арга хэмжээнүүд нь эмэгтэйчүүдийн нийгмийн болон эдийн засгийн байдалд сөргөөр нөлөөлснөөр Монголын хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин дахь гендерийн эрх тэгш байдалд сөргөөр нөлөөлж байна (Фридрих-Эбертийн сан, Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн гендерийн тэгш байдалд Ковид-19 цар тахлын үзүүлж буй нөлөө 2020)

4. ТЕХНОЛОГИ, ИННОВАЦЫН ОРЧИН



Цахим шилжилт нь чадварлаг хүмүүст ажил эрхлэлтийн шинэ боломжийг бий болгож байгаа хэдий ч нөгөө талд уг шилжилтэд дасан зохицоогүй хүмүүсийг орлуулж тэгш бус байдлыг нэмэгдүүлж байна. Орчин үеийн эрэлттэй байгаа чадваруудыг хүмүүст суулгах нь ихээхэн ач холбогдолтой.

Эмэгтэйчүүд хөдөлмөрийн зах зээлд ялгаварлагдаж байгаа бөгөөд цахим шилжилтийн үеэр эрсдэх илүү өндөр магадлалтай байна. (UNDP, Technological change and the future of jobs, 2017)

Зураг 3. Судлагдсан байдлын тоймд авч үзсэн судалгааны ажлуудын зарим гол үр дүнгээс 3
Эх сурвалж: (INRAE, 2021)

Энэ бүгдээс харахад:

- Хөдөлмөрийн зах зээлийн эмзэг бүлэг болох эмэгтэйчүүд, залуучууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, албан бус секторт ажиллагсад болон алслагдсан бүс нутгийн иргэдийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоог нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн судалгаа, шинжилгээний ажлыг хөдөлмөрийн зах зээлийн гол оролцогч талуудтай нягт уялдаатай судлах нь чухал гэж харж байна.
- Манай улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа, тэр дундаа эрэлтийн судалгаанд чанарын мэдээлэл, хувьсагчдыг өргөн цар хүрээтэй авч үзэх нь судалгааны практик ач холбогдлыг нэмэгдүүлэхэд чухал гэж харж байна.
- Ажлын байрны эрэлтийг судлахад ажлын байранд шаардах (тавигдах) мэдлэг, ур чадвар (hard skills&soft skills) болон тухайн ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтны мэдлэг, ур чадварын зөрүү (gap) эсвэл нийцтэй байдлыг судлах нь чухал гэж харж байна.
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаанд зорилтот бүлгийн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд тулгамдаж буй асуудлыг хөндөж оруулсан, эдгээр асуудлыг шийдвэрлэх арга замыг оновчтой тодорхойлсон судалгаа хийх зайлшгүй шаардлагатай байна.
- Ирээдүйн ажлын байрны богино болон дунд хугацааны таамаглалыг макро эдийн засгийн үндсэн үзүүлэлтүүд, мөн бодлогын баримт бичигтэй нягт уялдуулан тооцох нь чухал юм.

1.2 СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ БОЛОН ХАМРАХ ЦАР ХҮРЭЭ, ҮЕ ШАТ

Зорилго, зорилт. Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн болон ирээдүйн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийг тодорхойлоход энэхүү судалгааны ажлын гол зорилго оршино. Энэхүү зорилгод хүрэхийн тулд дараах зорилтуудыг дэвшүүлсэн. Үүнд:

- Эрэлт, нийлүүлэлтийн бүтэц, өнөөгийн чиг хандлагыг тодорхойлох,
- Эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцтэй / нийцгүй байдлыг тодорхойлох,
- Шийдвэрлэх арга замыг тодорхойлох,
- Хөдөлмөрийн зах зээл дэх одоогийн болон ирээдүйн эрэлтэд нийцсэн ажлын байр бий болгох тэргүүлэх чиглэлийг тодорхойлох,
- Шаардлагатай зохицуулалт, оролцогч талуудын үйл ажиллагааг тодорхойлох зэрэг болно.

Хамрах цар хүрээ, объект. Энэхүү судалгааны ажлын гол объектоор Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийг үндэсний болон зорилтот бүлгийн түвшинд сонгон авсан. Мөн судлагдсан байдлын тойм болон ажлын даалгаварт үндэслэн энэхүү судалгааны гол зорилтот бүлгээр манай улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн эмзэг бүлэг болох дараах бүлэг хүмүүсийг хамруулж авч үзсэн.



Зураг 4. Судалгааны ажлын хамрах цар хүрээ, зорилтот бүлгийн иргэдээр

Дээрх зурагт судалгааны ажлын хамрах цар хүрээг зорилтот бүлгийн иргэдээр харуулсан бол дараах зурагт судалгааны хамрах цар хүрээг ажлын даалгаварт үндэслэн дараах байдлаар харуулав.

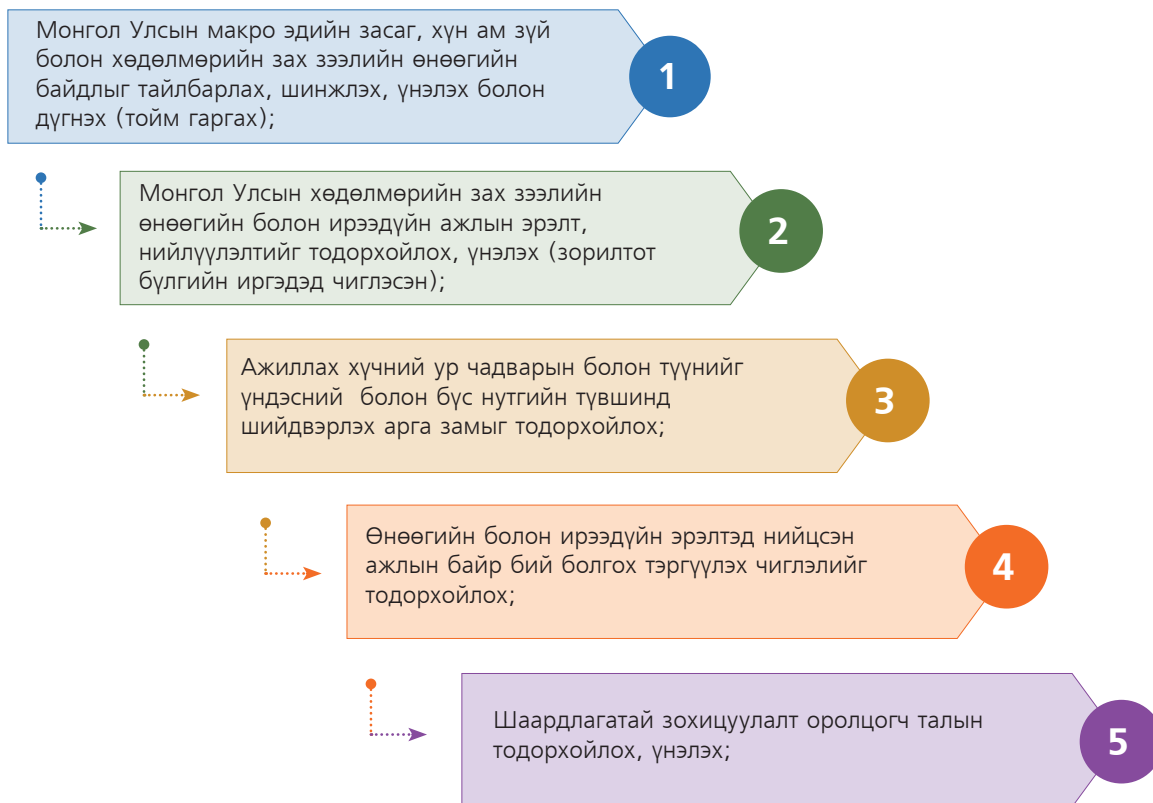


Зураг 5. Судалгааны ажлын цар хамрах хүрээ, ажлын даалгаварт өгсөн үйл ажиллагаагаар

Судалгааны ажлын хязгаарлах нөхцөл. Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн харилцаа болон уг харилцаанд оролцогч маш олон талууд, тэдгээрийн тулгамдаж буй асуудлыг салбарын түвшний судалгаа, шинжилгээний маш олон ажлуудад өргөн цар хүрээтэй хөндөж ярьдаг бөгөөд бид энэхүү судалгааны ажлыг ҮСХ-ны албан ёсны статистик мэдээлэл, Яам, агентлагийн захиргааны мэдээлэл болон бусад дотоод, гадаадын байгууллагын хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн үндэсний болон зорилтот бүлгийн түвшинд хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн болон ирээдүйн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийн чиг хандлага болон нийцгүй байдлыг тодорхойлсон.

Судалгааны ажлын онцлог, ялгаа. Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг цогц байдлаар авч үзсэн. Мөн эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг тодорхойлсон нь өмнө хийсэн судалгааны ажлуудаас онцлог, ялгаатай болсон гэж үзэж байна.

Судалгааны ажлын үе шат. Энэхүү судалгааны ажлыг хоорондоо логик дараалалтай дараах үе шаттай хийж гүйцэтгэсэн.



Зураг 6. Судалгааны ажил гүйцэтгэх үе шат

Эхний 1-ээс 3 дахь шатны ажлын үр дүнд суурилан одоогийн болон ирээдүйн эрэлтэд нийцсэн ажлын байр бий болгох тэргүүлэх чиглэлийг эдийн засгийн салбараар болон ажил мэргэжлээр тодорхойлсон. Үүнд:

- Ажлын байр бий болгох тэргүүлэх чиглэлийг эдийн засгийн салбараар харуулахад ҮСХ-ноос 2019 онд шинэчлэн боловсруулсан “Эдийн засгийн бүх төрлийн үйл ажиллагааны салбарын ангилал”-ыг,
- Ажлын байр бий болгох тэргүүлэх чиглэлийг ажил мэргэжлээр харуулахад Монгол Улсын ХНХЯ-с гаргасан “Монгол Улсын үндэсний ажил, мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолт-08”-ыг тус тус ашигласан (Хавсралт 2).

Сүүлийн шатны ажил буюу шаардлагатай зохицуулалт болон оролцогч талуудын үйл ажиллагаа, үүрэг оролцоог тодорхойлох, мөн оролцогч талуудын үзэл бодол, хэтийн төлөвийг тусгах зорилгоор олон талт оролцогчдын уулзалт, хэлэлцүүлгийг 3-4 удаагийн давтамжтайгаар цахимаар зохион байгуулж, үр дүнг эцсийн тайланд тусгасан. Түүнчлэн одоогийн салбарын түвшинд хэрэгжиж байгаа хууль эрх зүйн орчин, бодлого хөтөлбөр болон бусад баримт бичгүүдэд задлан шинжилгээ хийж, шаардлагатай зохицуулалттай холбоотой үр дүнг гаргаж авав.

Хүснэгт 1. Уулзалт, хэлэлцүүлэгт оролцсон (санал авсан) талууд

Оролцогч талуудын хамрах цар хүрээ

I. Төрийн байгууллага (яам, агентлаг болон бусад)-ын төлөөлөл

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газар

Боловсрол, шинжлэх ухааны яамны Бодлого төлөвлөлтийн газар

Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газрын Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих газар

Үндэсний статистикийн хорооны Ажиллах хүчний судалгааны алба

Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газар

Жендерийн үндэсний хороо

II. Сургалт, судалгаа, эрдэм шинжилгээний байгууллага болон хувь судлаачдын төлөөлөл

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын судалгааны сектор

МУИС, ШУТИС, ХААИС, СЭЗИС болон ИЗИС-ийн СБЗА

Судалгааны байгууллага, хувь судлаачдын төлөөлөл

III. Төрийн бус байгууллага, холбоодын төлөөлөл

Монголын үндэсний худалдаа, аж үйлдвэрийн танхим

Ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо

Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо

Монголын хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нэгдсэн холбоо

IV. Олон улсын байгууллагуудын Монгол дахь төлөөлөл

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Монгол дахь төлөөлөл

Швейцарын хөгжлийн агентлагийн Монгол дахь төлөөлөл

Германы Олон Улсын Хамтын Ажиллагааны Нийгэмлэгийн Монгол дахь төлөөлөл

1.3 СУДАЛГААНД АШИГЛАСАН АРГА БОЛОН ҮЗҮҮЛЭЛТИЙН ТӨРӨЛ, ХАМРАХ ХҮРЭЭ

Нэг. Судалгаанд ашигласан нийтлэг арга

Цуглуулсан мэдээллийг боловсруулах, нэгтгэх, илэрхийлэх болон судалгааны гол үзүүлэлтүүдийн бүтэц, динамик өөрчлөлт, үзүүлэлт хоорондын харилцан холбоо хамаарлыг тайлбарлах зорилгоор дараах аргуудыг ашигласан. Үүнд:

- Хүснэгт, графикийн аргаар судалгааны гол үзүүлэлтүүдийн динамик өөрчлөлт, бүтцийн шилжилтийг илэрхийлж харуулсан бөгөөд тухайн үзүүлэлтийн ерөнхий төлөв байдлыг тайлбарлах зорилгоор хураангуй статистикийг тооцсон,
- Мөн эрэлт, нийлүүлэлтийн бүтэц болон цаг хугацааны хувьд гарч буй өөрчлөлтийг харуулах зорилгоор бүтцийн болон динамик шинжилгээг статистикийн аргын тусламжтай тооцоолсон.

Бүтцийн шилжилтийг дараах томъёогоор тооцсон.

Бүтцийн шилжилт ε (хувиар)

$$= \left(\frac{X_{it}}{\sum_{i=1}^n X_{it}} \right) * 100\% - \left(\frac{X_{i0}}{\sum_{i=1}^n X_{i0}} \right) * 100\%$$

Энд: $\left(\frac{X_{it}}{\sum_{i=1}^n X_{it}} \right) * 100\%$ нь t үе дэх тухайн i -р бүтцийн үзүүлэлтийн нийт дүнд эзлэх хувь,

$\left(\frac{X_{i0}}{\sum_{i=1}^n X_{i0}} \right) * 100\%$ нь суурь үе дэх тухайн i -р бүтцийн үзүүлэлтийн нийт дүнд эзлэх хувь болно.

- Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт болон нийлүүлэлттэй холбоотой үзүүлэлтүүдийн хоорондын харилцан уялдаа холбоог харуулах зорилгоор статистикийн корреляци, регрессийн аргыг ашиглав.

Хоёр. Бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилт, үр нөлөөг шинжлэхэд ашигласан арга

Олон улсад түгээмэл ашигладаг хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй болон идэвхгүй бодлого, мөн хөгжиж буй орнуудад амжилттай хэрэгжсэн болон хэрэгжиж буй бодлогын үндсэн төрлүүд манай орны хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт ямар түвшинд байгааг тодорхойлох зорилгоор харьцуулсан шинжилгээг хийсэн. Мөн манай улсын төр засгаас зорилтот бүлгүүдэд чиглэсэн бодлого, хөтөлбөрийн үр нөлөө, цаашдын хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрийг үнэлэх зорилгоор оролцогч талуудаас, тэр дундаа төрийн байгууллагын төлөөлөл болох ХНХЯ-ны холбогдох газар, агентлагийн дарга нар, мэргэжилтнээс бүрдсэн уулзалт хэлэлцүүлгийг зохион байгуулав. Түүнчлэн зорилтот бүлэгт чиглэсэн хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрүүд дэх хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлттэй холбоо (хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн, ажилгүйдлийг бууруулах, эсвэл зорилтот бүлгүүдэд чиглэсэн гэх мэт)-той шалгуур үзүүлэлтүүд өнөөдөр бодит байдалд хир зэрэг биелж байгаа эсвэл биелсэн эсэхийг тодорхойлох зорилгоор GAP шинжилгээг хийсэн.

Гурав. Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн чиг хандлага болон хоорондын нийцтэй/нийцгүй байдлыг судлахад ашигласан арга

Олон улсад хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажлын байрны эрэлтийг хөдөлмөр эрхлэлт болон сул ажлын байрны захиалга гэсэн үзүүлэлтүүдээр хэмжин тайлбарлаж байна (ILO&EU, 2016). Энэ нийтлэг аргачлалын дагуу Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажлын байрны эрэлтийн өнөөгийн чиг хандлагыг үндэсний түвшинд тайлбарлахад нийт хөдөлмөр эрхлэлт (нийт болон цалин хөлстэй, хувиараа, албан бус зэрэг төрлөөр) болон сул ажлын байрны тоо гэсэн үзүүлэлтүүдийг нас, ажил мэргэжил, салбар болон боловсролын түвшин гэсэн ангиллаар задлан шинжилгээ хийж, үнэлэлт, дүгнэлт өгсөн. Мөн зорилтот бүлгийн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дээрх ангиллаар авч үзэж, тооцоолол хийж, тайлбарлав.

Хүснэгт 2. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн чиг хандлагыг тайлбарлахад ашигласан үзүүлэлтүүд

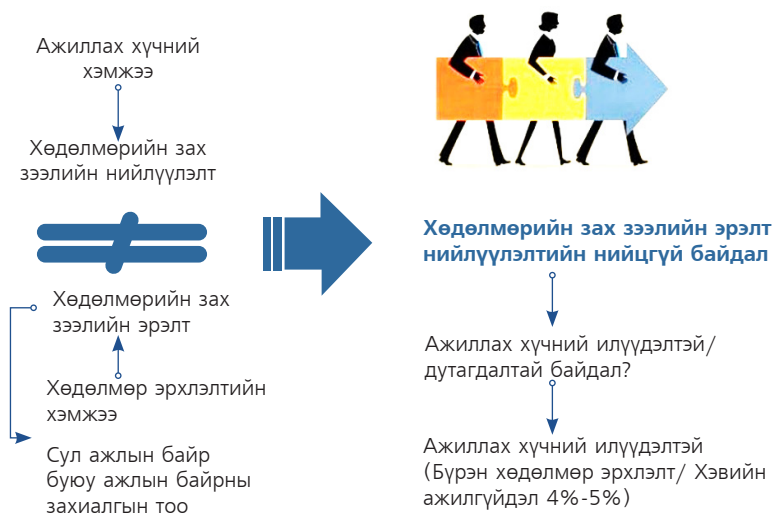
Нэр	Үзүүлэлтийн		Хугацаа, жилээр	Мэдээллийн сурвалж
	Ангилал	Түвшин Үндэсний Зорилто		
Нэг. Нийт хөдөлмөр эрхлэлт				
1.1 Нийт хөдөлмөр эрхлэлт	Нийт дүн, нас	+	2010-2019	Хоёрдогч эх сурвалж (ХНХЯ болон ҮСХ-ны статистик мэдээ, ажиллах хүчний судалгааны тайлан)
	Нийт дүн	+		
	Нас	+		
1.2 Нийт хөдөлмөр эрхлэлтийн бүтцийн шилжилт болон хурд	Нас, боловсрол	+	2010-2019	ХНХЯ болон ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн
	Боловсрол	+		
	Салбар	+		
	Ажил мэргэжил	+		
Хоёр. Хувиар болон цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэлт				
2.1 Хувиар болон цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэлт	Нийт дүн	+	2010-2019	Хоёрдогч эх сурвалж (ХНХЯ болон ҮСХ-ны статистик мэдээ)
2.2 Хувиар, цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэлтийн бүтцийн шилжилт болон хурд	Нас	+	2010-2019	ХНХЯ болон ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн
	Боловсрол	+		
Гурав. Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт				
3.1 Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт	Нийт дүн	+	2010-2019	Хоёрдогч эх сурвалж (ХНХЯ болон ҮСХ-ны статистик мэдээ)
	Нас	+		
3.2 Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн бүтцийн шилжилт болон хурд	Салбар	+	2010-2019	ХНХЯ болон ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн
Дөрөв. Сул ажлын байр				
4.1 Сул ажлын байрны захиалга	Нийт дүн	+	2014-2019	Хоёрдогч эх сурвалж (ХХҮЕГ-ын статистик мэдээ)
4.2 Сул ажлын байрны захиалгын бүтцийн шилжилт болон хурд	Салбар	+	2014-2019	ХХҮЕГ-ын статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн
	Ажил мэргэжил	+		
Тав. Эрэлтэд нөлөөлөх хүчин зүйлс				
5.1 Дундаж цалингийн түвшин	Боловсрол, хүйс	+	2014-2019	ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн
	Ажил мэргэжил, хүйс	+		
5.2 ДНБ, хөрөнгө оруулалт	Салбар	+	2010-2019	ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн
5.3 Бодлогын баримт бичиг, хууль эрх зүйн орчин		+	+	2011-2020 Анхдагч болон хоёрдогч эх сурвалж (Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем, www.legalinfo.mn)
5.4 Цар тахлын нөлөө		+	2019-2020	Судлагдсан байдлын тойм, бусад эх сурвалж
5.5 Дижитал шилжилт		+	2011-2020	Судлагдсан байдлын тойм, бусад эх сурвалж
5.6 Ур чадвар, хандлага		+	2011-2020	Хоёрдогч эх сурвалж (ХНХСИ-н судалгааны тайлан)

Олон улсад хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлтийг ажиллах хүч, түүний оролцооны түвшин гэсэн үзүүлэлтээр хэмжин тайлбарладаг (ILO&EU, 2016) бөгөөд энэ нийтлэг аргачлалын дагуу Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлтийг ажиллах хүч гэсэн үзүүлэлтээр авч үзэж, үндэсний болон зорилтот бүлгийн түвшинд, мөн нас, хүйс, болон боловсрол зэрэг шинж тэмдгээр задлан шинжилж, өнөөгийн байдалд үнэлэлт, дүгнэлт өгсөн.

Хүснэгт 3. Хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлтийн чиг хандлагыг тайлбарлахад ашигласан үзүүлэлтүүд

Нэр	Үзүүлэлтийн		Хугацаа, жилээр	Мэдээллийн сурвалж	
	Ангилал	Түвшин Үндэсний Зорилто			
Нэг. Нийт ажиллах хүч					
1.1 Нийт ажиллах хүч	Нийт дүн, нас	+	+	2010-2019	Хоёрдогч эх сурвалж (ҮСХ-ны статистик мэдээ, ажиллах хүчний судалгааны тайлан)
	Нийт дүн		+		
1.2 Нийт ажиллах хүчний бүтцийн шилжилт болон хурд	Нас	+		2010-2019	ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн
	Нас, боловсрол	+	+		
	Боловсрол		+		
Хоёр. Нийлүүлэлтэд нөлөөлөх хүчин зүйлс					
2.1 Хүн амын тоо	Нас, хүйс	+		2010-2019	Хоёрдогч эх сурвалж (ҮСХ-ны статистик мэдээ)
2.3 Хүн амын хэтийн хандлага	Нас	+		2045 хүртэл	Хоёрдогч эх сурвалж (ҮСХ-с тооцсон хүн амын хэтийн тооцоо)
2.4 Хөдөлмөрийн насны хүн ам	Нийт дүн, нас	+	+	2010-2019	Хоёрдогч эх сурвалж (ҮСХ-ны статистик мэдээ)
	Нийт дүн		+		
2.5 Хөдөлмөрийн насны хүн амын бүтцийн шилжилт, хурд	Нас, хүйс	+		2010-2019	ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн
	Нас, боловсрол	+	+		
2.6 Ажиллах хүчний гадаад шилжилт хөдөлгөөн	Улс орноор	+		2016-2020	ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн
2.7 Их, дээд сургуульд суралцаж байгаа болон төгссөн оюутны тоо	Мэргэжлийн чиглэл	+		2010-2020	Хоёрдогч эх сурвалж (БШУЯ-ны статистик мэдээ)
2.8 Төгсөгчдийн бүтцийн шилжилт, хурд	Мэргэжлийн чиглэл	+		2010-2020	БШУЯ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн
2.9 МСҮТ төгсөгчид	Мэргэжлийн чиглэл	+		2019-2020	Хоёрдогч эх сурвалж (БШУЯ-ны статистик мэдээ)
2.10 Сургууль завсардсан хүн	6-14 насны хүүхэд	+		2010-2019	Хоёрдогч эх сурвалж (БШУЯ болон ҮСХ-ны статистик мэдээ)
2.11 Боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй хүн	15-24 насны залуучууд	+		2010-2019	Хоёрдогч эх сурвалж (БШУЯ болон ҮСХ-ны статистик мэдээ)
2.12 Бодлогын баримт бичиг, хууль эрх зүйн орчин		+	+	2011-2019	Анхдагч болон хоёрдогч эх сурвалж (Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем, www.legalinfo.mn)

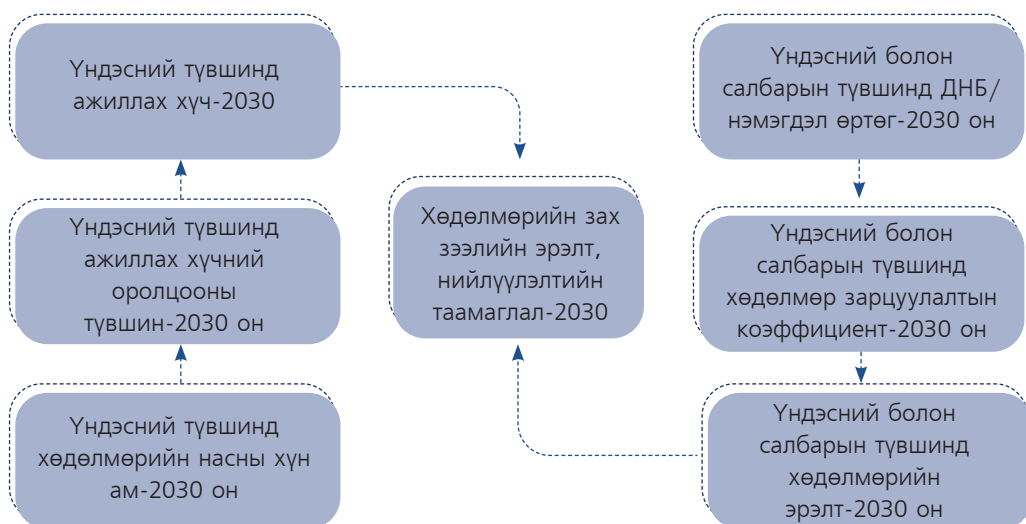
Дээр дурдсан аргачлалд үндэслэн Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн ажлын байрны эрэлт болон нийлүүлэлт хоорондын нийцтэй/нийцгүй байдлыг үндэсний (мөн зорилтот бүлгийн) түвшинд дараах байдлаар тодорхойлсон.



Зураг 7. Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцтэй/нийцгүй байдал

Дөрөв. Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн ирээдүйн чиг хандлагыг тодорхойлоход ашигласан арга

Дэлхийн зарим улс орон болон манай улсын ХНХЯ-ны харьяа ХНХСИ-с 2014 онд хийсэн “Дунд ба урт хугацааны эрэлт, нийлүүлэлтийн таамаглал” судалгааны ажилд ашигласан арга зүйн дагуу Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн ирээдүйн таамаглалыг 2030 он хүртэл хугацаанд тооцсон.



Зураг 8. Арга зүйн хамрах цар хүрээ

Дээрх арга зүйн дагуу дараах үзүүлэлтүүдийг тооцоололд ашигласан. Үүнд:

Хүснэгт 4. Тооцоололд ашигласан үзүүлэлтүүд

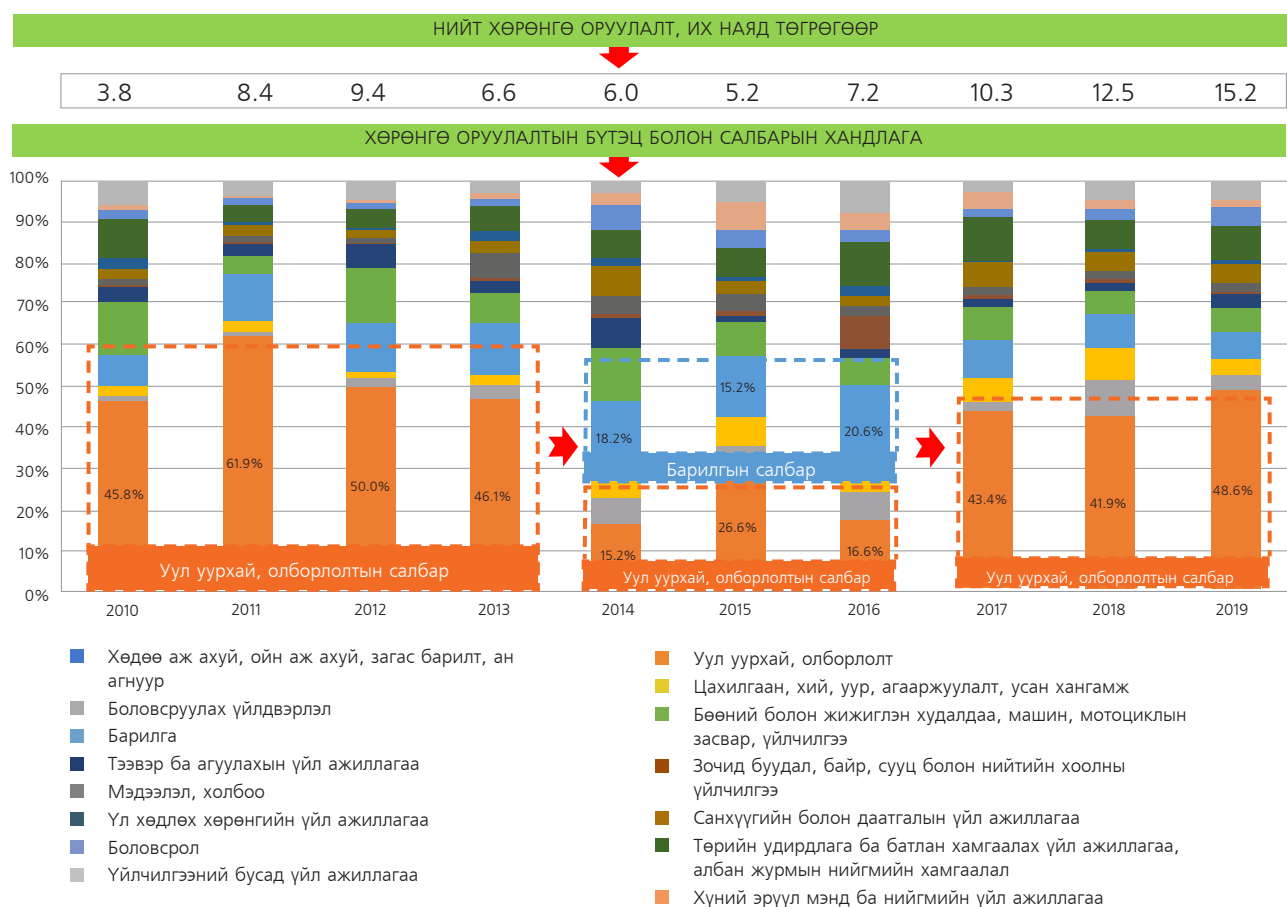
Нэр	Түвшин	Хугацаа, жилээр	Эх сурвалж, тайлбар
1. Хөдөлмөрийн насны хүнамын таамаглал (ХНХАf)	Үндэсний	2021-2030	Хоёрдогч эх сурвалж (ҮСХ-ны хүн амын хэтийн тооцоо-2045)
2. Ажиллах хүчний оролцооны түвшний таамаглал (АХОТf)	Үндэсний	2021-2030	ҮСХ-ны 2010-2019 оны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн
3. Ажиллах хүчний таамаглал	Үндэсний	2021-2030	Тооцсон үр дүн (ХНХАf * АХОТf)
4. ДНБ-ий таамаглал (ДНБf)	Үндэсний болон салбар	2021-2030	ОУВС-ийн мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн
5. Хөдөлмөр зарцуулалтын коэффициентын таамаглал (ХЗКf)	Үндэсний болон салбар	2021-2030	ҮСХ-ны 2010-2019 оны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн
6. Хөдөлмөрийн эрэлтийн таамаглал	Үндэсний болон салбар	2021-2030	Тооцсон үр дүн (ДНБf * ХЗКf)

2 БҮЛЭГ

“МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ӨНӨӨГИЙН БОЛОН ИРЭЭДҮЙН АЖЛЫН БАЙРНЫ ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙГ ТОДОРХОЙЛОХ” СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

2.1 МОНГОЛ УЛСЫН МАКРО ЭДИЙН ЗАСАГ БОЛОН ХҮН АМ ЗҮЙН ҮНДСЭН ЧИГ ХАНДЛАГА

Макро эдийн засгийн тойм (зарим гол үндсэн үзүүлэлтээр). Сүүлийн арван жил (2010- 2019 он)-ийн байдлаар манай улсад нийт 84.6 их наяд төгрөгийн хөрөнгө оруулалт хийгдсэн ба 2019 онд 15.2 их наяд төгрөгийн хөрөнгө оруулалт хийсэн нь 2018 онтой харьцуулахад 2.7 их наяд төгрөгөөр буюу 21.4 хувиар, 2010 онтой харьцуулахад 11.3 их наяд төгрөгөөр буюу 3.9 дахин, 2010-2019 оны хооронд нийт хөрөнгө оруулалт жилд дунджаар 16.4 хувиар тус тус өссөн байна. Мөн хөрөнгө оруулалтын чиг хандлагыг салбараар харахад 2010-2013 оны хооронд нийт хөрөнгө оруулалтын ихэнх хувийг буюу 45.8 хувиас 61.9 хувийг *уул уурхай, олборлолтын салбарт оруулсан хөрөнгө оруулалт бүрдүүлж* байсан бол 2014-2016 оны хооронд барилга болон уул уурхай, олборлолтын салбарт оруулсан хөрөнгө оруулалт ихэнх хувийг буюу 30.4 хувиас 47.2 хувийг, 2017- 2019 оны хооронд эргээд *уул уурхай, олборлолтын салбарт оруулсан хөрөнгө оруулалт ихэнх хувийг буюу 41.9 хувиас 48.6 хувийг тус тус бүрдүүлж* байна.



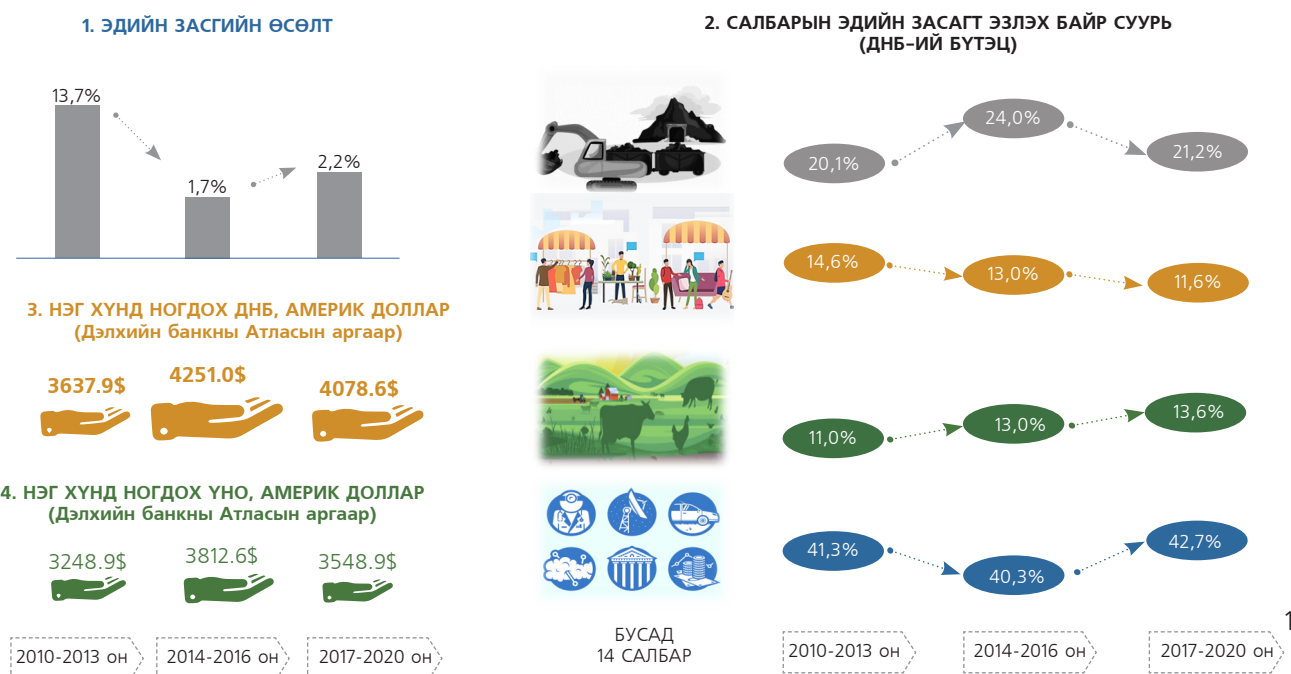
Зураг 9. Монгол Улсын нийт хөрөнгө оруулалтын бүтэц, салбараар
Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

Эндээс харахад манай улс сүүлийн 10 жилийн байдлаар уул уурхай, олборлолтын салбарт ихээхэн хөрөнгө оруулж байгаа нь уул уурхай, олборлолтын салбарт хэрэгжиж буй томоохон төсөл, хөтөлбөртэй шууд хамааралтай байна.

Манай улсын эдийн засгийн салбаруудад оруулж буй хөрөнгө оруулалт нь эдийн засгийн өсөлт, бүтэц, чиг хандлага, цаашлаад салбарын хөдөлмөр эрхлэлт, өрх гэр, хүн амын амьжиргаанд хэрхэн нөлөөлж байгааг дараах байдлаар харуулав.

Манай улсын эдийн засаг 2010-2013 оны хооронд эрчимтэй хөгжиж байсан бол 2014- 2016 оны хооронд уналтад орж, эдийн засгийн өсөлт 1.7 хувь хүртэл унасан байна. Харин сүүлийн жилүүдэд (2017-2020 он) эдийн засаг бага зэрэг сэргэх хандлага ажиглагдаж байна. Нөгөө талаас манай улсад уул уурхай, олборлолтын салбарт ихэнх хөрөнгө оруулалтын ажлууд хийгдэж байгаа нь нийт эдийн засаг тус салбараас ихээхэн хамааралтай болсныг харуулж байна. Гэхдээ түүхэн уламжлалт салбар болох хөдөө аж ахуйн салбар нь ДНБ-ий 11 хувиас 13.6 хүртэл хувийг бүрдүүлж байна. Мөн түүнчлэн манай улсын худалдааны салбар нь эдийн засгийн голлох салбаруудын нэг хэвээр байсаар байна.

Эдийн засгийн өсөлт, бууралттай холбоотой хүн амын амьжиргаа ч өөрчлөгдөж байгаа нь нэг хүнд ногдох ДНБ, нэг хүнд ногдох ҮНО гэсэн үзүүлэлтүүдээс харж болохоор байна.



Зураг 10. Салбарын эдийн засагт эзлэх байр суурь, чиг хандлага
Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

Эдийн засгийн цаашдын чиг хандлага

Монгол Улсын эдийн засаг ирээдүйд өсөх хандлагатай байгаа нь дотоод, гадаадын олон байгууллагуудаас тооцоолж гаргасан материал, эх сурвалжаас харагдаж байна. Эдгээрийн заримаас иш татахад Монгол Улсын Их Хурал (МУИХ)-аас 2020 оны 5 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.

¹ ДНБ-ийг салбараар тооцсон тооцоололд бүтээгдэхүүний цэвэр татварын дүн орсон байдаг тул салбаруудын нийт дүн 100% хүрэхгүй байгаа болно.

Өөрөөр хэлбэл, манай улсын эдийн засаг дараах үндсэн салбараар тодорхойлогддог болно гэж тооцоолсон байна (МУЗГ, 2020). Үүнд:

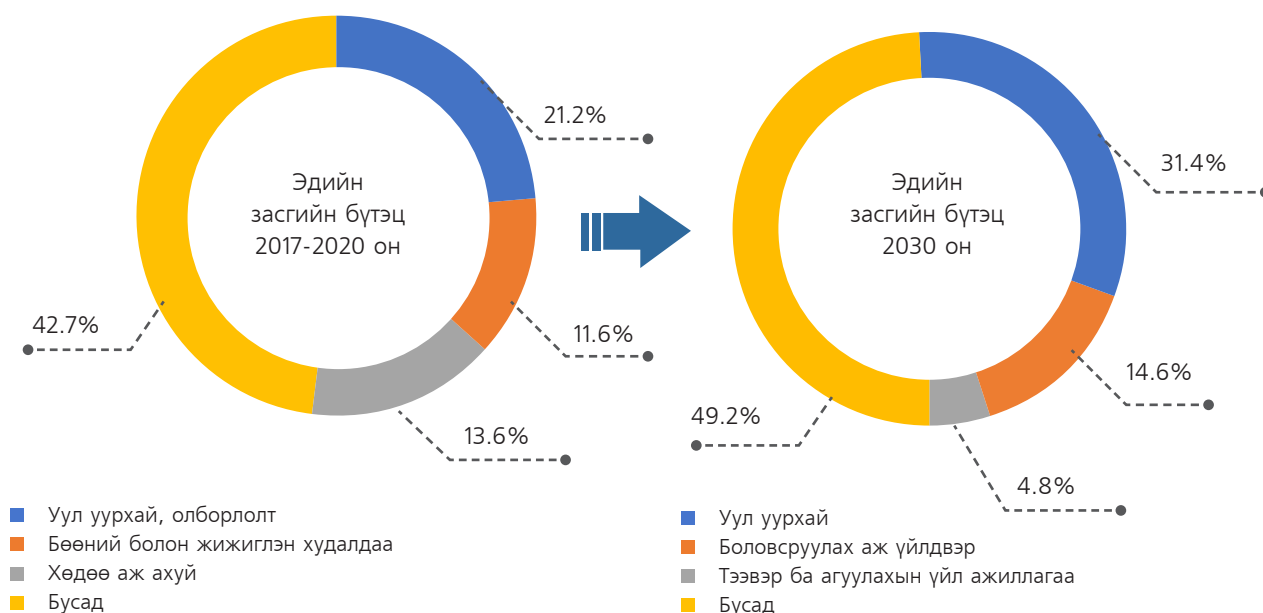
- Боловсруулах аж үйлдвэр (Хүнд, Хөнгөн, Хүнс),
- Олборлох болон боловсруулах үйлдвэрлэлийн зохимжтой харьцаа бүхий уул уурхайн аж үйлдвэр,
- Эрчим хүч,
- Тээвэр, логистикийн салбар,
- Аялал жуулчлал,
- Мэдлэгжсэн, бүтээлч эдийн засаг (Creative Industry)-ийн салбар зэрэг багтсан байна.

Хүснэгт 5. Эдийн засгийн тэргүүлэх салбаруудыг хөгжүүлснээр гарах үр дүн

Үзүүлэлт / он	2030	2040	2050
ДНБ (2018 оны ханшаар ²)	32.1 тэрбум \$	54.0 тэрбум \$	77.7 тэрбум \$
1 хүнд ногдох ДНБ	8299 \$	12004 \$	14682 \$
Эдийн засгийн салбарын ДНБ-д эзлэх хувь:			
Уул уурхай	31.4%	26.8%	25.3%
Боловсруулах аж үйлдвэр	14.6%	20.3%	27.4%
Тээвэр, логистик	4.8%	9.7%	11.6%
Бусад	49.2%	43.2%	35.7%

Эх сурвалж: (МУЗГ, 2020)

Манай улсын эдийн засгийн бүтцэд гарч байгаа өөрчлөлтийг авч үзэхэд эдийн засгийн зарим салбар эрчимтэй хөгжиж, эдийн засагт голлох байр суурийг эзэлж байхад зарим салбарын эзлэх байр суурь буурах хандлагатай байна.



Зураг 11. Салбарын эдийн засагт эзлэх байр суурь, ирээдүйн чиг хандлага
Эх сурвалж: "Алсын хараа 2050", ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцов.

² ҮСХ-ны статистик мэдээллээс харахад 2018 онд (сарын дундаж ханш) америк долларын төгрөгтэй харьцах ханш нь 1 USD = 2472.67 MNT байна (www.1212.mn).

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.

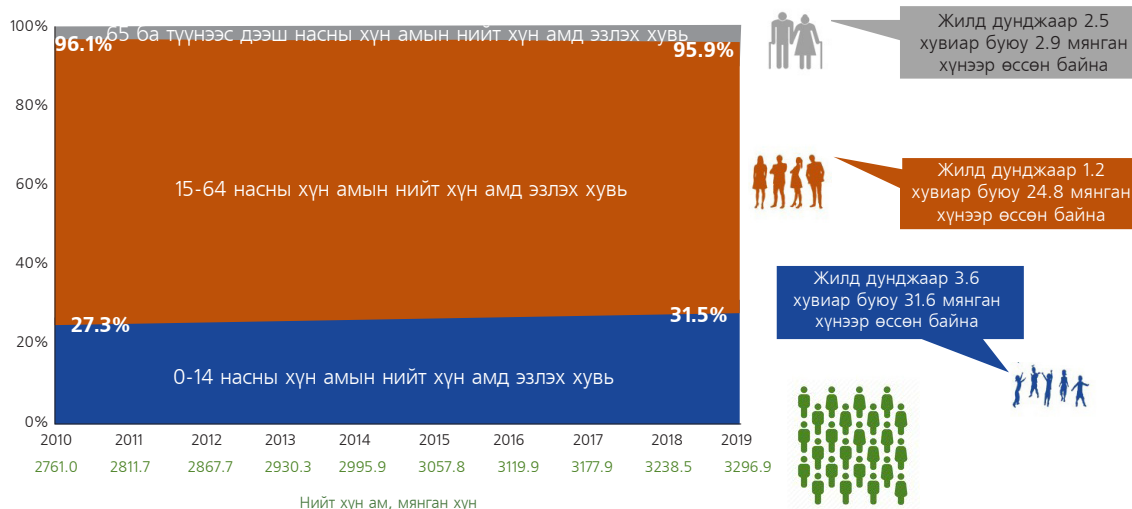
Хүснэгт 6. Монгол Улсын хүн ам зүйн үндсэн үзүүлэлтүүд

Хүн ам зүйн үзүүлэлтүүд	2010	2018	2019	2019/2018	2019/2010	2010-2019
Хүн амын тоо, мянган хүн	2761.0	3238.5	3296.9	-	-	-
Хүн амын өсөлт, хувиар мянган хүнээр	-	-	-	1.8%	19.4%	2.0%
Төрөлт, мянган хүн	-	-	-	-	-	76.5
Нас баралт, мянган хүн	-	-	-	-	-	17.8
Ердийн өсөлт, мянган хүн	-	-	-	-	-	58.7
Дотоод шилжих хөдөлгөөний зөрүү, мянган хүн	-	-	-	-	-	1.1
Гадаад шилжих хөдөлгөөний зөрүү, мянган хүн	-	-	-	-	-	-0.3

Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

Сүүлийн 10 жилийн дундаж үзүүлэлтээс харахад хүн ам өсөлтөд ердийн хөдөлгөөн, тэр дундаа хүн амын төрөлт чухал нөлөө үзүүлсэн нь дээрх хүснэгтээс харагдаж байна. 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.

ХҮН АМЫН НАСНЫ БҮТЭЦ, ХАНДЛАГА



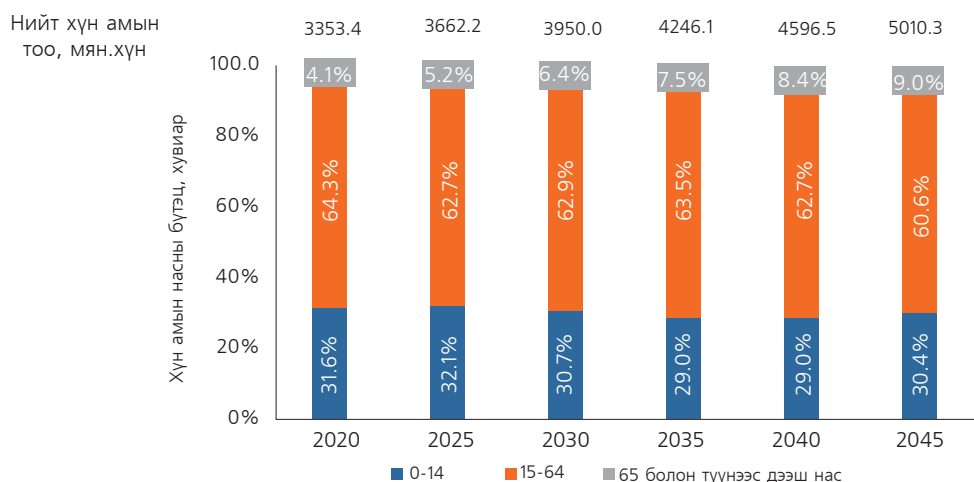
Зураг 12. Монгол Улсын хүн амын насны бүтэц

Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

Дээрх зургаас харахад хүн ам зүйн үндсэн үзүүлэлтүүдэд гарч буй өөрчлөлтөөс хамааран нийт хүн амд 0-14 насны болон 65+ насны хүн амын эзлэх хувь өсөж байхад 15-64 насныхун амын эзлэх хувь буурсан хандлагатай байна.

Хүн амын цаашдын чиг хандлага. Дараах зургаас харахад манай улсын нийт хүн ам 2025 онд 3.6 сая, 2030 он гэхэд 3.9 сая болж өсөх хандлагатай байгаа хэдий ч хөдөлмөрийн насны хүн амын нийт хүн амд эзлэх хувь 2030 онд гэхэд 64.3 хувиас 62.9 хувь хүртэл буурах хандлагатай байна.

Энэ нь мөн хүн ам зүйн ачаалал өсөх хандлагатай байгааг харуулж байна.



Зураг 13. Монгол Улсын хүн амын хэтийн хандлага, насны бүтцээр
Эх сурвалж: (ҮСХ2045)

2.2 МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЕРӨНХИЙ ТОЙМ

Монгол Улсын хөдөлмөрийн насны хүн ам 2020 оны IV улирлын байдлаар 2134.7 мянган хүн болж, өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 0.1 хувиар өссөн байна. Мөн манай улсын хөдөлмөрийн насны хүн амын 57 орчим хувь нь эдийн засгийн идэвхтэй байхад үлдсэн хувь нь эдийн засгийн идэвхгүй байдалтай байна. Өмнөх оны тухайн улиралтай харьцуулж авч үзэхэд хөдөлмөрийн насны хүн амын эдийн засгийн идэвхтэй байдал 3.6 орчим пунктээр буурсан байна.

Мөн эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын 92.4 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа нь өмнөх оны тухайн үетэй харьцуулахад 0.6 пунктээр өссөн үзүүлэлттэй байна. Ийнхүү 2020 оны IV улирлын байдлаарх манай улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн тоймыг дараах зургаар харуулав.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн зарим үзүүлэлтүүд

2020 оны IV улирлаар, мөн өмнөх оны тухай үетэй харьцуулсан өөрчлөлт, хувиар ▲▼



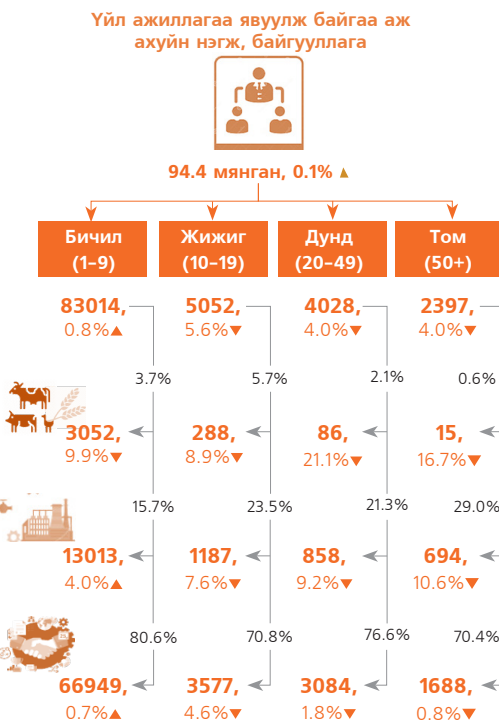
Цалин хөлс ба бүтээмж

2020 оны IV улирлаар, мөн өмнөх оны тухайн үетэй харьцуулсан өөрчлөлт, хувиар ▲▼



Ажил олгогч байгууллагын зарим үзүүлэлтүүд

2020 оны IV улирлаар, мөн өмнөх оны тухайн үетэй харьцуулсан өөрчлөлт, хувиар ▲▼



Зураг 14. Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн ерөнхий тойм
Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

Дээрх зургаас харахад манай улсын хөдөлмөрийн насны хүн ам 2020 оны IV улиралд өмнөх оны тухайн үетэй харьцуулахад өссөн боловч эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам буюу ажиллах хүч буурсан байна. Нөгөө талаас ажиллагсад болон ажилгүй иргэд буурсан нь хүн амын эдийн засгийн идэвхтэй байдлыг бууруулахад нөлөөлсөн байна. Мөн энэхүү бууралтаас шалтгаалан боломжит ажиллах хүчийг нэмэгдүүлж байна. Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөрийн зах зээлд ашиглагдаагүй нөөц нэмэгдэж байна.

Манай улсад үйл ажиллагаа явуулж байгаа 94.4 мянган аж ахуйн нэгж, байгууллага (ААНБ)-ын ихэнх хувийг буюу 87.9 хувийг бичил, 9.6 хувийг нь жижиг болон дунд, үлдсэн хувийг том буюу 50 болон түүнээс ажиллагсадтай аж ахуйн нэгж, байгууллага бүрдүүлж байна. Харин эдийн засгийн үйл ажиллагааны үндсэн салбараар авч үзэхэд ихэнх хувийг буюу 79.7 хувийг үйлчилгээний салбарт үйл ажиллагаа явуулж байгаа ААНБ, 16.7 хувийг үйлдвэрлэлийн салбарт үйл ажиллагаа явуулж байгаа, үлдсэн хувийг хөдөө аж ахуйн салбарт үйл ажиллагаа явуулж байгаа ААНБ-ууд тус тус бүрдүүлж байна. Мөн эдгээр үндсэн салбаруудад бичил, жижиг, дунд болон том аж ахуйн нэгжийн нийт дүнд эзлэх бүтэц, зүй тогтол давхар ажиглагдаж байна.

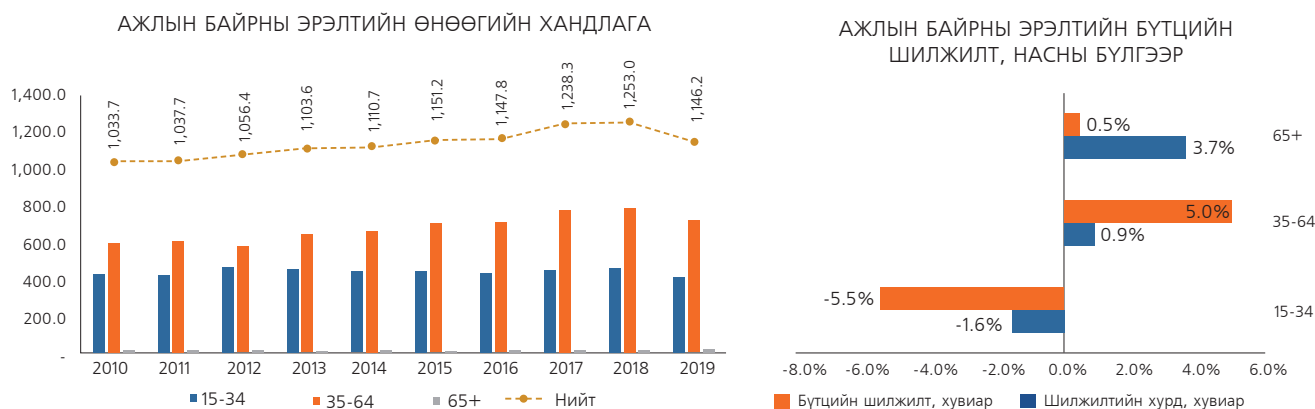
Цалин ба бүтээмжийг эдийн засгийн үндсэн салбараар авч үзэхэд сонгон авсан хугацаанд хөдөө аж ахуй болон үйлдвэрлэлийн салбарт цалин ба бүтээмж нь шууд, харин үйлчилгээний салбарт урвуу хамаарал, зүй тогтол ажиглагдаж байна. Ийнхүү хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн өнөөгийн болон ирээдүйн чиг хандлагыг дараагийн дэд бүлгүүдэд дэлгэрэнгүй байдлаар тайлбарлах болно.

2.3 МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН АЖЛЫН БАЙРНЫ ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ӨНӨӨГИЙН ЧИГ ХАНДЛАГА БОЛОН НИЙЦГҮЙ БАЙДАЛ

2.3.1 Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажлын байрны эрэлтийн өнөөгийн хандлага

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажлын байрны эрэлтийн өнөөгийн чиг хандлагыг үндэсний болон зорилтот бүлгийн түвшинд тайлбарлахад нийт хөдөлмөр эрхлэлт, хувиараа болон цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэлт, албан бус хөдөлмөр эрхлэлт, сул ажлын байрны тоо гэсэн үзүүлэлтүүдийг ажил мэргэжил, салбар болон боловсролын түвшин гэсэн ангиллаар задлан шинжилгээ хийж, үнэлэлт, дүгнэлт өгснөөс гадна ур чадварын хандлага, өөрчлөлтийг хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн боловсруулсан.

Нэг. Ажлын байрны эрэлтийн өнөөгийн чиг хандлага (үндэсний түвшинд): Сүүлийн 10-н жилийн байдлаар авч үзэхэд манай улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажлын байрны эрэлт жилд дунджаар 1.2 хувиар өссөн хандлагатай байгаа бөгөөд энэ нь жил бүр 11.2 мянган ажлын байр шинээр буй болж, тэдгээр ажлын байран дээр хөдөлмөр эрхлэлт явагдаж байна. Ажлын байрны эрэлтийн өнөөгийн хандлагыг насны бүтцээр харахад 35- 64 насны иргэдийн ажлын байранд орох хандлага өсөж байхад залуучууд буюу 15-34 насны иргэдийн ажлын байранд орох хандлага буурч байна. Мөн ажлын байрны эрэлтэд гарч байгаа бүтцийн шилжилтийг насны бүтцээр авч үзэхэд 15-34 насны иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага буурч байхад, 35+ насны иргэдийг ажлын байраар хангах сонирхол нэмэгдэж байна. Бүтцийн шилжилтэд гарч байгаа өөрчлөлтийн хурд -1.6 хувиас +3.7 хувийн хооронд байгаа нь ирээдүйд эрэлтийн энэхүү хандлага огцом хэлбэлзэхгүй болохыг илтгэх нэг чухал үзүүлэлт юм.



Зураг 15. Эрэлтийн өнөөгийн ерөнхий чиг хандлага (үндэсний түвшинд)
Эх сурвалж: ХНХЯ болон ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

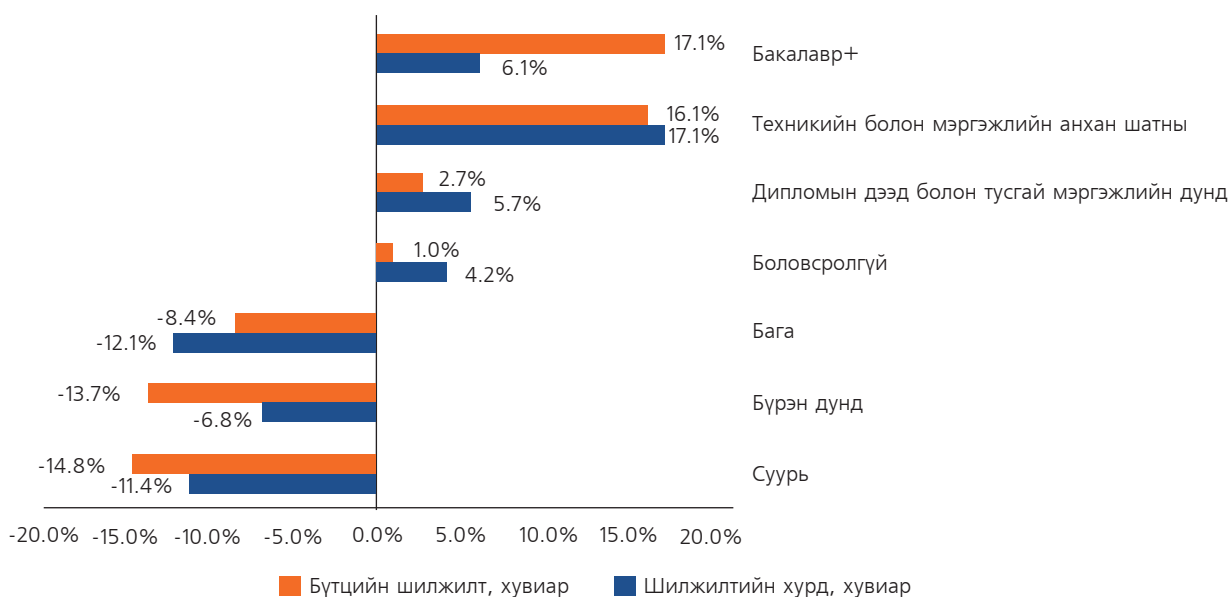
Гэхдээ дээрх зурагт харуулсан тоон үзүүлэлтүүд нь нийт ажлын байрны эрэлтийн өнөөгийн чиг хандлагыг харуулж чадахгүй юм. Учир нь ажлын байрны эрэлттэй холбоотой бас нэг чухал үзүүлэлт нь ажлын байрны захиалгын тоо юм. Уг үзүүлэлтийг энэхүү дэд хэсгийн төгсгөлд авч үзэх болно.

Ажлын байрны эрэлтийн чиг хандлага, боловсролоор (үндэсний түвшинд): Ажлын байрны эрэлтийн чиг хандлага, бүтцийн шилжилтийг боловсролын түвшнээр харахад техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой хүмүүсийг ажлын байраар хангах хандлага өсөж байхад, бүрэн дунд боловсролтой хүмүүсийг ажлын байраар хангах хандлага сүүлийн 10-н жилийн байдлаар буурч байна. Энэхүү бүтцийн шилжилтэд гарч байгаа өөрчлөлт зарим боловсролын түвшин бүрд хурдтай явагдаж байгаа нь дараах зургаас харагдаж байна.

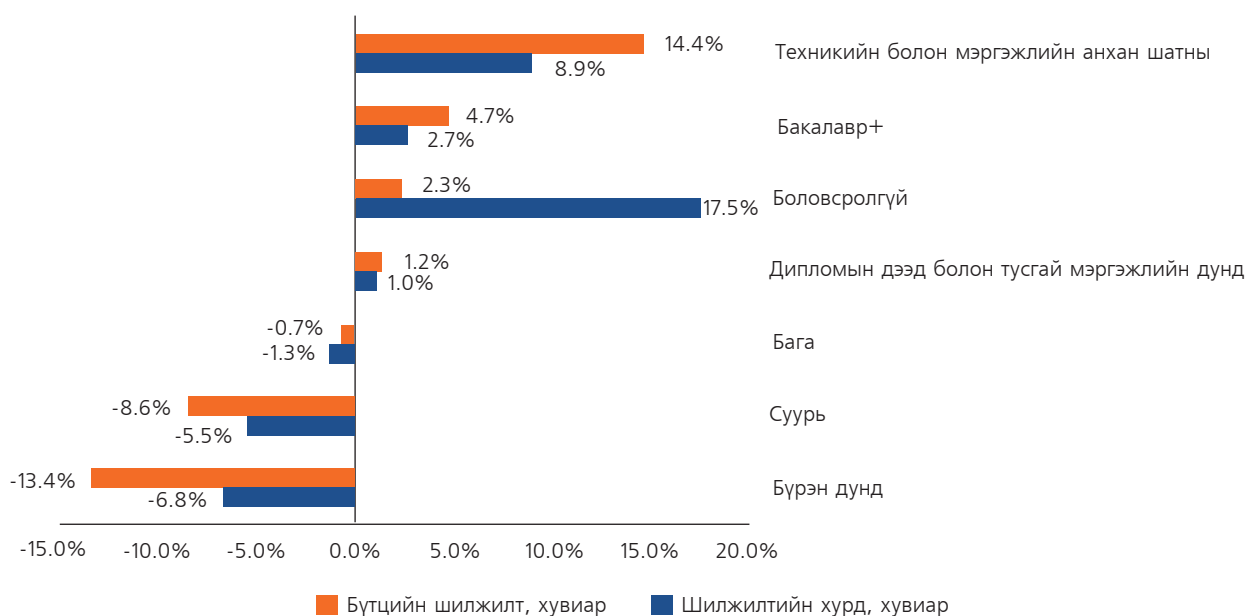
НИЙТ



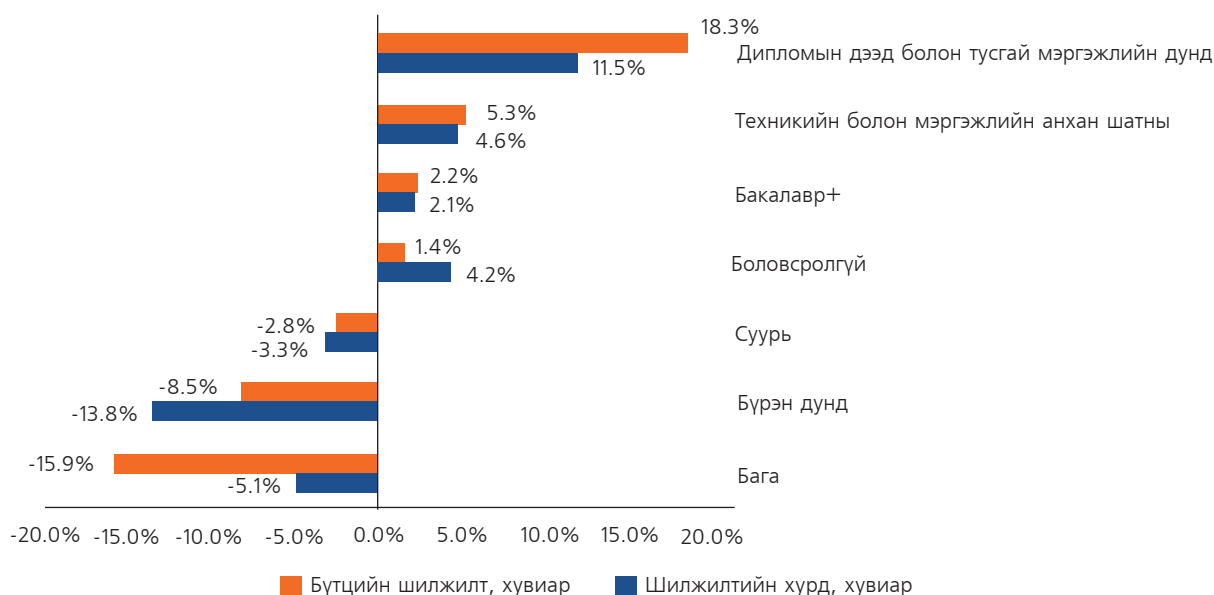
15-34 НАС



35-64 НАС



65+ НАС



Зураг 16. Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, боловсролоор (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: Хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

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 (Хавсралт 3).

БҮТЦИЙН ШИЛЖИЛТ, ХУВИАР



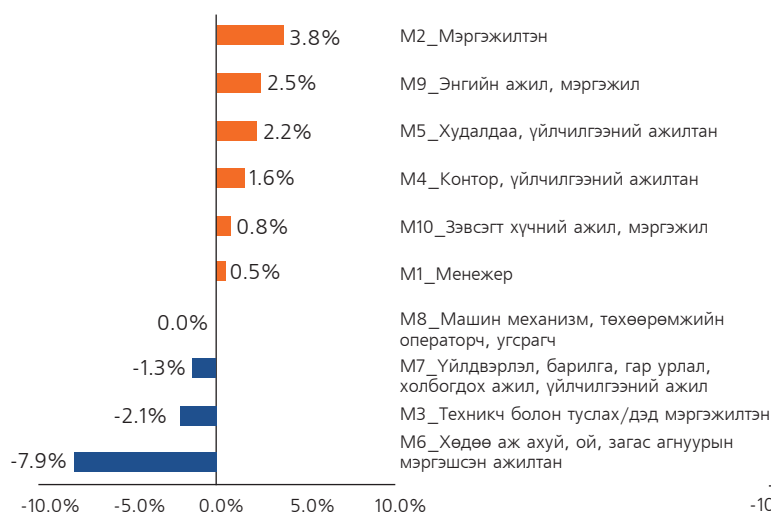
ШИЛЖИЛТИЙН ХУРД, ХУВИАР



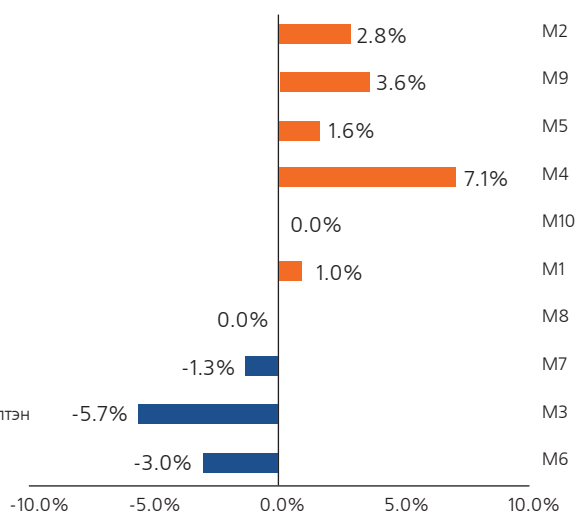
Зураг 17. Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, салбараар (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: Хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

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 (бүтцийн шилжилт нь +2.2 хувиас +3.8 хувь) байхад хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын мэргэшсэн ажилтан (M6) мэргэжилтэй хүмүүсийг ажлын байраар хангах хандлага буурч (бүтцийн шилжилт нь -7.9 хувь) байна. Мөн M4 буюу контор, үйлчилгээний ажилтан болон M3 буюу техникч, туслах/дэд мэргэжилтэн зэрэг ажил мэргэжлийн бүтцийн шилжилтийн хурд (өсөх, буурах) бусад мэргэжилтэй харьцуулахад өндөр байна.

БҮТЦИЙН ШИЛЖИЛТ

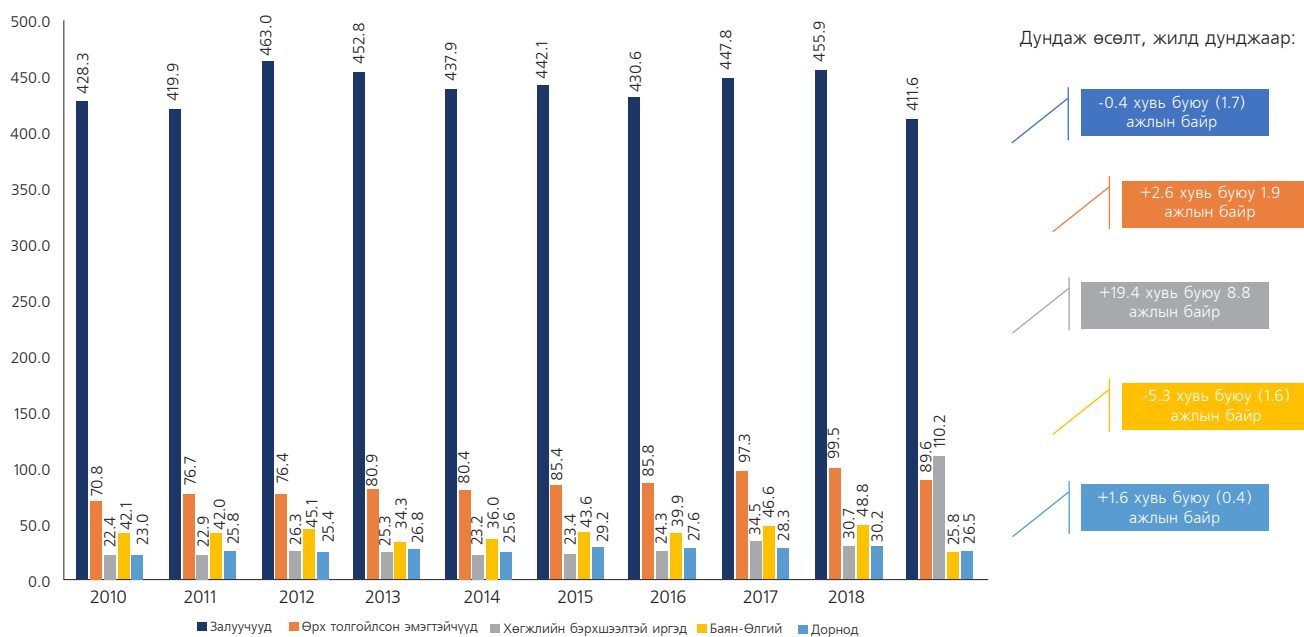


ШИЛЖИЛТИЙН ХУРД



Зураг 18. Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, ажил мэргэжлээр (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: Хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Хоёр. Ажлын байрны эрэлтийн өнөөгийн ерөнхий чиг хандлага (зорилтот бүлгийн түвшинд): Сүүлийн 10-н жилийн байдлаар ажлын байрны эрэлтийн чиг хандлагыг зорилтот бүлгийн иргэдээр авч үзэхэд залуучуудад зориулсан ажлын байр, мөн залуучуудыг ажлын байранд ажлын байраар хангах эрэлтийн хандлага буурсан (хөдөлмөр эрхлэлт) байна. Харин өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд өсөх хандлагатай байна. Ялангуяа, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд өндөр үзүүлэлттэй гарсан нь 2019 оноос хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг бүртгэх аргачлал өөрчлөгдсөн нь тус бүлгийн иргэдийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажиллах хүч, хөдөлмөр эрхлэлт, ажилгүйдэл зэрэг олон үзүүлэлтэд огцом өөрчлөлтийг бий болгосон. Алслагдсан бүс нутгийн³ хувьд авч үзэхэд Дорнод аймгийн хувьд ажлын байрны эрэлт өсөх хандлагатай байхад Баян-Өлгий аймгийн хувьд буурах хандлагатай байна.



Зураг 19. Эрэлтийн өнөөгийн ерөнхий хандлага (зорилтот бүлгийн түвшинд)
Эх сурвалж: Хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

³ Баруун бүсээс Баян-Өлгий аймаг, Зүүн бүсээс Дорнод аймгийн хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоо, хөдөлмөр эрхлэлт болон бусад үзүүлэлтээр нэлээд онцлог аймгууд болох нь албан ёсны хоёрдогч мэдээллийн үр дүнгээс харагдаж байсан. Мөн салбарын зарим мэргэжилтэн, судлаач болон экспертүүдийн санал, зөвлөмжид тулгуурлан эдгээр аймгуудыг хөдөлмөрийн зах зээлийн энэхүү судалгаанд алслагдсан бүс нутгаар сонгож авсан.

Сүүлийн 10-н жилийн байдлаар ямар боловсролын түвшинтэй зорилтот бүлгийн иргэдийг ажлын байранд авах сонирхол, хандлага өсөж байгаа, нөгөө талаас ямар боловсролын түвшинтэй зорилтот бүлгийн иргэдийг ажлын байранд авах сонирхол, хандлага буурч байгааг дараах байдлаар тайлбарлав.

Залуучуудын хувьд:

- Техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой, мөн бакалавр болон түүнээс дээш боловсролтой залуусыг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байхад суурь болон бүрэн дунд боловсролтой залуусыг ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- Бүтцийн шилжилтэд гарч байгаа өөрчлөлтийн хурдцыг харахад бакалавр, түүнээс дээш; техникийн, мэргэжлийн анхан шатны болон суурь боловсролын түвшин бүрээр бусад боловсролын түвшинтэй харьцуулахад бүтцийн шилжилт хурдацтай явагдаж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд:

- Техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой, мөн бакалавр болон түүнээс дээш боловсролтой иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байхад суурь болон бүрэн дунд боловсролтой иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- Техникийн, мэргэжлийн анхан шатны; бакалавр, түүнээс дээш болон суурь боловсролын түвшин бүрээр бүтцийн шилжилт хурдацтай явагдаж байна.

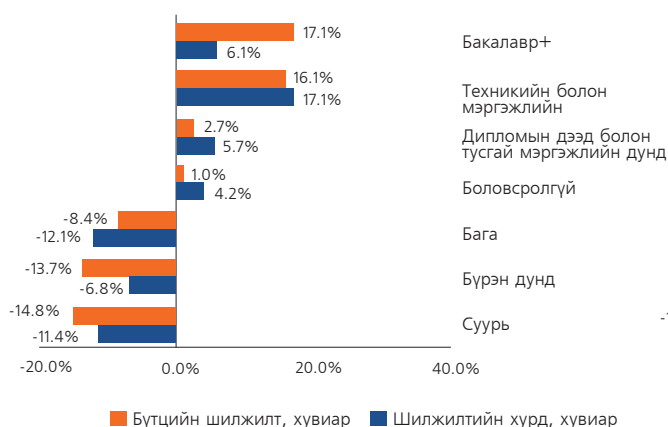
Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн хувьд:

- Техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой эмэгтэйчүүдийг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байхад бүрэн дунд боловсролтой эмэгтэйчүүдийг ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- Боловсролгүй болон техникийн, мэргэжлийн анхан шатны боловсролын түвшнээр бүтцийн шилжилт хурдацтай явагдаж байна.

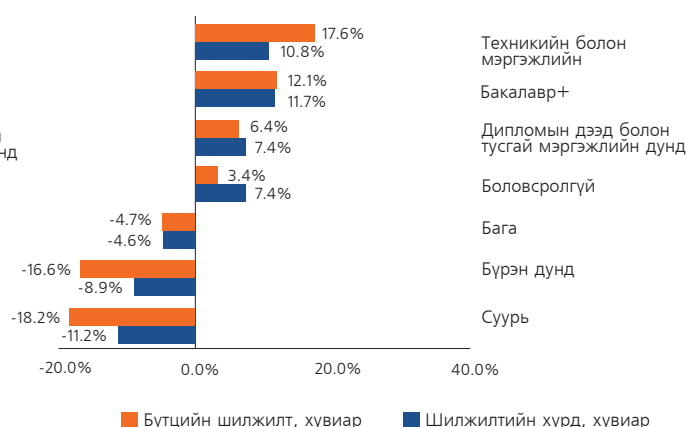
Алслагдсан бүс нутгийн хувьд:

- Техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны, мөн бакалавр+ боловсролтой иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байхад бага болон суурь боловсролтой иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- Боловсролгүй, техникийн, мэргэжлийн анхан шатны, мөн бакалавр+ боловсролын түвшнээр бүтцийн шилжилт хурдацтай явагдаж байна.

ЗАЛУУЧУУД

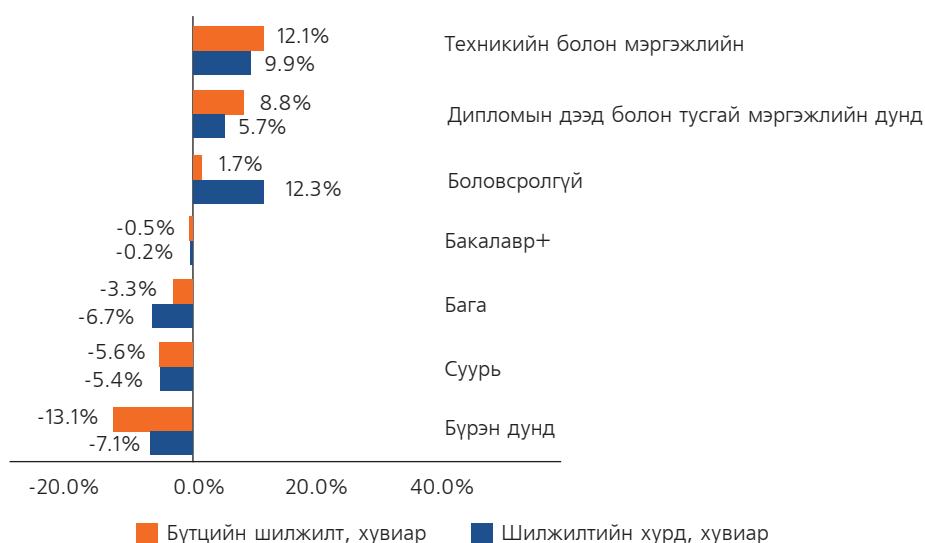


ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭД



Зураг 20. Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, боловсролоор (зорилтот бүлгийн түвшинд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: Хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

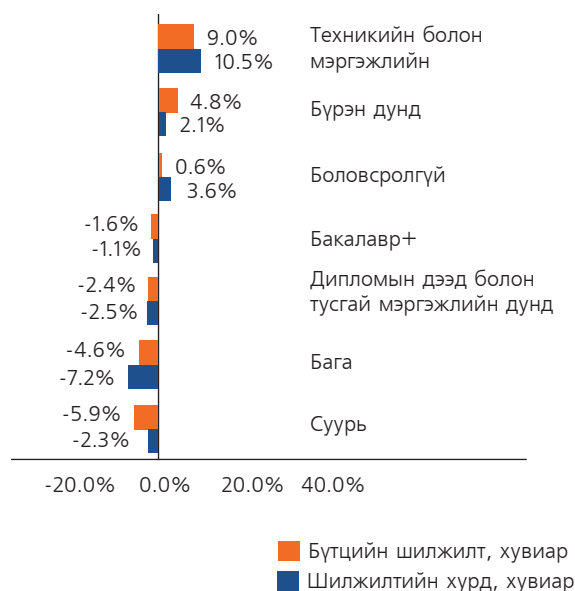
ӨРХ ТОЛГОЙЛСОН ЭМЭГТЭЙЧҮҮД



БАЯН-ӨЛГИЙ



ДОРНОД



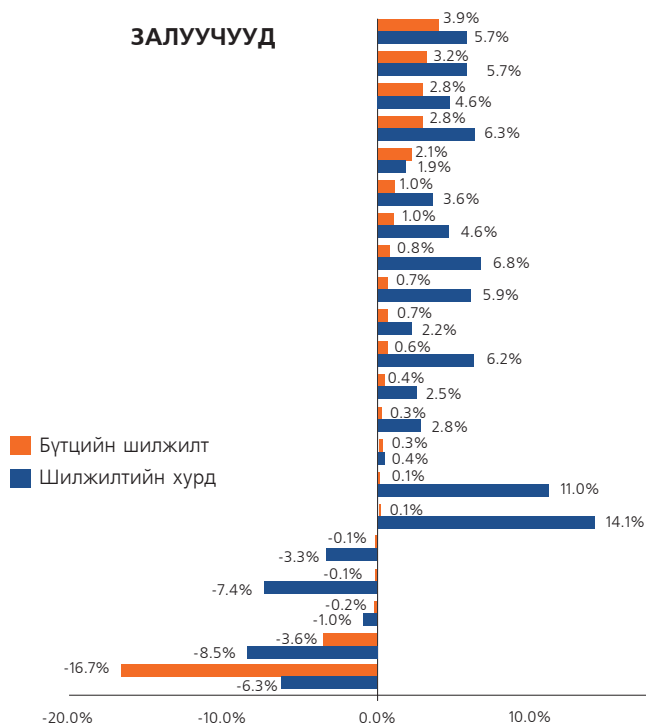
Зураг 20. Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, боловсролоор (зорилтот бүлгийн түвшинд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: Хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Сүүлийн 10-н жилийн байдлаар ямар салбарт зорилтот бүлгийн иргэдийг ажлын байранд авах хандлага өсөж байгаа, ямар салбарт зорилтот бүлгийн иргэдийг ажлын байранд авах хандлага буурч байгааг дараах байдлаар харуулав.

Залуучуудын хувьд:

- Боловсруулах болон барилгын салбарт залуусыг ажлын байраар хангах хандлага бусад салбартай харьцуулахад нэмэгдэж, хөдөө аж ахуйн салбарт залуусыг ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн аж ахуйн үйл ажиллагаа болон үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбарт бүтцийн шилжилт хурдацтай явагдаж байна.

ЗАЛУУЧУУД



Зураг 21. Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, салбараар (залуучууд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: Хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Боловсруулах үйлдвэрлэл
Барилга
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын
Уул уурхай, олборлолт
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклийн засвар...
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа
Зочид буудал, байр сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам
Мэдээлэл, холбоо
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт
Боловсрол
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа
ХАА, ойн аж ахуйн, загас барилт, ан агнуур

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд:

- Бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт тус бүлгийн иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага бусад салбартай харьцуулахад нэмэгдэж, хөдөө аж ахуйн салбарт мөн тухайн бүлгийн иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа; мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон технологийн үйл ажиллагаа; барилгын зэрэг салбаруудад бусад салбаруудтай харьцуулахад бүтцийн шилжилт хурдацтай явагдаж байна.

ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭД



Зураг 22. Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, салбараар (хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: Хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн хувьд:

- Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа; уул уурхай, олборлолт зэрэг салбарт тус бүлгийн иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага бусад салбартай харьцуулахад нэмэгдэж, боловсрол болон хөдөө аж ахуйн салбарт мөн тухайн бүлгийн иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа; удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа зэрэг салбаруудад бусад салбаруудтай харьцуулахад бүтцийн шилжилт хурдацтай явагдаж байна.

ӨРХ ТОЛГОЙЛСОН ЭМЭГТЭЙЧҮҮД

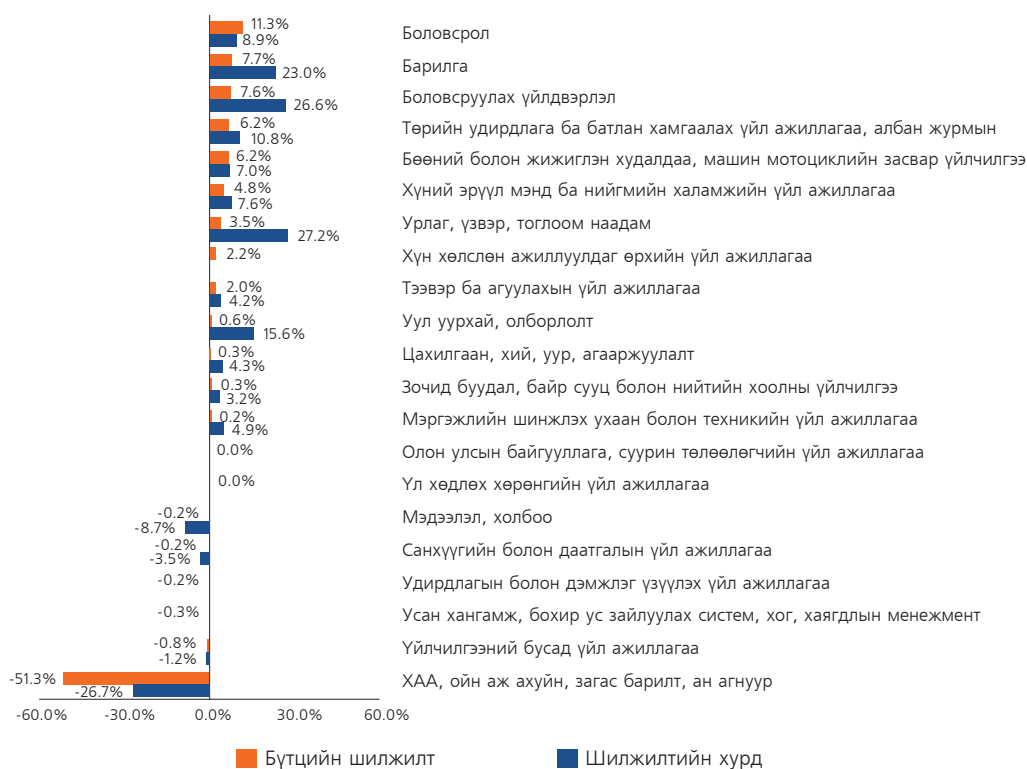


Зураг 23. Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, салбараар (өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: Хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Алслагдсан бүс нутгийн хувьд:

- Боловсрол, барилга болон худалдааны салбарт иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байхад хөдөө аж ахуйн салбарт ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- Уул уурхай, олборлолт болон барилгын салбарт бүтцийн шилжилт хурдацтай явагдаж байна.

БАЯН-ӨЛГИЙ АЙМАГ



ДОРНОД АЙМАГ



Зураг 24. Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, салбараар (алслагдсан бүс нутгийн түвшинд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: Хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Сүүлийн 10-н жилийн байдлаар ямар мэргэжилтэй зорилтот бүлгийн иргэдийг ажлын байранд авах хандлага өсөж байгаа, мөн ямар мэргэжилтэй зорилтот бүлгийн иргэдийг ажлын байранд авах хандлага буурч байгааг дараах байдлаар тооцоолж, харуулав.

Залуучуудын хувьд:

- M2 ажил мэргэжил дээр залуусыг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байхад M6 ажил мэргэжил дээр залуусыг ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- Бүтцийн шилжилтэд гарч байгаа өөрчлөлтийн хурдцыг харахад M4 ажил мэргэжил дээр бусад ажил мэргэжлүүдтэй харьцуулахад бүтцийн шилжилт хурдацтай явагдаж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд:

- M2 болон M5 ажил мэргэжлүүд дээр тухайн бүлгийн иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байхад M6 ажил мэргэжил дээр ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- Бүтцийн шилжилтэд гарч байгаа өөрчлөлтийн хурдцыг M1 болон M2 ажил мэргэжлүүдэд бусад ажил мэргэжлүүдтэй харьцуулахад бүтцийн шилжилт хурдацтай явагдаж байна.

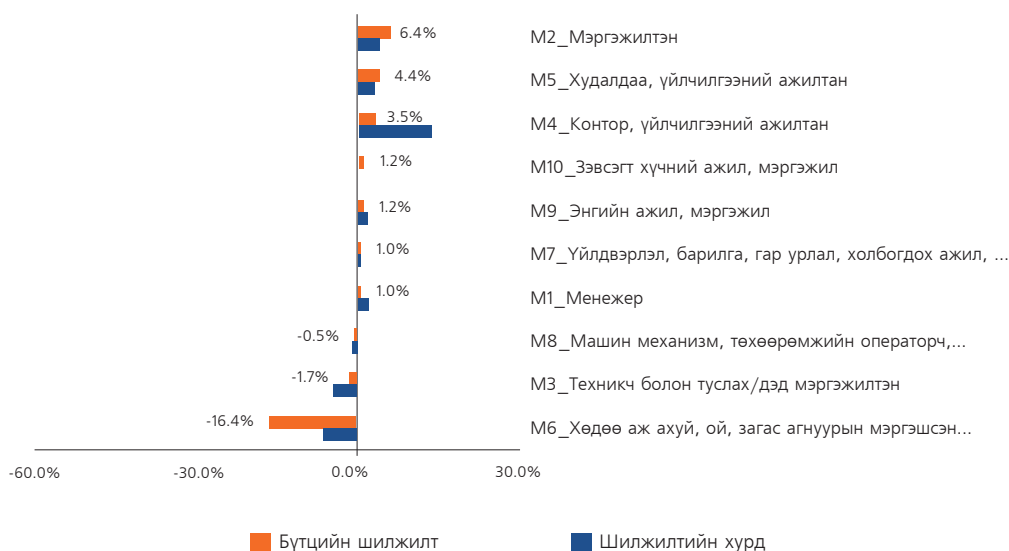
Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн хувьд:

- M1, M4, M5 болон M9 ажил мэргэжил дээр тухай бүлгийн эмэгтэйчүүдийг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байхад M3, M6 болон M7 ажил мэргэжил дээр ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- Бүтцийн шилжилтэд гарч байгаа өөрчлөлтийн хурдцыг харахад M3 болон M4 ажил мэргэжлүүдэд бусад ажил мэргэжлүүдтэй харьцуулахад бүтцийн шилжилт хурдацтай явагдаж байна.

Алслагдсан бүс нутгийн хувьд:

- M2, M5, M7 болон M9 ажил мэргэжил дээр иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байхад M6 ажил мэргэжил дээр ажлын байраар хангах хандлага эрс буурч байна.
- Бүтцийн шилжилтэд гарч байгаа өөрчлөлтийн хурдцыг харахад M5, M6, M7 болон M9 ажил мэргэжлүүдэд бусад ажил мэргэжлүүдтэй харьцуулахад бүтцийн шилжилт хурдацтай явагдаж байна.

ЗАЛУУЧУУД

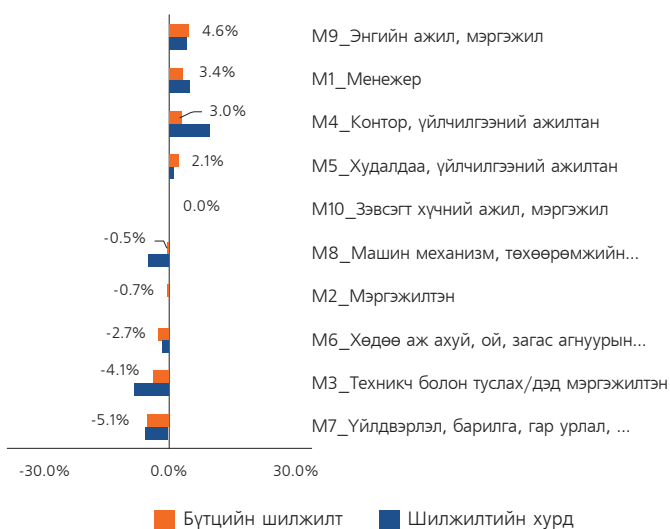


Зураг 25. Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, ажил мэргэжлээр (зорилтот бүлэг), 2010-2019 он
Эх сурвалж: Хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

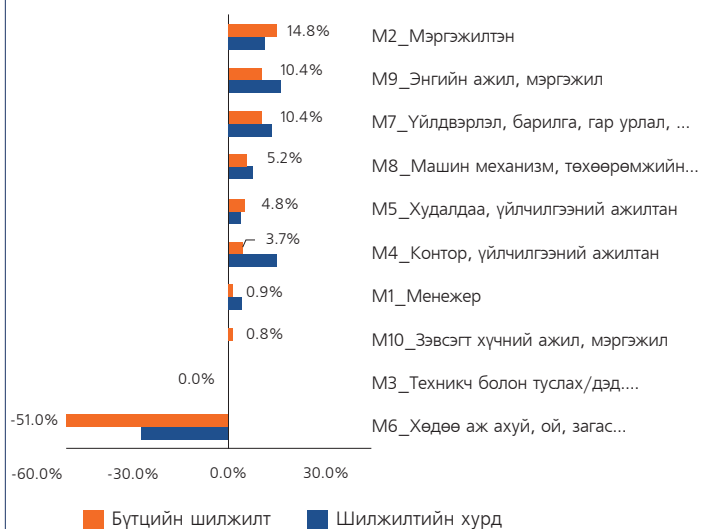
ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭД



ӨРХ ТОЛГОЙЛСОН ЭМЭГТЭЙЧҮҮД



БАЯН-ӨЛГИЙ АЙМАГ



ДОРНОД АЙМАГ

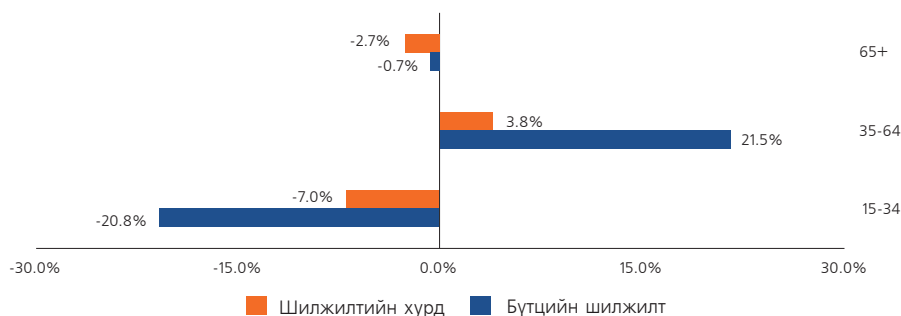


Зураг 25. Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, ажил мэргэжлээр (зорилтот бүлэг), 2010-2019 он
Эх сурвалж: Хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

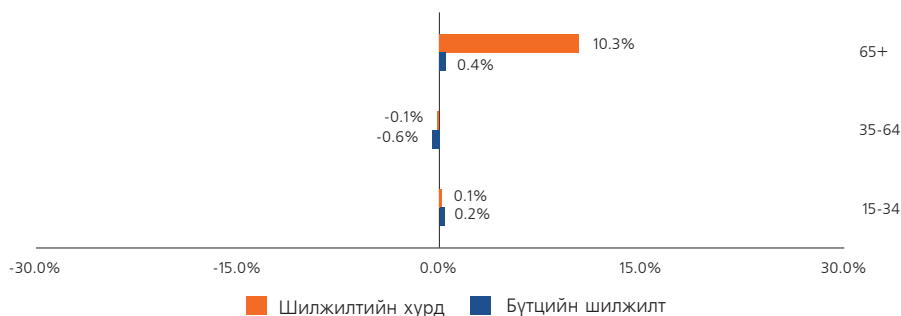
Гурав. Хувиараа болон цалин хөлстэй ажлын байрны эрэлтийн чиг хандлага: Манай улсын цалин хөлстэй болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн хандлага болон бүтцийн шилжилт хэрхэн явагдаж байгааг насны бүлгээр тооцож дараах байдлаар харуулав. Зургаас харахад цалин хөлстэй ажлын байрны эрэлт өсөх хандлагатай байхад хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт буурах хандлагатай байна. Мөн насны бүлгээр шилжилтийг авч үзэхэд хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг 15-34 насныхан буурах хандлагатай байхад 35-64 насныхан өсөх хандлагатай байна. Харин цалин хөлстэй ажлын байрны эрэлтийн хувьд шилжилт харьцангуй тогтвортой байгаа хэдий ч 65+ насныхны бүтцийн шилжилт бусад насны бүлгүүдтэй харьцуулахад өндөр байна.



ХУВИАРАА ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БҮТЦИЙН ШИЛЖИЛТ, НАСНЫ БҮЛГЭЭР



ЦАЛИН ХӨЛСТЭЙ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БҮТЦИЙН ШИЛЖИЛТ, НАСНЫ БҮЛГЭЭР



Зураг 26. Хувиараа, цалин хөлстэй ажлын байрны эрэлтийн хандлага (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: Хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

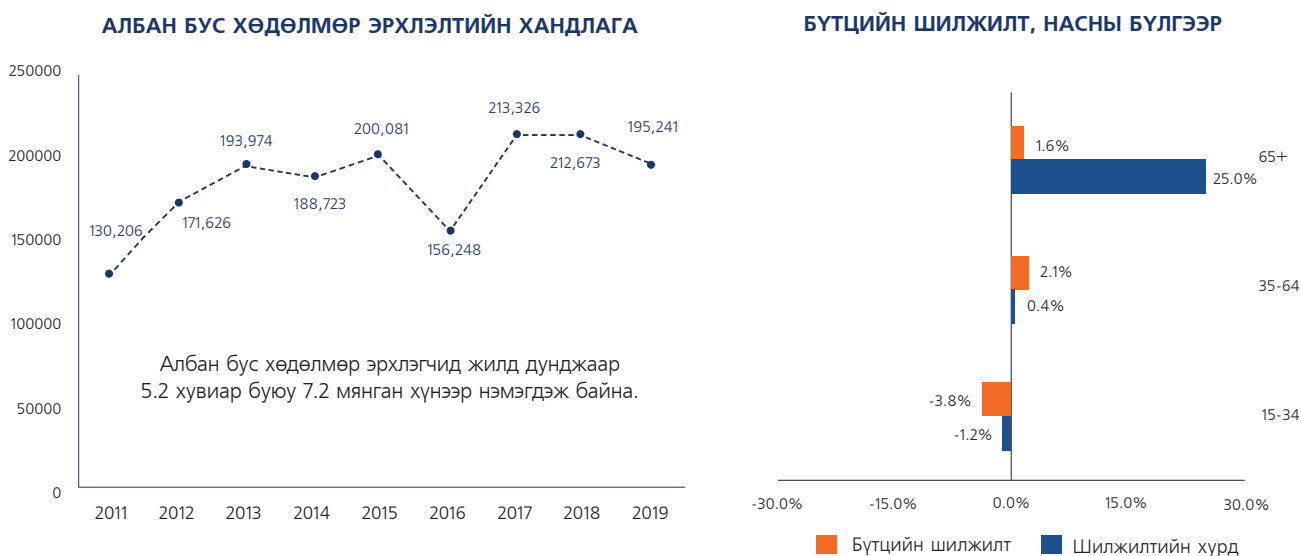
Хувиараа болон цалин хөлстэй ажлын байрны эрэлтийн хандлага, бүтцэд гарч байгаа шилжилтийг боловсролоор авч үзэж, хооронд нь харьцуулахад:

- Хувиараа болон цалин хөлстэй ажлын байранд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролоос дээш боловсролтой хүмүүсийн ажилд орох / хөдөлмөр эрхлэх хандлага нэмэгдэж байгаа хэдий ч, бүтцийн шилжилтийн хувь болон хурдац хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтийн хувьд өндөр байна.



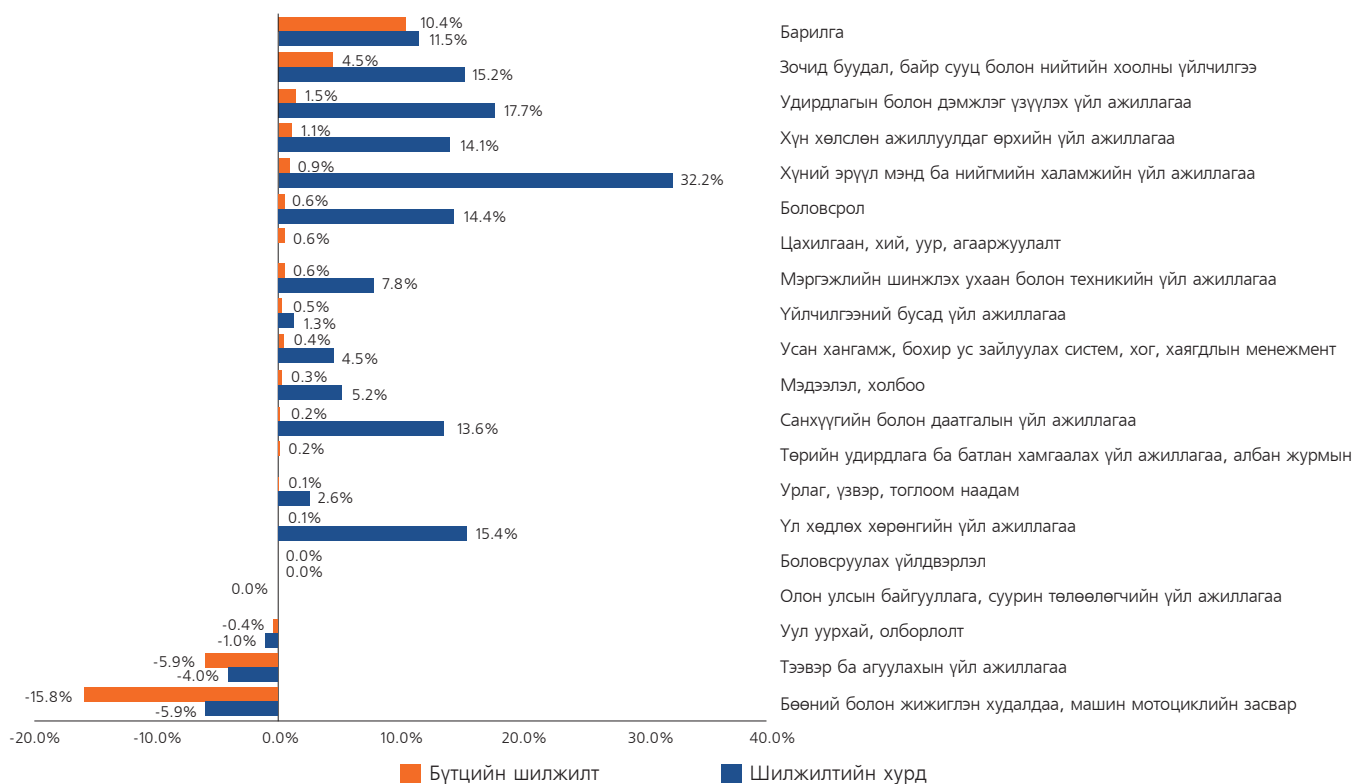
Зураг 27. Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, боловсролоор (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: Хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Дөрөв. Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн чиг хандлага: Манай улс 2006 оноос эхлэн албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг үндэсний хэмжээнд ХАА-н бус салбарын ажиллагчдын хувьд тооцож байна. Мөн 2019 оноос эхлэн үндэсний түвшний тооцооллоос гадна олон улсад харьцуулагдах байдлыг хангах үүднээс ХАА-н салбарыг оруулж тооцож байна. Манай улсын ХАА-н салбар дахь албан бус хөдөлмөр эрхлэлт 2019 оны байдлаар нийт албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн 59 орчим хувийг бүрдүүлж байсан байна. Мөн албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг үйл ажиллагааны нэгжээр авч үзэхэд нийт албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн 81 орчим хувь нь албан бус нэгж дээр, үлдсэн хувь нь албан болон өрхийн аж ахуй дээр явагдаж байна (NSO2019). Бид үндэсний хэмжээний тооцоолол хийж байгаа тул ХАА-н бус салбарын хүрээнд авч үзсэн бөгөөд дараах зургаар албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн хандлагыг харуулсан бөгөөд жилд дунджаар 7.2 мянган хүн албан бус хөдөлмөр эрхлэлтэд нэмэгдэн орж ирж байна. Мөн бүтцийн шилжилтийг насны ангиллаар авч үзэхэд 35+ насныхан албан бус хөдөлмөр эрхлэх хандлага өсөж байгаа бөгөөд 65+ насныхны шилжилт илүү хурдтай явагдаж байна.



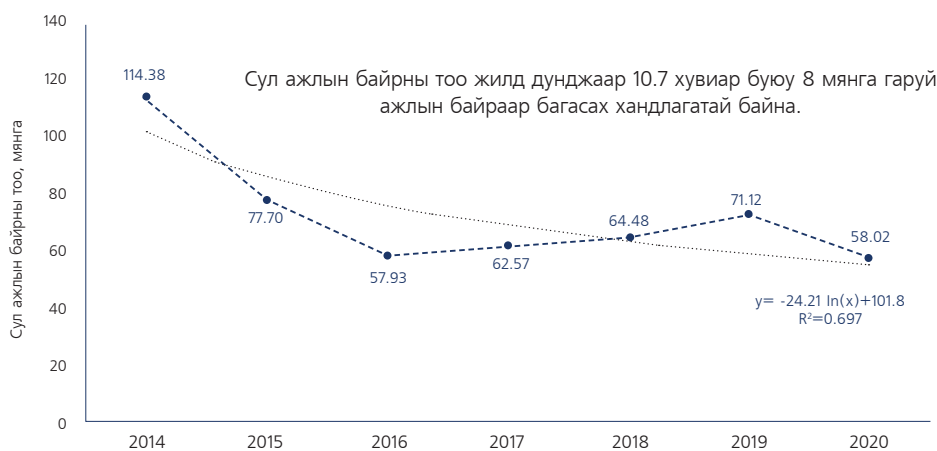
Зураг 28. Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн хандлага (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: Хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Мөн албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн чиг хандлагыг салбараар авч үзэхэд барилга болон зочид буудал, байр сууц, нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарт албан бус хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэх, бөөний, жижиглэн худалдаа болон тээвэр, агуулахын үйл ажиллагааны салбарт буурах хандлагатай байна. Түүнчлэн нэлээд олон салбаруудад бүтцийн шилжилт хурдацтай явагдаж байна.



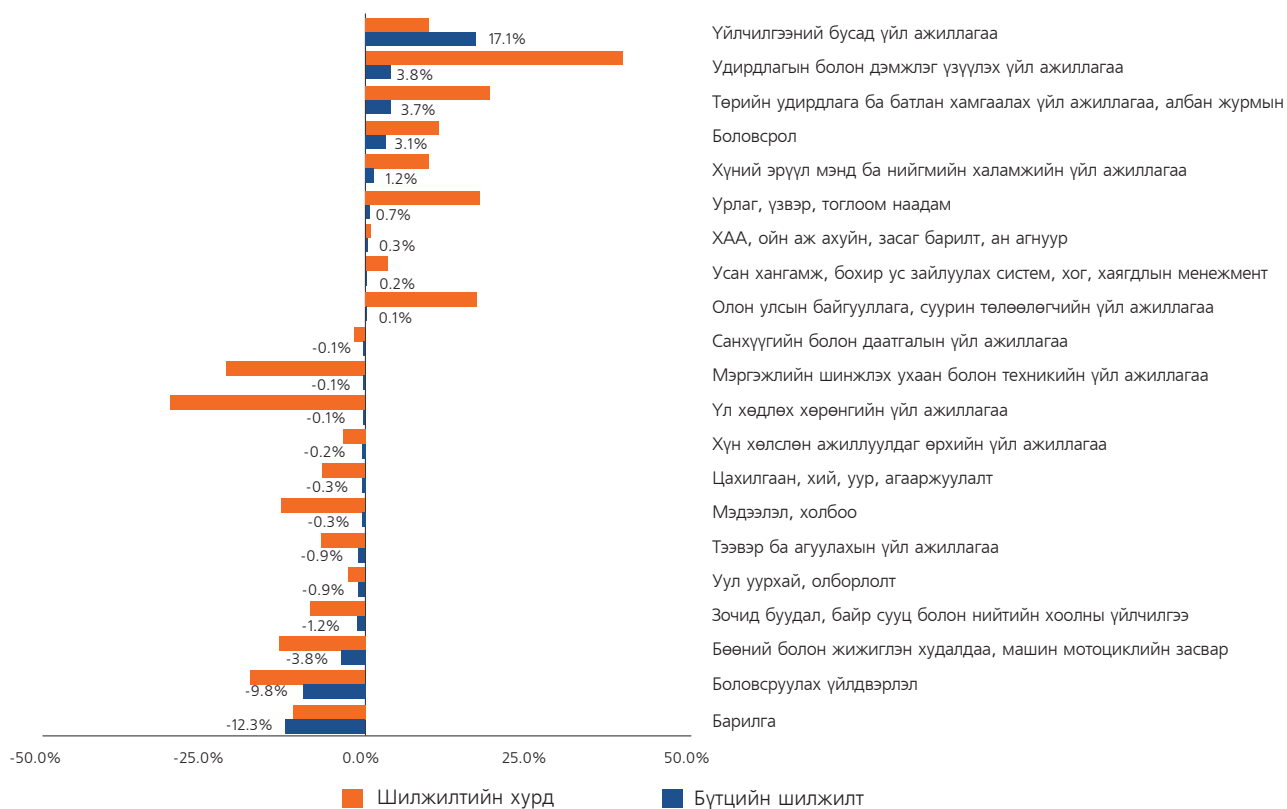
Зураг 29. Эрэлтийн бүтцийн шилжилт, салбараар (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: Хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Тав. Сул ажлын байрны эрэлтийн өнөөгийн хандлага: Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг илэрхийлэх бас нэг чухал үзүүлэлт нь сул ажлын байрны тоо буюу манай улсад энэ үзүүлэлтийг ажлын байрны захиалгын тоо (АБЗТ) гэсэн үзүүлэлтээр харуулдаг. Манай улсын хэмжээнд сул ажлын байрны тоо сүүлийн жилүүдэд буурах хандлагатай байна. Өөрөөр хэлбэл, ажил олгогчдоос 2014 онд 114.3 мянган сул ажлын байрны захиалга өгч байсан бол 2020 он гэхэд 58 мянга болж буурсан байна.



Зураг 30. Сул ажлын байрны хандлага (үндэсний түвшинд), 2014-2020 он
Эх сурвалж: ХХҮЕГ-ын статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

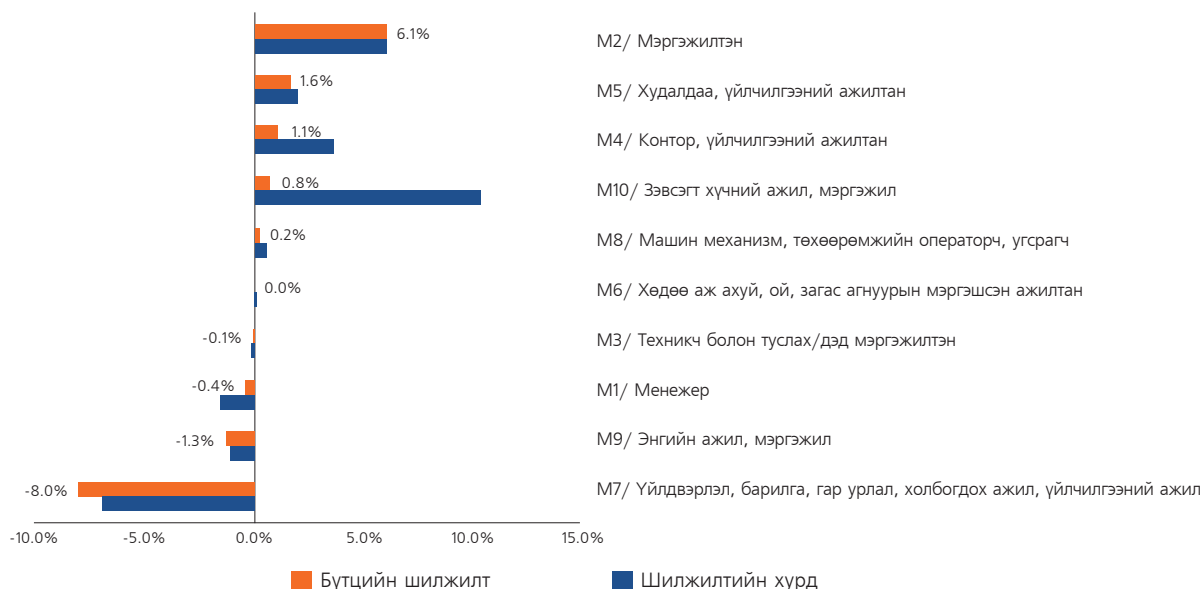
Сул ажлын байрны эрэлтийн ерөнхий чиг хандлага ийнхүү буурч байгаа хэдий ч, салбарын түвшинд ямар салбарын сул ажлын байрны эрэлт өсөж, ямар салбарт бууралт гарч байгааг дараах бүтцийн шилжилтээр харуулж байна.



Зураг 31. Сул ажлын байрны бүтцийн шилжилт, салбараар (үндэсний түвшинд), 2014-2020 он
Эх сурвалж: ХХҮЕГ-ын статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

Дээрх зургаас үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа; удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа; төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа болон боловсрол зэрэг салбаруудад сул ажлын байрны эрэлт өсөх хандлагатай байхад барилга; боловсруулах үйлдвэрлэл болон бөөний, жижиглэн худалдааны салбаруудад сул ажлын байрны эрэлт буурах хандлагатай байна. Мөн удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа; үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбаруудад бүтцийн шилжилт хурдацтай явагдаж байна.

Харин ажил мэргэжлийн үндсэн ангиллаар сул ажлын байрны эрэлтийн хандлагыг авч үзэхэд М2 ажил мэргэжилтэй хүмүүсийг ажлын байраар хангах хандлага өсөж байхад М7 ажил мэргэжилтэй иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага буурсан байна. Мөн М2, М7 болон М10 ажил мэргэжлийн хувьд бүтцийн шилжилт хурдацтай байна.



Зураг 32. Сул ажлын байрны бүтцийн шилжилт, мэргэжлээр (үндэсний түвшинд), 2014-2020 он
Эх сурвалж: ХХҮЕГ-ын статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

Зургаа. Хувь хүний болон мэргэжлийн ур чадварын хандлага: Ажил олгогч байгууллагууд хувь хүний дараах ур чадваруудыг илүү чухалчилдаг болсон байна (ХНХСИ, 2018-2020). Үүнд:

- Асуудал шийдвэрлэх чадвар,
- Тасралтгүй суралцах чадвар,
- Харилцааны ур чадвар,
- Цаг ашиглах, төлөвлөх, зохион байгуулах чадвар,
- Өөрчлөлтөд дасан зохицох чадвар,
- Эерэг зөв хандлагатай байдал,
- Найдвартай, хариуцлагатай байдал,
- Багаар ажиллах чадвар зэрэг багтсан байна.

Харин хувь хүний дараах ур чадваруудын эрэлт, хэрэгцээ буурах хандлагатай байна (ХНХСИ, 2018-2020). Үүнд:

- Ачаалал даах чадвар,
- Тунгаан бодох болон бие даан ажиллах чадвар зэрэг багтсан байна.

Мэргэжлийн ур чадвар: Ажил олгогч байгууллагууд мэргэжлийн дараах ур чадваруудыг илүү чухалчилдаг болсон байна (ХНХСИ, 2018-2020). Үүнд:

- Ажлын байрны аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн мэдлэг,
- Шинэ санаа гаргах (инновац) чадвар,
- Баримт бичиг боловсруулах, төрөлх хэлээр зөв бичих, ярих чадвар,
- Математик сэтгэлгээ, тооцоолон бодох чадвар,
- Мэргэжлийн онолын мэдлэг зэрэг багтсан байна.

Дээрх мэргэжлийн ур чадваруудыг илүү чухалчилдаг бол дараах мэргэжлийн ур чадваруудын эрэлт, хэрэгцээ буурах хандлагатай байна (ХНХСИ, 2018-2020). Үүнд:

- Ажлын ёс зүй,
- Шинжлэх ухаан, технологийн мэдлэг,
- Задлан шинжлэх, нэгтгэн дүгнэх чадвар,
- Гадаад хэлний мэдлэг,
- Компьютерын мэдлэг зэрэг багтсан байна.

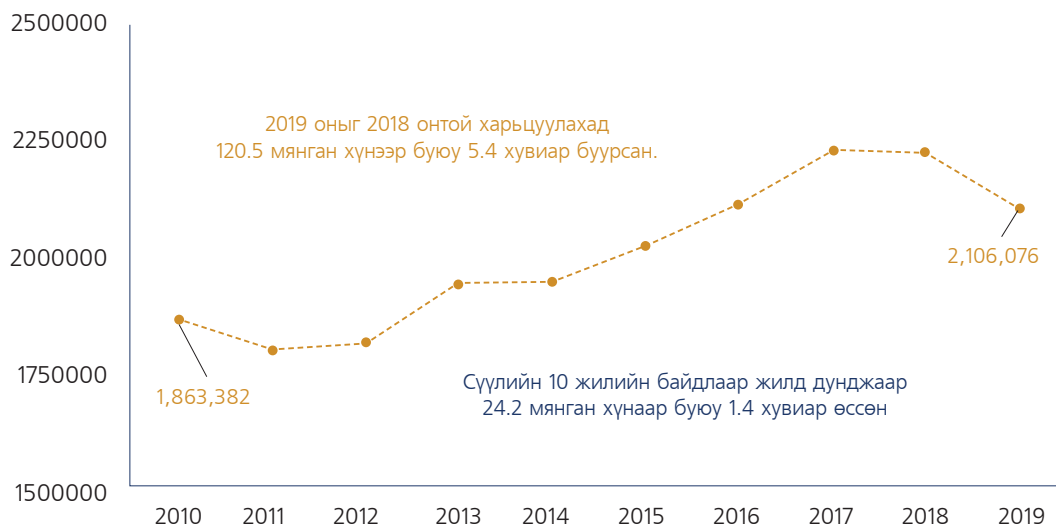
2.3.2 Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн өнөөгийн хандлага

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлтийг ажиллах хүч гэсэн үзүүлэлтээр авч үзэж, үндэсний болон зорилтот бүлгийн иргэдийн түвшинд нас, хүйс, мэргэжил, боловсрол болон бүс нутаг зэрэг шинж тэмдгээр задлан шинжилж, өнөөгийн байдалд үнэлэлт, дүгнэлт өгсөн. Мөн хөдөлмөрийн насны хүн ам, ажиллах хүчний гадаадшилжилт хөдөлгөөн; их, дээд сургууль болон МСҮТ төгсөгчид; хүүхдийн сургууль завсардалт; боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй залуучууд зэрэг үзүүлэлтийн динамик өөрчлөлт, шилжилтийг дараах байдлаар тооцож харуулав.

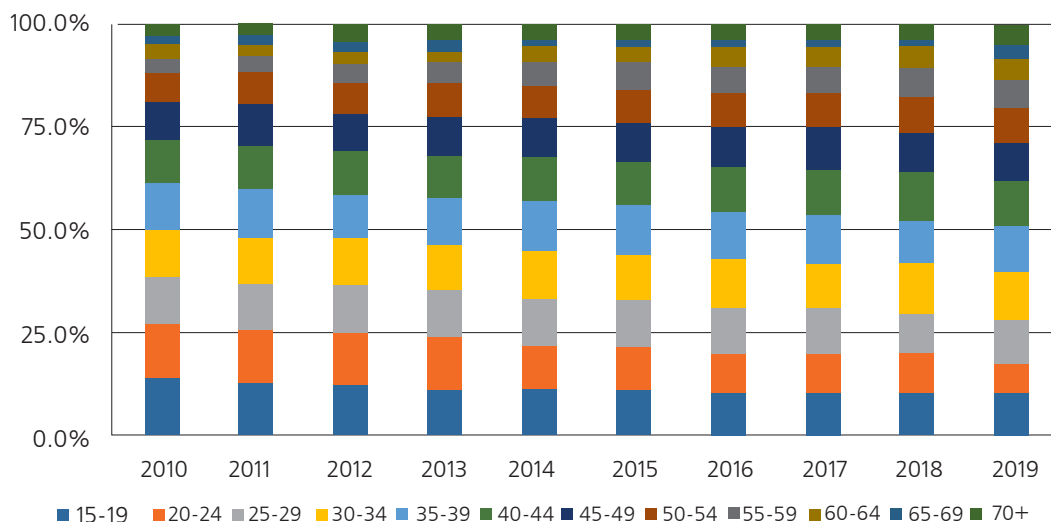
Нэг. Хөдөлмөрийн насны хүн амын хандлага (үндэсний түвшинд): Манай улсын хөдөлмөрийн насны нийт хүн ам сүүлийн 10 жилийн байдлаар өсөх хандлагатай байна. Өөрөөр хэлбэл, 2019 оны байдлаар 2.1 сая хөдөлмөрийн насны хүн амтай байсан ба өнгөрсөн онтой харьцуулахад 120.5 мянган хүнээр буюу 5.4 хувиар буурсан хэдий ч сүүлийн 10 жилийн дунджаар жилд 24.2 мянган хүнээр буюу 1.4 хувиар өссөн байна. Энэ нь хүн ам зүйн үндсэн үзэгдлүүд болон хөдөлмөрийн насанд шилжин орох болон хөдөлмөрийн наснаас хасагдаж байгаа хүн амын урсгалтай шууд хамааралтай.

Хөдөлмөрийн насны нийт хүн амыг насны ангиллаар авч үзэж, насны бүтцэд гарсан өөрчлөлтийг тооцоход 15-29 насны залуучууд болон 35-39 насны хүн амын нийт хөдөлмөрийн насны хүн амд эзлэх хувийн жин буурах хандлагатай, үлдсэн насны ангиллын хүмүүсийн нийт хөдөлмөрийн насны хүн амд эзлэх хувийн жин өсөх хандлагатай байна. Эндээс харахад ирээдүйд дунд орчим насны хүн амын хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоо, цаашлаад хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин бусад насны бүлгийн хүмүүстэй харьцуулахад бага байхыг харуулж байна. Мөн хөдөлмөрийн насны нийт хүн амын хүйсийн бүтцэд гарсан өөрчлөлтийг насны ангилал тус бүрээр тооцоход 15-24 нас болон 35-49 насны нийт хүн амд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жин буурах хандлагатай, харин бусад насны ангилал бүрийн нийт хүн амд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жин өссөн хандлагатай байна.

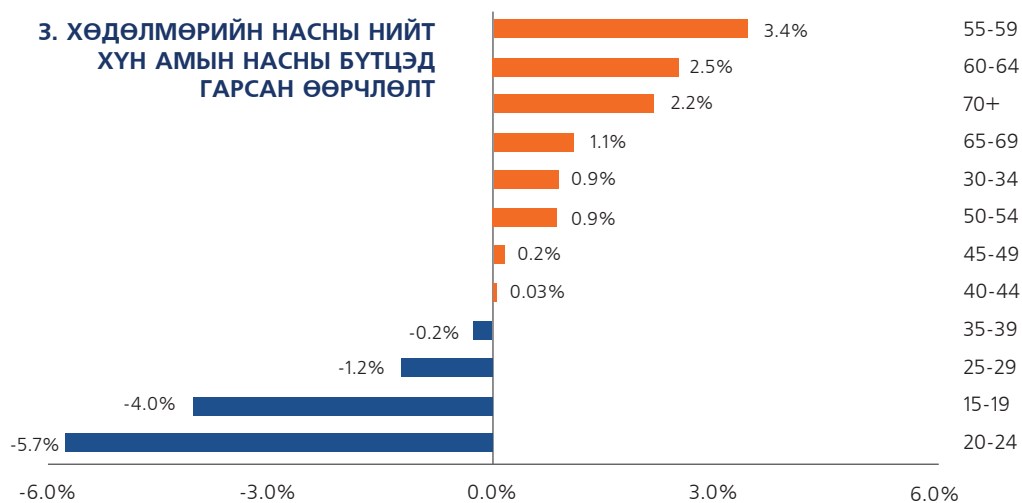
1. ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ НИЙТ ХҮН АМ



2. ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ НИЙТ ХҮН АМЫН БҮТЭЦ

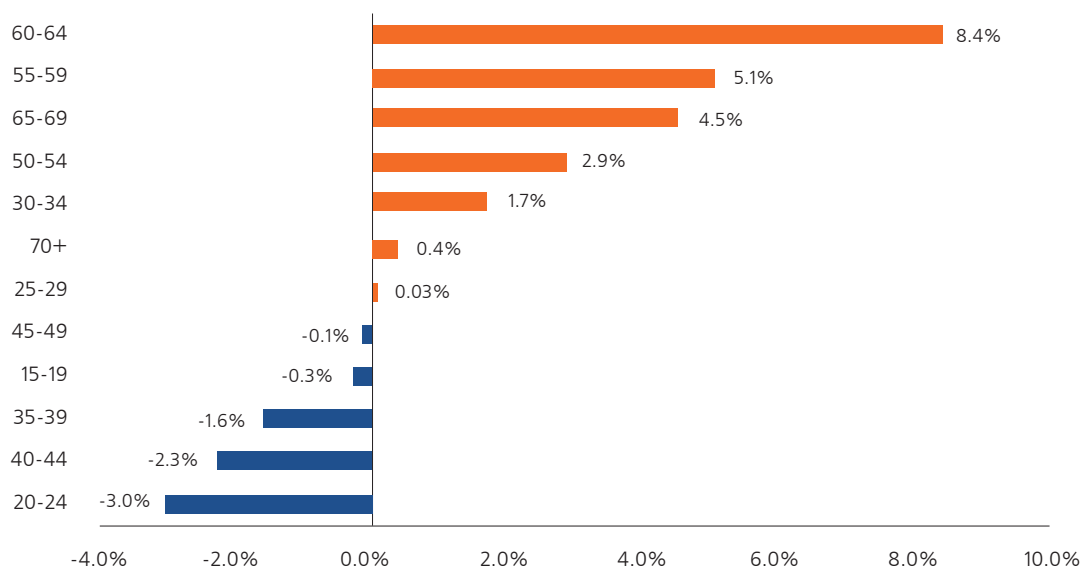


3. ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ НИЙТ ХҮН АМЫН НАСНЫ БҮТЦЭД ГАРСАН ӨӨРЧЛӨЛТ



Зураг 33. Монгол Улсын хөдөлмөрийн насны хүн амын хандлага (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

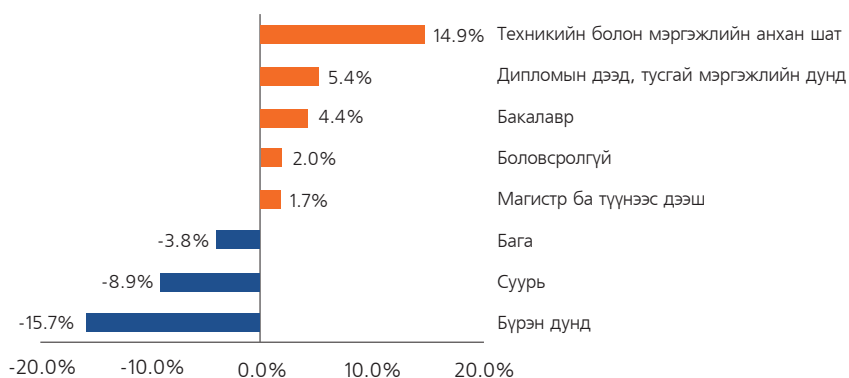
4. ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ НИЙТ ХҮН АМЫН ХҮЙСИЙН БҮТЦЭД ГАРСАН ӨӨРЧЛӨЛТ



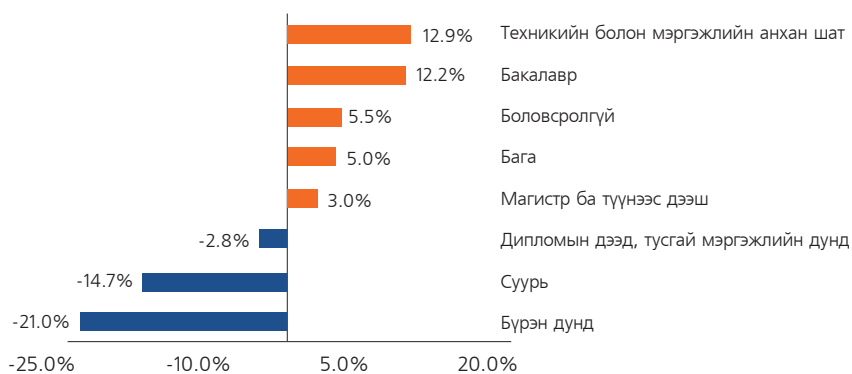
Зураг 33. Монгол Улсын хөдөлмөрийн насны хүн амын хандлага (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

Дээрх зургаар хөдөлмөрийн насны нийт хүн амын нас, хүйсийн бүтцэд гарсан өөрчлөлтийг харуулсан бол дараах зурагт хөдөлмөрийн насны хүн амын боловсролын түвшинд гарсан өөрчлөлт, шилжилтийг 15-34 нас, 35-64 нас болон 65+ нас гэсэн ангиллаар тооцож харуулав.

ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ НИЙТ ХҮН АМ

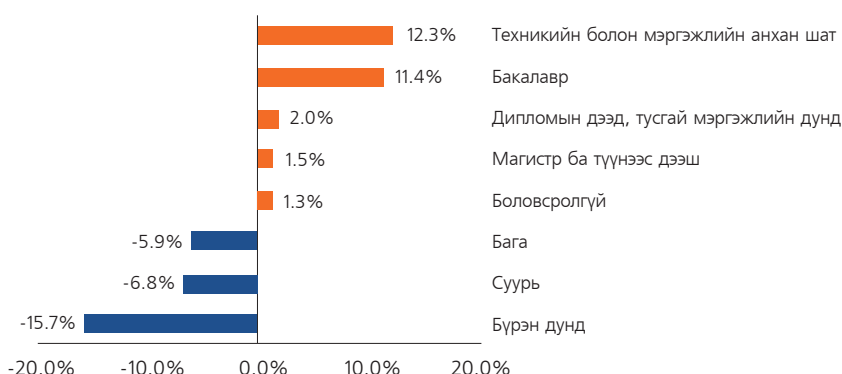


35-64 НАСНЫ НИЙТ ХҮН АМ

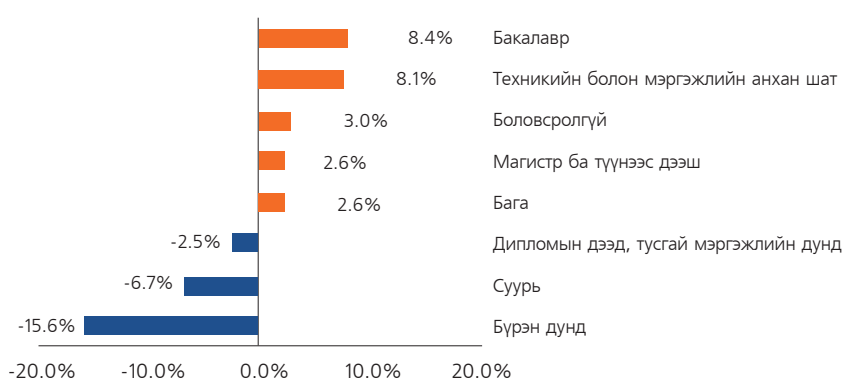


Зураг 34. Хөдөлмөрийн насны хүн амын бүтцийн шилжилт, боловсролоор (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

15-34 НАСНЫ НИЙТ ХҮН АМ



65-НАСНЫ НИЙТ ХҮН АМ



Зураг 34. Хөдөлмөрийн насны хүн амын бүтцийн шилжилт, боловсролоор (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: УСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

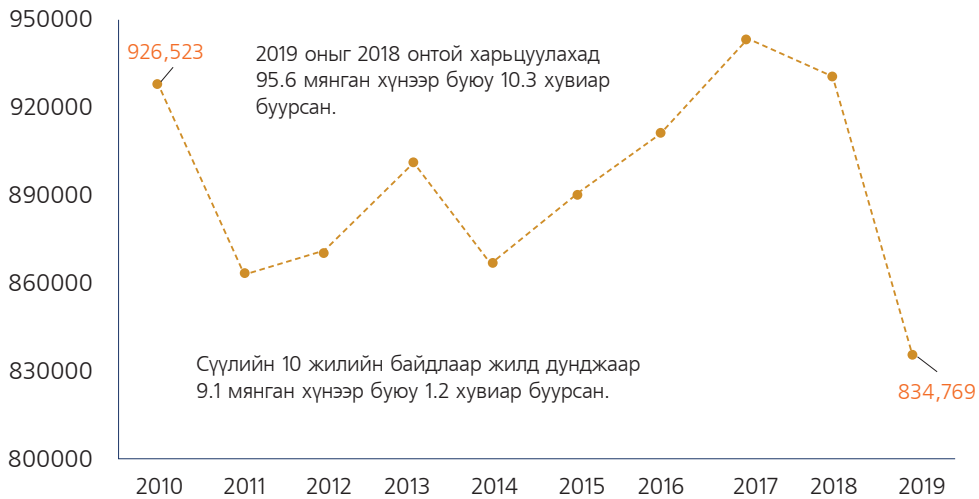
Дээрх зурагт хөдөлмөрийн насны нийт хүн амд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой хүмүүсийн эзлэх хувийн жин 2019 оныг 2010 онтой харьцуулахад 14.9 хувиар өссөн байхад нөгөө талд бүрэн дунд боловсролтой хүмүүсийн эзлэх хувийн жин 15.7 хувиар буурсан байна. Мөн дээрх зургаас хөдөлмөрийн насны хүн амыг 15-34 нас, 35-64 нас болон 65+ нас гэсэн ангилал тус бүрээр авч үзэж, боловсролын түвшинд гарч буй өөрчлөлтийг харахад 15-34 насны нийт залуучуудад бага, суурь болон бүрэн дунд боловсролтой залуучуудын эзлэх хувийн жин буурах хандлагатай байхад бусад түвшний боловсролтой залуучуудын эзлэх хувийн жин 1.3 хувиас 12.3 хувь хүртэл өссөн хандлагатай байна. Харин 35-64 нас, 65 болон түүнээс дээш насны хүн амын хувьд суурь, бүрэн дунд болон тусгай мэргэжлийн дунд боловсролтой хүмүүсийн эзлэх хувийн жин буурах хандлагатай байна. Мөн энэхүү зургаас бас нэг онцлох зүйл нь боловсролгүй хүн амын нийт дүнд эзлэх хувийн жин өссөн хандлагатай байгаа нь эцсийн дүнд мэргэжил, ур чадварын дутагдалтай ажиллах хүч бий болох нэг шалтгаан болох талтай.

Хоёр. Хөдөлмөрийн насны хүн амын хандлага (зорилтот бүлгийн түвшинд): Энэхүү судалгааны зорилтот бүлгийн иргэд болох 15-34 насны залуучууд, хөдөлмөрийн насны өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, мөн алслагдсан бүс нутгийн⁴ хөдөлмөрийн насны иргэдийн түвшинд насны бүтэц, боловсролын түвшинд гарч байгаа өөрчлөлтийг энэхүү дэд хэсэгт тооцоолж харуулав.

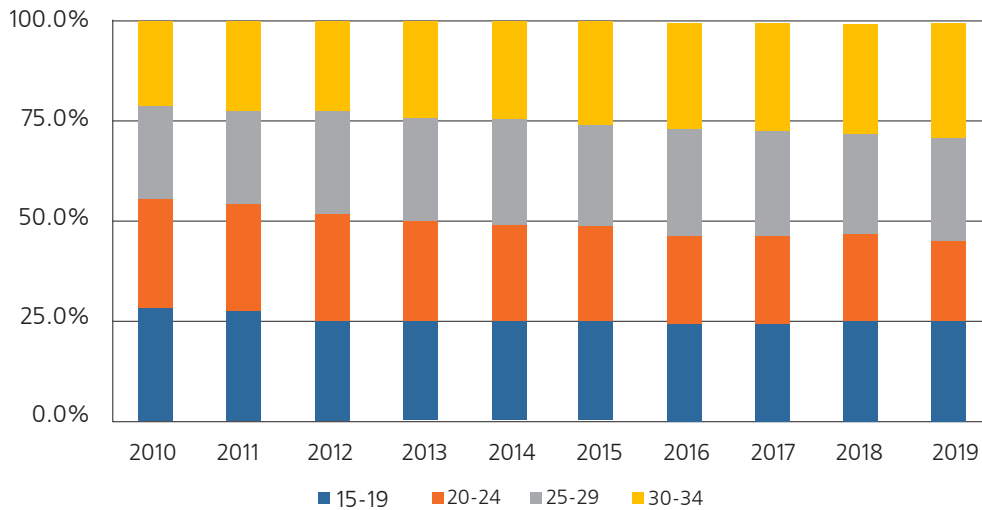
Нэгдүгээрт, 15-34 насны залуучуудын насны бүтэц болон боловсролын түвшинд гарч байгаа өөрчлөлт, бүтцийн шилжилтийг Зураг 33-т тооцож харуулав.

⁴ Баруун бүсээс Баян-Өлгий аймаг, Зүүн бүсээс Дорнод аймгийн хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоо, хөдөлмөр эрхлэлт болон бусад үзүүлэлтээр нэлээд онцлог аймгууд болох нь албан ёсны хоёрдогч мэдээллийн үр дүнгээс харагдаж байсан. Мөн салбарын зарим мэргэжилтэн, судлаач болон экспертүүдийн санал, зөвлөмжид тулгуурлан эдгээр аймгуудыг хөдөлмөрийн зах зээлийн энэхүү судалгаанд алслагдсан бүс нутгаар сонгож авсан.

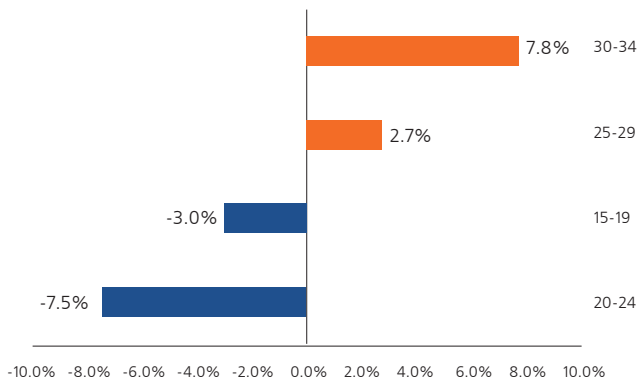
НЭГ. 15-34 ЗАЛУУЧУУДЫН ХАНДЛАГА



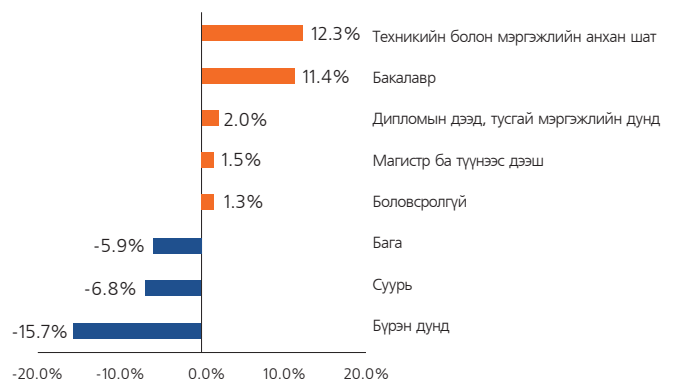
ХОЁР. ЗАЛУУЧУУДЫН НАСНЫ БҮТЭЦ



ГУРАВ. ЗАЛУУЧУУДЫН НАСНЫ БҮТЦЭД ГАРСАН ӨӨРЧЛӨЛТ



ДӨРӨВ. ЗАЛУУЧУУДЫН БОЛОВСРОЛЫН ТҮВШИНД ГАРСАН ӨӨРЧЛӨЛТ



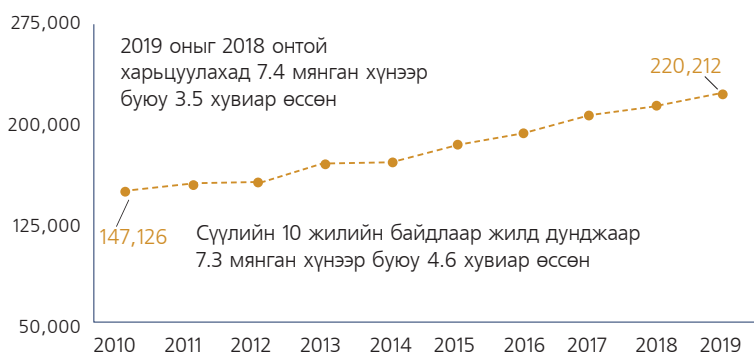
Зураг 35. Хөдөлмөрийн насны хүн амын хандлага, нас ба боловсролоор (залуучууд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

Дээрх зургаас харахад:

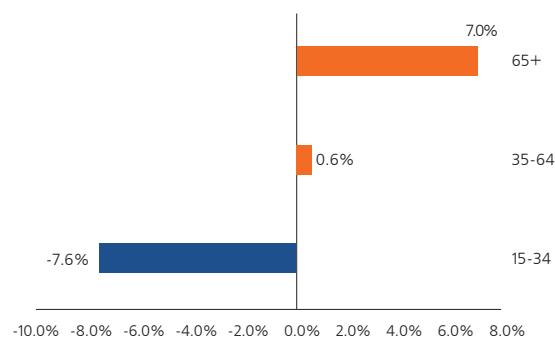
- 15-34 насны нийт залуучуудын тоо сүүлийн 10 жилийн байдлаар буурах хандлагатай байгаа хэдий ч,
- Нийт залуучуудын дунд 25-34 насны залуучуудын эзлэх хувь өсөх хандлагатай,
- Мөн нийт залуучуудын дунд бага, суурь болон бүрэн дунд боловсролтой залуучуудын эзлэх хувийн жин буурах хандлагатай байна.

Хоёрдугаарт, хөдөлмөрийн насны өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн насны бүтэц болон боловсролын түвшинд гарч байгаа өөрчлөлт, шилжилтийг Зураг 36-д тооцож харуулав.

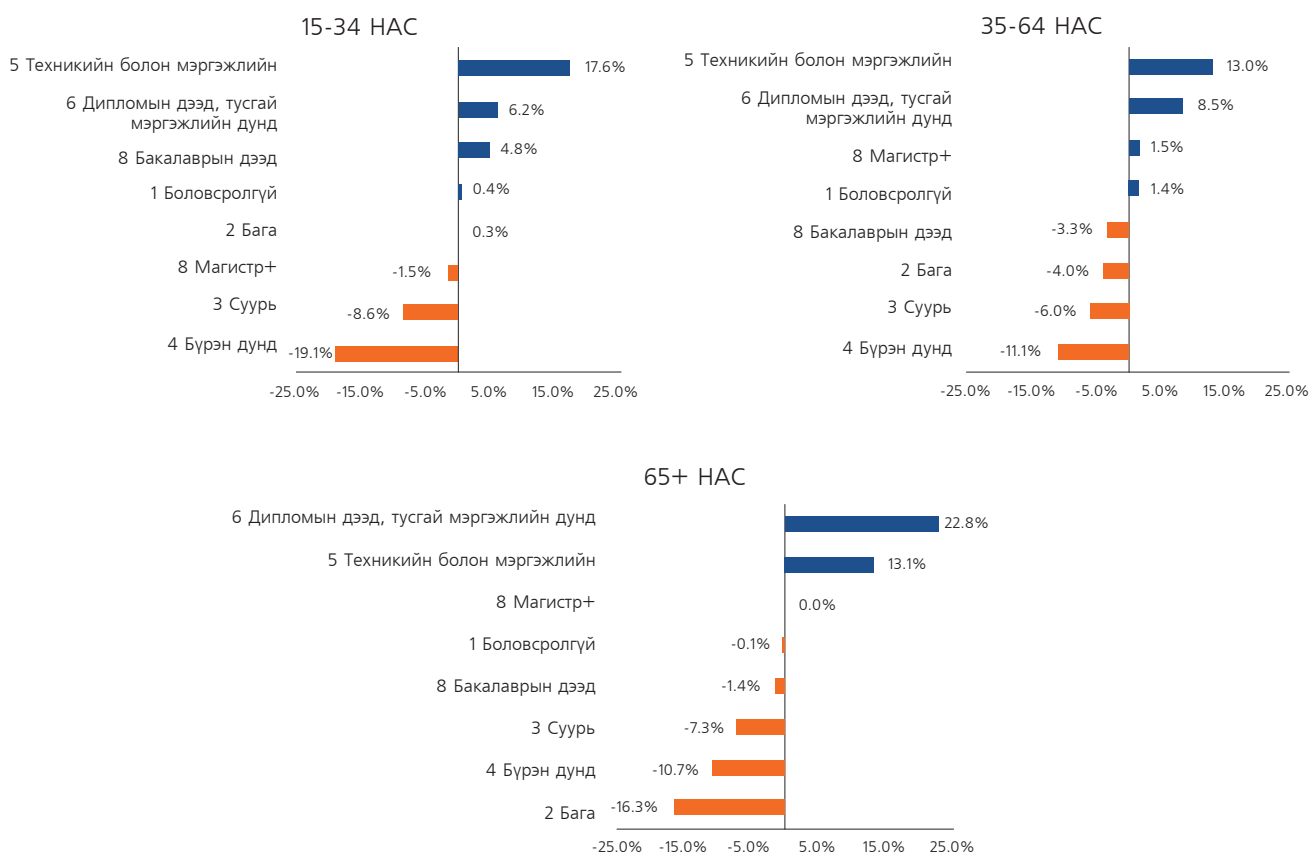
НЭГ. ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ ӨРХ ТОЛГОЙЛСОН ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ХАНДЛАГА



ХОЁР. ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ ӨРХ ТОЛГОЙЛСОН ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН НАСНЫ БҮТЦЭД ГАРЧ БАЙГАА ӨӨРЧЛӨЛТ



ГУРАВ. ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ ӨРХ ТОЛГОЙЛСОН ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН БОЛОВСРОЛЫН ТҮВШИНД ГАРЧ БАЙГАА ӨӨРЧЛӨЛТ



Зураг 36. Хөдөлмөрийн насны хүн амын хандлага, нас ба боловсролоор (өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

Дээрх зургаас харахад:

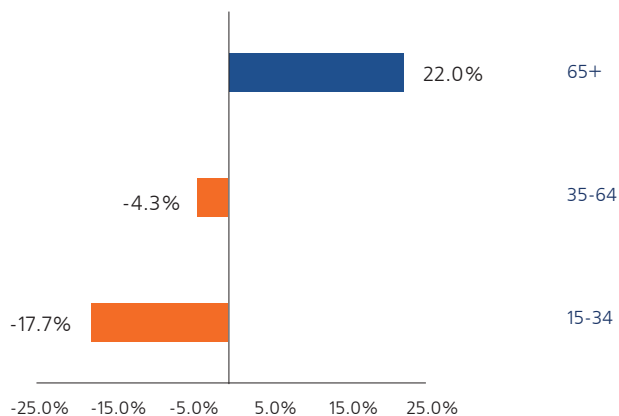
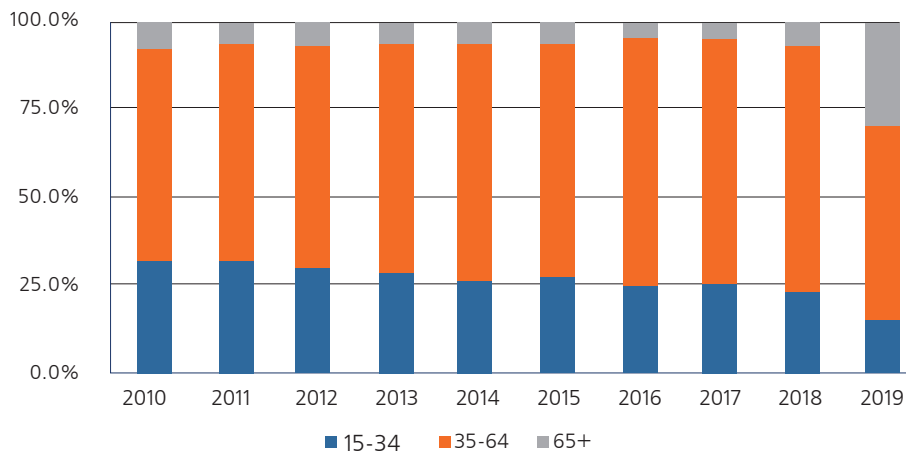
- Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн тоо өсөх хандлагатай байгаа бөгөөд 35 болон түүнээс дээш насны эмэгтэйчүүдийн нийт дүнд эзлэх хувийн жин өсөх хандлага ажиглагдаж байна.
- Мөн нийт өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн дунд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны, мөн тусгай мэргэжлийн боловсролтой эмэгтэйчүүд өсөх хандлагатай байна.

Гуравдугаарт, хөдөлмөрийн насны хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн насны бүтэц болон боловсролын түвшинд гарч байгаа өөрчлөлт, шилжилтийг Зураг 35-т тооцож харуулав.

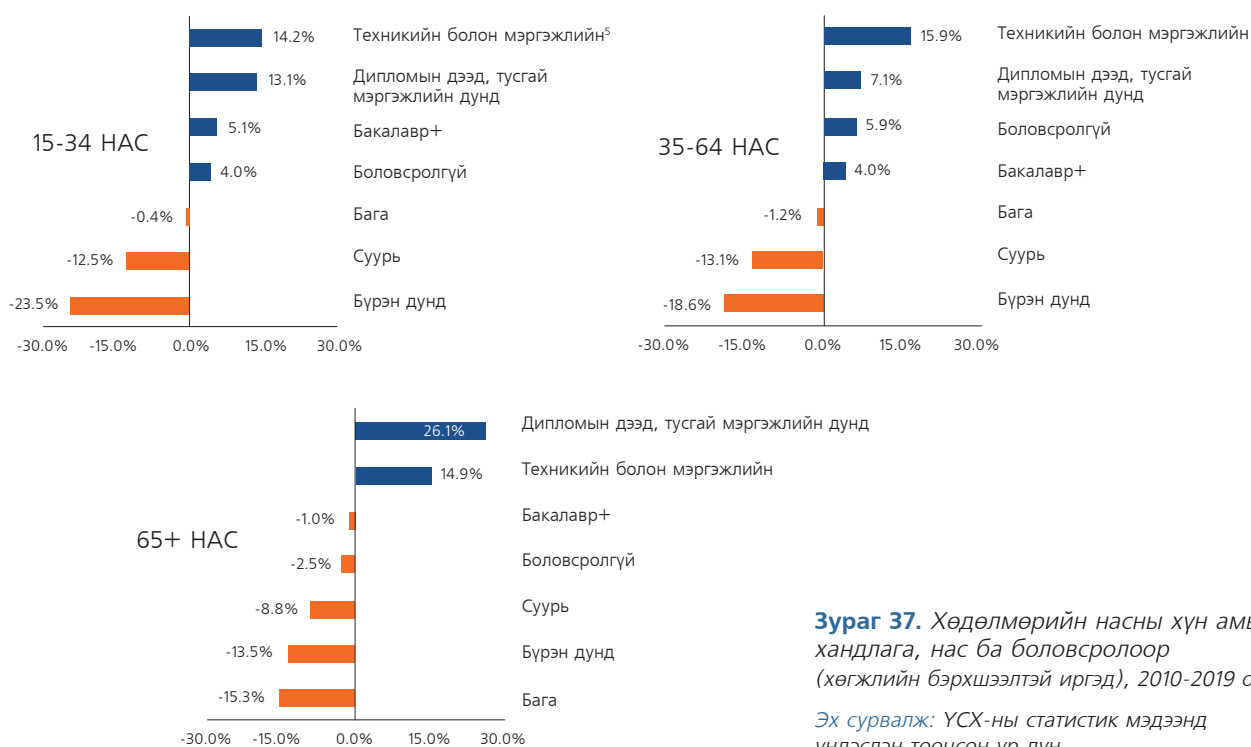
ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН ХАНДЛАГА



ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН НАСНЫ БҮТЭЦ БОЛОН НАСНЫ БҮТЭЦ ДЭХ ШИЛЖИЛТ



ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН БОЛОВСРОЛЫН ТҮВШИНД ГАРЧ БАЙГАА ӨӨРЧЛӨЛТ, ШИЛЖИЛТ



Зураг 37. Хөдөлмөрийн насны хүн амын хандлага, нас ба боловсролоор (хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

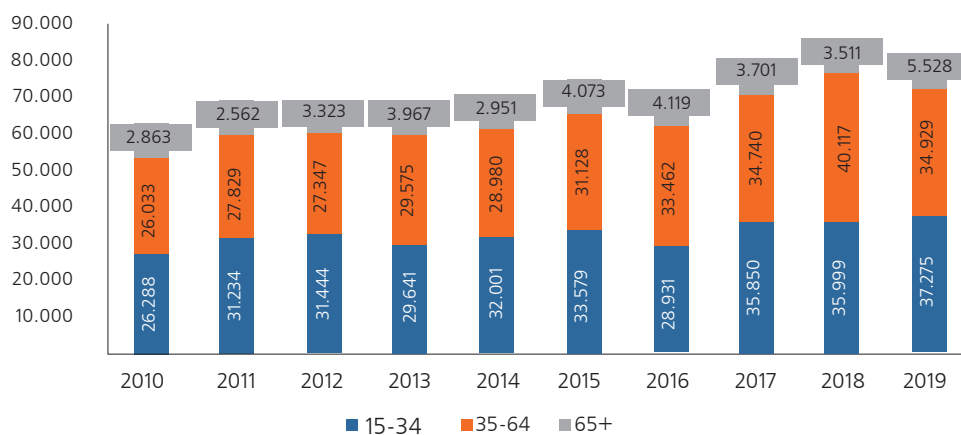
Дээрх зургаас харахад хөдөлмөрийн насны хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд:

- 2019 оноос тухайн бүлгийн иргэдийг шинэ аргачлалаар тодорхойлж, бүртгэх болсонтой холбоотой огцом өсөлт ажиглагдаж байна. 2010-2018 оны хооронд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд өсөх хандлагатай байна,
- Тухайн бүлгийн иргэдийн бүтцэд гарч байгаа шилжилтийг насны бүтцээр тооцож үзэхэд 65+ насны хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд өсөх хандлагатай байна. Харин 15- 34 нас болон 35-64 насны иргэдийн эзлэх хувийн жин буурах хандлагатай байна.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн бүтцэд гарч байгаа өөрчлөлтийг боловсролоор тооцож үзэхэд 15-34 насны хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучуудын хувьд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны, тусгай мэргэжлийн дунд болон бакалавр (болон түүнээс дээш)-ын дээд боловсролтой залуучуудын хувийн жин өссөн, 34-64 насны иргэдийн хувьд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой иргэдийн хувийн жин өссөн, 65+ насны иргэдийн хувьд дипломын дээд болон тусгай мэргэжлийн дунд боловсролтой иргэдийн эзлэх хувийн жин тус тус өссөн хандлага ажиглагдаж байна.

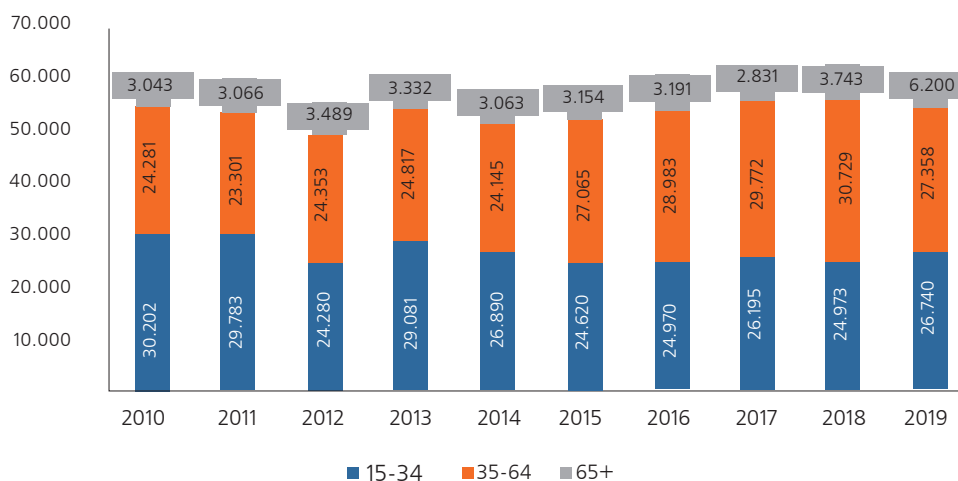
Дөрөвдүгээрт, алслагдсан бүс нутгийн хөдөлмөрийн насны хүн амын насны бүтэц болон боловсролын түвшинд гарч байгаа өөрчлөлт, шилжилтийг тооцож харуулав. Сонгогдсон аймгуудын хувьд хүн амын өсөлттэй холбоотой хөдөлмөрийн насны хүн ам өсөх хандлагатай байгаа бөгөөд Дорнод аймгийн хувьд насны шилжилт 35 болон түүнээс насны хүн ам руу, харин Баян-Өлгий аймгийн хувьд 65 болон түүнээс дээш насны хүн ам руу явагдаж байгаа нь тооцооллоос харагдаж байна. Мөн хөдөлмөрийн насны хүн амын боловсролын түвшинд гарч байгаа шилжилтийг авч үзэхэд Баян-Өлгий аймгийн хувьд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой, мөн бакалавр, түүнээсдээш боловсролтой хүн ам өсөх хандлагатай байхад Дорнод аймгийн хувьд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой хүн ам өсөх хандлага харагдаж байна.

⁵ 2019 оноос эхлэн НҮБ-ын Вашингтон бүлгээс боловсруулсан үйлдлийн чадварыг харгалзан бүх хүн амын хувьд үйлдлийн чадваргүй иргэдийн мэдээлэл гарах болсон. Энэхүү үйлдлийн чадварт харах, сонсох, алхах, өөртөө анхаарал тавих, харилцах, ой тогтоолт /санах/ гэсэн 6 багц үйл ажиллагааны хувьд хүндрэлийг тодорхойлдог. Ингэхдээ дээрх 6 үйлдлийн чадвараас дор хаяж нэгд нь “маш их хүндрэлтэй” эсвэл “огт чадахгүй” гэж хариулсан тохиолдлыг үйлдлийн чадварын хүндрэлтэй гэж үздэг байна. (ҮСХ, 2019)

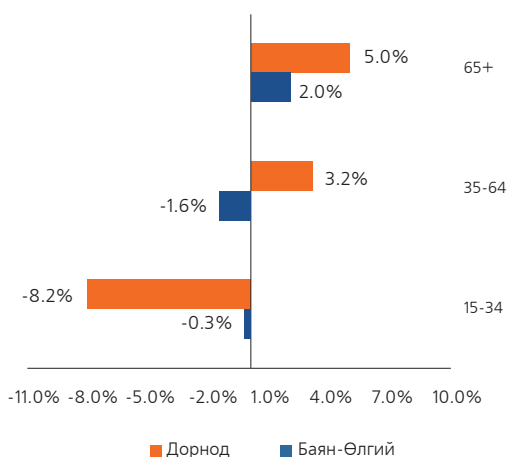
БАЯН-ӨЛГИЙ АЙМГИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ ХҮН АМЫН ХАНДЛАГА



ДОРНОД АЙМГИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ ХҮН АМЫН ХАНДЛАГА



ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ ХҮН АМЫН ШИЛЖИЛТ НАСНЫ БҮЛГЭЭР

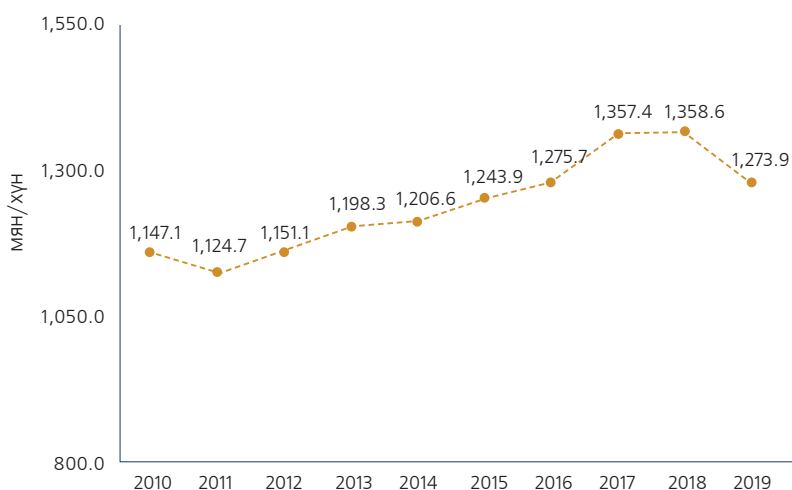


ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ ХҮН АМЫН ШИЛЖИЛТ БОЛОВСРОЛЫН ТҮВШНЭЭР



Зураг 38. Хөдөлмөрийн насны хүн амын хандлага, нас ба боловсролоор (алслагдсан бүс нутаг), 2010-2019 он
Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

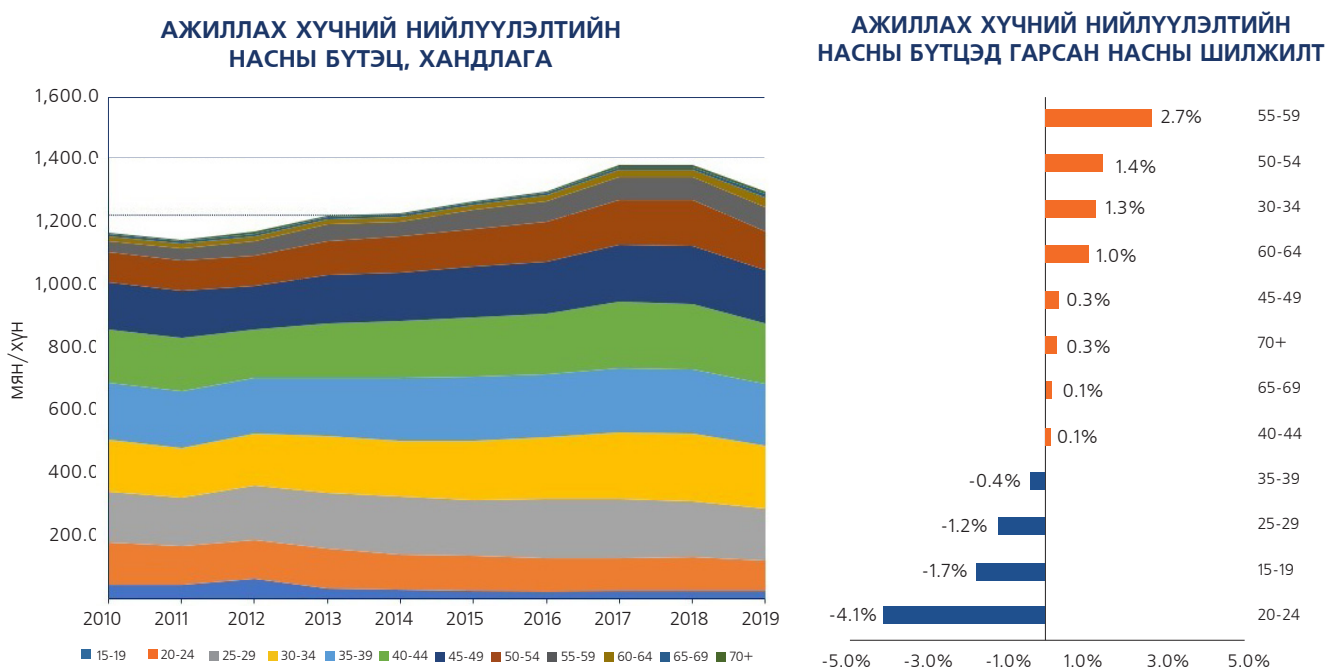
Гурав. Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн өнөөгийн хандлага (үндэсний түвшинд): Монгол Улсын нийт ажиллах хүчинд гарч байгаа өөрчлөлт, шилжилтийг ажиллах хүчний нас болон боловсролын түвшнээр авч үзэж, тооцооллыг хийсэн. Манай улсын хөдөлмөрийн зах зээлд 2019 оны байдлаар нийт 1273.9 мянган хүн ажиллах хүчний нийлүүлэлт талаас оролцсон нь 2018 онтой харьцуулахад 6.2 хувиар буурсан үзүүлэлттэй байна. Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн энэхүү бууралтад 15-34 насны ажиллах хүчний тоонд гарсан өөрчлөлт буурах гол шалтгаан болсон байна. Гэхдээ сүүлийн арван жилийн дунджаар ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн хэмжээ өссөн хандлагатай байгаа бөгөөд энэхүү өсөлтөд 25 болон түүнээс дээш насны ажиллах хүчний тоонд гарсан өөрчлөлт өсөх гол шалтгаан болсон байна.



Насны бүлэг	Хандлага			
	2019/2018		2010-2019	
Нийт	-6.2%	(84.7)	1.2%	12.7
15-19	-1.8%	(0.4)	-5.8%	(1.7)
20-24	-11.7%	(12.4)	-3.7%	(3.7)
25-29	-6.2%	(10.7)	0.2%	0.3
30-34	-6.5%	(13.7)	2.2%	3.4
35-39	-3.8%	(7.6)	0.9%	1.5
40-44	-8.3%	(17.2)	1.3%	2.0
45-49	-8.9%	(16.2)	1.5%	2.0
50-54	-13.2%	(18.8)	3.0%	2.9
55-59	1.6%	1.2	8.3%	3.9
60-64	30.6%	6.6	8.6%	1.5
65-69	32.9%	2.7	3.3%	0.3
70+	25.7%	1.8	7.3%	0.4

Зураг 39. Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн өнөөгийн хандлага (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

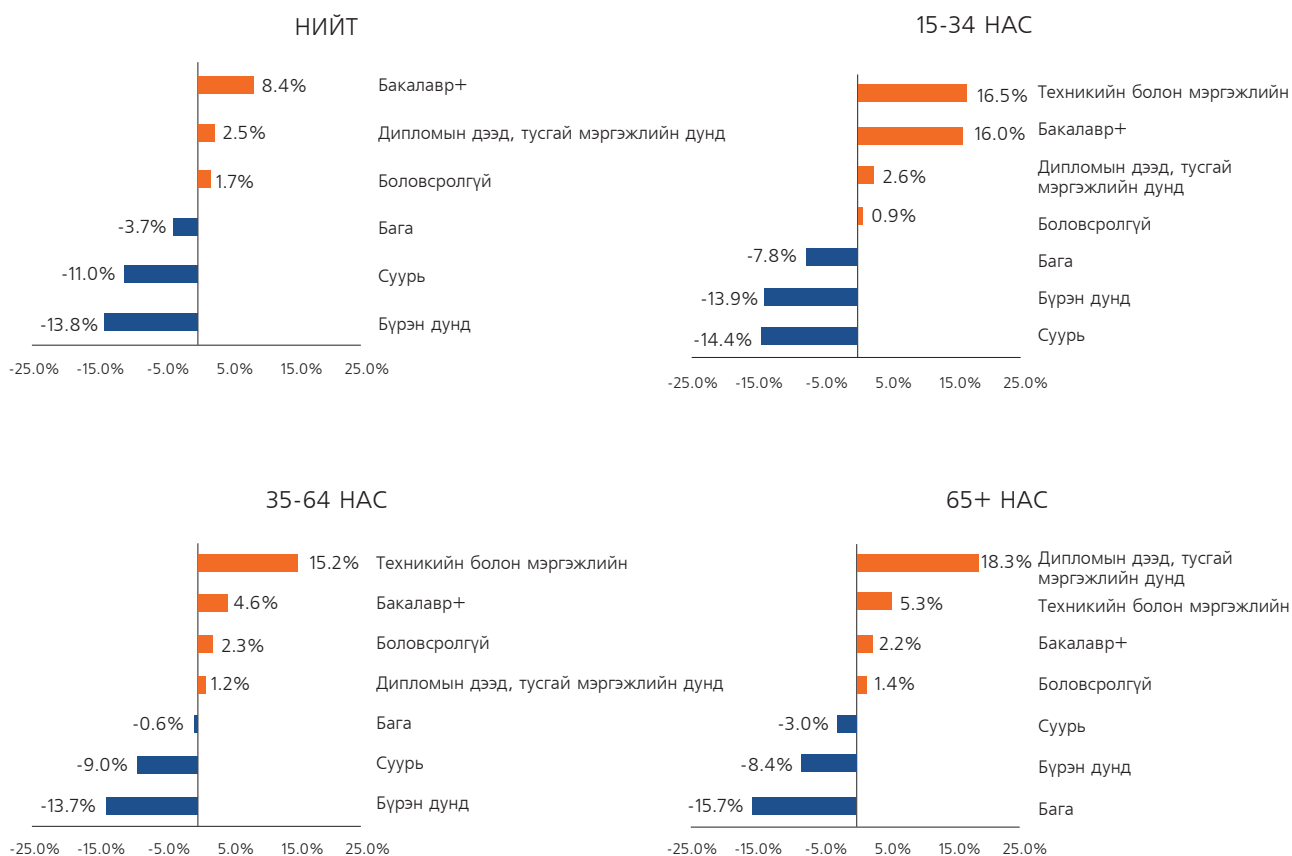
Ийнхүү манай улсын ажиллах хүчний нийлүүлэлт ерөнхийдөө өсөх хандлагатай байгаа бөгөөд ажиллах хүчний нийлүүлэлтэд насны бүтэц болон боловсролын түвшнээр өөрчлөлт, шилжилтүүд хэрхэн явагдсаныг дараах зургаас харж болно.



Зураг 40. Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн хандлага, насны бүтцээр (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

Манай улсын ажиллах хүчний нийлүүлэлтэд 30-34 насны залуучууд болон 40, түүнээс дээш насны ажиллах хүчний эзлэх хувийн жин өсөх хандлагатай байхад 15-29 насны залуучуудын эзлэх хувийн жин буурах хандлагатай байна.

Мөн нийт ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн бүтцэд гарч байгаа шилжилтийг боловсролын түвшнээр авч үзэхэд бакалавр+ боловсролтой хүн амын эзлэх хувийн жин 8.4 пунктээр өссөн байхад нөгөө талд бүрэн дунд боловсролтой хүн амын эзлэх хувийн жин 13.8 пунктээр буурсан байна. Түүнчлэн нийт ажиллах хүчний нийлүүлэлтийг 15-34 нас, 35- 64 нас болон 65+ насны ангиллаар авч үзэж, тухайн насны бүлгийн ажиллах хүчний бүтцэд гарч байгаа шилжилтийг боловсролын түвшнээр тооцсон. Энэхүү тооцооллоос харахад 15-34 насны ажиллах хүчний нийлүүлэлтэд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны, мөн бакалавр+ боловсролтой хүн амын эзлэх хувийн жин өссөн, харин суурь болон бүрэн дунд боловсролтой хүн амын эзлэх хувийн жин буурах хандлагатай байна. Харин 35-64 насны ажиллах хүчний хувьд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой хүн амын эзлэх хувийн жин өссөн, суурь болон бүрэн дунд боловсролтой хүн амын эзлэх хувийн жин буурах хандлагатай байна. Эцэст нь 65+ насны ажиллах хүчний хувьд үзэхэд тусгай мэргэжлийн боловсролтой хүн амын эзлэх хувийн жин өсөх хандлагатай байхад бага боловсролтой хүн амын эзлэх хувийн жин буурах хандлагатай байна.

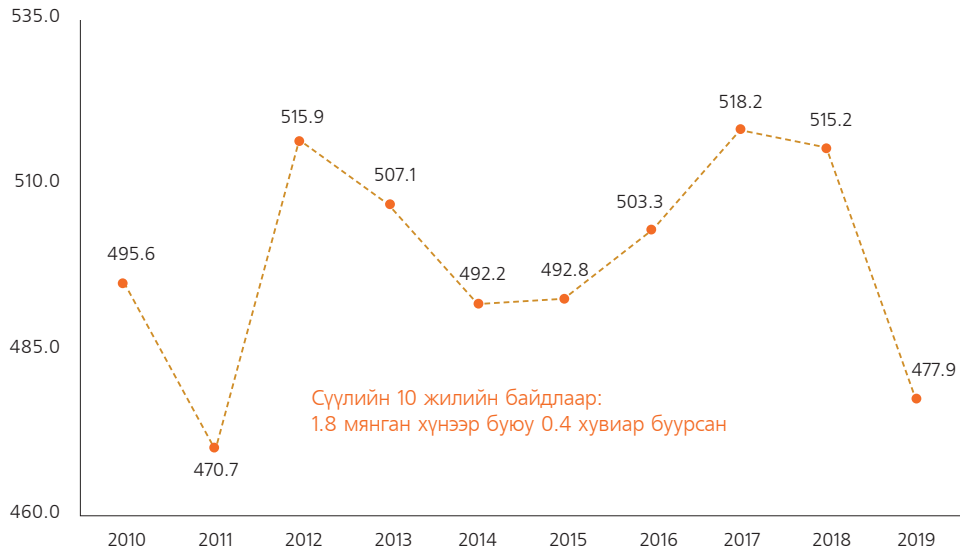


Зураг 41. Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн бүтцийн шилжилт, боловсролоор (үндэсний түвшинд), 2010-2019 он

Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

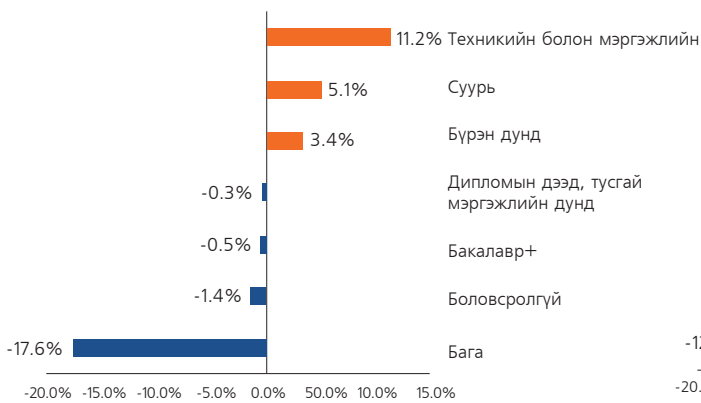
Дөрөв. Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн өнөөгийн хандлага (зорилтот бүлгийн түвшинд): Манай улсын ажиллах хүчний нийлүүлэлтэд оролцож буй 15-34 насны залуучууд сүүлийн 10-н жилийн байдлаар буурах хандлага байгаа бөгөөд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны, мөн бакалавр+ боловсролтой залуучуудын хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоо өсөх хандлагатай, харин бүрэн дунд болон түүнээс доош боловсролтой залуучууд буурах хандлагатай байна.

НЭГ, ЕРӨНХИЙ ХАНДЛАГА

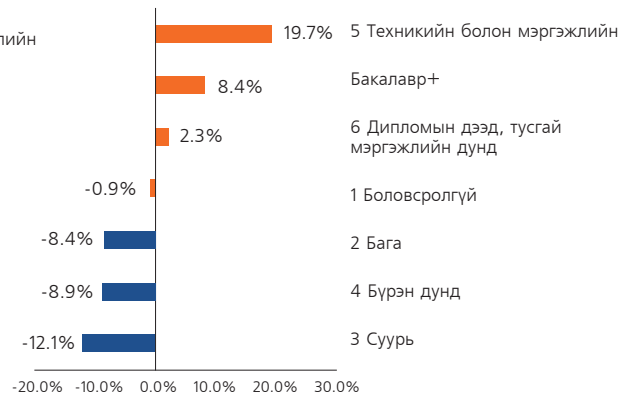


ХОЁР, БҮТЦИЙН ШИЛЖИЛТ, НАСНЫ АНГИЛАЛ БА БОЛОВСРОЛ

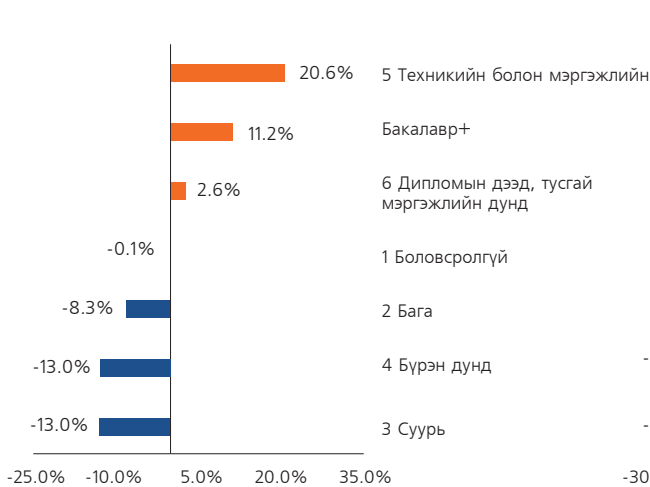
15-19 НАС



20-24 НАС



25-29 НАС



30-34 НАС

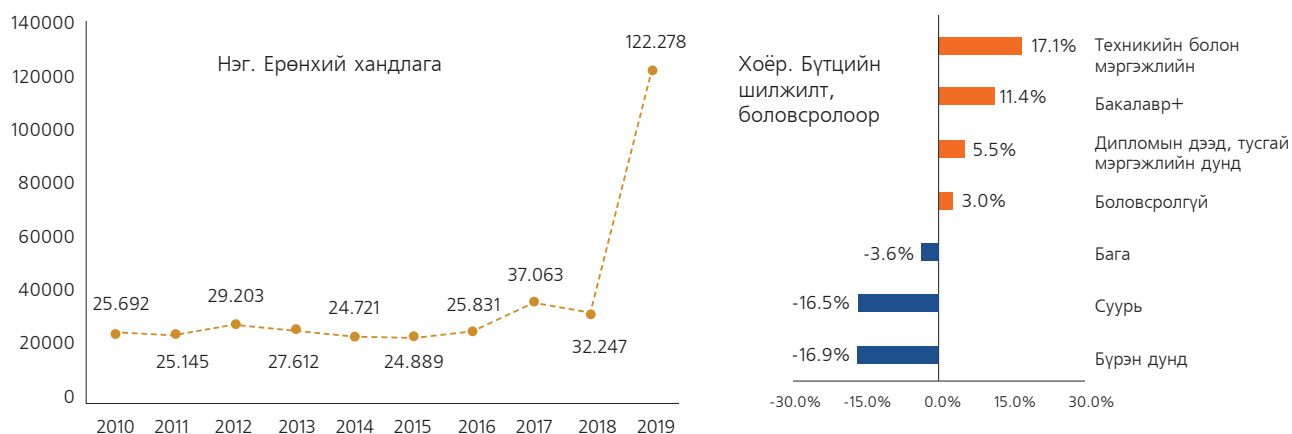


Зураг 42. Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн бүтцийн шилжилт, боловсролоор (залуучууд), 2010-2019 он
Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

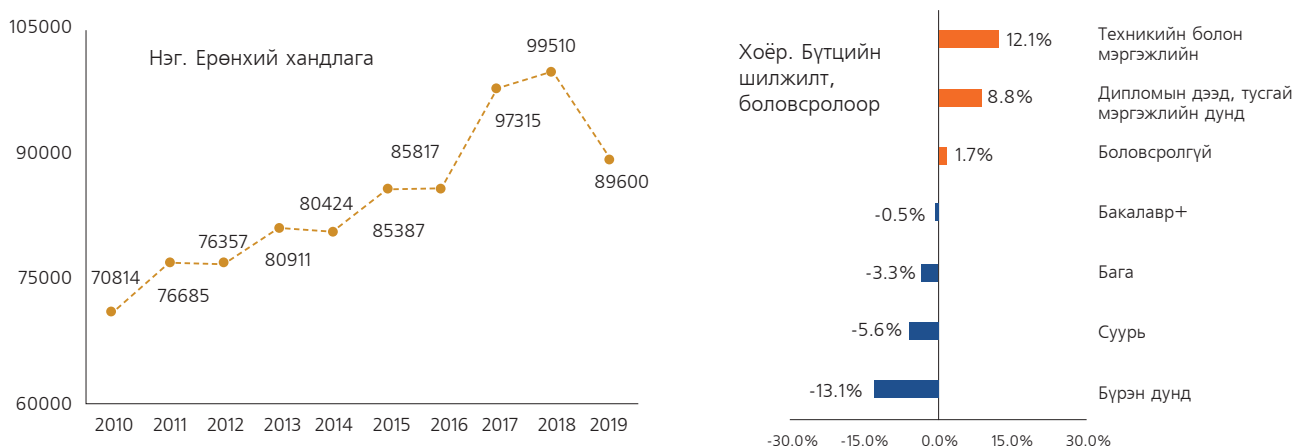
Манай улсын ажиллах хүчний нийлүүлэлтэд оролцож буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд сүүлийн 10-н жилийн байдлаар өсөх хандлага байгаа бөгөөд 2019 онд огцом өсөлттэй гарсан нь уг бүлгийн иргэдийг 2019 оноос эхлэн шинэ аргачлалаар⁶ бүртгэх болсонтой холбоотой.

Ажиллах хүчний нийлүүлэлтэд оролцож байгаа уг бүлгийн иргэдийн бүтцийн шилжилтийг боловсролын түвшнээр авч үзвэл техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой иргэдийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоо өсөх хандлагатай, харин бүрэн дунд боловсролтой иргэдийн хувьд буурах хандлагатай байна. Харин өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн хувьд хөдөлмөрийн зах зээлд дэх оролцоо сүүлийн 10-н жилийн байдлаар өсөх хандлагатай, бүтцийн шилжилтийг авч үзвэл техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоо өсөх, бүрэн дунд боловсролтой эмэгтэйчүүдийн хувьд буурах хандлагатай байна.

АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ НИЙЛҮҮЛЭЛТЭД ОРОЛЦОЖ БАЙГАА ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН ХАНДЛАГА



АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ НИЙЛҮҮЛЭЛТЭД ОРОЛЦОЖ БАЙГАА ӨРХ ТОЛГОЙЛСОН ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ХАНДЛАГА



Зураг 43. Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн бүтцийн шилжилт, боловсролоор (зорилтот бүлэг), 2010-2019 он
Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

⁶2019 оноос эхлэн манай улс НҮБ-ын Вашингтон бүлгээс боловсруулсан аргачлалын дагуу бүх хүн амаас үйлдлийн чадварыг тодорхойлох байдлаар үйлдлийн чадваргүй иргэдийн мэдээлэл гаргах болсон. Энэхүү үйлдлийн чадварт харах, сонсох, алхах, өөртөө анхаарал тавих, харилцах болон ой тогтоолт (санах) гэсэн 6 багц үйл ажиллагааны хувьд хүндрэлийг тодорхойлдог байна. Ингэхдээ дээрх 6 үйлдлийн чадвараас дор хаяж нэгд нь “маш их хүндрэлтэй” эсвэл “огт чадахгүй” гэж хариулсан тохиолдлыг үйлдлийн чадварын хүндрэлтэй иргэн гэж үздэг юм байна.

Алслагдсан бүс нутгаар сонгогдсон хоёр аймгийн хувьд ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн үндсэн чиг хандлага харилцан адилгүй байгаа хэдий ч, ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн бүтцийн шилжилтийг ажиллах хүчний боловсролын түвшнээр авч үзэхэд хандлага ижил байна. Өөрөөр хэлбэл, техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой иргэдийн ажиллах хүчний оролцоо нэмэгдэж байхад суурь болон бага боловсролтой иргэдийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоо буурах хандлагатай байна.

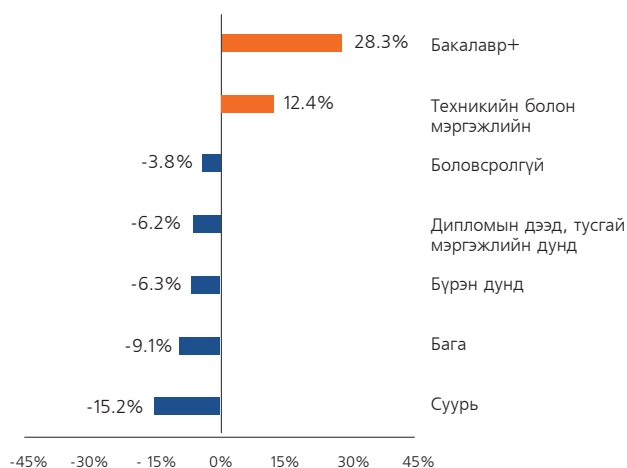
БАЯН-ӨЛГИЙ АЙМГИЙН АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ХАНДЛАГА



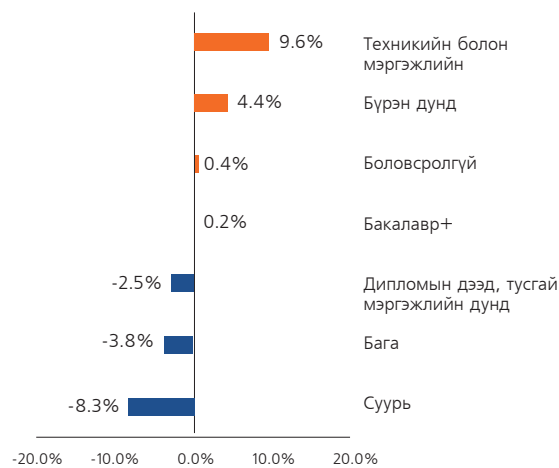
ДОРНОД АЙМГИЙН АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ХАНДЛАГА



БАЯН-ӨЛГИЙ АЙМГИЙН АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ БҮТЦИЙН ШИЛЖИЛТ



ДОРНОД АЙМГИЙН АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ БҮТЦИЙН ШИЛЖИЛТ



Зураг 44. Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн бүтцийн шилжилт, боловсролоор (алслагдсан бүс), 2010-2019 он
Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

Тав. Ажиллах хүчний гадаад шилжилт хөдөлгөөн (үндэсний түвшинд): Сүүлийн 10-н жил (2010-2019 он)-ийн байдлаар манай улсаас жилд дунджаар 195.8 мянган ажиллах хүч дэлхийн бусад улс оронд хөдөлмөр эрхлэхээр гарч байна. Энэ нь манай улсын нийт ажиллах хүчний 16 орчим хувь нь гадагш шилжилт хөдөлгөөн хийж байна. Мөн 2010 оны байдлаар Монгол Улсын нийт ажиллах хүчний 0.5 хувь нь гадагш чиглэсэн хөдөлгөөн (дэлхийн бусад улс оронд хөдөлмөр эрхлэх) хийж байсан бол 2019 он гэхэд энэ үзүүлэлт 31.5 хувь болтол өссөн байна. Гадагш чиглэсэн хөдөлгөөнийг дэлхийн улс орноор харахад Европ тивийн улс орнуудад очиж хөдөлмөр эрхлэх хандлага буурч байхад дэлхийн бусад улс орон, тэр дундаа Ази болон Номхон далайн бүсийн улс орнуудад очиж хөдөлмөр эрхлэх хандлага өсөж байна.

Хүснэгт 7. Монгол Улсын ажиллах хүчний гадагш чиглэсэн шилжилт хөдөлгөөн

Үзүүлэлт	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ажиллах хүчний гадагш чиглэсэн шилжих хөдөлгөөн, мянган хүн	5.7	37.2	46.8	65.5	118.6	136.3	304.8	422.7	418.3	401.6
Үүнээс: Ази&Номхон далай	96.9%	97.2%	98.1%	99.3%	99.5%	99.6%	99.8%	99.7%	99.6%	99.5%
Америк	0.0%	0.9%	0.4%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
Африк	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Европ	3.1%	1.8%	1.4%	0.4%	0.3%	0.3%	0.2%	0.3%	0.3%	0.4%
Ойрхи дорнод	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Нийт ажиллах хүчинд эзлэх хувь	0.5%	3.3%	4.1%	5.5%	9.8%	11.0%	23.9%	31.1%	30.8%	31.5%

Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

Харин дэлхийн улс орноос манай улсад ирж ажиллаж буй иргэд буюу ажиллах хүчний импортыг сүүлийн 10-н жилийн байдлаар харахад жилд дунджаар 89.4 мянган иргэн манай улсад хөдөлмөр эрхэлж байна. Энэ нь манай улсын нийт хөдөлмөр эрхлэлтийн 8 орчим хувийг бүрдүүлж байна. Мөн Монгол Улсын нийт хөдөлмөр эрхлэлтийн 9 хувь (2010 онд)-г гаднын ажиллах хүч бүрдүүлж байсан бол 2019 онд уг үзүүлэлт 4 хувь болтол буурсан байна. Гаднаас орж ирж байгаа ажиллах хүчийг дэлхийн улс орноор харахад Ази болон Номхон далайн бүсийн улс орнуудаас орж ирэх ажиллах хүч буурах хандлагатай байхад бусад улс орноос орж ирж байгаа ажиллах хүч өсөх хандлагатай байна.

Хүснэгт 8. Монгол Улсад ажиллаж буй гадаадын иргэд

Үзүүлэлт	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Дэлхийн улс орноос манай улсад ирсэн нийтажиллагсад, мянган хүн	97.7	163.4	141.8	93.6	108.2	74.6	57.5	61.1	54.4	41.4
Үүнээс: Ази&Номхон далай	97.8%	91.7%	95.5%	94.2%	96.5%	96.3%	94.2%	94.7%	92.1%	87.4%
Америк	0.0%	0.9%	1.9%	2.4%	1.2%	1.1%	1.6%	1.8%	2.3%	3.2%
Африк	0.0%	6.2%	0.5%	0.6%	0.2%	0.2%	0.4%	0.6%	1.2%	2.7%
Европ	2.2%	1.1%	2.0%	2.7%	2.0%	2.4%	3.7%	2.9%	4.4%	6.3%
Ойрхи дорнод	0.0%	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.4%
Нийт хөдөлмөр эрхлэлтэд эзлэх хувь	9%	16%	13%	8%	10%	6%	5%	5%	4%	4%

Эх сурвалж: ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

Зургаа. Их, дээд сургууль болон МСҮТ төгсөгчдийн өнөөгийн хандлага (үндэсний түвшинд):

Монгол Улсад сүүлийн 10-н жилийн байдлаар жилд дунджаар 165 мянган оюутан их, дээд сургуульд суралцаж байгаа бөгөөд суралцаж буй оюутнуудын тоо улсын дунджаар буурах хандлагатай байна. Энэ нь манай улсын 15-24 насны хүн амын бууралттай холбоотой байна.

Хүснэгт 9. Их, дээд сургуульд суралцаж байгаа оюутнуудын хандлага

Мэргэжлийн чиглэл	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2010-2019 оны дундаж өсөлт
Суралцагч, мянган хүнээр	170.1	172.7	175.5	174.0	178.2	162.6	157.1	155.2	157.6	148.4	-1.5%
Багш, боловсрол судлал, сурган хүмүүжүүлэх	22.5	22.4	22.1	21.9	22.7	22.1	22.0	20.8	23.3	22.9	0.2%
Хүмүүнлэгийн ухаан	11.6	11.2	9.7	8.5	8.0	7.1	7.1	7.9	8.1	7.1	-5.2%
Урлагийн төрөл, урлаг судлал	3.1	3.6	3.7	3.9	4.6	4.4	4.7	4.8	5.7	4.8	4.7%
Хууль, эрх зүй	8.3	8.3	8.3	7.9	8.5	8.9	8.8	8.9	12.3	11.2	3.5%
Нийгмийн шинжлэл	11.9	13.9	12.9	10.8	10.1	8.4	6.9	7.6	5.5	6.0	-7.3%
Худалдаа, бизнесийн удирдлага	36.4	36.5	37.7	39.2	38.1	34.6	33.1	31.5	31.0	32.6	-1.2%
Нийтийн мэдээлэл, бичиг хэрэг	2.1	2.3	2.3	2.3	2.4	1.9	1.3	1.5	1.6	1.5	-3.6%
Математик, компьютер	6.7	6.4	5.9	5.5	5.7	5.0	4.8	4.2	5.7	5.6	-2.0%
Үйлчилгээ	8.8	8.0	9.2	8.9	7.1	6.5	6.2	5.6	6.3	6.5	-3.3%
Байгалийн шинжлэл	5.2	5.6	5.9	5.9	7.4	6.2	5.1	5.5	3.6	3.8	-3.4%
Анагаах ухаан	18.0	16.0	17.6	19.2	20.7	19.1	18.5	20.7	22.4	20.9	1.7%
Инженер	24.3	26.9	28.1	27.4	25.1	22.2	19.0	17.3	16.7	14.3	-5.7%
Архитектур, хот төлөвлөлт	5.7	5.8	5.6	6.4	8.0	8.7	8.2	8.4	6.1	5.6	-0.2%
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас агнуур	4.9	5.3	6.1	5.7	5.1	4.4	4.1	3.4	3.5	2.2	-8.3%
Бусад мэргэжил	0.6	0.7	0.5	0.5	4.7	3.1	7.2	7.0	5.7	3.3	21.0%

Эх сурвалж: БШУЯ-ны статистик мэдээ (2010-2020)

Монгол Улсад сүүлийн 10-н жилийн байдлаар жилд дунджаар 33 мянган оюутан их, дээд сургууль төгсөж байгаа бөгөөд суралцаж буй оюутнуудын тоо улсын дунджаар буурах хандлагатай байна. Энэ нь мөн 15-24 насны хүн амын өөрчлөлттэй холбоотой байна.

Хүснэгт 10. Их, дээд сургууль төгсөгч оюутнуудын хандлага

Мэргэжлийн чиглэл	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2010-2019 оны дундаж өсөлт
Төгсөгчид, мянган хүнээр	35.8	37.7	37.2	33.8	35.1	35.8	34.6	29.1	23.0	28.0	-2.7%
Багш, боловсрол судлал, сурган хүмүүжүүлэх	5.8	6.6	6.1	5.3	6.1	5.5	5.2	4.7	3.2	5.5	-0.5%
Хүмүүнлэгийн ухаан	2.6	2.7	2.3	2.2	1.6	1.5	1.3	1.0	0.7	1.0	-10.1%
Урлагийн төрөл, урлаг судлал	0.6	0.6	0.7	0.6	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.8	2.5%

Мэргэжлийн чиглэл	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2010-2019 оны дундаж өсөлт
Хууль, эрх зүй	2.3	2.0	2.2	1.8	1.9	2.1	1.8	2.2	1.7	2.8	2.3%
Нийгмийн шинжлэл	3.4	3.0	2.4	2.1	2.0	1.9	1.8	0.9	0.5	1.0	-13.2%
Худалдаа, бизнесийн удирдлага	8.4	9.6	9.1	9.1	9.2	9.2	8.7	6.4	5.1	6.7	-2.5%
Нийтийн мэдээлэл, бичиг хэрэг	0.5	0.5	0.6	0.5	0.5	0.5	0.5	0.3	0.3	0.3	-4.2%
Математик, компьютер	1.2	1.1	1.2	1.2	0.9	0.9	0.9	1.0	0.6	1.0	-1.7%
Үйлчилгээ	2.1	2.0	2.1	2.0	2.1	1.9	1.7	1.3	1.2	0.5	-15.7%
Байгалийн шинжлэл	0.9	0.9	1.0	0.9	0.9	0.9	0.6	0.8	0.5	0.6	-5.0%
Анагаах ухаан	3.1	3.0	3.9	2.7	3.1	3.8	4.4	3.3	3.1	3.3	0.5%
Инженер	3.5	3.5	3.9	3.9	4.2	4.5	4.3	3.9	3.0	3.9	1.0%
Архитектур, хот төлөвлөлт	0.6	0.8	0.8	0.7	1.1	1.0	1.8	1.7	1.2	0.4	-4.5%
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас агнуур	0.8	0.8	0.9	0.9	0.9	1.0	0.8	0.4	0.3	0.4	-7.4%
Бусад мэргэжил	-	0.6	-	-	0.0	0.5	0.4	0.5	0.8	-	

Эх сурвалж: БШУЯ-ны статистик мэдээ (2010-2020)

Төгсөгчдийн бүтцийн шилжилтэд гарч байгаа өөрчлөлтөөс эзэмшин төгсөж байгаа мэргэжлийн үндсэн чиг хандлагыг харж болно. Бүтцийн шилжилтэд гарч байгаа өөрчлөлтөөс харахад инженер, хууль эрх зүй зэрэг мэргэжил эзэмшиж төгсөх хандлага өсөж байхад нийгмийн шинжлэл болон үйлчилгээ чиглэлийн мэргэжил эзэмшиж төгсөх хандлага буурсан байна.



Зураг 45. Төгсөгчдийн бүтцийн шилжилт, мэргэжлийн чиглэлээр (үндэсний түвшинд), 2010-2020 он
Эх сурвалж: БШУЯ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

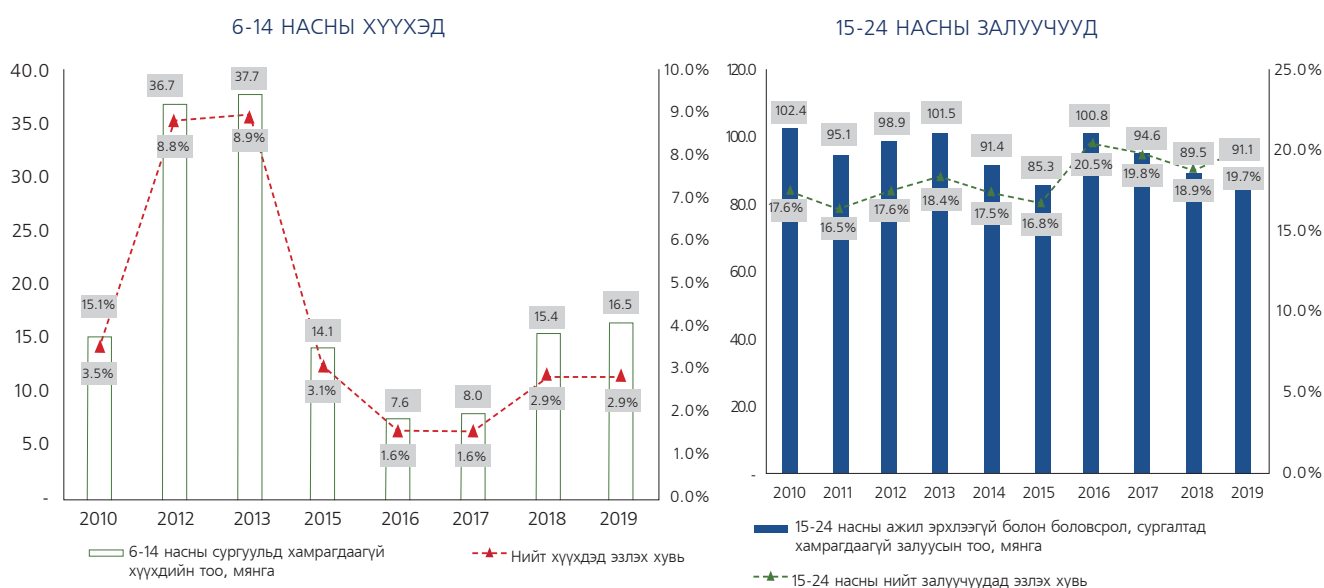
Харин МСҮТ-ийг 2019-2020 оны хичээлийн жилд нийт 18.8 мянган оюутан төгссөн бөгөөд 13 хувь нь техникийн боловсрол, 75.5 хувь мэргэжлийн боловсрол эзэмшиж, үлдсэн хувь нь мэргэжлийн сургалтын сертификаттай төгсөж байна. Мөн төгсөгчдийн бүтцийг мэргэжлийн чиглэлээр харахад голлох хувийг аж үйлдвэр, барилга болон тээврийн чиглэлийн мэргэжлээр суралцан төгсөж байна.

Хүснэгт 11. МСҮТ төгсөгчид, 2019-2020 оны хичээлийн жил

Мэргэжлийн чиглэл	2019-2020				
	Бүгд	Техникийн боловсрол	Мэргэжлийн боловсрол	Мэргэжлийн сургалт	
	Бүгд	18,887	2,460	14,263	2,164
Боловсрол		81	9	58	14
Соёл, урлаг		773	104	578	91
Цагдаа, батлан хамгаалах, онцгой байдал		176	-	176	-
Санхүү, бизнес, худалдаа		448	27	362	59
Мэдээллийн технологи		856	53	764	39
Шуудан, харилцаа холбоо		31	-	31	-
Хүрээлэн буй орчин, аялал жуулчлал		544	20	524	-
Барилга		3,197	298	2,520	379
Тээвэр		2,022	338	1,646	38
Эрчим хүч		176	51	125	-
Уул уурхай		1,451	79	1,152	220
Хөдөө аж ахуй		1,310	107	1,122	81
Аж үйлдвэр		5,695	670	3,893	1,132
Хот байгуулалт, тохижилт		102	-	102	-
Үйлчилгээ		1,256	94	1,051	111
Эрүүл мэнд		769	610	159	-

Эх сурвалж: БШУЯ-ны статистик мэдээ (2019/2020)

Долоо. Иргэдийн боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй байдал (6-14 насны хүүхэд болон 15-24 насны залуучууд түвшинд): Монгол Улсын нийт 15-24 насны залуучуудын 18.3 хувь нь (сүүлийн 10-н жилийн дунджаар) ямар нэгэн хөдөлмөр эрхлээгүй болон боловсрол, сургалтад хамраагүй байна. Мөн сүүлийн 10-н жилийн дунджаар ЕБС-д хамрагдаагүй хүүхдийн эзлэх хувь нийт 6-14 насны хүүхдийн 3.3 орчим хувийг эзэлж байна. Энэ нь ирээдүйн ажиллах хүчний нийлүүлэлтэд сөргөөр нөлөөлж, ажлын байрандахь ажиллагсдын мэдлэг, ур чадварын дутагдалтай байдлыг үүсгэх магадлалтай.



Зураг 46. Сургууль завсардалт болон боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй байдал (6-14 насны хүүхэд болон 15-24 насны залуучууд) 2010-2019 он
Эх сурвалж: БШУЯ болон ҮСХ-ны статистик мэдээнд үндэслэн тооцсон үр дүн

2.3.3 Хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал

Олон улсад хөдөлмөрийн зах зээлийн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдлыг ажилгүйдэл, боловсролын түвшин бүрээр ажилгүй иргэдийн хүн амд эзлэх хувь болон цалингийн түвшин (ажил мэргэжлээр) зэрэг тоон утгаар илэрхийлэгдэх үзүүлэлтүүдээр тайлбарладаг (ILO&EU, 2016). Энэ аргачлалд үндэслэн Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх өнөөгийн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг үндэсний болон зорилтот бүлгийн түвшинд тодорхойлоход ажилгүйдэл болон цалингийн түвшин гэсэн үндсэн үзүүлэлтүүдийг тоон болон чанарын (боловсрол, ажил мэргэжил, эдийн засгийн салбар) хувьсагчдаар задлан шинжилж, үнэлэлт, дүгнэлт өгсөн.

Нэг. Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал (үндэсний түвшинд): Үндэсний түвшинд хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг тоон үзүүлэлтээр илэрхийлж, дараах байдлаар тооцож харуулав.

Хүснэгт 12. Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал.1, үндэсний түвшинд (мян.хүн)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Нэг. Хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлт						
1.1 Ажиллах хүчний хэмжээ	1,206.6	1,243.9	1,275.7	1,357.4	1,358.6	1,273.9
Нийт нийлүүлэлт	1,206.6	1,243.9	1,275.7	1,357.4	1,358.6	1,273.9
Хоёр. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт						
2.1 Хөдөлмөр эрхлэлт	1,110.7	1,151.2	1,147.8	1,238.3	1,253.0	1,146.2
Нийт эрэлт	1,110.7	1,151.2	1,147.8	1,238.3	1,253.0	1,146.2
Гурав. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал						
3.1 Ажилгүй иргэд	95.9	92.7	127.8	119.1	105.6	127.7
3.2 Ажиллах хүчний илүүдэл / нийцгүй байдал	95.9	92.7	127.8	119.1	105.6	127.7

Эх сурвалж: ҮСХ болон ХХҮЕГ-ын хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Дээрх хүснэгтээс манай улсын хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн илүүдэл үүссэн харагдаж байна. Энэхүү эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал буюу ажиллах хүчний илүүдэлтэй хэмжээг ажиллах хүчний боловсрол, мэдлэг, ур чадвар, цалин болон бусад шалтгаан, мөн хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажлын байрны багтаамж, хүчин чадал (эдийн засаг)-аас хэрхэн хамаарч байгааг дараах байдлаар тооцоолж харуулав.

Хүснэгт 13. Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал.2, үндэсний түвшинд (мян.хүн)

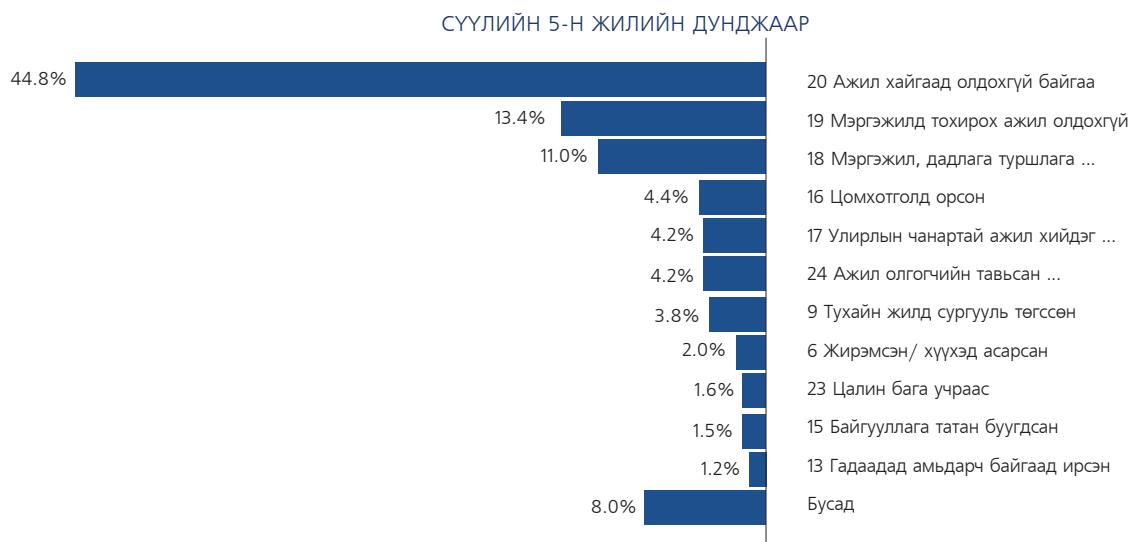
Үзүүлэлт	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Дундаж
1. Ажиллах хүчний илүүдэл	95.9	92.7	127.8	119.1	105.6	127.7	111.4
2. Сул ажлын байрны тоо	114.4	77.7	57.9	62.6	64.5	71.1	74.6
3. Ажиллах хүчний илүүдэл + (хомсдол -)	(18.5)	15.0	69.9	56.5	41.1	56.6	36.8

Эх сурвалж: ҮСХ болон ХХҮЕГ-ын хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Дээрх хүснэгтээс харахад манай улсын ажиллах хүч илүүдэлтэй байгаа хэдий ч сул ажлын байрны захиалга байсаар байна. Энэхүү сул ажлын байрны захиалгын тоо хэмжээ нь ажиллах хүчний боловсрол, мэдлэг, ур чадвар, цалин болон бусад хүчин зүйлсээс хамаарсан нийлүүлэлтийн илүүдэлтэй хэмжээг харуулж байна. Сүүлийн 5-н жилийн дунджаар эдгээр хүчин зүйлсээс хамаарсан ажиллах хүчний илүүдэл 74.6 мянган хүн байна. Энэ нь ажиллах хүчний нийт илүүдлийн 66.9 хувийг бүрдүүлж байна. Харин үлдэж байгаа зөрүү хэсэг нь хөдөлмөрийн зах зээлийн багтаамж, хүчин чадал, цаашлаад манай улсын эдийн засгаас хамааралтай бөгөөд одоогийн ажлын байрны багтаамж, хүчин чадлаас давсан илүүдэлтэй хэмжээ сүүлийн 5-н жилийн дунджаар 36.8 мянган хүн байна. Энэ нь ажиллах хүчний нийт илүүдлийн 33.1 хувийг бүрдүүлж байна.

Дээрх хэсэгт хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг тоон үзүүлэлтээр тайлбарлаж харуулсан бол дараах хэсэгт чанарын үзүүлэлтүүдээр тооцож, харуулав.

Эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал үүсгэж буй ажилгүйдлийн гол шалтгаан, үндэсний түвшинд. Манай улсад ажилгүй иргэдийг өвчтэй, жирэмсэн, цалин бага, ажил олгогчийн тавьж байгаа шаардлагад нийцдэггүй гэх мэт нийт 25 шалтгаанаар бүртгэж байна. Эдгээр шалтгаанаас эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг “ажил хайгаад олдохгүй байгаа”, “мэргэжилд тохирох ажил олдохгүй байна” болон “мэргэжил, дадлага туршлага байхгүй” зэрэг шалтгаан үүсгэж байна.



Зураг 47. Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал, шалтгаанаар (үндэсний түвшинд) 2014-2019 он
Эх сурвалж: YCX болон ХХҮЕГ-ын хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Дээрх зурагт үндэслэн дараагийн хэсэгт эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг ажилгүй иргэдийн мэргэжил, боловсролын түвшнээр авч үзэж, тайлбарлав. Манай улсын ажилгүй иргэдийг мэргэжлийн үндсэн ангиллаар авч үзэхэд М5, М7, М2 болон М4 зэрэг мэргэжилтэй ажилгүй иргэд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг нэмэгдүүлэхэд гол нөлөө үзүүлж байна. Харин боловсролын түвшнээр авч үзэхэд бүрэн дунд; техникийн болон мэргэжлийн; дипломын дээд болон бакалавр+ боловсролтой ажилгүй иргэд нийцгүй байдлыг нэмэгдүүлэхэд гол нөлөө үзүүлж байна.



Зураг 48. Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал, мэргэжил ба боловсролоор (үндэсний түвшинд) 2014-2019 он
Эх сурвалж: YCX болон ХХҮЕГ-ын хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

БҮТЦИЙН ШИЛЖИЛТ, БОЛОВСРОЛООР

ШИЛЖИЛТИЙН ХУРД

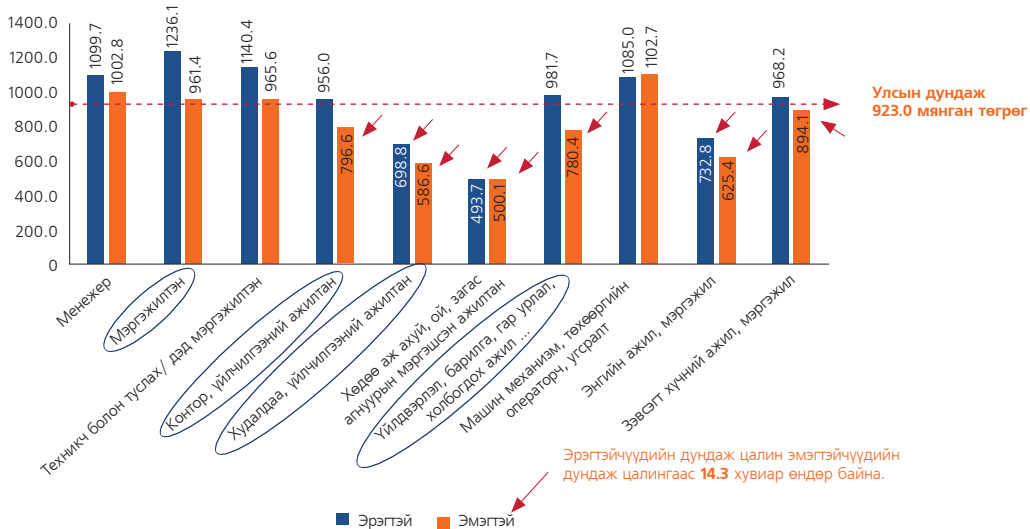


Зураг 48. Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал, мэргэжил ба боловсролоор (үндэсний түвшинд) 2014-2019 он

Эх сурвалж: ҮСХ болон ХХҮЕГ-ын хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Дээрх зурагт харуулсан мэргэжил, боловсролын түвшнээр цалингийн түвшин хэр зэрэг ялгаатай байгааг авч үзье.

ДУНДАЖ ЦАЛИН, МЯНГАН ТӨГРӨГ (Сүүлийн 5-н жилийн дунджаар)

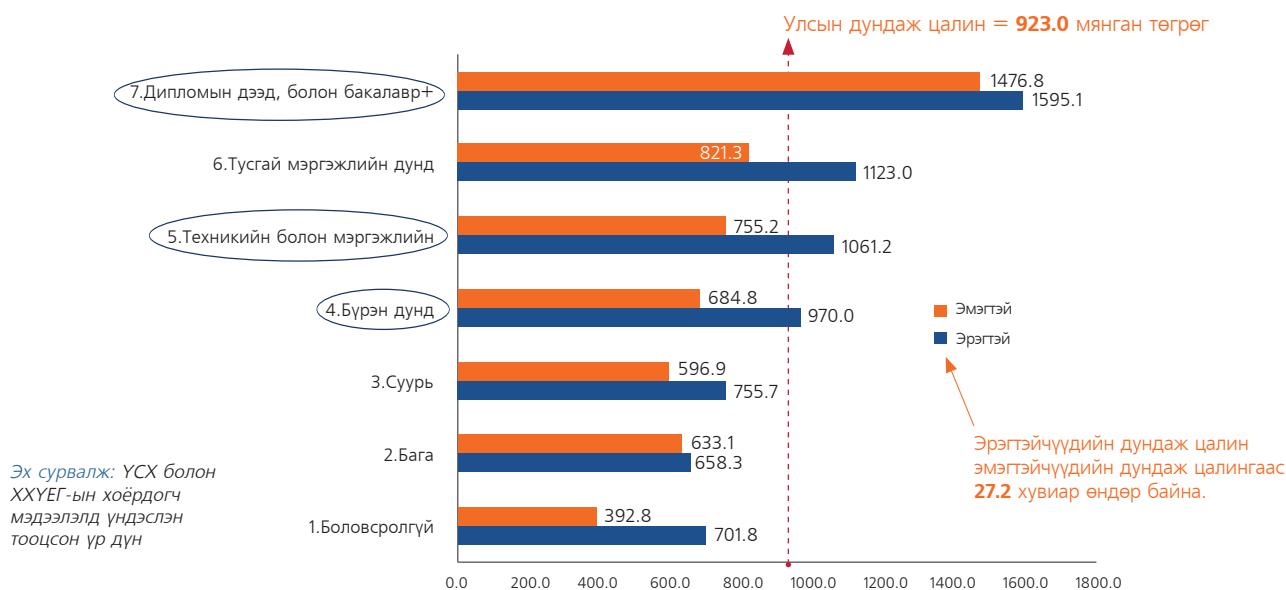


Зураг 49. Дундаж цалин, мэргэжлээр (үндэсний түвшинд) 2014-2019 он

Эх сурвалж: ҮСХ болон ХХҮЕГ-ын хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Дээрх зурагт эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал үүсгэж байгаа мэргэжлийг цэнхэр өнгөтэй дугуй дүрсээр тэмдэглэсэн бөгөөд зургаас харахад эдгээр ажил мэргэжлээс М4 буюу контор, үйлчилгээний ажил мэргэжил; М5 буюу худалдаа, үйлчилгээний ажил мэргэжил болон М7 буюу үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний мэргэжилтэй хүмүүсийн дундаж цалин улсын дундаж цалингийн түвшнээс доогуур байна. Энэ нь эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг үүсгэж болох талтай юм. Мөн ажил мэргэжлээр цалингийн түвшин хүйсийн хувьд ялгаатай байна. Харин одоо боловсролын түвшнээр дундаж цалингийн ялгаатай байдлыг авч үзье.

ДУНДАЖ ЦАЛИН, МЯНГАН ТӨГРӨГ (сүүлийн 5-н жилийн дунджаар)



Зураг 50. Дундаж цалин, боловсролоор (үндэсний түвшинд) 2014-2019 он

Дээрх зурагт эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал үүсгэж байгаа боловсролын түвшнийг цэнхэр өнгөтэй дугуй дүрсээр тэмдэглэсэн бөгөөд зургаас харахад эдгээр боловсролын түвшнээс техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой болон бүрэн дунд боловсролтой хүмүүсийн дундаж цалин улсын дундаж цалингийн түвшнээс доогуур байна. Энэ нь эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг үүсгэж болох талтай юм.

Мөн боловсролын түвшнээр цалингийн дундаж хэмжээ хүйсийн хувьд ажил мэргэжлийнхтэй харьцуулахад илүү их ялгаатай байна. Өөрөөр хэлбэл, цалингийн түвшний хүйсийн хувьд авч үзсэн ялгаатай байдал нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ажил мэргэжлээс илүүтэй боловсролын түвшнээс ихээхэн хамааралтай байна.

Хоёр. Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал (зорилтот бүлгийн түвшинд): Зорилтот бүлгийн түвшинд хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг тоон үзүүлэлтээр илэрхийлж, дараах байдлаар тооцож харуулав.

Хүснэгт 14. Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал, залуучууд (мян.хүн)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Нэг. Хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлт						
1.1 Ажиллах хүчний хэмжээ	492.2	492.8	503.3	518.2	515.2	477.9
Нийт нийлүүлэлт	492.2	492.8	503.3	518.2	515.2	477.9
Хоёр. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт						
2.1 Хөдөлмөр эрхлэлт	437.9	442.1	430.6	447.8	455.9	411.6
Нийт эрэлт	437.9	442.1	430.6	447.8	455.9	411.6
Гурав. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал						
3.1 Ажилгүй иргэд	54.3	50.7	72.7	70.4	59.3	66.3
3.2 Ажиллах хүчний илүүдэл / нийцгүй байдал	54.3	50.7	72.7	70.4	59.3	66.3

Эх сурвалж: ҮСХ болон ХХҮЕГ-ын хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Дээрх хүснэгтээс харахад манай улсын 15-34 насны залуучуудын хувьд жил бүр хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн илүүдэл буюу эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал үүссээр байна. Мөн сүүлийн 5-н жилийн байдлаар жилдунджаар 62.2 мянган залуучууд ажиллах хүчний илүүдлийг бий болгож байгаа нь улсын дунджаар тооцсон нийт ажиллах хүчний илүүдлийн 59 орчим хувийг бүрдүүлж байна. Үлдсэн хувь нь 35-64 болон 65+ насны ажиллах хүчнээс хамаарч байна гэсэн үг юм. Энэхүү эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг гол үүсгэж байгаа 15-34 насны залуучуудыг эзэмшсэн мэргэжил болон боловсролын түвшнээр нь авч үзэхэд дараах үр дүн гарсан.



Зураг 51. Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал, мэргэжил ба боловсролоор (залуучууд) 2014-2019 он
Эх сурвалж: ҮСХ болон ХХҮЕГ-ын хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Дээрх зургаас харахад мэргэжлийн хувьд М7; М2; М5 болон М4 мэргэжилтэй, мөн боловсролын түвшний хувьд бүрэн дунд; техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны; дипломын дээд болон бакалавр+ боловсролтой залуучууд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг илүүтэйгээр бий болгож байна.

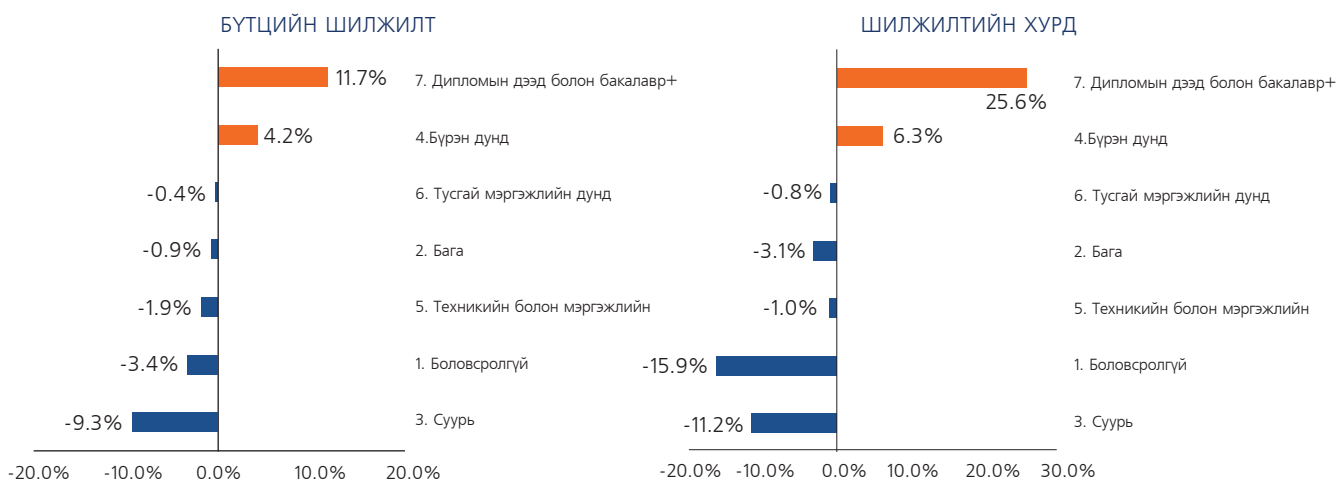
Харин одоо дараагийн гол зорилтот бүлэг болох хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал хэрхэн бий болсныг дараах тоон үзүүлэлтээр илэрхийлж, тооцож харуулав.

Хүснэгт 15. Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд (мян.хүн)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Нэг. Хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлт						
1.1 Ажиллах хүчний хэмжээ	24.7	24.9	25.8	37.1	32.2	122.3
Нийт нийлүүлэлт	24.7	24.9	25.8	37.1	32.2	122.3
Хоёр. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт						
2.1 Хөдөлмөр эрхлэлт	23.2	23.4	24.3	34.5	30.7	110.2
Нийт эрэлт	23.2	23.4	24.3	34.5	30.7	110.2
Гурав. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал						
3.1 Ажилгүй иргэд	1.5	1.5	1.5	2.6	1.5	12.0
3.2 Ажиллах хүчний илүүдэл / нийцгүй байдал	1.5	1.5	1.5	2.6	1.5	12.0

Эх сурвалж: ҮСХ болон ХХҮЕГ-ын хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Дээрх тооцооллоос харахад манай улсын хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд жил бүр хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн илүүдэл буюу эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг үүсгэсээр байна. Мөн сүүлийн 5-н жилийн байдлаар жилд дунджаар 3 мянга орчим хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ажиллах хүчний илүүдлийг бий болгож байгаа нь улсын дунджаар тооцсон нийт ажиллах хүчний илүүдлийн 3 орчим хувийг бүрдүүлж байна. Үлдсэн 97 хувь нь хөгжлийн бэрхшээлтэй бус ажиллах хүчнээс хамаарч байна гэсэн үг юм. Энэхүү эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг бий болгож байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг боловсролын түвшнээр нь авч үзэхэд дараах үр дүн гарсан.



Зураг 52. Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал, боловсролоор (хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд) 2014-2019 он

Эх сурвалж: ҮСХ болон ХХҮЕГ-ын хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Дээрх зургаас харахад боловсролын хувьд бүрэн дунд, дипломын дээд болон бакалавр+ боловсролтой хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг илүүтэйгээр бий болгож байна. Мөн дипломын дээд болон бакалавр+ боловсролтой хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал илүү хурдацтай явагдаж байна.

Дараагийн гол зорилтот бүлэг болох өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн хувьд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал хэрхэн бий болсныг дараах тоон үзүүлэлтээр илэрхийлж, тооцож харуулав.

Хүснэгт 16. Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал, өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд (мян.хүн)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Нэг. Хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлт						
1.1 Ажиллах хүчний хэмжээ	85.7	91.6	92.2	102.9	105.6	100.0
Нийт нийлүүлэлт	85.7	91.6	92.2	102.9	105.6	100.0
Хоёр. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт						
2.1 Хөдөлмөр эрхлэлт	80.4	85.4	85.8	97.3	99.5	89.6
Нийт эрэлт	80.4	85.4	85.8	97.3	99.5	89.6
Гурав. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал						
3.1 Ажилгүй иргэд	5.2	6.2	6.4	5.6	6.1	10.4
3.2 Ажиллах хүчний илүүдэл / нийцгүй байдал	5.2	6.2	6.4	5.6	6.1	10.4

Эх сурвалж: ҮСХ болон ХХҮЕГ-ын хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Манай улсын өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн хувьд сүүлийн 5-н жилийн байдлаар жилд дунджаар 7 орчим мянган тухайн бүлгийн эмэгтэйчүүд ажиллах хүчний илүүдлийг бий болгож байна. Энэ нь улсын дунджаар тооцсон нийт ажиллах хүчний илүүдлийн 6 орчим хувийг, үлдэж байгаа 94 хувь нь бусад бүлгийн эмэгтэйчүүд болон нийт эрэгтэй ажиллах хүчнээс хамаарч байна гэсэн үг юм. Эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг бий болгож байгаа 7 мянган тус зорилтот бүлгийн эмэгтэйчүүдийг боловсролын түвшнээр нь авч үзье.



Зураг 53. Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал, боловсролоор (өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд) 2014-2019 он
Эх сурвалж: ҮСХ болон ХХҮЕГ-ын хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Боловсролын хувьд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн хувьд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг илүүтэйгээр бий болгож байна. Мөн бага боловсролтой эмэгтэйчүүдийн хувьд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал нэмэгдэх хандлага илүү хурдацтай явагдаж байна.

Сүүлийн хэсэгт алслагдсан бүс нутгийн түвшинд сонгогдсон аймгууд болох Баян-Өлгий болон Дорнод аймгуудын хувьд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал хэрхэн бий болсныг дараах байдлаар тооцож харуулав.

Хүснэгт 17. Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал.1, алслагдсан бүс нутгийн түвшинд (мян.хүн)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Баян-Өлгий аймаг						
Нэг. Хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлт						
1.1 Ажиллах хүчний хэмжээ	46.4	49.5	43.9	53.1	55.8	34.0
Нийт нийлүүлэлт	46.4	49.5	43.9	53.1	55.8	34.0
Хоёр. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт						
2.1 Хөдөлмөр эрхлэлт	36.0	43.6	39.9	46.6	48.8	25.8
Нийт эрэлт	36.0	43.6	39.9	46.6	48.8	25.8
Гурав. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал						
3.1 Ажилгүй иргэд	10.4	5.9	4.1	6.6	7.0	8.2
3.2 Ажиллах хүчний илүүдэл / нийцгүй байдал	10.4	5.9	4.1	6.6	7.0	8.2
Дорнод аймаг						
Нэг. Хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлт						
1.1 Ажиллах хүчний хэмжээ	28.7	31.7	31.1	31.5	32.2	33.5
Нийт нийлүүлэлт	28.7	31.7	31.1	31.5	32.2	33.5
Хоёр. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт						
2.1 Хөдөлмөр эрхлэлт	25.6	29.2	27.6	28.3	30.2	26.5
Нийт эрэлт	25.6	29.2	27.6	28.3	30.2	26.5
Гурав. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал						
3.1 Ажилгүй иргэд	3.1	2.5	3.5	3.2	2.0	7.0
3.2 Ажиллах хүчний илүүдэл / нийцгүй байдал	3.1	2.5	3.5	3.2	2.0	7.0
2 аймгийн нийт дүнгээр / Ажиллах хүчний илүүдэл	13.5	8.4	7.6	9.8	9.1	15.2

Эх сурвалж: ҮСХ болон ХХҮЕГ-ын хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Сонгосон 2 аймаг тус бүрээр авч үзэхэд ажиллах хүчний илүүдэл буюу эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал аймаг тус бүрийн хөдөлмөрийн зах зээлд ажиглагдаж байна. Мөн тус хоёр аймгийн нийт дүнгээр авч үзэхэд сүүлийн 5-н жилийн байдлаар жилд дунджаар 10.6 мянган ажиллах хүч хөдөлмөрийн зах зээлд илүүдэлтэй байна. Энэнь улсын дунджаар тооцсон нийт ажиллах хүчний илүүдлийн 9.4 хувийг, үлдэж байгаа

90.6 хувь нь бусад аймаг болон нийслэлийн ажиллах хүчнээс хамаарч байна гэсэн үг юм. Дээрх ажиллах хүчний илүүдэлтэй хэмжээг ажиллах хүчний боловсрол, мэдлэг, ур чадвар, цалин болон бусад хүчин зүйлс, мөн хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажлын байрны багтаамж, хүчин чадал (эдийн засаг)-с хэрхэн хамаарч байгааг дараах байдлаар тооцоолж харуулав.

Хүснэгт 18. Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал.2, алслагдсан бүс нутгийн түвшинд (мян.хүн)

Үзүүлэлт	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Дундаж
Баян-өлгий аймгийн хувьд:							
1. Ажиллах хүчний илүүдэл	10.4	5.9	4.1	6.6	7.0	8.2	7.0
2. Сул ажлын байрны тоо	1.7	1.6	1.1	1.1	1.0	1.0	1.2
3. Ажиллах хүчний илүүдэл + (хомсдол -)	8.7	4.3	3.0	5.5	6.1	7.2	5.8
Дорнод аймгийн хувьд:							
1. Ажиллах хүчний илүүдэл	3.1	2.5	3.5	3.2	2.0	7.0	3.6
2. Сул ажлын байрны тоо	2.1	3.4	1.4	1.8	2.0	2.6	2.2
3. Ажиллах хүчний илүүдэл + (хомсдол -)	1.0	(0.9)	2.1	1.4	0.1	4.4	1.3
Алслагдсан бүс нутгийн түвшинд:							
1. Ажиллах хүчний илүүдэл	13.5	8.4	7.6	9.8	9.1	15.2	10.6
2. Сул ажлын байрны тоо	3.8	4.9	2.5	2.9	2.9	3.6	3.4
3. Ажиллах хүчний илүүдэл + (хомсдол -)	9.8	3.4	5.1	6.9	6.1	11.6	7.2

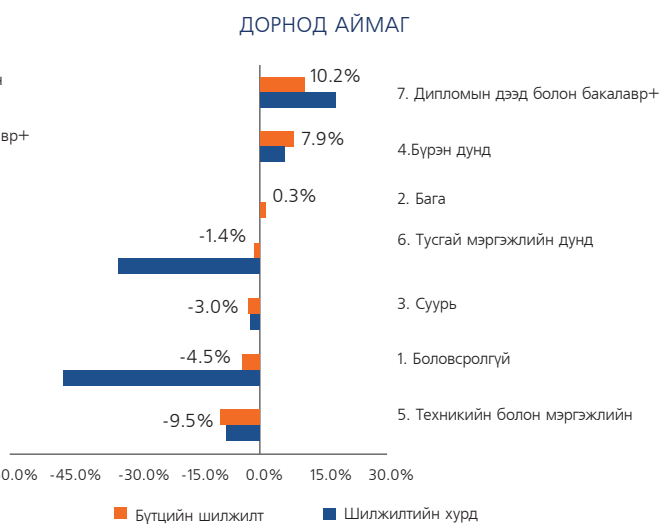
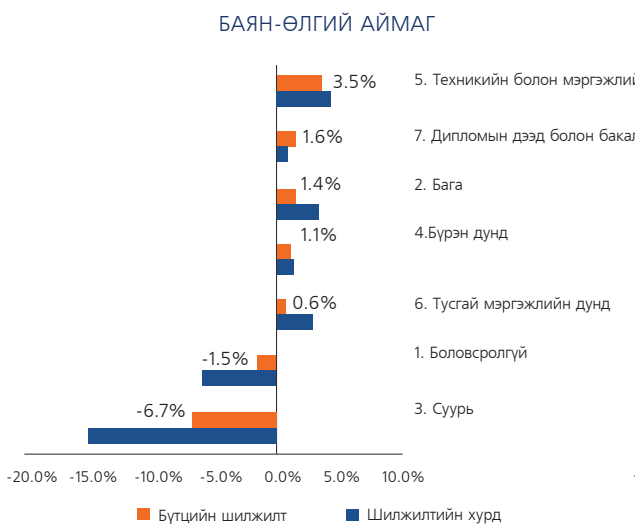
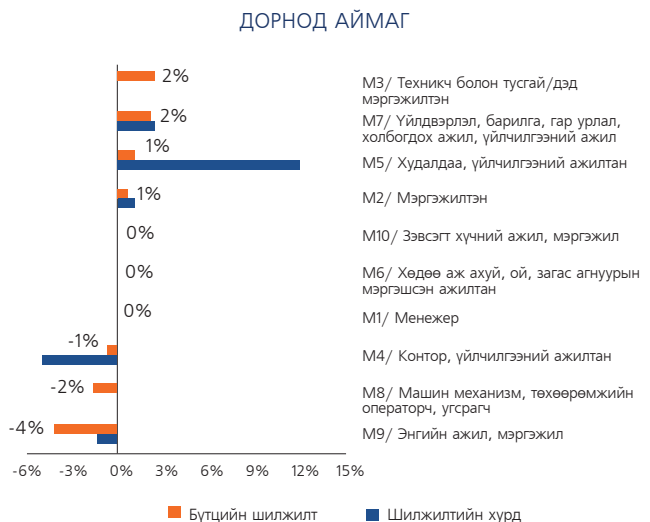
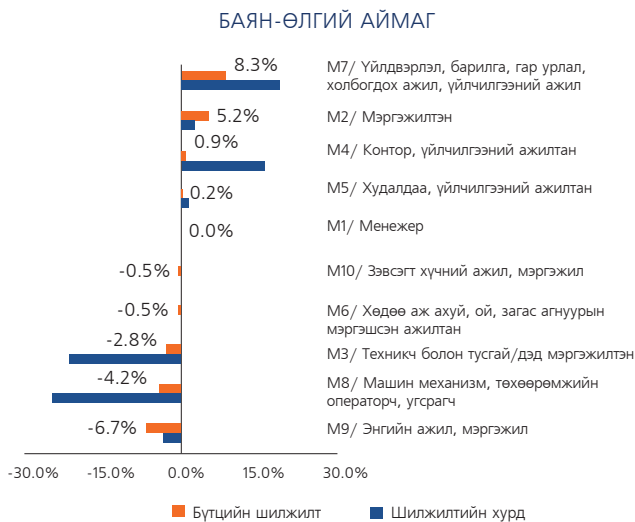
Эх сурвалж: ҮСХ болон ХХҮЕГ-ын хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Дээрх хүснэгтээс харахад алслагдсан бүс нутгийн (2 аймгийн нийт дүнгээр) ажиллах хүч илүүдэлтэй байгаа хэдий ч сул ажлын байрны захиалга байсаар байна. Энэхүү сул ажлын байрны захиалгын тоо хэмжээ нь ажиллах хүчний боловсрол, мэдлэг, ур чадвар, цалин болон бусад хүчин зүйлсээс хамаарсан нийлүүлэлтийн илүүдэлтэй хэмжээг харуулж байна. Сүүлийн 5-н жилийн дунджаар эдгээр хүчин зүйлсээс хамаарсан ажиллах хүчний илүүдэл 3.4 мянган хүн байсан байна. Энэ нь ажиллах хүчний нийт илүүдлийн 32.4 хувийг бүрдүүлж байна. Харин үлдэж байгаа зөрүү хэсэг нь хөдөлмөрийн зах зээлийн багтаамж, хүчин чадал, цаашлаад тухайн бүс нутгийн эдийн засгаас хамааралтай.

Одоогийн ажлын байрны багтаамж, хүчин чадлаас давсан илүүдэлтэй хэмжээ сүүлийн 5-н жилийн дунджаар 7.2 мянган хүн байна. Энэ нь ажиллах хүчний нийт илүүдлийн 67.6 хувийг бүрдүүлж байна. Алслагдсан бүс нутгийн эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг ажилгүй иргэдийн мэргэжил, боловсролын түвшнээр авч үзэж, тооцоолол хийсэн үр дүнг дараах хэсгээс харна уу.

Баян-Өлгий аймгийн хувьд: М2 болон М7 мэргэжилтэй ажилгүй иргэд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг бий болгох хандлага нэмэгдэж байгаа бөгөөд М4 болон М7 мэргэжилтэй ажилгүй иргэдийн хувьд нийцгүй байдлыг нэмэгдүүлэх хандлага хурдацтай явагдаж байна. Харин боловсролын хувьд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой ажилгүй иргэд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг бий болгох хандлага өсөж байна. Мөн тухайн боловсролтой ажилгүй иргэдийн хувьд нийцгүй байдлыг нэмэгдүүлэх хандлага хурдацтай явагдаж байна.

Дорнод аймгийн хувьд: М3 болон М7 мэргэжилтэй ажилгүй иргэд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг бий болгох хандлага нэмэгдэж байна. Харин М5 мэргэжилтэй ажилгүй иргэдийн хувьд нийцгүй байдлыг нэмэгдүүлэх хандлага илүү хурдацтай явагдаж байна. Боловсролын хувьд бүрэн дунд, дипломын дээд болон бакалавр+ боловсролтой ажилгүй иргэд нийцгүй байдлыг бий болгох хандлага нэмэгдэж байгаа ба дипломын дээд болон бакалавр+ боловсролтой ажилгүй иргэдийн хувьд нийцгүй байдлыг нэмэгдүүлэх хандлага огцом хурдацтай явагдаж байна.



Зураг 54. Эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал, мэргэжил ба боловсролоор (алслагдсан бүс нутаг) 2014-2019 он
Эх сурвалж: ҮСХ болон ХХҮЕГ-ын хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

2.3.4 Бодлогын баримт бичиг болон бусад хүчин зүйлсийн нөлөө

Нэг. Бодлогын баримт бичгийн нөлөө (үндэсний түвшинд): МУЗГ-аас авч хэрэгжүүлж буй богино, дунд болон урт хугацааны бодлого, хөтөлбөрт хүн амын хөгжил болон ажлын байр, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулахад чиглэсэн олон зорилтууд тусгагдсан байдаг. Үүнээс хөгжлийн ерөнхий төлөвлөгөөнд урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичиг болох "Алсын хараа 2050", "Төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого" зэрэг баримт бичгүүд багтахгаас гадна дунд болон богино хугацааны "Эрүүл мэндээ хамгаалж, эдийн засгаа сэргээх 10.0 (арван) их наядын цогц төлөвлөгөө", "Монгол Улсын Засгийн Газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр", "Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр", "Залуучуудын хөгжлийн үндэсний хөтөлбөр" зэрэг бодлогын баримт бичгүүд багтаж байна. Эдгээрээс гадна хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх бие даасан тусгай бодлого, хөтөлбөрүүд хэрэгжиж буй бөгөөд дараах хүснэгтээр нэгтгэн харуулав.

Хүснэгт 19. Үндэсний түвшний бодлого, хөтөлбөр

Бодлого, хөтөлбөрийн нэр	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн	Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийг дэмжсэн	ЖДҮ-г хөгжлийг дэмжсэн
"Алсын хараа 2050"	+	+	+
Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого, 2016-2025	+	+	
Төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого, 2016-2025	+	+	+
Эрүүл мэндээ хамгаалж, эдийн засгаа сэргээх 10.0 (арван) их наядын цогц төлөвлөгөө, 2021-2024	+		+
Монгол Улсын Засгийн Газрын 2020-2024 оны үйлажиллагааны хөтөлбөр	+	+	+
Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих 2021-2022 оны хөтөлбөр	+	+	+
Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, 2021	+	+	+
Залуучуудын хөгжлийн үндэсний хөтөлбөр, 2019-2022	+	+	+
Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр, 2021	+	+	+
Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөр, 2017-2021	+	+	
Мэргэжлийн болон техникийн боловсролыг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр, 2016-2021		+	
Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр, 2019-2024	+	+	+

Эх сурвалж: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем, www.legalinfo.mn

Манай оронд хэрэгжүүлж буй урт хугацааны баримт бичгүүдийн зорилго, зорилт, арга хэмжээнд хөдөлмөр эрэлтийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн нийлүүлэлтийг нэмэгдүүлэх, жижиг дунд үйлдвэрлэл болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн зүйл заалтууд зохих түвшинд тусгасан байдаг. Харин дунд болон богино хугацааны бодлогуудын хувьд КОВИД-19 цар тахлын онцгой нөхцөлтэй холбоотой бодлого, хөтөлбөрүүдийг төрийн захиргааны дээд байгууллагуудаас баталж хэрэгжүүлж буй боловч хөдөлмөрийн нийлүүлэлтийг нэмэгдүүлэх, ажиллах хүчний ур чадвар, чанарыг

сайжруулах зэрэг зарим асуудлуудыг хэрхэн шийдвэрлэх талаар тусгаагүй байна. Зорилтот бүлгүүдэд чиглэсэн бодлого, хөтөлбөрүүд байдаг хэдий ч заримд нь хүрэх үр дүн, хэрэгжилтийг үнэлэх аргагүй, шалгуур үзүүлэлтүүд байхгүй зэрэг асуудлууд байсаар байна.

Хүснэгт 20. Хөгжлийн бодлогын хүрээ, зорилт

Холбогдох бодлогын баримт бичиг	Бодлогын баримт бичгийн ерөнхий зорилтууд
“Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого” 2016- 2025	Хүн амын хөдөлмөр эрхлэх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлж, ажиллах хүчний мэргэжлийн ур чадварыг тасралтгүй хөгжүүлэх замаар хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг тэнцвэржүүлэн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж ядуурлын түвшнийг бууруулахад чиглэнэ.
“Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр” 2019-2024	Салбар дундын уялдаатай бодлого, үйл ажиллагааг дэмжиж, зорилтот бүлэг, ядуурлын түвшин өндөр бүс нутаг, аймгуудын иргэдэд чиглэсэн нийгмийн халамжийн бодлого хэрэгжүүлэх, ажлын байрыг хадгалах, шинээр ажлын байр бий болгох замаар иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, тэднийг ажилтай, орлоготой болгох, төр хувийн хэвшлийн түншлэл, хамтын ажиллагааг хөгжүүлж, эдийн засгийн үр өгөөжийг зөв, хүртээмжтэй ашиглан зохион байгуулалттайгаар ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах
Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих 2021-2022 оны хөтөлбөр	Цар тахлын үед ажлын байрыг хадгалах, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон бичил бизнес эрхлэгчдийн үйл ажиллагааг сэргээх, зорилтот бүлгүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн шинэлэг арга хэмжээг тусгах, хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг чанартай, хүртээмжтэй хүргэх замаар “Халамжаас хөдөлмөрт шилжих”
Хөдөлмөрт бэлтгэх хөтөлбөр 2021	Ажил олоход хүндрэлтэй иргэн, ялангуяа нийгмийн халамжийн дэмжлэг, туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн хөдөлмөрийн насны, хөдөлмөрийн чадвартай гишүүнийг хөдөлмөрт бэлтгэж, ажлын байраар хангах
Цар тахлын үед аж ахуйн эрхлэгчдийн үйл ажиллагааг сэргээх хөтөлбөр 2021	Коронавируст халдвар (КОВИД 19)-ын цар тахлын үед үйлдвэр, үйлчилгээ, мал аж ахуй эрхлэгчдэд үйл ажиллагаагаа сэргээхэд чиглэсэн барьцаагүй, хүүгүй, эргэн төлөгдөх нөхцөлтэй санхүүгийн дэмжлэг болон санхүүгийн бус дэмжлэг үзүүлж, ажлын байр бий болгох, хадгалах, хамгаалах санаачилгыг дэмжих, иргэдийн орлогыг нэмэгдүүлэх
Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр 2021	Залуучуудад хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг үзүүлэх, ажилд дадлагажуулан зуучлах цогц үйлчилгээг туршин нэвтрүүлэх болон аж ахуй эрхлэх бүтээлч, шинэлэг санал, санаачилгыг дэмжих
Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр 2021	ХБИ-ийг хөдөлмөрийн нээлттэй зах зээл дээр ажиллах, хувиараа үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэх, онцлог хэрэгцээнд нь нийцсэн тусгайлсан ажлын байр бий болгох, ажил олгогчийг дэмжих болон тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бусад үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх замаар байнгын ажлын байраар хангах
Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бие даасан бодлого хөтөлбөр байхгүй	
“Мэргэжлийн болон техникийн боловсролыг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр” 2016-2021	Монгол Улсын хөгжлийн бодлого, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, шаардлагад нийцсэн, иргэдийн хэрэгцээ, авьяас, сонирхолд тохирсон мэргэжлийн болон техникийн боловсролыг шинэчлэн хөгжүүлж, чанар, хүртээмж, үр өгөөжийг дээшлүүлэх

Манай оронд хэрэгжиж буй урт, дунд болон богино хугацааны бодлогын баримт бичгүүд (зорилтот бүлгүүдийн түвшинд мөн адил) байгаа хэдий ч хэрэгжилт, түүний үр дүнг сайжруулахад онцгой анхаарах шаардлагатай нь харагдаж байна. Өөрөөр хэлбэл зарим баримт бичигт хүрэх үр дүн тодорхойгүй, хэрэгжилтийн үр дүнг үнэлэх, хяналт үнэлгээ хийх шалгуур үзүүлэлтүүд байхгүй, хөндлөнгийн хяналт, үнэлгээ хийгээгүй зэрэг дутагдалтай талууд олон байна. Эдгээр асуудлуудыг тодорхойлох зорилгоор дараах бодлогын баримт бичгүүдийг үнэлж, зөрүүтэй байдлыг тодорхойлов.

Хүснэгт 21. Хөдөлмөр эрхлэлтийн зарим бодлого, хөтөлбөрт хийсэн GAP шинжилгээ

Бодлого, хөтөлбөрийн нэр	Шалгуур үзүүлэлт	Зорилтот түвшин, 2020 онд	Бодит түвшин, 2020 онд	Зөрүү /Gap/	Тайлбар
“Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого” 2016-2025	Ажиллах хүчний оролцооны түвшин	66.0%	57.0%	-9%	Энэхүү бодлогын баримт бичиг нь 2 үе шаттай бөгөөд нэгдүгээр үе шат нь 2016 -2020 он, хоёрдугаар үе шат нь 2021-2025 онд хэрэгжихээр төлөвлөсөн байна.
	Эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам (мян.хүн)	1,335.3	1,216.6	-118.7	
	Ажилгүйдлийн түвшин	5.6%	7.6%	+2%	
	Дундаж цалин (мян.төг)	1,383.9	1,220.6	-263.3	
	Ажиллагчдын тоо (мян.хүн)	1,254.7	1,124.6	-130.1	
	Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн эзлэх %	14.1%	22.8%	+8.7%	
“Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр” 2019-2024	Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин	60%	52.7%	-7.3%	Энэхүү бодлогын баримт бичиг нь 2 үе шаттай бөгөөд нэгдүгээр үе шат нь 2019 -2021 он, хоёрдугаар үе шат нь 2021-2024 онд хэрэгжихээр төлөвлөсөн байна.
	Ажиллах хүчний оролцооны түвшин	63%	57.0%	-6%	
	Үйлчилгээний салбарын ажил эрхлэлтийн түвшин	55%	37.2%	-17.8%	
Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр (жил бүр хэрэгжүүлдэг)	Залуучуудад зориулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний чанар, хүртээмж нэмэгдсэн байна.	Ерөнхий	2019 оны байдлаар 15-34 насны 25741 ⁷ залуучуудыг ажилд зуучилж, 28015 хүнд ганцаарчилсан ба бүлгийн зөвлөгөө, сургалтын үйлчилгээ үзүүлсэн байна.	Өмнөх оноос ажилд зуучилсан хүний тоо 2.5%-р, ганцаарчилсан, бүлгийн зөвлөгөө, сургалт авсан хүний тоо 16.4%-р тус тус нэмэгдсэн байна.	Уг хөтөлбөрийн шалгуур үзүүлэлтүүдийн хувьд хүрэх үр дүн тодорхойгүй, хэт ерөнхий, зарим талаар тодорхой бус байгаа нь бодлогын бодит хэрэгжилтийг зөрүүтэй байлгах үндэс болж байна. Хөдөлмөрийн зах зээлийн судлаачдын дүгнэлтээр ажил олгогчдоос шаардаж буй мэргэжлийн болон зөөлөн ур чадваруудын хүлээлтэд залуучуудын одоогийн ур чадварууд хүрэхгүй байна. Хөдөлмөрийн харилцаанд ороход хөдөлмөрийн гэрээний заалтуудыг ажил олгогчийн зүгээс төдийлөн хэрэгжүүлэхгүй нийтлэг дутагдал хэвээр байсаар байна.
	Ажлын дадлага туршлага эзэмшүүлэх, үйлчилгээ үзүүлэх арга хэмжээнд хамрагдсан залуусын 40-с доошгүй хувь нь ажлын байртай болсон байна.	11206 хүн	2019 онд 25741 хүн	Хэрэгжсэн	
	Залуучуудын гарааны бизнес, санхүүгийн дэмжлэгийн үр ашиг дээшилсэн байна.	Тодорхой бус	2019 онд 5.2 тэрбум төгрөгийг уг хөтөлбөрт санхүүжүүлсэн.	Санхүүжилтийн үр ашиг тодорхойгүй байна.	
	Цагийн ажилд зуучлагдсан оюутан, суралцагчид түр ажлын байраар хангагдсан байна.	Тодорхой бус	0	Хэрэгжээгүй	
	Залуучуудын бизнес, хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдсэн байна.	Тодорхой бус	2019 онд 1029 байнгын ажлын байр бий болсон	2019 оны байдлаар 8177 залуучууд хамрагдаж 1029 ажлын байр бий болсон байна.	Ажил олгогчийн зүгээс ажилтны сургах, хөгжүүлэх арга хэмжээ ихэнх байгууллагуудад орхигддог.

⁷ https://mlsp.gov.mn/uploads/files/LMInfo_2019.pdf

Бодлого, хөтөлбөрийн нэр	Шалгуур үзүүлэлт	Зорилтот түвшин, 2020 онд	Бодит түвшин, 2020 онд	Зөрүү /Gap/	Тайлбар
Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр 2021	Хөдөлмөрт бэлтгэх үйлчилгээнд хамрагдсан ХБИ-ийн тоо, хүйсээр, байгууллагын тоо, сургалтын төрлөөр				
	Дэмжлэгтэйгээр ажилд зуучлах үйлчилгээнд хамрагдсан хүн, ажилд зуучлагдсан хүний тоо, ажил олгогчийн өмчийн хэлбэр, хөтөч ашигласан хүний тоо, хүйсээр, давтамж цагаар				
	Аж ахуй болон хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалтад хамрагдсан хүний тоо, сургалтын төрөл, хүйсээр				
	Иргэн, бүлэг, хоршоо, нөхөрлөлийн хэлбэрээр өрхийн аж ахуй эрхлэх санхүүгийн дэмжлэгт хамрагдсан төсөл, хамрагдсан хүний тоо				
	Ажлын байрны түрээсийн хөнгөлөлт, үзэсгэлэн яармагт хамрагдсан бүлэг, нөхөрлөл, хоршоо, ХБИ-ийн тоо				
	Санхүүгийн дэмжлэг, урамшуулалд хамрагдсан ААН, ТББ, шинээр бий болгосон тохируулгатай ажлын байрны тоо, байнгын ажлын байраар хангагдсан хүний тоо, мэргэжил, салбараар				
“Мэргэжлийн болон техникийн боловсролыг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр” 2016-2021	Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын Үндэсний зөвлөлийн үйл ажиллагаа бэхжин салбар дундын зохицуулалтыг хангах дэд хөтөлбөрийн биелэлт (хувь)	70%	Тодорхойгүй		2002 оноос УИХ “Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай” анхны бие даасан хуулийг батлан гаргаснаар техник, мэргэжлийн боловсрол, сургалтыг хөдөлмөрийн зах зээлд нийцүүлэх асуудалд анхаарал хандуулах болж 2009 онд нэмэлт өөрчлөлт оруулснаар олон улсын жишигт нийцсэн мэргэжлийн боловсрол, сургалтын шинэ тогтолцоо, холбогдох үйл ажиллагааны шинэчлэлийн эрх зүйн орчин бүрдсэн. Уг хөтөлбөрийн хэрэгжилт дунд хугацааны зорилтот түвшинд хүрсэн эсэхэд 2019 оны эхний улиралд багтаан үнэлгээ хийж дүгнэлт, зөвлөмж гаргахаар тусгасан хэдий ч үнэлгээний тайлан хийгдээгүй байна. Манай оронд цорын ганц ХБИ-дэд мэргэжил олгодог төрийн өмчийн Сэргээн засалт, сургалт, үйлдвэрлэлийн төвийн Мэргэжлийн боловсрол, ур чадвар олгох сургууль байгаа бөгөөд харилцаа холбоо, хүнсний үйлдвэрлэл, иргэний барилга байгууламж, үйлчилгээ, гар урлаач, дизайн, хөнгөн үйлдвэрлэл гэсэн мэргэжлийн чиглэлүүдээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд мэргэжил олгодог байна. 2019 оны байдлаар тус сургуульд 134 суралцагч сурч байгаа бөгөөд 2015 оноос 57.6%-р нэмэгдсэн байна. Мөн Монголын Хараагүйчүүдийн үндэсний холбооны дэргэдэх Мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төв нь Эмчилгээний бариа засалч, Алжаал тайлах бариа засалч, Бэлэг дурсгалын зүйл урлаач, Компьютерын оператор, Ардын гоцлол хөгжимчин, Даралтат хөгжимчин, Кофе бэлтгэгч, Хүртээмжит технологийн мэргэжилтэн гэсэн мэргэжлээр элсэлт аван төгсөгчдөө ажилд зуучлан амжилттай үйл ажиллагаа явуулж байна.

Хоёр. Дижитал шилжилт, инновац, технологийн нөлөө (үндэсний түвшинд):

Дижитал шилжилтийн үр дүнд ирээдүйд аж үйлдвэрийн автоматчиллын түвшин нэмэгдэж, аж үйлдвэрт хүн машин-техниктэй харьцахаас илүүтэйгээр машин машинтайгаа харьцдаг болох цаг үе тулгарсан байна. Үүнийг хиймэл оюун ухааны цөм технологи болсон CPS (Cyber Physical System) буюу кибер биеийн системийн тусламжтайгаар хийх боломжтой болжээ. Дижитал шилжилтийн үрээр ухаалаг үйлдвэр фабрикууд бий болж, салбаруудын онцлогуудаас хамаарч хагас болон бүрэн автоматчилагдсан, үйлдвэрлэлийн процесс, ажил үүргийн хуваарилалт, ажлын байрны зохион байгуулалт гэх мэт үйлдвэрийн үйл ажиллагааны загвар өөрчлөгдөж эхэлсэн. Энэхүү өөрчлөлт ажлын байр, ажиллах хүчнийг ч мөн нэгэн адил хамарч буй бөгөөд дижитал хувьсгалын эрин үед өнөөгийн зарим ажил мэргэжлүүд үгүй болж, харин оронд нь мэдээлэл, сүлжээ, техник технологи, шинэ тоног төхөөрөмжтэй холбоотой өөр нарийн мэргэжлүүд бий болохоос гадна ажиллах орчин, шаардлага ч өөрчлөгдөж байна. Тухайлбал, хүнд хүчир ажил, ажлын үндсэн ачааллыг робот техник, хиймэл оюун ухаанаар хийлгэж буйгаас 50-аас дээш насны хүмүүсийн ажил эрхлэлт нэмэгдэхийн зэрэгцээ гэрээсээ цахимаар ажиллах зэргээр ажлын цаг, ажиллах нөхцөл уян хатан болж байна (Лхам.Ц, 2020). Цахим шилжилт зөвхөн аж үйлдвэр, үйлчилгээний салбарыг бус нийгмийн амьдралын бүхий л салбарыг хамарч байна.

Дэлхий эдийн засгийн форум (WEF)-ын "Creating a workforce for the machine age" нийтлэлд дурдсанаар дижитал шилжилтийн нь ажилчдад шинэ ажил үүрэг, мэргэжил (хайлтын системийн оновчлолын менежерүүд болон нийгмийн мэдээллийн дансны менежерүүд гэх мэт), шинэ төрлийн байгууллага (үүлэн тооцоолох системийн үйлчилгээ үзүүлэгчид болон нийгмийн мэдээллийн агентлагууд гэх мэт), эдийн засгийн шинэ салбарууд (digital security and data science)-ыг бий болгож буйгаас гадна одоогийн зарим мэргэжил, байгууллага, салбаруудыг мөн үгүй болгож байгаа талаар судалгааны үр дүнг танилцуулжээ. Мөн дижитал шилжилтийн үр нөлөө нь зөвхөн мэдээлэл технологийн салбарын ажилчдад дан ганц хамааралтай биш эдийн засгийн бүх салбарын хөдөлмөр эрхлэлт, бүтээмжийг нэмэгдүүлэхэд онцгой үүрэгтэй байна. Жишээ нь БНЭУ-д бизнесийн outsourcing, мэдээлэл технологийн үйл явцын үр дүнд 1 ажлын байрны цаана 3-4 ажлын байр бий болдог гэсэн тооцоолол байдаг байна.

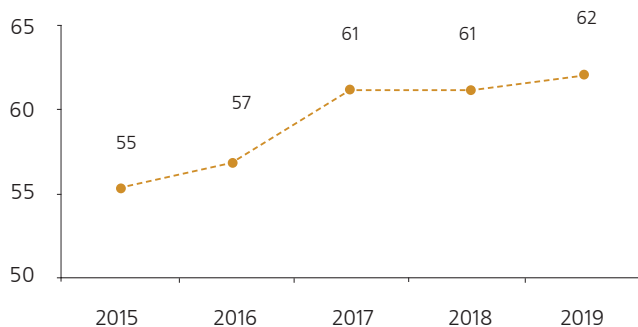
Ирээдүйн ажил мэргэжлийн хандлага ямар байх талаар уг тайланд дараах байдлаар танилцуулсан. Үүнд:

1. Устаж үгүй болох мэргэжлүүд: Бичиг хэргийн ажилтан, захиргааны ажилтнууд, эсвэл ачааны машины жолооч нар.
2. Машин/алгоритмтай хамтран илүү үр дүнтэй ажиллах мэргэжлүүд: Эмч, мэс засалч гэх мэт танин мэдэхүйн болон нийгмийн чадавхад тулгуурладаг мэргэжлүүд.
3. Дижитал шилжилтийн нөлөөнд өртөхгүй, техник технологийн шаардлагагүй ирээдүйд байх мэргэжлүүд: Бүтээлч урлагийн мэргэжлүүд (автоматжуулж, орлуулах боломжгүй үүрэг, функцтэй мэргэжлүүд)

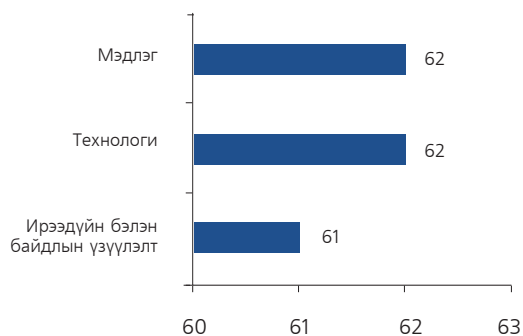
Энэ хүрээнд тус тайлангийн судалгааны үр дүнд 2025 он гэхэд дижитал шилжилтийн нөлөөгөөр эрчим хүч, логистикийн салбарт 6 сая ажлын байр бий болох тооцоолол гарсан байна. Мөн дижитал шилжилттэй холбоотой тухайн ажил мэргэжлүүдэд тавигдах ур чадварын зөрүүтэй байдал өнөөгийн тулгамдсан асуудал болж буйг олон улсад нийтээрээ хүлээн зөвшөөрсөн бөгөөд энэ талаар хөгжингүй орнуудад хэдийнээ боловсролын тогтолцоондоо шинэчлэл хийн, ирээдүй ажлын байрны хэрэгцээ шаардлагад нийцэх ур чадварыг суралцагчдад олгох, судалгаа, шинжилгээнд үндэслэсэн олон талын оролцоог хангасан сургалтын хөтөлбөрүүдийг санал болгон хэрэгжүүлж байна. Жишээ нь: Британийн Аж үйлдвэрийн Холбоо (CBI) нь 2012 онд компьютер програмчлалыг сурталчлах зорилгоор Английн сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэн зохион байгуулах кампанит ажлыг амжилттай зохион байгуулжээ. Засгийн газар тэдний саналыг баталж, кодчиллыг бага сургуулийн сургалтын хөтөлбөрийн нэг хэсэг болгож, одоо 5 сая хүүхэд сурч байна .

Монгол Улсын хувьд: Жил бүр IMD-ээс гаргадаг дэлхийн дижитал өрсөлдөх чадварын ранк (WDCR)-ыг авч үзэхэд Монгол Улс 2019 оны байдлаар 63 улсаас 62-р байрт жагсаж өмнө оноос 1 байраар ухарсан байна.

Монгол Улс ирээдүйн бэлэн байдлын үзүүлэлтээрээ 61-р байранд орсон хэдий ч дижитал өрсөлдөх чадварын гурван хүчин зүйлийн зэрэглэл дарааллаар буурсан байна.



МУ-ын дижитал өрсөлдөх чадварын ранк (63 орноос)



Дижитал өрсөлдөх чадварын хүчин зүйлүүд

Зураг 55. Монгол Улсын дижитал өрсөлдөх чадварын зэрэглэл
Эх сурвалж: IMD, World Digital Competitiveness Ranking 2020

Дэд дасан зохицох хандлага дэд хүчин зүйлийн түвшинд Монголын хамгийн өндөр зэрэглэлийг эзэлж байна. Гэсэн хэдий ч бизнесийн уян хатан байдал, зохицуулалтын орчин, мэдээллийн технологийн интеграцийн дэд хүчин зүйлүүд буурах хандлагатай байгааг уг тайланд тусгасан байна. Монголын дижитал өрсөлдөх чадварын зэрэглэл буурсан нь мэдлэг дамжуулах үйл явц (63 -р байр), кибер аюулгүй байдлын үйл явцын хувьд ИТ -ийн интеграцлал (63 -р байр) зэрэг бизнесийн уян хатан чанар буурсантай холбоотой юм.

Дижитал шилжилтийн үр нөлөөлөл манай оронд мөн мэдрэгдэж буй бөгөөд эдүгээ төрийн үйлчилгээ, банк, татварын үйлчилгээ, худалдаа зэрэг олон салбарт хэдийнээ дижитал шилжилт эхэлж, бид гэртээ ухаалаг утас, компьютерын араас олон үйлчилгээг авдаг болжээ. Энэ нь төрийн болон дээрх салбарууд дахь хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдэд ажлын байрны мэдлэг, ур чадварын хэрэгцээ шаардлага өөрчлөгдөж буйг харуулж байна. Мөн манай орны хувьд нийт байгууллагуудын 91 хувь нь ямар нэгэн хэлбэрээр дижитал шилжилтийн санал санаачилга гаргадаг хэдий ч дөнгөж 40% нь дижитал шилжилтийг хийж байгаа талаар Интеллигент Технологи Партнер ХХК-ийн судалгаанд дурдсан байна.

ХНХСИ-ийн Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаанаас ажиллагчдын мэргэжлийн ур чадварыг ажил олгогчийн үнэлгээгээр дараах байдлаар үнэлжээ. Үүнд: Компьютерын мэдлэг, шинжлэх ухаан технологийн мэдлэг, математик сэтгэлгээ, тооцоолон бодох чадвар гэсэн мэдээлэл, технологи, дижитал шилжилтийн урчадваруудыг онцгой анхаарч буй нь харагдаж буй бөгөөд дийлэнх ажлын байруудад дээрх ур чадварууд маш чухал гэж үнэлэгдсэн байна.

Бидний аж ахуйн нэгжүүдийн төлөөллүүдээс авсан судалгаанаас үзэхэд мэдээлэл технологийн ажилтан болон сошиал платформ хариуцсан ажилтны орон тоо цөөнгүй ААН-үүд шаардлагатай байгаа нь харагдсан ба дийлэнх байгууллагууд шинэ ажилчдыг мэргэжлийн болон их, дээд сургуулиудтай хамтран ажиллаж бэлдэж авах хүсэлтэй байна гэсэн үр дүн гарсан. Үүнээс мэргэжлийн болон их, дээд сургуулиуд ажил олгогчидтой хамтран ажиллаж, мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөрүүдээ шинэчлэх, сайжруулах боломжтой бөгөөд чанартай, эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн ирээдүйн хөдөлмөрийн нийлүүлэлтийг бэлдэхэд энэхүү хамтын ажиллагаа онцгой үүрэг гүйцэтгэнэ. Дээрх байгууллагуудын хувьд санхүү, мэдээлэл, харилцаа холбоо, бараа бүтээгдэхүүн түгээлт зэрэг үйл ажиллагаанд цахим технологи, тусгай программуудыг ашиглаж буй бөгөөд бүх түвшний үйл ажиллагааг цахимжуулж, уялдаатай, үр ашигтай ажиллах хүсэлтэй байгаа нь судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна. Одоогийн нөхцөлд дижитал шилжилт удаашралтай бөгөөд суурь бааз, дэд бүтэц, хүний нөөцийн чадавх дутагдалтай байна. Ойрын 5 жилд судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын талаас илүү хувь нь мэдээлэл технологийн дэд бүтцийн шинэчлэл хийх хүсэлтэй байгаа бөгөөд мэдээллийн аюулгүй байдал, хэвийн ажиллагааг чухалчилсан байна. Хүний нөөцийн хувьд тогтмол сургалтад хамруулж, сургаж, хөгжүүлэхэд бэлэн гэж дийлэнх ажил олгогчид хариулсан байна. Дээрх бүгдээс үзэхэд Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлд дижитал шилжилтийн үр нөлөө хэдийнээ нөлөөлж эхэлсэн бөгөөд дийлэнх ажлын байруудад ИТ-ийн өндөр мэдлэг, ур чадвар шаардлагатай болсон байна.

Мобиком Корпорацийн хэрэгжүүлж буй “Онлайн баталгаажуулалтын хөтөлбөр”: Оффисын мэргэжилтэн дунджаар ажлын цагийнхаа 15-25 хувийг бичиг цаасанд хариу авах, гарын үсэг цуглуулах, шууд удирдлагууд болон бусад харилцагчид руугаа холбох зэргээр өнгөрүүлдэг гэнэ. Байгууллагын хэмжээ томрох тусам шат дамжлаг нэмэгдэж, аливаа шийдвэр гаргах үйл явц улам удааширдаг нь уламжлалт компанийн хувьд гайхахуйц ажиглалт биш. Гэхдээ дижитал шилжилтийн олон талт арга хэмжээг нэвтрүүлж буй Мобикомын хувьд энэ байдлыг өөрчлөхөөр шулуудсан байна. Улмаар тэд байгууллагын шаламгай, уян хатан байдлыг нэмэгдүүлж, илүү бүтээмжтэй үйл ажиллагааг үүсгэх зорилгоор уг хөтөлбөрөө хэрэгжүүлж байгаа юм. Үүний хүрээнд Microsoft Flow, Microsoft SharePoint зэрэг программуудыг ашиглан өдөр тутмын цаг их үрэгддэг ажлуудыг автоматжуулж эхэлжээ. Улмаар нэг баримт бичгийн эцсийн баталгаажуулалт хийгдэх хугацаа 5.5-8.5 ажлын цагтай тэнцүү байсныг даруй 2 дахин бууруулж, хүн цаг зарцуулалтыг 30 хувиар бууруулсан байна. Одоо тухайн баримт бичиг боловсруулалт ямар шатанд явж байгаа, ямар албан тушаалтан дээр хянагдаж байгаа, хэзээ эцэслэгдэн гарах зэрэг мэдээллүүд ил болсноор байгууллагын ашигт ажиллагаа эрс нэмэгдэж, харилцагчдын сэтгэл ханамж ч өссөн гэнэ. Candy үйлчилгээндээ хэрэгжүүлж буй цахим гарын үсгийн үйлчилгээ ч дижитал шилжилтийн нэг хэрэглээ. Одоо тэд хэрэгцээгүй бичиг цаас хэвлэх, нэмэлт хаягдал гарахаас таггалзаж, эдгээр төслүүдээ байгальд ээлтэй үйл ажиллагааны нэг хэлбэр болгон хэвшүүлж чаджээ.

Гурав. Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт ба ногоон ажлын байр (үндэсний түвшинд):

НҮБ-ын Ерөнхий ассамблейгаас “2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг баталсан тэр цаг үеэс хойш дэлхийн улс орнуудын Засгийн газар, бизнес эрхлэгчид болон бусад иргэний нийгмийн байгууллагууд НҮБ-тай хамтран уг хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж байна. Хөгжлийн энэ шинэ загварыг хэрэгжүүлэхэд ОУХБ-ын “Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөр” чухал үүргийг гүйцэтгэж байна.

Монгол Улс 2016 онд “Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030” стратегийн баримт бичгийг баталснаар тогтвортой хөгжлийн зорилтуудыг албан ёсоор хүлээн зөвшөөрч хэрэгжүүлж эхэлсэн анхдагч орнуудын нэг болсон. Энэхүү баримт бичгийн нийгмийн тогтвортой хөгжлийн бүрэлдэхүүн хэсэгт зохистой хөдөлмөрийг дэмжих асуудал багтсан байдаг. Манай улсын энэхүү тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн явц, зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ хийхэд ОУХБ-аас хөдөлмөрийн статистикийг олон улсын стандарттай нийцүүлэх чиглэлээр техникийн туслалцаа үзүүлэх зорилгоор ҮСХ-той хамтран ажиллаж байна. ҮСХ-ноос ТХЗ болон зохистой хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой нийт 24 үзүүлэлтийг өөрийн цахим мэдээллийн системээр дамжуулан олон нийтийн хүртээл болгож байна. Зарим гол үзүүлэлтийг сонгон авч, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн ерөнхий чиг хандлага (2010-2019 он)-ыг үндэсний түвшинд дараах байдлаар тайлбарлав. Дэлгэрэнгүйг хавсралт-4 харна уу.

1. Удирдах албан тушаалд ажиллагсдад эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өсөх хандлагатай байна. 2010 онд 35.8 хувь байсан 2019 онд 43 хувь болсон байна.
2. Бага цалинтай ажиллагсдын эзлэх хувь өсөх хандлагатай байна. Жилд дунджаар 2.5 пунктээр өсөж байна.
3. Илүү цаг (долоо хоногт 48 цагаас дээш)-аар ажиллагсдын эзлэх хувь өсөх хандлагатай байна. Жилд дунджаар 1.7 пунктээр өсөж байна.
4. Хөдөлмөр эрхэлж буй 5-17 насны хүүхдийн тухайн насны нийт хүүхдэд эзлэх хувь өсөх хандлагатай байна.
5. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа боловч ядуурлын шугамаас доогоор хэрэглээтэй хүнамын хувийн жин буурах хандлагатай байна.
6. Ажил мэргэжил дэх хүйсийн ялгаа (эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь) М1, М3, М6 болон М9 ажил мэргэжил дээр бага байна.

Манай улс тогтвортой хөгжлийн гол тулгуур, зам нь ногоон хөгжил гэж үзэн 2013 онд “Ногоон эдийн засгийн төлөөх түншлэл” (НЭЗТТ)-д нэгдэн орсон бөгөөд 2014 онд “Монгол Улсын ногоон хөгжлийн бодлого”-ыг МУИХ-аар баталсан. Энэхүү бодлогын баримт бичигт “Ногоон ажлын байр” нэг гол зорилт болж тусгагдсан байдаг. Өнөөдрийг хүртэл хугацаанд манай улсад ногоон эдийн засаг, ногоон ажлын байрыг бий болгох маш олон арга хэмжээнүүд авч хэрэгжүүлж байсан бөгөөд анх 2017 онд байгаль орчны салбарын хөдөлмөр эрхлэлт, ногоон ажлын байрыг тодорхойлох мэдээллийг цуглуулах арга хэлбэрийг тодорхойлох зорилгоор ҮСХ, ОУХБ болон Page хөтөлбөрөөс хамтран

“Байгаль орчны салбарын хөдөлмөр эрхлэлт, ногоон ажлын байр” нэртэй туршилтын судалгааг хийж гүйцэтгэсэн байдаг. Энэ нь манай улсад ногоон ажлын байрыг хэмжих арга зүйн анхны туршилт судалгаа болсон. Энэхүү туршилт судалгааны үр дүнгээс харахад манай улсын ногоон ажлын байр нэмэгдэх хандлагатай байгаа бөгөөд боловсролын түвшнээр харахад ногоон ажлын байрны дөрөвний гурваас дээш хувьд нь бүрэн дундаас дээш боловсролтой ажиллагчид, ажил мэргэжлийн хувьд ногоон ажлын байрны хоёрны нэг нь мэргэжилтэн болон менежер, 10.0 орчим хувь нь энгийн ажил мэргэжил болон худалдаа, үйлчилгээний ажилтан ажиллаж байна (ҮСХ, 2017).

Дөрөв. Ковид-19 цар тахлын нөлөө (үндэсний түвшинд): Засгийн газраас Корона вируст (Covid 19) халдварын тархалтаас урьдчилан сэргийлэх, хөл хорио тогтоох арга хэмжээний нөлөөгөөр ихэнх аж ахуйн нэгжийн үйл ажиллагаа хэвийн явагдахгүй байгаа бөгөөд эдгээр аж ахуйн нэгжийн дийлэнх хувийг бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ, барилга, боловсруулах үйлдвэрлэл, хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур болон боловсролын салбарын аж ахуйн нэгж бүрдүүлж байна. Мөн “Үйл ажиллагаа нь хэвийн бус” ААН-ийн ихэнх хувь нь үйл ажиллагаа нь хүндэрсэн байна. Цаашид Засгийн газраас “Бүх нийтийн бэлэн байдлын зэрэг”-т шилжүүлж, хатуу хөл хорио тогтоох арга хэмжээ авбал ААН-ийн үйл ажиллагаанд “Маш их сөрөг нөлөө үзүүлнэ” гэж ҮСХ-ноос хийсэн судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна. Мөн тус судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгжийн 10 орчим хувь нь ажиллагсдаа цомхотголд оруулсан байна (ҮСХ, 2021).

2.4 МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН АЖЛЫН БАЙРНЫ ЭРЭЛТ, НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН ИРЭЭДҮЙН ЧИГ ХАНДЛАГА БОЛОН НИЙЦГҮЙ БАЙДАЛ

2.4.1 Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажлын байрны эрэлтийн ирээдүйн чиг хандлага

Олон улсад хөдөлмөрийн зах зээлийн ажлын байрны эрэлтийн чиг хандлага ирээдүйд хэрхэн өөрчлөгдөхийг Дэлхийн эдийн засгийн форумас гаргасан “Ирээдүйн ажлын байр” тайланд ирээдүйд үнэ цэнэ нь өсөх, буурах мэргэжлүүд болон ур чадварын ирээдүйн чиг хандлагыг дараах байдлаар тодорхойлсон байна.

ИРЭЭДҮЙД ҮНЭ ЦЭНЭ НЬ ӨСӨХ МЭРГЭЖЛҮҮД

1. Өгөгдлийн шинжээч
2. Хиймэл оюун ухааны мэргэжилтэн
3. Биг дата мэргэжилтэн (Их өгөгдөл)
4. Дижитал маркетинг ба стратегийн мэргэжилтэн
5. Үйл ажиллагааны автоматжуулалтын мэргэжилтэн
6. Бизнес хөгжүүлэлтийн мэргэжилтэн
7. Дижитал шилжилтийн мэргэжилтэн
8. Мэдээллийн аюулгүй байдлын шинжээч
9. Программ хөгжүүлэгч
10. Интернет холбогдолт буюу Internet of things мэргэжилтэн
11. Төслийн менежер
12. Бизнесийн үйлчилгээ ба захиргааны менежер
13. Мэдээллийн сан ба сүлжээний мэргэжилтэн
14. Робот техникийн инженер
15. Стратегийн зөвлөх
16. Удирдлага, зохион байгуулалтын шинжээч
17. FinTech инженер
18. Механик, машин механизмын засварчин
19. Байгууллага хөгжүүлэлтийн мэргэжилтэн
20. Эрсдэлийн менежментийн мэргэжилтэн

ИРЭЭДҮЙД ҮНЭ ЦЭНЭ НЬ БУУРАХ МЭРГЭЖЛҮҮД

1. Мэдээллийн сангийн ажилтан
2. Захиргааны ажилтан болон нарийн бичиг
3. Материал бүртгэл болон агуулахын ажилтан
4. Нягтлан бодогч, аудитор
5. Үйлдвэрийн ажилтан
6. Бизнес үйлчилгээ, захиргааны менежер
7. Харилцагчийн үйлчилгээний ажилтан
8. Ерөнхий ба үйл ажиллагааны менежер
9. Механик, машин механизмын засварчин
10. Нярав, архивын ажилтан
11. Санхүүгийн шинжээч
12. Шуудангийн ажилтан
13. Худалдааны төлөөлөгч
14. Харилцааны менежер
15. Банкны теллер
16. Хаалганаас хаалганы, сонин сэтгүүл, гудамжны худалдаа
17. Электрон бараа, цахилгаан холбооны угсрагч, засварчин
18. Хүний нөөцийн мэргэжилтэн
19. Сургалт, хөгжлийн мэргэжилтэн
20. Барилгын ажилчид

Зураг 56. Ирээдүйд үнэ цэнэ нь өсөх, буурах мэргэжил
Эх сурвалж: Дэлхийн эдийн засгийн форум (2020). “Ирээдүйн ажлын байр”

Дээрх зургаас харахад ирээдүйд өгөгдөлтэй ажиллах болон хиймэл оюун ухааны чиглэлийн мэргэжилтэн зэрэг нийт 20 мэргэжлийн үнэ цэнэ өсөх бол нөгөө талд үнэ цэнэ буурах мэргэжилд мэдээллийн сангийн ажилтан, нарийн бичиг, нягтлан бодогч зэрэг мөн нийт 20 мэргэжлийн үнэ цэнэ буурахаар байна. Түүнчлэн тус тайланд ирээдүйд эрэлт нь өсөх, буурах ур чадваруудыг харуулсан байна. Дараах зургаас эдгээр ур чадварын талаарх мэдээллийг харна уу.

ИРЭЭДҮЙД ЭРЭЛТ НЬ НЭМЭГДЭХ УР ЧАДВАРУУД

1. Аналитик болон инновацлаг сэтгэлгээ
2. Идэвхтэй суралцах, суралцахуйн стратеги
3. Асуудлыг цогцоор нь шийдвэрлэх
4. Шүүмжлэлт сэтгэлгээ ба дүн шинжилгээ
5. Бүтээлч, санаачилгатай байдал
6. Манлайлал болон нөлөөлөх ур чадвар
7. Технологийн ашиглалт, хяналт
8. Технологийн загварчлал, программчлал
9. Уян хатан, стресст тэсвэртэй байдал
10. Шалтгааныг тодорхойлж асуудал шийдвэрлэх
11. Сэтгэл хөдлөлөө удирдах (EQ)
12. Алдааг олж засварлах, хэрэглэгчийн туршлага
13. Үйлчилгээний чиг баримжаа
14. Системийн шинжилгээ ба үнэлгээ
15. Ятгах, тохиролцох ур чадвар

ИРЭЭДҮЙН ҮНЭ ЦЭНЭ НЬ БУУРАХ МЭРГЭЖЛҮҮД

1. Гараар урлан бүтээх
2. Ой тогтоолт, хэл зүйн
3. Технологийг суурилуулах, засварлах үйлчилгээ
4. Үйл ажиллагааны менежмент ба харилцаа холбоо
5. Олон нийтийн харилцаа

Зураг 57. Ирээдүйд эрэлт нь өсөх, буурах ур чадвар
Эх сурвалж: Дэлхийн эдийн засгийн форум (2020). "Ирээдүйн ажлын байр"

Харин манай улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажлын байрны эрэлт ирээдүйд хэрхэн өөрчлөгдөхийг дараах байдлаар тооцож, "Алсын хараа 2050"-д харуулсан үр дүнтэй харьцуулав.

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн ажлын байрны эрэлт буюу хөдөлмөр эрхлэлтийг 2030 он хүртэл хугацаанд таамагласан ба ДНБ-ий өсөлтийн таамаглалыг индикатор болгон авч үзэж таамаглал боловсруулсан. Мөн хөдөлмөр зарцуулалтын коэффициент (ХЗК)-г хугацааны трендээс хамаарсан байдлаар салбар тус бүрээр тооцсоны үндсэн дээр хөдөлмөр эрхлэлтийн хандлагыг бодож гаргасан. Арга зүйндэлгэрэнгүйг нэгдүгээр бүлэгт харуулсан.



Зураг 58. Ажлын байрны эрэлтийн ирээдүйн чиг хандлага (үндэсний түвшинд)
Эх сурвалж: Хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Дээрх тооцооллоос харахад 2025 онд ажлын байрны эрэлт 1.3 сая, 2030 онд 1.4 саяд хүрч, 2019 оны түвшнээс 18.4 хувиас 28 хувь хүртэл өсөх хандлагатай байна. Харин "Алсын хараа 2050"-д 2025 онд ажиллах хүчний хэрэгцээ 1.6 саяд, 2030 онд 1.9 саяд хүрнэ гэж тооцсон нь бидний тооцсон таамаглалаас 17.8 хувиас 29.4 хувь өндөр байна. Энэ нь томоохон мега төслийн ирээдүйн ажлын байранд үзүүлэх нөлөөтэй холбоотой байж болно. Харин хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажлын байрны эрэлтийн таамаглалыг салбараар авч үзэхэд ихэнх хувийг худалдаа, үйлчилгээний салбар дах ажлын байрны эрэлт бүрдүүлж байна.

Энэхүү үр дүнг “Алсын хараа 2050”-тай харьцуулахад худалдаа, үйлчилгээний салбарын үр дүн давхцаж байна. Дэлгэрэнгүйг хавсралт 6-с харна уу.

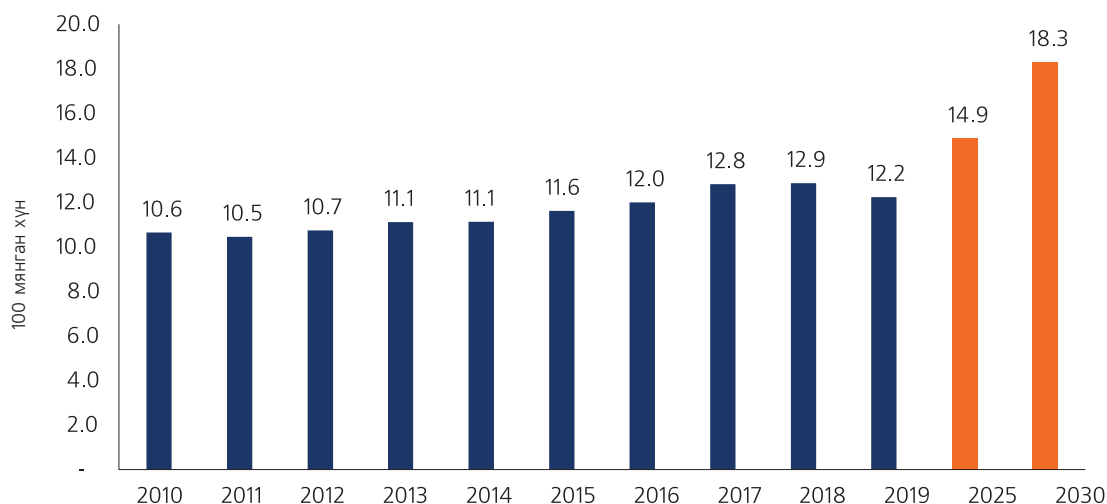
Ажлын байрны эрэлтийн ирээдүйн чиг хандлагыг үндэсний түвшинд болон салбараар дээрх хэсэгт харуулсан бол ямар мэргэжил эрэлттэй байгааг МУЗГ-ын 2020 оны 70 дугаар тогтоолын 2-р хавсралтад харуулсан материалаар иш татав. Энэхүү материалаас харахад 13 төрөлжсөн чиглэлийн нийт 37 мэргэжлийг Монгол Улсад шаардлагатай тэргүүлэх чиглэлийн мэргэжлээр баталсан байна (Хавсралт 5-д харуулав).

2.4.2 Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн ирээдүйн хандлага

Нэг. Хүн амын ирээдүйн хандлага: ҮСХ-ноос тооцож гаргасан хүн амын хэтийн тооцооноос харахад манай улсын хүн амын тоо 2025 он гэхэд 3662.2 мянга болж, одоогийн түвшнээс 9.1 хувиар, 2030 он гэхэд 3950.0 мянга болж, 17.6 хувиар тус тус өсөх хандлагатай байна. Насны бүтцийн хувьд 2030 онд нийт хүн амын 10.1 хувь нь 0-4 насны хүүхэд, 20.6 хувийг 5-14 насны хүүхэд, 27.8 хувийг 15-34 насны залуучууд, үлдсэн 41.5 хувийг 35 болон түүнээс дээш насны хүн ам бүрдүүлж байна.

Хоёр. Хөдөлмөрийн насны хүн амын ирээдүйн хандлага: 2030 онд хөдөлмөрийн насны нийт хүн ам одоогийн түвшнээс 19.7 хувиар өсөж, 2.7 саяд хүрэх хандлагатай байна. Насны бүтцийн хувьд 40.2 хувийг 15-34 насны залуучууд, 50.5 хувийг 35-64 насны хүн ам, үлдсэн хувийг 65+ насны хүн ам бүрдүүлж байна.

Гурав. Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн ирээдүйн хандлага: Ажиллах хүч буюу хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлтийн ирээдүйн төлөвийг тооцсон тооцооллыг дараах зурагт харуулав. Хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлтийн таамаглалыг тооцоход ажиллах хүчний оролцооны түвшнийг бусад хүчин зүйл тогтмол гэж үзэж, хугацааны трендээс хамаарсан байдлаар тооцсон ба энэхүү тооцооны үр дүн болон хүн амын хэтийн тооцооноос гарсан хөдөлмөрийн насны хүн амын таамаглалыг ашигласан ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн ирээдүйн хандлагыг тоон үзүүлэлтээр тодорхойлсон. Арга зүйн дэлгэрэнгүйг нэгдүгээр бүлэгт харуулсан.



Зураг 59. Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн ирээдүйн чиг хандлага (үндэсний түвшинд)

Эх сурвалж: Хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн.

Дээрх зургаас харахад 2025 онд нийт ажиллах хүчний хэмжээ 1.49 сая, 2030 он гэхэд 1.83 саяд тус тус хүрч, 2019 оны түвшнээс 1.2-1.5 дахин өсөх хандлагатай байна. Харин насны бүтцийн хувьд 2030 онд нийт ажиллах хүчний 11 орчим хувийг залуучууд бүрдүүлэх бол, 84 орчим хувийг 24-64 насны иргэд, үлдсэн хувийг 65+ насны иргэд бүрдүүлж байна.

2.4.3 Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ирээдүйн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал

Өмнөх дэд хэсгүүдэд тооцсон тооцоололд үндэслэн ажлын байрны ирээдүйн эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдлыг авч үзэхэд 2025 онд 132.5 мянга, 2030 он гэхэд

362.8 мянган ажиллах хүч хөдөлмөрийн зах зээлд илүүдэл үүсгэхээр байна.

Мөн МУЗГ-аас баталсан Монгол Улсад шаардлагатай тэргүүлэх чиглэлийн мэргэжлийн жагсаалтыг ирээдүйд олон улсад үнэ цэнэ нь өсөх, буурах мэргэжлүүдтэй харьцуулахад дараах нийцгүй байдал үүсэж байна. Үүнд:

- Олон улсад ирээдүйд үнэ цэнэ нь өсөх хандлагатай бизнес хөгжүүлэлт; төслийн менежмент; бизнесийн үйлчилгээ ба захиргааны менежмент; стратегийн менежмент; удирдлага зохион байгуулалтын шинжээч; байгууллага хөгжүүлэлт; эрсдэлийн менежмент; үйл ажиллагааны автоматжуулалт; робот техник инженерчлэл; дижитал шилжилт; FinTech инженер; дижитал маркетинг ба стратегийн чиглэлийн мэргэжлүүдийг манай орны хувьд тэргүүлэх чиглэлийн мэргэжлүүдэд тусгаагүй байгаа нь олон улсын чиг хандлагатай харьцуулахад үүсэж буй мэргэжлийн нийцгүй байдлыг харуулж байна.

Монгол Улсад шаардлагатай тэргүүлэх чиглэлийн мэргэжлийн жагсаалтад багтсан багш, боловсрол судлал, сурган хүмүүжүүлэх, математик, мэдээлэл технологи, байгалийн шинжлэл, барилга, архитектур, хот төлөвлөлт, хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас агнуурын мэргэжлүүдээр их, дээд сургууль төгсөгчдийн тоо буурах хандлагатай байгаа нь дээрх мэргэжлүүдийн ирээдүйн нийлүүлэлтэд нийцгүй байдал бий болохоор байна.

Харин олон улсад ирээдүйд үнэ цэнэ нь өсөх, буурах мэргэжлүүдтэй манай орны их, дээд сургууль төгсөгчдийн өнөөгийн хандлагыг мэргэжлээр нь авч үзэн харьцуулахад бизнес хөгжил, стратеги, эрсдэл, төслийн менежмент зэрэг бизнесийн менежмент, дижитал шилжилт, үйл ажиллагааны автоматжуулалт, дижитал маркетинг ба стратеги, робот техникийн инженер, FinTech инженер гэх мэт мэдээлэл технологийн мэргэжлүүд дутагдалтай байна.

Мөн манай улсын 6-14 насны сургуульд хамрагдаагүй хүүхдүүд сүүлийн жилүүдэд өсөх хандлагатай байгаа нь ирээдүйн ажиллах хүчний зарим хэсэг нь мэдлэг, боловсрол, мэргэжил ур чадварын дутагдалтай байдалд орох хандлагатай байгаа ба ажлын байрны эрэлтийн хэрэгцээ шаардлагад нийцэхгүй байх том шалтгаан болно.

Мөн манай улсын 15-24 насны залуучуудын 20 орчим хувь нь боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй, ажил эрхлэхгүй байгаа нь ирээдүйд үнэ цэнэ нь өсөх ажлын байранд орж чадахгүй мэдлэг, ур чадвар, боловсрол, мэргэжлээрээ хөдөлмөрийн зах зээлээс шахагдах эрсдэлтэй байна.

2.5 ӨНӨӨГИЙН БОЛОН ИРЭЭДҮЙН ЭРЭЛТЭД НИЙЦСЭН АЖЛЫН БАЙР БИЙ БОЛГОХ ТЭРГҮҮЛЭХ ЧИГЛЭЛ

Нэг. Өнөөгийн эрэлтэд нийцсэн ажлын байр бий болгох тэргүүлэх чиглэлийг салбар болон ажил мэргэжлээр эрэлтийн өнөөгийн чиг хандлагын тооцоололд үндэслэн дараах байдлаар тодорхойлов. Үүнд:

- **Нэг.** Тэргүүлэх салбар:
 - Уул уурхай, олборлолт,
 - Боловсруулах үйлдвэр,
 - Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах,
 - Барилга,
 - Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээний салбар зэрэг болно.
- **Хоёр.** Тэргүүлэх мэргэжил:
 - M2 буюу мэргэжилтэн,
 - M9 буюу энгийн ажил мэргэжил,
 - M5 буюу худалдаа, үйлчилгээний ажилтан,
 - M4 буюу контор, үйлчилгээний ажилтан,
 - M10 буюу зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжилтэн зэрэг багтаж байна.

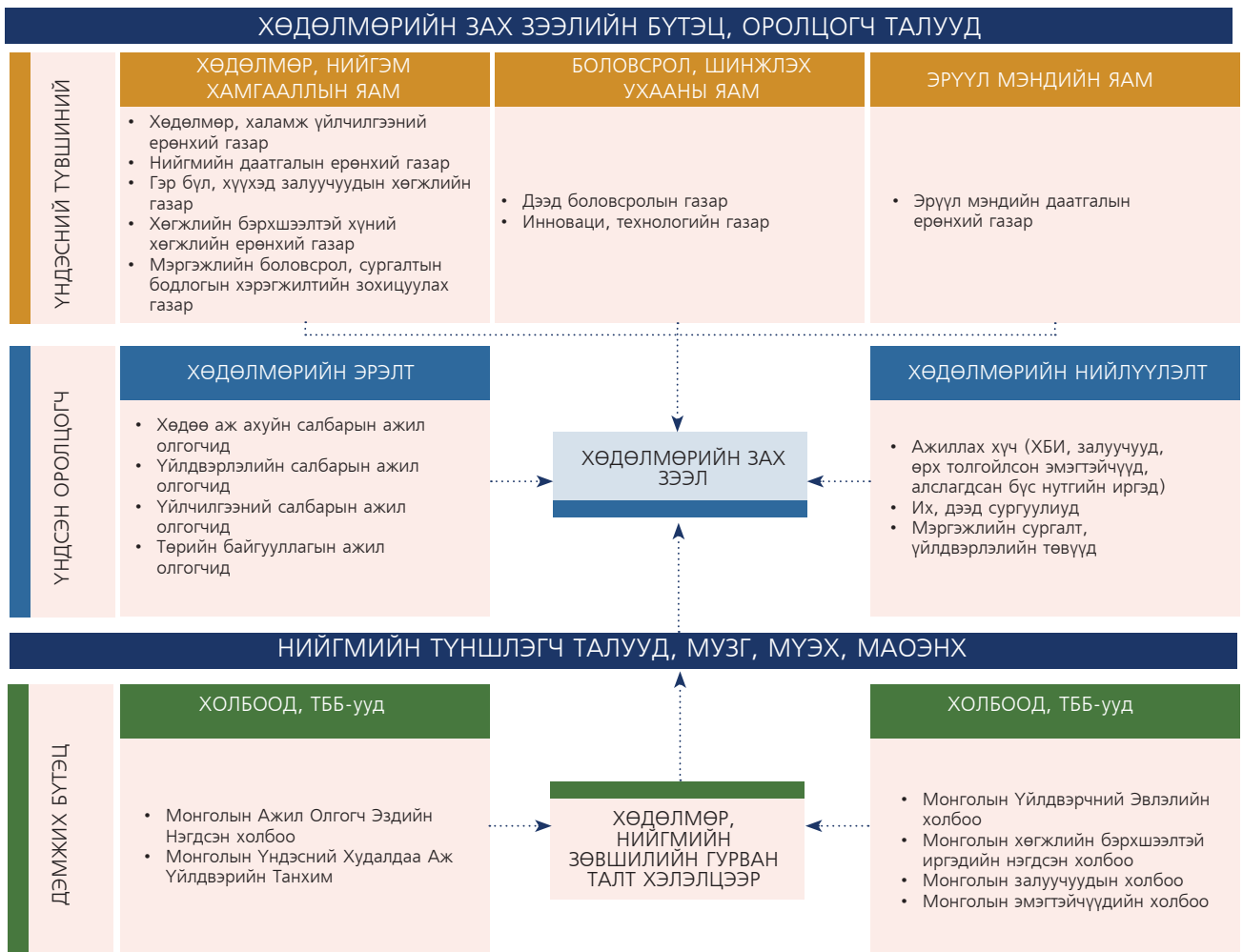
Хоёр. Ирээдүйн эрэлтэд нийцсэн ажлын байр бий болгох тэргүүлэх чиглэлийг салбар болон ажил мэргэжлээр эрэлтийн өнөөгийн чиг хандлагын тооцоололд үндэслэн дараах байдлаар тодорхойлов. Үүнд:

- Нэг. Тэргүүлэх салбар:
 - Худалдаа, зочлох үйлчилгээ
 - Нийгмийн үйлчилгээ
 - Хөдөө аж ахуй
 - Аж үйлдвэр
 - Тээвэр, харилцаа холбоо зэрэг салбар болно.
- Хоёр. Тэргүүлэх мэргэжил, олон улсад:
 - Дата шинжээч,
 - Хиймэл оюун ухааны мэргэжилтэн,
 - Биг дата мэргэжилтэн (Их өгөгдөл),
 - Дижитал маркетинг ба стратегийн мэргэжилтэн,
 - Үйл ажиллагааны автоматжуулалтын мэргэжилтэн зэрэг нийт 20 мэргэжил багтаж байна.
- Гурав. Тэргүүлэх мэргэжил, дотоодод:
 - 011 Боловсрол,
 - 021 Соёл, урлаг,
 - 051 Биологи ба холбогдох шинжлэх ухаан,
 - 052 Хүрээлэн буй орчин,
 - 061 Мэдээлэл, харилцаа холбооны технологи зэрэг 13 төрөлжсөн чиглэлийн нийт 37 мэргэжил багтаж байна.

2.6 ОРОЛЦОГЧ ТАЛ, ШААРДЛАГАТАЙ ЗОХИЦУУЛАЛТ

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц, оролцогч талуудыг өмнөх бүлгүүдэд хийсэн өөрсдийн судалгаа болон манай орны одоогийн хөдөлмөрийн зах зээлийн оролцогч талуудын үүрэг, оролцооны нөхцөл байдлыг харгалзан үзэхээс гадна олон улсын сайн туршлага болох Исланд улсын жишээн дээр үндэслэж дараах байдлаар тодорхойлов. Исланд улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн хэлэлцээр нь гурван талт хэлэлцээрийн хэлбэртэй байдаг ба тус хэлэлцээрийн сүүлийн үе шатанд хөдөлмөрийн зах зээлийн түншүүд Засгийн Газарт гэрээгээ эцэслэх шаардлагыг тавьдаг.

Хэлэлцээрийг эцэслэх, ажил хаялтаас зайлсхийх агуулгуудыг харгалзсан эдгээр шаардлагууд нь засгийн газарт ихэвчлэн хүчтэй нөлөө үзүүлдэг байна. Иймээс хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтцийг оновчтой тодорхойлох нь засгийн газрын бодлогыг өндөр түвшинд боловсруулж, хэрэгжүүлэх үндсэн шалтгаан болдог байна. Үүний үр дүнд халамжийн тогтолцоо, татварын бодлого, зохион байгуулалтын өөрчлөлт гэх мэт засгийн газрын оролцоотой бодлого хөтөлбөрүүд нэлээд өргөн хүрээтэй хэрэгждэг. Манай орны өнөөгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц дараах хэлбэртэй байгаа бөгөөд бусад орнуудтай ижил буюу ойролцоо байна. Харин аливаа бодлого, хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийг чанаржуулах, оролцогч талуудын үүрэг, оролцооны идэвх, үр дүнг сайжруулахад онцгой анхаарах шаардлагатай байгаа нь харагдаж байна.



Зураг 60. Хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц (үндэсний түвшинд)

Оролцогч талууд болон тэдгээрийн үүрэг, оролцоог дараах байдлаар тодорхойлж байна. Үүнд:

Бодлогын чиглүүлэгч буюу УИХ нь нийт хүн ам болон зорилтот бүлгүүдийн хөдөлмөрэрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, амьжиргааг сайжруулахад чиглэгдсэн хууль, тогтоомжийг батлах, биелэлтийг хянан шалгах, шийдвэрлэх замаар хөдөлмөрийн зах зээлийн тэнцвэртэй байдлыг хангаж оролцоно.

Бодлого боловсруулагч болох МУЗГ, ХНХЯ-аас хөдөлмөрийн зах зээлийн талаар цогцбодлогыг хэрэгжүүлж, хэрэгжилтэд хяналт тавих замаар иргэдийн хөдөлмөрлөх, хөгжихтаатай орчин бий болгоно. Харин бусад яамдын хувьд холбогдох бодлогоор дэмжин уялдаатай ажиллана.

Бодлого хэрэгжүүлэгч болох МУЗГ-ын холбогдох агентлагуудын хувьд өмнөх оролцогч талуудын гаргасан бодлого, хөтөлбөрүүдийг хууль, тогтоомжийн дагуу сурталчлан таниулах, түргэн шуурхай хэрэгжүүлэх, зохион байгуулах, биелэлтийг хангахаас гадна төрийн захиргааны дээд байгууллагад практик судалгаанд үндэслэсэн бодлого, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, сайжруулах саналуудыг хүргүүлэх, тайлан тавих, холбогдох бусад байгууллагуудад мэргэжил, аргазүйн туслалцаа үзүүлэх зэрэг үүрэгтэй байна.

Нийгмийн түншүүд болох дэмжих бүтцийн хувьд хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийн талуудын эрх ашгийг хамгаалах холбоод, төрийн бус байгууллагууд зах зээлийн тэнцвэрийг хангахад бодлого, үйл ажиллагаагаа чиглүүлэн дэмжлэг үзүүлж ажиллана. Тэдний хамгийн гол төлөөлөл болох МҮЭХ болон МАОЭНХ-ууд нь МУЗГ-тай Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн 3 талт хэлэлцээрийг тогтмол хугацаанд байгуулж, түүнийг хэрэгжилтэд хяналт тавих, үр дүнг сайжруулахад анхаарч ажиллана. Уг хэлэлцээрт дараах асуудлуудыг тусгасан байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, ажлын байрыг хадгалах асуудлын хүрээнд:

- Үйлдвэржилтийг эдийн засгийн бодлоготой уялдуулан ажлын байрыг нэмэгдүүлэх
- Албан бус эдийн засагт ажиллагчдын хөдөлмөрийн суурь эрхийг баталгаажуулах
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэхэд нийгмийн түншлэгч талууд хамтран ажиллана.

Хөдөлмөрийн харилцааны асуудлын хүрээнд:

- Ажиллах хүч, цалин хөлсний улсын үзлэгийг салбар бүрд зохион байгуулах, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангуулах
- Цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх асуудлыг хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр шийдвэрлэж байна.
- Улсын хэмжээнд хөдөлмөрийн норм, нормативыг салбар бүрд шинэчлэх
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үйл ажиллагааг идэвхжүүлнэ.
- Төсөвт тэтгэмж, урамшууллын зардлыг нэмэгдүүлэх зэрэг болно.

Нийгмийн хамгааллыг сайжруулах асуудлын хүрээнд:

- Тэтгэвэр тогтоолгох шийдвэрийг нийгмийн түншлэлийн талууд судалж, санал боловсруулан УИХ-д хүргүүлэх
- Ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тэтгэвэр, тэтгэмжийг нэмэгдүүлэх зэрэг болно.

Үндсэн оролцогчдын түвшинд ажлын байрны эрэлтэд үндэслэн төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагууд болох ажил олгогчид зах зээлийн эрэлтийг бий болгож, хөдөлмөрийн насны ажил хөдөлмөр эрхлэх чадвартай иргэд хөдөлмөрийн нийлүүлэлтийг бий болгох ба тэдний эрэлтэд нийцэх мэдлэг, ур чадварыг их, дээд сургуулиуд, мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төвүүд болон мэргэжлийн сургалтын байгууллагууд боловсролын хөтөлбөрөөрөө дамжуулан эзэмшүүлж, зах зээлийн чанартай нийлүүлэлтийг хангахад дэмжлэг үзүүлэн ажиллана.

Иргэний нийгмийн байгууллагуудын хувьд эрэлт хэрэгцээтэй, чанартай мэргэжлийн боловсрол олгох, хөдөлмөрийн нийлүүлэлтийн чанарыг сайжруулах, хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааг тогтмол хийж, бодлого боловсруулагчид болон бусад оролцогч талуудыг мэдээллээр хангах, зөвлөмж боловсруулах замаар оролцдог бол ТББ-ууд нь нийгэмд тулгамдаж буй асуудлуудын талаар дуу хоолойгоо хүргэх, шийдэл боловсруулж хэрэгжүүлэх, бодлого боловсруулагч, шийдвэр гаргагчдын бодлогод нөлөө үзүүлэх, шаардлагатай үед хамтран ажиллах, нийгмийн сайн сайхан, төрийн эрх мэдлийг оновчтой хуваарилах, иргэний эрхийг хангахад онцгой үүрэгтэй оролцоно.

Хүснэгт 22. Гол оролцогч талууд

Засгийн газар					
Бодлогын чиглүүлэгч	Бодлогын чиглүүлэгч Бодлого боловсруулагч	Бодлогын хэрэгжүүлэгч	Нийгмийн түншүүд	Хувийн хэвшил	Иргэний нийгмийн байгууллагууд
УИХ	ХНХЯ БШУЯ ЭМЯ	ХХҮЕГ НДЕГ ГБХЗХГ ХБХХЕГ ЭМДЕГ ЖДҮГ	МҮЭХ МАОЭХ	Хувийн бизнесийн байгууллагууд	Сургалт, ЭШ, судалгааны байгууллагууд: - ИДС-ууд - ХНХСИ ТББ-ууд: - МХААХҮХ - Монголын Тариаланчдын Үндэсний Холбоо - Монголын Хөгжлийн бэрхшээлтэй Иргэдийн Нэгдсэн Холбоо - Монголын эмэгтэйчүүдийн холбоо - Монголын Залуучуудын Холбоо

3.1 ҮНДЭСНИЙ ТҮВШИНД

Судалгаанаас гарсан зарим гол дүгнэлтийг үндэсний түвшинд дараах байдлаар тодорхойлж харуулав.

Нэг. Макро эдийн засаг болон хүн ам зүйн хувьд:

- Манай улсад уул уурхай, олборлолтын салбарт ихэнх хөрөнгө оруулалтын ажлууд хийгдэж байгаа нь нийт эдийн засаг тус салбараас ихээхэн хамааралтай болсныг харуулж байна. Гэхдээ түүхэн уламжлалт салбар болох хөдөө аж ахуйн салбар, мөн худалдааны салбар нь эдийн засгийн голлох салбаруудын нэг байна.
- Монгол Улсын эдийн засаг ирээдүйд өсөх хандлагатай байгаа ба Боловсруулах аж үйлдвэр (Хүнд, Хөнгөн, Хүнс), Олборлох болон боловсруулах үйлдвэрлэлийн зохимжтой харьцаа бүхий уул уурхайн аж үйлдвэр, Эрчим хүч, Тээвэр, логистикийн салбар зэрэг салбаруудаас эдийн засаг гол хамааралтай болж байна.
- Сүүлийн арван жилийн байдлаар манай улсын хүн ам жилд дунджаар 2.0 орчим хувиар өсөж байна.
- Нийт хүн амд 0-14 насны болон 65+ насны хүн амын эзлэх хувь өсөж байхад 15-64 насны хүн амын эзлэх хувь буурах хандлагатай байна.
- 2030 он гэхэд манай улсын хүн ам 3.9 сая болж өсөх хандлагатай байна, хөдөлмөрийн насны хүн амын нийт хүн амд эзлэх хувь буурах хандлагатай байна.

Хоёр. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн өнөөгийн чиг хандлага:

- Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажлын байрны эрэлт өсөх хандлагатай байгаа бөгөөд жилд дунджаар 11.2 мянган ажлын байр нэмэгдэж байна.
- Ажлын байрны эрэлтийг насны бүтцээр харахад 35-64 насны иргэдийн ажлын байранд орох хандлага өсөж байхад залуучууд буюу 15-34 насны иргэдийн ажлын байранд орох хандлага буурч байна.
- Ажлын байрны эрэлтийн чиг хандлага, бүтцийн шилжилтийг боловсролын түвшнээр харахад техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой хүмүүсийг ажлын байраар хангах хандлага өсөж байхад, бүрэн дунд боловсролтой хүмүүсийг ажлын байраар хангах хандлага сүүлийн 10-н жилийн байдлаар буурч байна.
- 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.
- Ажлын байрны эрэлтийн чиг хандлага, бүтцийн шилжилтийг ажил мэргэжлээр авч үзэхэд мэргэжилтэн (М2), энгийн ажил мэргэжил (М9) болон худалдаа, үйлчилгээний ажилтан (М5) зэрэг ажил мэргэжлээр хүмүүсийг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байхад хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын мэргэшсэн ажилтан (М6) ажил мэргэжлээр хүмүүсийг ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.

- Цалин хөлстэй ажлын байрны эрэлт өсөх хандлагатай байхад хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт буурах хандлагатай байна. Мөн насны бүлгээр шилжилтийг авч үзэхэд хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг 15-34 насныхан буурах хандлагатай байхад 35-64 насныхан өсөх хандлагатай байна. Харин цалин хөлстэй ажлын байрны эрэлтийн хувьд шилжилт харьцангуй тогтвортой байгаа хэдий ч 65+ насныхны бүтцийн шилжилт бусад насны бүлгүүдтэй харьцуулахад өндөр байна.
- ХАА-н салбараас бусад салбарын түвшинд албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг авч үзэхэд жилд дунджаар 7.2 мянган хүн албан бус хөдөлмөр эрхлэлтэд нэмэгдэн орж ирж байна. Мөн бүтцийн шилжилтийг насны ангиллаар авч үзэхэд 35+ насныхан албан бус хөдөлмөр эрхлэх хандлага өсөж байгаа бөгөөд 65+ насныхны шилжилт илүү хурдтай явагдаж байна.
- Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт барилга болон зочид буудал, байр сууц, нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарт нэмэгдэх, бөөний, жижиглэн худалдаа болон тээвэр, агуулахын үйл ажиллагааны салбарт буурах хандлагатай байна.
- Манай улсын хэмжээнд сул ажлын байрны тоо сүүлийн жилүүдэд буурах хандлагатай байна.
- Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа; удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа; төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа болон боловсрол зэрэг салбаруудад сул ажлын байрны эрэлт өсөх хандлагатай байхад барилга; боловсруулах үйлдвэрлэл болон бөөний, жижиглэн худалдааны салбаруудад сул ажлын байрны эрэлт буурах хандлагатай байна.

Гурав. Хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлтийн өнөөгийн чиг хандлага:

- Манай улсын хөдөлмөрийн насны нийт хүн ам өсөх хандлагатай, 15-29 насны залуучууд болон 35-39 насны хүн амын нийт хөдөлмөрийн насны хүн амд эзлэх хувийн жин буурах хандлагатай байна.
- Хөдөлмөрийн насны нийт хүн амд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой хүмүүс өсөх, бүрэн дунд боловсролтой хүмүүс буурах хандлагатай байна.
- Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн хэмжээ өсөх хандлагатай байгаа бөгөөд энэхүү өсөлтөд 25 болон түүнээс дээш насны ажиллах хүч өсөх гол шалтгаан болсон байна.
- Ажиллах хүчний нийлүүлэлтэд 30-34 насны залуучууд болон 40, түүнээс дээш насны ажиллах хүчний эзлэх хувийн жин өсөх хандлагатай байхад 15-29 насны залуучуудын эзлэх хувийн жин буурах хандлагатай байна.
- Бакалавр+ боловсролтой ажиллах хүч өсөх хандлагатай байхад бүрэн дунд боловсролтой ажиллах хүч буурах төлөвтэй байна. 15-34 насны ажиллах хүчний нийлүүлэлтэд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны, мөн бакалавр+ боловсролтой ажиллах хүч өсөх, суурь болон бүрэн дунд боловсролтой ажиллах хүч буурах хандлагатай байна. Харин 35-64 насны ажиллах хүчний хувьд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой ажиллах хүч өсөх, суурь болон бүрэн дунд боловсролтой хүн амын эзлэх хувийн жин буурах хандлагатай байна. 65+ насны ажиллах хүчний хувьд тусгай мэргэжлийн боловсролтой ажиллах хүч өсөх, бага боловсролтой ажиллах хүч буурах хандлагатай байна.

Дөрөв. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн ирээдүйн чиг хандлага:

4.1 Үндэсний түвшний бодлого, хөтөлбөрийн хувьд:

- МУЗГ-аас авч хэрэгжүүлж буй богино, дунд, урт хугацааны бодлого, хөтөлбөрт хүн амын хөгжил, ажлын байр, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулахад чиглэсэн маш олон зорилтууд тусгагдсан байна. Мөн зорилтот бүлгүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн, мэдлэг ур чадваруудыг сайжруулахад чиглэсэн дунд болон богино хугацааны олон бодлого хөтөлбөрүүд хэрэгжиж байгаа болон хэрэгжиж дууссан байдаг хэдий ч тэдгээр бодлого, хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийн хувьд зарим бодлого, хөтөлбөрүүдийн зорилтот түвшин, шалгуур үзүүлэлтүүд хэт ерөнхий, тодорхой бус, давхцал их гэх мэт асуудлуудаас хамаарч бодит үр дүнг тодорхойлох боломжгүй байна.
- Мөн хэрэгжилт, үр дүнгийн тайлан байхгүй бодлого, хөтөлбөрүүд байгаа нь дараа дараагийн бодлого, хөтөлбөрүүдийг боловсруулж, хэрэгжүүлэхэд залгамж холбоогүй, үр дүнгүй болох эрсдэлүүд тулгарсаар байна.

- Өрх толгойлсон олон хүүхэдтэй эмэгтэйчүүд болон алслагдсан бүс нутгийн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн бодлого, зорилтууд дутагдалтай байна.

4.2 Ирээдүйн ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн чиг хандлагатай холбоотой:

- Хүн амын хэтийн тооцооноос харахад манай улсын хүн амын тоо 2030 онд одоогийн түвшнээс 17.6 хувиар өсөх хандлагатай байна. Насны бүтцийн хувьд нийт хүн амын 30.7 хувь 0-14 насны хүүхэд, 69.3 хувийг 15 дээш насны хүн ам бүрдүүлж байна.
- 2030 онд ажиллах хүчний нийлүүлэлт одоогийн түвшнээс 21.7 хувиар өсөх хандлагатай бөгөөд манай улсын ажиллах хүчний оролцооны түвшин одоогийн түвшнээс нэмэгдэх боломжтой байна.
- Нийт хүн ам болон хөдөлмөрийн насны хүн амын өсөлттэй холбоотой ажиллах хүчний нийлүүлэлт ирээдүйд өсөх хэдий ч өнөөдрийн 6-14 насны сургууль завсардсан хүүхдүүд болон 15-24 насны боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй залуус ирээдүйн ажиллах хүчний зарим хэсэгт мэдлэг, боловсролын хувьд дутагдалтай байдал үүсгэх хандлагатай байна.

4.3 Ирээдүйн ажлын байрны эрэлттэй холбоотой:

- Олон улсад хөдөлмөрийн зах зээлийн ажлын байрны эрэлтийн чиг хандлага ирээдүйд хэрхэн өөрчлөгдөхийг Дэлхийн эдийн засгийн форумас гаргасан “Ирээдүйн ажлын байр” тайланд ирээдүйд үнэ цэнэ нь өсөх, буурах мэргэжлүүд болон ур чадварын ирээдүйн чиг хандлагыг тодорхойлсон бөгөөд өгөгдөлтэй ажиллах болон хиймэл оюун ухааны чиглэлийн мэргэжилтэн зэрэг нийт 20 мэргэжлийн үнэ цэнэ өсөх бол нөгөө талд үнэ цэнэ буурах мэргэжилд мэдээллийн сангийн ажилтан, нарийн бичиг, нягтлан бодогч зэрэг мөн нийт 20 мэргэжлийн үнэ цэнэ буурахаар байна.
- Монгол Улс (үндэсний түвшинд)-ын хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажлын байрны эрэлт ирээдүйд өсөх хандлагатай байна. Энэ нь манай улсын эдийн засгийн өсөлттэй шууд холбоотой бөгөөд манай улсын “Алсын Хараа 2050” урт хугацааны бодлогын баримт бичигт тусгасан томоохон төсөл хөтөлбөрүүдийн нөлөөг оруулсан тооцооллоор 2025 он гэхэд одоогийн түвшнээс нийт ажлын байрны тоо 1.3 дахин, 2030 он гэхэд 1.6 дахин өсөх хандлагатай байна.
- Ирээдүйд өсөж байгаа ажлын байрны эрэлтийг салбараар авч үзэхэд худалдаа, зочлох үйлчилгээ, нийгмийн үйлчилгээ болон хөдөө аж ахуйн салбарт ажлын байрны хэрэгцээ илүү их гарах хандлагатай байгаа бол эрчим хүч болон барилга зэрэг салбаруудад ажлын байрны хэрэгцээ бусад салбаруудтай харьцуулахад бага байна.
- МУЗГ-ын 2020 оны 70 дугаар тогтоол батлагдсан Монгол Улсад шаардлагатай 3 шатны боловсролын багш, соёл урлагийн мэргэжлүүд, биологи, холбогдох шинжлэх ухаан, мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийн гэх мэт тэргүүлэх 13 төрөлжсөн чиглэлийн нийт 37 мэргэжлийг тодорхойлсон байна.

Тав. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал:

- Манай улсын хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах хүчний илүүдэл байгаа бөгөөд ажиллах хүчний боловсрол, мэдлэг, ур чадвар, цалин болон бусад хүчин зүйлсээс хамаарсан нийлүүлэлтийн илүүдэл 67 хувийг, хөдөлмөрийн зах зээлийн багтаамж, хүчин чадал, цаашлаад манай улсын эдийн засгаас хамааралтай ажиллах хүчний илүүдэл 33 орчим хувийг бүрдүүлж байна.
- М5, М7, М2 болон М4 зэрэг мэргэжилтэй ажилгүй иргэд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг нэмэгдүүлэхэд гол нөлөө үзүүлж байна.
- Бүрэн дунд; техникийн болон мэргэжлийн; дипломын дээд болон бакалавр+ боловсролтой ажилгүй иргэд нийцгүй байдлыг нэмэгдүүлэхэд гол нөлөө үзүүлж байна.

3.2 ЗОРИЛТОТ БҮЛГИЙН ТҮВШИНД

Судалгаанаас гарсан зарим гол дүгнэлтийг зорилтот бүлгийн түвшинд дараах байдлаар тодорхойлж харуулав.

Нэг. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн өнөөгийн чиг хандлага:

1.1 Залуучууд:

- Ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- Техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой, мөн бакалавр болон түүнээс дээш боловсролтой залуусыг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байхад суурь болон бүрэн дунд боловсролтой залуусыг ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- Боловсруулах болон барилгын салбарт залуусыг ажлын байраар хангах хандлага бусад салбартай харьцуулахад нэмэгдэж, хөдөө аж ахуйн салбарт залуусыг ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- М2 ажил мэргэжил дээр залуусыг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байхад М6 ажил мэргэжил дээр залуусыг ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- 15-34 насны ажиллах хүч буурах хандлага байгаа бөгөөд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны, мөн бакалавр+ боловсролтой ажиллах хүч өсөх хандлагатай, харин бүрэн дунд болон түүнээс доош боловсролтой ажиллах хүч буурах хандлагатай байна.

1.2 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд:

- Ажлын байранд ажлын байраар хангах хандлага өсөж байна.
- Техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой, мөн бакалавр болон түүнээс дээш боловсролтой иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байхад суурь болон бүрэн дунд боловсролтой иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- Бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт тус бүлгийн иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага бусад салбартай харьцуулахад нэмэгдэж, хөдөө аж ахуйн салбарт мөн тухайн бүлгийн иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- М2 болон М5 ажил мэргэжлүүд дээр тухайн бүлгийн иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байхад М6 ажил мэргэжил дээр ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- Ажиллах хүчний нийлүүлэлтэд оролцож буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд сүүлийн 10-н жилийн байдлаар өсөх хандлага байгаа бөгөөд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой иргэд өсөх хандлагатай, харин бүрэн дунд боловсролтой иргэдийн хувьд буурах хандлагатай байна.

1.3 Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд:

- Ажлын байраар хангах хандлага өсөж байна.
- Техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой эмэгтэйчүүдийг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байхад бүрэн дунд боловсролтой эмэгтэйчүүдийг ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа; уул уурхай, олборлолт зэрэг салбарт тус бүлгийн иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага бусад салбартай харьцуулахад нэмэгдэж, боловсрол болон хөдөө аж ахуйн салбарт мөн тухайн бүлгийн иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- М1, М4, М5 болон М9 ажил мэргэжил дээр тухай бүлгийн эмэгтэйчүүдийг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байхад М3, М6 болон М7 ажил мэргэжил дээр ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн хувьд хөдөлмөрийн зах зээлд дэх оролцоо сүүлийн 10-н жилийн байдлаар өсөх хандлагатай, техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой ажиллах хүч өсөх, бүрэн дунд боловсролтой ажиллах хүч буурах хандлагатай байна.

1.4 Алслагдсан бүс нутгийн хувьд:

- Дорнод аймгийн хувьд ажлын байрны эрэлт өсөх хандлагатай байхад Баян-Өлгий аймгийн хувьд буурах хандлагатай байна.
- Техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байхад бүрэн дунд боловсролтой иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага буурч байна.
- М2, М5, М7 болон М9 ажил мэргэжил дээр иргэдийг ажлын байраар хангах хандлага нэмэгдэж байхад М6 ажил мэргэжил дээр ажлын байраар хангах хандлага эрс буурч байна.
- Алслагдсан бүс нутгаар сонгогдсон хоёр аймгийн хувьд ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн үндсэн чиг хандлага харилцан адилгүй байгаа хэдий ч, ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн бүтцийн шилжилтийг ажиллах хүчний боловсролын түвшнээр авч үзэхэд хандлага ижил байна. Өөрөөр хэлбэл, техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой иргэдийн ажиллах хүчний оролцоо нэмэгдэж байхад суурь болон бага боловсролтой иргэдийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоо буурах хандлагатай байна.

Хоёр. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал:

2.1 Залуучууд:

- Сүүлийн 5-н жилийн байдлаар жилд дунджаар 62.2 мянган залуучууд ажиллах хүчний илүүдлийг бий болгож байгаа нь улсын дунджаар тооцсон нийт ажиллах хүчний илүүдлийн 59 орчим хувийг бүрдүүлж байна.
- Мэргэжлийн хувьд М7; М2; М5 болон М4 мэргэжилтэй, мөн боловсролын түвшний хувьд бүрэн дунд; техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны; дипломын дээд болон бакалавр+ боловсролтой ажилгүй залуучууд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг илүүтэйгээр бий болгож байна.

2.2 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд:

- Сүүлийн 5-н жилийн байдлаар жилд дунджаар 3 мянга орчим хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ажиллах хүчний илүүдлийг бий болгож байгаа нь улсын дунджаар тооцсон нийт ажиллах хүчний илүүдлийн 3 орчим хувийг бүрдүүлж байна.
- Боловсролын хувьд бүрэн дунд, дипломын дээд болон бакалавр+ боловсролтой хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг илүүтэйгээр бий болгож байна.

2.3 Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд:

- § Сүүлийн 5-н жилийн байдлаар жилд дунджаар 7 орчим мянган тухайн бүлгийн эмэгтэйчүүд ажиллах хүчний илүүдлийг бий болгож байна. Энэ нь улсын дунджаар тооцсон нийт ажиллах хүчний илүүдлийн 6 орчим хувийг бүрдүүлж байна. Боловсролын хувьд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн хувьд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг илүүтэйгээр бий болгож байна.

2.4 Алслагдсан бүс нутгийн хувьд:

- Сонгосон 2 аймаг тус бүрээр авч үзэхэд ажиллах хүчний илүүдэл буюу эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал аймаг тус бүрийн хөдөлмөрийн зах зээлд ажиглагдаж байна. Мөн тус хоёр аймгийн нийт дүнгээр авч үзэхэд сүүлийн 5-н жилийн байдлаар жилд дунджаар 10.6 мянган ажиллах хүч хөдөлмөрийн зах зээлд илүүдэлтэй байгаа нь улсын хэмжээний нийт ажиллах хүчний илүүдлийн 9.4 хувийг бүрдүүлж байна.
- Баян-Өлгий аймгийн хувьд: М2 болон М7 мэргэжилтэй ажилгүй иргэд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг бий болгох хандлага нэмэгдэж байна. Харин боловсролын хувьд техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролтой ажилгүй иргэд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг бий болгох хандлага өсөж байна.
- Дорнод аймгийн хувьд: М3 болон М7 мэргэжилтэй ажилгүй иргэд эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдлыг бий болгох хандлага нэмэгдэж байна. Боловсролын хувьд бүрэн дунд, дипломын дээд болон бакалавр+ боловсролтой ажилгүй иргэд нийцгүй байдлыг бий болгох хандлага нэмэгдэж байна.

4.1 МЭДЭЭЛЭЛ ТЕХНОЛОГИ БОЛОН АРГА ЗҮЙН ХУВЬД (ҮНДЭСНИЙ ТҮВШИНД):

- Хөдөлмөрийн зах зээлийн талаар цогц нэгдсэн платформтой болох, үүнийг ажил олгогч, ажил хайгч иргэд ашиглахад хялбар, ойлгомжтой, оролцогч талуудыг оновчтой тодорхойлсон хууль эрх зүйн зохицуулалтыг хийж, яаралтай зохион байгуулах;
 - Энэ чиглэлээр нэн тэргүүнд ажил олгогч байгууллага болон ажиллах хүчний мэдээллийг нэгдсэн системтэй болгож, оруулах, холбох, хөгжүүлэх;
 - Энэ талын мэдээллийг тогтмол шинэчилж, шаардлагатай оролцогч талуудад тархаах (их, дээд сургууль болно мэргэжлийн сургалтын байгууллагууд гэх мэт);
 - Мөн их, дээд сургууль болон сургалтын байгууллагууд энэ төрлийн мэдээллийг цуглуулах, боловсруулах, хөгжүүлэхэд төрийн холбогдох яам, агентлаг, холбоод, хувийн хэвшилтэй нягт хамтран ажиллах шаардлагатай байна.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх хууль эрх зүйн талаар мэдээлэл, сурталчилгаа, ажлын байрны зуучлал, хөдөлмөрт бэлтгэх тусгай сургалт, зөвлөгөө гэх мэт үйл ажиллагааны чиглэл бүхий албан ёсны нэгжийг аймаг бүрд бий болгох (уг нэгж нь ажил олгогчид, ажил хайгч иргэд, мэргэжлийн болон их, дээд сургуулиуд, хувийн хөдөлмөрийн биржүүд, ТББ, холбоод гэх мэт оролцогч талуудыг холбосон, зангилааг бий болгосон байх);
- ХНХЯ, БШУЯ, харьяа агентлагууд болон ҮСХ-ноос гаргадаг статистик мэдээллийн ангилал, аргачлалыг нэг ижил болгох;
- Бүртгэлийн систем хөгжсөн улс орнуудад нийт ажилгүй иргэн нь бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн тоотой ойролцоо байдаг. Манайх нийт ажилгүй иргэдийг бүртгэх систем байгаа хэдий ч идэвхжүүлэлт сул байна. Иймд идэвхжүүлэлтийн арга хэмжээг оновчтой хэрэгжүүлэх;
- Хөдөлмөрийн гэрээний ач холбогдол, заалтуудын талаар хууль эрх зүйн үндэслэлтэй холбоотой тайлбар, мэдээллийг хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудад маш сайн хүргэх, ойлгуулах;
- Төгсөгчдийн мэргэжлийн чиг хандлагыг харахад өнөөгийн ажлын байрны эрэлтийг мэргэжлээр харуулсан хандлагатай нийцгүй байдал үүсгэж байгаа тул холбогдох яам, агентлагаас ЭЕШ өгөгчдөд зориулан мэргэжлийн сонголтыг өнөөгийн ажлын байрны эрэлтийн чиг хандлага, цаашлаад олон улсын чиг хандлагад нийцүүлэн мэргэжлээ зөв сонгоход анхааран ажиллах, таниулах, сурталчлах;
- Цаашид эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдлыг хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт буюу хөдөлмөр эрхлэх хэрэгцээ нь хангагдаагүй нийт хүмүүсийн түвшинд авч үзэж, тооцох нь зүйтэй. Энэ удаагийн судалгаанд тухайн үзүүлэлтийн динамик хангалтгүй байсан;
- Хөдөлмөрийн эрэлтийн дунд, урт хугацааны таамаглал тооцох арга зүйн хувьд цаашид хөдөлмөр зарцуулалтын коэффициентийг тооцоход технологийн өөрчлөлтийг харгалзах үзэх үүднээс Солоугийн загвартай холбох хэрэгтэй.

4.2 ХЯНАЛТ, ҮНЭЛГЭЭ БОЛОН СУДАЛГАА, ШИНЖИЛГЭЭ (ҮНДЭСНИЙ ТҮВШИНД):

- Хөдөлмөрийн зах зээлийн талаар цогц нэгдсэн платформтой болох, үүнийг ажил олгогч, ажил хайгч иргэд ашиглахад хялбар, ойлгомжтой, оролцогч талуудыг оновчтой тодорхойлсон хууль эрх зүйн зохицуулалтыг хийж, яаралтай зохион байгуулах;
- Газар зүйн онцлогоос хамаарсан байдлаар ямар бүс нутагт ямар сургалт, төсөл хэрэгжүүлэхийг маш сайн судалж, шийдэх. Жишээ нь хөдөө орон нутагт ЖДҮ-ийн зээл аваад гар урлал хийсэн ч зах зээл нь хязгаарлагдмал, жижиг тул эргэн төлөлт байхгүй, өрөнд орсон, мөн газар тариалангийн бүс нутагт газар тариалангийн чиглэлийн сургалт, хөтөлбөрт хамрагдаж, хэсэг бүлгээрээ хөдөлмөр эрхэлсэн нь ашигтай байгаа гэх мэт туршлагаудтай таарч байсан;
- Халамжийн олон төрлийн бодлогын давхцал, хэрэгжилтэд мониторинг хийж, тухайн бодлогын хэрэгжилтийг жинхэнэ зорилтот үр өгөөж хүртэгчдэд хүргэх, хөдөлмөрийн нийлүүлэлтэд эерэг нөлөөтэй болгох;
- Өмнө хэрэгжүүлсэн бодлого, хөтөлбөрүүдийн хувьд хяналт, үнэлгээний тайлан, хэрэгжилтийн үр дүнгүүдийг олон нийт болон бодлогын шийдвэр гаргагчид танилцуулж, цаашид хэрэгжүүлэх арга хэмжээнүүдийн төлөвлөлтийг оновчтой болгох;
- Олон улсын туршлагаас харахад хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогын арга, хэрэгслүүд илүү үр дүнтэй болох нь харагдаж байна. Иймд бодлогын хэлбэр, арга замыг энэ тал руу чиглүүлэх хэрэгтэй;

4.3 БОДЛОГЫН ТҮВШИНД:

Нэг. Үндэсний түвшинд

- Манай улсын эрэлт, нийлүүлэлт хоорондын нийцгүй байдал үндэсний түвшинд ажиллах хүчний илүүдэлтэй байдлаар илэрч байгаа тул сул ажлын байранд илүүдэлтэй байгаа ажиллах хүчийг авахад чиглэсэн арга хэмжээг оновчтой авч хэрэгжүүлэх хэрэгтэй. Энэ асуудлыг оновчтой шийдэж чадсан үед илүүдэлтэй байгаа нийт ажиллах хүчний 67 орчим хувийг ажлын байраар хангах боломж байна. Иймд:
 - Ажлын байрны эрэлтийн өнөөгийн хандлагаас М2, М9, М5 болон М4 ажил мэргэжлийн эрэлт өсөхөөр байна. Гэтэл эдгээр мэргэжлийн ангиллаас М9 мэргэжлээс бусад мэргэжилтэй ажилгүй иргэд нийцгүй байдлыг бий болгох шалгаан болж байна. Мөн ажлын байрны эрэлтэд тулгуурлан боловсролын түвшнээр харахад бүрэн дунд, дипломын дээд болон бакалавр+ боловсролтой ажилгүй иргэд мөн адил нийцгүй байдал үүсгэж байна. Иймээс:
 - Эдгээр мэргэжил, боловсролын ажилгүй иргэдийг чадавхжуулах сургалтыг тусгайлан зохион байгуулах хэрэгтэй;
 - Энэхүү сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулахад ажил олгогч байгууллагатай нягт хамтран ажиллахад төрийн болон боловсролын байгууллагын зүгээс онцгой анхаарах хэрэгтэй байна.
 - Нөгөө талаас төгсөгчдийн мэргэжлийн чиг хандлагыг харахад өнөөгийн ажлын байрны эрэлтийг мэргэжлээр харуулсан хандлагатай нийцгүй байдал үүсгэж байгаа тул холбогдох яам, агентлагаас бодлогын зохицуулалтыг хийх;
 - Хүйсийн хувьд цалингийн түвшин ялгаатай байгаа нь хүйсээр эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал үүсэх гол шалтгаан болох талтай тул цалингийн системийг оновчтой тодорхойлж, хэрэгжүүлэх механизмыг бүрдүүлэх;
- Цаашид үлдэж байгаа ажиллах хүчний илүүдэлтэй хэсгийг дунд болон болон урт хугацаанд ажлын байраар хангахын тулд ажлын байрыг шинээр бий болгох, шаардлагатай боловсон хүчнийг бэлтгэхэд чиглэсэн бодлого, хөтөлбөрийг үе шаттай хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна. “Алсын хараа 2050” хөгжлийн урт хугацааны бодлогын баримт бичигт 2030 он гэхэд ажлын байр одоогийн түвшнээс 1.6 дахин өсөх хандлагатай байна. Иймд:
 - Нэн тэргүүнд шаардлагатай боловсон хүчнийг бэлтгэх, ажиллах хүчний мэдлэг, урчадварыг дээшлүүлэх, хөгжүүлэхэд чиглэсэн тусгайлан хөтөлбөрүүдийг эрэлт, нийлүүлэлтийн нийцгүй байдал үүсгэж байгаа гол салбар болон мэргэжил, боловсролтой иргэдэд зориулан хэрэгжүүлэх нь зүйтэй гэж харж байна.

Хоёр. Зорилтот бүлгийн түвшинд

2.1 Залуучууд

- Аймаг, орон нутаг дахь бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжүүлэх нэгжүүд дэх залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг хариуцсан албаны үйл ажиллагаа, тусгай үүргийг нарийвчлан тодорхойлж, стандартчилан, хэрэгжилтийг сайжруулах;
- Их, дээд сургуулиуд болон мэргэжлийн боловсролын сургууль, сургалтын байгууллагуудын мэргэжлийн хөтөлбөрийг ирээдүйн ажлын байрны эрэлтэд нийцүүлэн шинэчлэх оновчтой бодлого, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;
- Оюутан, төгсөгчдийг ажлын байранд дадлагажих бодлого, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх;
- Төгсөгчдийн богино хугацаанд ажлын байранд хамруулах идэвхжүүлэлтийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх;
- Ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийн тэнцвэрт байдал маш их алдагдсан зорилтот бүлэг нь залуучууд байна. Иймд оюутан, залуусын суралцах боловсрол, мэргэжлийн чиглэлийг тодорхойлоход онцгой анхаарч, эрэлтэд маш сайн нийцүүлэх шаардлагатай байна. Одоогийн залуучуудын 20 орчим хувь ямар нэгэн боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй байна. Иймд залуусын мэдлэг, боловсрол, ур чадварыг дээшлүүлэх тусгайлсан сургалтын болон хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх хөтөлбөрийг олон талын оролцоотойгоор боловсруулж, хэрэгжүүлэх;
- Мэргэжлийн орчин үеийн техник, технологийн мэдлэг, гадаад хэлний мэдлэг болон хөдөлмөрийн зах зээлийн дэмжлэг, зөвлөгөө өгөх зэрэг хөтөлбөрүүд дутмаг байдгаас оюутнууд төгсөөд ажлын байранд бэлтгэлгүй байна. Иймд энэ талын арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;
- Оюутнуудад мэргэжлийн чиг баримжаагаа олоход нь туслах, ажил мэргэжилтэй холбоотой асуудлаар зөвлөгөө өгөх, ажил хайх шилдэг туршлагыг нэвтрүүлэх, хуваалцах зорилгоор онлайн зуучлалын сүлжээг бий болгох замаар их дээд сургуулиудын дэргэд оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийн төвийг бий болгох. Тус төв нь оюутан, ажил олгогч, төгсөгчдөд онлайн үйлчилгээ үзүүлэх, шинээр төгссөн оюутнуудад зөвлөгөө, дэмжлэг үзүүлэх, суралцаж буй оюутнуудад зориулсан дадлага, мэргэжлийн солилцооны хөтөлбөр зэрэг үйлчилгээ үзүүлэх. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлийн оролцогч талууд, үйлдвэрчний эвлэл, аж ахуйн нэгжүүдэд мэдээллийг системтэйгээр хангаж, оюутнуудад одоо байгаа хөдөлмөрийн зах зээлийн саналуудын талаар илүү их мэдээлэл өгөхөд туслах боломжтой;
- Чанартай дадлагын ажилд хамруулах сургалтын хөтөлбөр нь Европын Холбооны улсуудад амжилттай хэрэгждэг бөгөөд Ирланд улсад тус хөтөлбөрийг үндэсний хэмжээний хөтөлбөр болгон боловсролын байгууллагууд болон аж ахуйн нэгж хамтран хэрэгжүүлснээр нийт төгсөгчдийн ажилд орох магадлал 32 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна.

2.2 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд

- Хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын байрны хангалттай холбоотой санхүүгийн дэмжлэгийн талаар бодлого, арга хэмжээг үргэлжлүүлэх, хэрэгжилтийг сайжруулах, ажил олгогчдод сурталчлан мэдээлэх. Мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн эрхлэлтийн талаарх хуулийн хэрэгжилт, үр дүн, хяналтын системийг сайжруулах;
- Хөдөлмөрийн хуваарь, цалин хөлсний хуваарийг уян хатан болгох зохицуулалт, түүнийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээг оновчтой тодорхойлох;
- ЖДҮ, бизнес эрхлэхэд дэмжих тусгай бодлогыг хэрэгжүүлэх;
- Аймаг, орон нутаг дахь бодлого, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх нэгжийн үйл ажиллагааны чиглэлд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг тусгай хөтөлбөр болгон хариуцуулах;
- Байгууллагуудын ажлын орчин, гадаад зам талбай, барилга, налуу шат, цахилгаан шат зэргийг тухайн бүлгийн иргэдэд хүндрэлгүй байлгахад тохижуулах, зохицуулалт хийхэд шаардлагатай арга хэмжээг бодлогод тусгах. Мөн мэргэжлийн сургалтын байгууллага болон их, дээд сургуулийн сургалтын орчин нөхцөлд тухайн бүлгийн иргэдийг суралцах боломж нөхцөлөөр хангаж ажиллах;
- Дипломын дээд болон бакалавр+ боловсролтой тухайн бүлгийн иргэдийг чадваржуулах, нөгөө талаас боловсрол олгох сургалтын байгууллагууд суралцагчдын энэ талын боловсрол, мэргэжлийг эрэлтэд нийцүүлэн, дэмжих болон хязгаарлах зохицуулалтуудыг оновчтой хэрэгжүүлэх.

2.3 Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүд

- Өрх толгойлсон, олон хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, хууль, эрх зүйн зохицуулалтыг боловсруулж, хэрэгжүүлэх. Үүнд:
 - Хөдөлмөр эрхэлж буй өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн хүүхдийн тусгай цэцэрлэг, хүүхэд харах үйлчилгээг тусгайлан анхаарч, арга хэмжээг авах;
 - Өрх толгойлсон олон хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн хуваарийг нарийн тодорхойлох, үүнд зайнаас ажиллах, цагийн уян хатан нөхцөлөөр ажиллах гэх мэт зохицуулалтуудыг нэвтрүүлэх;
- Аймаг, орон нутаг дахь бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжүүлэх нэгжүүдийн үйл ажиллагааны чиглэлд өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг тусгай хөтөлбөр болгон хариуцуулах;
- Өрх толгойлсон олон хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийг ЖДҮ, бизнес эрхлэхэд дэмжих тусгай бодлогыг хэрэгжүүлэх;
- Техникийн болон мэргэжлийн анхан шатны боловсролоор суралцах тухайн бүлгийн эмэгтэйчүүдийг элсүүлэх элсэлтийн бодлого, хөтөлбөрт хязгаарлах зохицуулалтуудыг оновчтой хэрэгжүүлэх хэрэгтэй байна. Эрэлтээс давсан нийлүүлэлт хэт их явагдаж байна;
- Ажлын байрны эрэлтийн хандлага өсөж байгаа дипломын дээд болон тусгай мэргэжлийн дунд боловсролын түвшинтэй ажилгүй өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн мэдлэг, боловсрол ур чадварыг дээшлүүлэх сургалт зохион байгуулах хэрэгтэй байна. Ийм боловсролтой эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдэл буурч байгаа хэдий ч байсаар байна.

2.4 Алслагдсан бүс нутаг

- Бизнесийн салбаруудыг хөгжүүлэх, зах зээлийн боломжийг бий болгох бодлого хэрэгжүүлэх;
- Иргэдийн мэдлэг, ур чадварыг сайжруулах бодлого хэрэгжүүлэх;
- Зах зээл, дэд бүтцийг хөгжүүлэх бодлого хэрэгжүүлэх;
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн нэгдсэн платформын хүртээмж, мэдээллийг алслагдсан бүс нутгийн иргэдэд жигд хүргэх, ашиглах боломжийг хангах;
- Ажилгүй иргэдийг чадваржуулах сургалтыг үе шаттай хэрэгжүүлснээр ажиллах хүчний илүүдлийн 30 гаруй хувийг одоо сул байгаа ажлын байраар хангах боломжтой байна;
- Зах зээлийн багтаамж, боломж хязгаарлагдмал байгаа энэхүү нөхцөлд ажлын байр бий бизнесийн үйл ажиллагааг онцгой анхаарч дэмжих хэрэгтэй байна. Ингэснээр үлдсэн илүүдэлтэй байгаа ажиллах хүчийг ажлын байраар хангах боломж бүрдэнэ;
- Бүс нутгийн түвшинд эрэлтэд нийцсэн боловсон хүчин бэлтгэх бодлого, ажиллах хүчийг чадваржуулах тусгай бодлого, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх зэрэг болно.



АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ

- Дэлхийн банк (2018 он). "Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендерийн ялгавартай холбоотой хязгаарлалтуудыг хэрхэн арилгах вэ". Achim Schmillen and Nina Weimann-Sandig <https://www.worldbank.org/en/country/mongolia/publication/perceptions-of- precariousness-a- qualitative-study-of-constraints-underlying-gender-disparities-in- mongolia-labor-market>
- Дэлхийн банк (2013 он). "Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендерийн ялгаа ба бодлогын санал". Khan Tehmina, Aslam Monazza. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/16500>
- Дэлхийн банк (2018 он). "Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендерийн тэгшбүс байдлын талаарх чанарын судалгаа". Ахим Шмилэн, Нина-Вейман Сандиг. <https://bit.ly/3kPgv00>
- Дэлхийн банк (2018 он). "Хөдөлмөр эрхлэлтийн баталгаагүй байдлын дүр зураг". Монгол улс, Улаанбаатар хот: Ахим Шмилэн, Нина-Вейман Сандиг. <https://bit.ly/38eDeyv>
- Монгол банк. (2018 он). "Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний өөрчлөлтийн нөлөө", Монгол улс, Улаанбаатар хот, Монгол банкны Судалгаа, статистикийн газрын судалгааны хэлтэс. https://www.mongolbank.mn/documents/sudalгаа/Tovhimol_14_8.pdf
- Монгол банк (2012 он). "Хүртээмжтэй өсөлт", Монгол улс, Улаанбаатар хот, Монгол банкны Судалгаа, статистикийн газрын судалгааны хэлтэс. <https://www.mongolbank.mn/documents/tovhimol/group8/8-02.pdf>
- МҮХАҮТ (2020 он). "Монголын бизнесийн орчин-2020". Монгол Улс, Улаанбаатар хот. Б.Даваасүрэн (Ph.D), Ж.Оюунчимэг, Д.Сувдаа (Ph.D), Д.Энх-Отгон (Ph.D), Р.Шарбанди, О.Түмэн-Амар. <https://www.mongolchamber.mn/a/495>
- МУЗГ (2020). "Алсын хараа 2050", урт хугацааны хөгжлийн бодлого. <https://legalinfo.mn/law/details/15406?lawid=15406>
- Монгол дахь НҮБ-н Хөгжлийн Хөтөлбөр (2016). "Монгол улсын хүний хөгжлийн илтгэл 2016. Ирээдүйн сайн сайхны төлөө: Монгол Улсын хөгжилд залуучуудын оролцоо". Монгол улс, Улаанбаатар хот. <https://bit.ly/38hKR7b>
- Нээлттэй нийгэм форум (2009 он). "Дэлхийн санхүү эдийн засгийн хямралын Монголын эдийн засагт үзүүлж буй нөлөө: Хөдөлмөрийн зах зээл ба нийгмийн эмзэг байдал, ядуурал". Монгол улс, Улаанбаатар хот: С.Даваасүрэн, Б.Отгонтөгс, Б.Сувд <https://bit.ly/2Oa1qev>
- ХХҮЕГ (2018). "МУ-ын өрх, хүн амын аж байдлын дүр төрх". Монгол улс, Улаанбаатар хот http://hudulmur-halamj.gov.mn/uploads/files/niigmiin_hamgaalal_20200402.pdf
- ҮСХ (2015-2045). "Монгол Улсын харьяат хүн амын хувьд тооцсон хүн амын тоо, хүйс, насны бүлэг, дунд хувилбар 2б, 2015-2045 он". https://www.1212.mn/tables.aspx?TBL_ID=DT_NS0_0300_076V1
- ҮСХ (2021). "Аж ахуйн нэгжийн үйл ажиллагаанд Корона вируст халдварын тархалтаас урьдчилан сэргийлэх, хөл хорио тогтоох арга хэмжээний үзүүлсэн нөлөөлөл"-ийн судалгаа. Монгол улс, Улаанбаатар хот.

- ҮСХ (2020). "Эдийн засгийн идэвх сэдэвчилсэн судалгаа". Монгол улс, Улаанбаатар хот. https://www.1212.mn/BookLibraryDownload.ashx?url=Census_2020_Economic-activity_last.pdf&ln=Mn
- ҮСХ (2020). "Жендерийн тэгш байдал сэдэвчилсэн судалгаа". Монгол улс, Улаанбаатар хот. https://www.1212.mn/BookLibraryDownload.ashx?url=Gender_MGL.pdf&ln=Mn
- ҮСХ (2020). "Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн жендерийн тэгш байдалд Ковид-19 цар тахлын үзүүлж буй нөлөө". Фредрих Еверт Стифтинг-н захиалгаар гүйцэтгэсэн. Монгол улс, Улаанбаатар хот. <https://bit.ly/3bijpjl>
- ҮСХ (2020). "Хүүхэд, залуучууд сэдэвчилсэн судалгаа". Монгол улс, Улаанбаатар хот. https://www.1212.mn/BookLibraryDownload.ashx?url=Census_2020Youthchildren.pdf&ln=Mn
- ҮСХ (2020). "Боловсрол ба хөдөлмөр". Монгол улс, Улаанбаатар хот. https://www.1212.mn/BookLibraryDownload.ashx?url=Education_and_Employment.pdf&ln=Mn
- ҮСХ (2010-2019). "Ажиллах хүчний судалгаа". Монгол улс, Улаанбаатар хот. https://www.1212.mn/BookLibraryDownload.ashx?url=LFS_2019_q4.pdf&ln=Mn
- ҮСХ (2019). "Хөдөлмөр эрхлэлтийн статистик үзүүлэлтийг тооцох аргачлал".
- ҮСХ (2010-2019). "Статистикийн эмхэтгэл". <https://www.1212.mn/BookLibrary.aspx?category=007>
- ҮСХ (2017). "Дээд боловсролын үндсэн үзүүлэлтүүдийн төлөв байдал, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийн шинжилгээ". Монгол улс, Улаанбаатар хот. https://www.1212.mn/BookLibraryDownload.ashx?url=EDUCATION_2019.pdf&ln=Mn
- ҮСХ (2017). "Байгаль орчны салбарын хөдөлмөр эрхлэлт, ногоон ажлын байр". Монгол улс, Улаанбаатар хот. <https://www.1212.mn/BookLibraryDownload.ashx?url=GE.MNG.pdf&ln=Mn>
- ХНХСИ (2018-2020). "Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн бараметрийн судалгаа".
- ХНХСИ (2021 он). "Хөдөлмөрийн зах зээл дэх covid-19 цар тахлын нөлөө" 2020 оны 4 улирал. Улаанбаатар хот. Б.Батбаатар, С.Батхолбоо, М.Энхзориг http://rilsp.gov.mn/tasudalгаа.php?count=50?page=1&action=more&sudalгаа_id=52
- ХНХСИ (2019 он). "Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа". Монгол Улс Улаанбаатар хот, М.Алтансүх, Б.Батбаатар, Ч.Цогтбаяр, Г.Мягмардулам, Н.Жаргалсайхан, Д.Алтангэрэл, С.Хүрэл-Эрдэнэ, Ш.Дэлгэрхишиг, М.Энхзориг. http://rilsp.gov.mn/tasudalгаа.php?count=50?page=1&action=more&sudalгаа_id=43
- Эрүүл Мэндийн Хөгжлийн Төв, (2020 он), ДЭМБ-аас гаргасан "Эрүүл мэндийн салбарын ажиллах хүчний үндэсний тооцоо, түлхүүр 78 үзүүлэлт"-ийг гаргахад шаардлагатай мэдээллийн бэлэн байдлыг өөрийн орны нөхцөлд харьцуулан судалсан дүн шинжилгээний тайлан. Монгол улс, Улаанбаатар хот. <http://www.hdc.gov.mn/media/files/ajillakh%20huch.pdf>
- Эрүүл Мэндийн Хөгжлийн Төв, (2018 он), Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн байршил, хангамж, хөгжлийг төр, хувийн хэвшлийн ЭМБ-ын төвшинд харьцуулсан судалгаа. Монгол улс, Улаанбаатар хот. <https://www.slideshare.net/gantulganyamdorj1/sudalгаа01>
- INRAE (2021). "Судлагдсан байдлын тойм" тайлан, Монгол улс, Улаанбаатар хот. www.inrae.mn/wp-content/uploads/2021/03/цахим_хавсралт.pdf.
- Social Research Centre, University of Iceland, Iceland's Social Inclusion Environment, Stefón Ylafsson, Working Paper no. 2:2011. Shorten url: shorturl.at/tHY12
- ILO&EU. (2016). Using Labour Market Information. Geneva: Office of the European Union, 2016.

ХАВСРАЛТ МАТЕРИАЛ

Хавсралт 1. Судлагдсан байдлын тоймд авч үзсэн судалгааны ажлуудын Хавсралтын дэлгэрэнгүйг энд дарж үзнэ үү.

Дараах хүснэгтэд 35 дахажлыг жишээ болгон харуулав.

Дугаар:	35	Тайлбар
Судалгааны нэр	Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендерийн ялгавартай холбоотой хязгаарлалтуудыг хэрхэн арилгахвэ	
Гүйцэтгэгч байгууллага	World Bank	
Судалгааны хамрах цар хүрээ?	Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендерийн тэгш бус байдал улсын хэмжээнд: Хүйсийн тэгш бус байдлын индекс, ажиллах хүчний оролцооны түвшин, бодит орлого	
Судалгаанд ашигласан арга зүй?	Мэдээлэл цуглуулах	Нийгмийн шинжлэх ухааны чанарын судалгааны аргуудыг ашиглан голчлон фокус бүлгийн хэлэлцүүлэг, ярилцлага хийх арга ашигласан. Фокус бүлгийн хэлэлцүүлэгт мэргэжлийн судалгааны компанийг хөлслөн 22 өөр фокус бүлгийн хэлэлцүүлгийг бэлтгэх, хэрэгжүүлэх, баримтжуулах зорилгоор ажиллуулсан байна. 13 хэлэлцүүлгийг Улаанбаатар хотод, 7 аймгийн төвд, 2 сумын төвд явуулсан байна.
	Мэдээлэл боловсруулалтын	Bohnsack (2014) Mangold (1973) -ын арга зүйн хандлагыг боловсронгуй болгож, бүлгийн хамтын зөвшилцлийг цуглуулах арга болгон фокус бүлгийн хэлэлцүүлгийг ашигласан байна. Энэхүү хандлагын үндэс нь фокус бүлгийн хэлэлцүүлэг нь хувь хүний санаа бодлыг бус харин фокус бүлгийн хэлэлцүүлгийн явцад шинэчлэгддэг хамтын мэдлэгийн талаарх ойлголтыг санал болгодог. Өөрөөр хэлбэл фокус бүлгийн хэлэлцүүлэг нь тодорхой бүлгийн үнэт зүйл, стандартад дүн шинжилгээ хийж, нийгмийн нийтлэг үнэт зүйл, стандарттай харьцуулах хамгийн тохиромжтой болгон ашигласан байна.
	Тоон шинжилгээний	Тоон судалгаагаар төлөөллийн болон санамсаргүй төлөөллийг олж авах зорилгоор статистик параметруудийг ашиглан стандартчилсан таамаглалыг туршиж үзсэн байна
	Төрөл, хугацаа?	Асуулга болон хэлэлцүүлгийн анхдагч мэдээлэл, 2018 НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн жендерийн тэгш бус байдлын индекс, эдийн засаг, 2015 он. Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, орлого, өөрсдийн тайлангийн хоёрдогч мэдээлэл, 2017
	Эх сурвалж?	Дэлхийн банкны Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендерийн ялгааг үндэслэсэн хязгаарлалтын чанарын судалгааны хоёрдогч мэдээллийг ашигласан
Судалгаанаас гарсан гол дүгнэлт, санал?	Төрийн албанд ажил эрхлэх боломж, дэвшлийг хамаатан садан, намын нөлөөтэй гэсэн хандлага байгаа болхувийн хэвшилд хөдөлмөр эрхлэлтийн хүнд нөхцөл байдал өргөн тархсан гэж үзсэн байна. Ажлын цагийн уян хатан байдал хангалтгүй байгаа нь олон эмэгтэйчүүд, ялангуяа эхчүүдэд хөдөлмөрийн зах зээлд оролцоход бэрхшээлтэй байдаг гэсэн ойлголт түгээмэл байна. Энэ нь эмэгтэй ажилчдын асуудлыг ажил олгогчид үл тоомсорлож байгаагийн илрэл гэж үзсэн байна. Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендерийн ялгавартай байдалд үндэслэсэн шалтгааныг (i) гэрлэлт, гэр бүл дэх эмэгтэйчүүдийн үүрэг; (ii) улс төрийн оролцоо; (iii) засгийн газрын дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээ, хөтөлбөрийн дутагдалтай байдал гэж дүгнэсэн байна	
Судалгаанд ашигласан арга зүйн давуу болон султал?	Давуу тал: Олон улсад хэрэгжүүлдэг арга зүйг Монголын нөхцөлд ашиглаж, хэлэлцүүлэг асуулгад оролцсон оролцогч талын мэдээллүүд нь бодит байдалтай маш сайн уялдаж байна	

Хавсралт 2. Үндэсний ажил, мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолт-08, үндсэн болон дэд бүлгээр

Үндсэн бүлэг	Дэд бүлэг
1 Менежер	11 Хууль тогтоогч, удирдах албан тушаалтан, гүйцэтгэх захирал 12 Захиргаа, арилжааны менежер 13 Үйлдвэрлэл, төрөлжсөн үйлчилгээний менежер 14 Зочид буудал, худалдаа, холбогдох бусад үйлчилгээний менежер
2 Мэргэжилтэн	21 Шинжлэх ухаан, инженерийн мэргэжилтэн 22 Эрүүл мэндийн мэргэжилтэн 23 Багшлах мэргэжилтэн 24 Бизнес, захиргааны мэргэжилтэн 25 Мэдээлэл, холбооны технологийн мэргэжилтэн 26 Хууль, нийгэм, соёлын мэргэжилтэн
3 Техникч болон туслах/дэд мэргэжилтэн	31 Шинжлэх ухаан, инженерийн туслах/дэд мэргэжилтэн 32 Эрүүл мэндийн туслах/дэд мэргэжилтэн 33 Бизнесийн болон захиргааны туслах/дэд мэргэжилтэн 34 Хууль, нийгэм, соёл, тэдгээрт холбогдох бусад туслах/дэд мэргэжилтэн 35 Мэдээлэл, холбооны техникч
4 Контор, үйлчилгээний ажилтан	41 Конторын үндсэн болон гүйцэтгэх ажилтан 42 Хэрэглэгчдэд үйлчлэх ажилтан 43 Тооцоолол, материал бүртгэлийн ажилтан 44 Конторын бусад туслах ажилтан
5 Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	51 Хувийн үйлчилгээний ажилтан 52 Борлуулалтын ажилтан 53 Хувь хүн асрамжлах үйлчилгээ 54 Хамгаалах үйлчилгээний ажилтан
6 Хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын мэргэшсэн ажилтан	61 Зах зээлд чиглэсэн хөдөө аж ахуйн мэргэшсэн ажилтан 62 Зах зээлд чиглэсэн ой, загасны аж ахуй, ан агнуур эрхлэгч 63 Өрхийн хэрэгцээт амь зуулгын фермч, загасчин, анчин, түүгч, хураагч
7 Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан	71 Барилга, түүнтэй холбогдох ажил, мэргэжлийн ажилтан (цахилгаанчаас бусад) 72 Металл, машин механизм, холбогдох ажил, мэргэжлийн ажилтан 73 Гар урлал, хэвлэлийн ажилтан 74 Цахилгаан, цахим техникч 75 Хүнс үйлдвэрлэгч, мод боловсруулагч, хувцас бусад хийцийн зүйл хийгч, тэдгээрт холбогдох мэргэжлийн ажилтан
8 Машин механизм, төхөөргийн операторч, угсрагч	81 Машин механизм, төхөөргийн операторч, угсрагч 82 Угсрагч 83 Жолооч, хөдөлгөөнт төхөөргийн операторч
9 Энгийн ажил, мэргэжил	91 Цэвэрлэгч, туслагч 92 Хөдөө аж ахуй, ой, загасны аж ахуйн ажил 93 Уурхай, барилга угсралт, үйлдвэр, тээвэр, агуулахын ажил 94 Хүнс бэлтгэлийн туслах ажил 95 Гудамж дахь худалдаа үйлчилгээний ажил 96 Бусад энгийн ажил
0 Зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил	01 Зэвсэгт хүчний зэрэг, цол бүхий офицер 02 Зэвсэгт хүчний ахлагч 03 Зэвсэгт хүчний зэрэглэлийн бусад ажил, мэргэжил

Эх сурвалж: НХХ-ийн сайдын 2010 оны 16 тоот тушаал.

Хавсралт 3. Ажлын байрны эрэлтэд гарч буй бүтцийн шилжилт, насны ангиллаар, эдийн засгийн салбар тус бүрээр

Эдийн засгийн салбар	Насны ангилал		
	15-34	35-64	65+
ХАА, ойн аж ахуйн, загас барилт, ан агнуур	-16.8%	16.2%	0.6%
Уул уурхай, олборлолт	-0.9%	0.9%	0.0%
Боловсруулах үйлдвэрлэл	5.5%	-5.8%	0.3%
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	-9.1%	8.8%	0.3%
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент б	-11.8%	12.7%	-0.9%
Барилга	5.3%	-5.6%	0.3%
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклийн засвар үйлчилгээ	1.2%	-2.0%	0.8%
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	-17.0%	15.8%	1.2%
Зочид буудал, байр сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	-5.4%	5.8%	-0.4%
Мэдээлэл, холбоо	16.8%	-16.5%	-0.3%
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	-5.4%	2.9%	2.6%
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	6.4%	-6.4%	0.0%
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	-3.4%	1.3%	2.1%
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	-11.8%	7.0%	4.8%
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын	1.0%	-0.8%	-0.3%
Боловсрол	-3.8%	2.7%	1.1%
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	5.7%	-7.2%	1.5%
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	-9.4%	9.0%	0.4%
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	-10.2%	10.7%	-0.4%
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	-10.1%	10.1%	0.0%
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	-23.7%	23.7%	0.0%

Эх сурвалж: Хоёрдогч мэдээлэлд үндэслэн тооцсон үр дүн

Хавсралт 4. ТХЗ болон зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн зарим гол үзүүлэлт

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1. Удирдах албан тушаалд ажиллагчдад эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь	35.8%	37.9%	38.7%	37.3%	34.2%	37.8%	36.7%	40.0%	35.9%	43.0%
2. Бага цалинтай ажиллагчдын эзлэх хувь	26.8%	27.5%	29.2%	26.3%	24.5%	24.0%	24.2%	28.4%	27.4%	33.7%
3. Илүү цагаар ажиллагчдын хувь (долоо хоногт 48 цагаас илүү)	40.1%	42.2%	37.6%	39.8%	42.0%	43.1%	41.3%	41.9%	47.8%	47.0%
4. Ажил мэргэжил дэх хүйсийн ялгаа (эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь)										
Менежер	38.0%	39.0%	42.0%	41.0%	38.0%	41.0%	41.0%	42.4%	38.9%	43.7%
Мэргэжилтэн	66.0%	65.0%	64.0%	64.0%	65.0%	65.0%	66.0%	66.5%	64.3%	62.1%
Техникч болон туслах мэргэжилтэн	62.0%	59.0%	53.0%	54.0%	53.0%	52.0%	51.0%	53.6%	56.2%	50.8%
Контор, үйлчилгээний ажилтан	71.0%	70.0%	73.0%	74.0%	78.0%	71.0%	78.0%	77.6%	69.9%	78.8%
Худалдаа, үйлчилгээний ажилтан	64.0%	66.0%	66.0%	67.0%	66.0%	68.0%	67.0%	67.6%	65.0%	64.2%
Хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын ажилтан	46.0%	47.0%	47.0%	46.0%	45.0%	46.0%	44.0%	43.3%	43.2%	43.9%
Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил, үйлчилгээний ажилтан	35.0%	31.0%	28.0%	30.0%	30.0%	28.0%	29.0%	27.4%	28.4%	31.7%
Суурин төхөөрөг, машин механизмын операторч, угсрагч	5.0%	5.0%	6.0%	7.0%	7.0%	6.0%	6.0%	5.4%	6.8%	4.9%
Энгийн ажил, мэргэжил	53.0%	45.0%	43.0%	44.0%	43.0%	44.0%	42.0%	45.9%	44.5%	47.0%
Зэвсэгт хүчний ажил, мэргэжил	0.0%	10.0%	11.0%	12.0%	7.0%	10.0%	9.0%	9.2%	14.8%	18.3%
5. Хөдөлмөр эрхэлж буй 5-17 насны хүүхдийн тухайн насны хүүхдэд эзлэх хувь								2002	2006	2011
								10.1%	11.5%	16.0%
6. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа боловч ядуурлын шугамаас доогуур хэрэглээтэй хүн амын хувийн жин					2009	2010	2011	2012	2014	2016
					34.3%	34.2%	28.1%	22.1%	16.3%	22.7%

Эх сурвалж: ҮСХ-ны мэдээллийн нэгдсэн сан, www.1212.mn

Хавсралт 5. Монгол Улсад шаардлагатай байгаа тэргүүлэх чиглэлийн мэргэжил

№	Төрөлжсөн чиглэл	Мэргэжлийн нэр	Боловсролын түвшин		
			Бакалавр	Магистр	Доктор
1.	011 Боловсрол	Багш, сургуулийн өмнөх насны боловсрол	BSc		
		Багш, бага ангийн боловсрол	BSc		
		Багш, тусгай хэрэгцээт боловсрол	BSc		
2.	021 Соёл, урлаг	Уран сайхны гэрэлтүүлэг	BSc	MSc	
		Дуу, чимээний технологи	BSc	MSc	
		Хөгжмийн театрын найруулга	BSc	MSc	
		Театрчилсан тоглолт, баяр наадмын найруулга (021506)	BSc	MSc	
		Түүх соёлын дурсгалт зүйлийн сэргээн засварлалт	BSc		
3.	051 Биологи ба холбогдох шинжлэх ухаан	Биологи	BSc	MSc	PhD
4.	052 Хүрээлэн буй орчин	Хүрээлэн буй орчин судлал	BSc	MSc	PhD
5.	061 Мэдээлэл, харилцаа холбооны технологи	Утасгүй холбоо	BEng	MEng	
		Өгөгдлийн ухаан	BEng	MEng	
		Системийн аюулгүй байдал	BEng	MEng	
		Хиймэл оюун ухаан	BEng	MEng	
6.	071 Инженерчлэл, инженерийн үйлдвэрлэл	Химийн инженерчлэл ба боловсруулалт	BEng	MEng	
		Сэргээгдэх эрчим хүч	BEng	MEng	PhD
		Байгаль орчныг хамгаалах технологи	BEng	MEng	
		Электроник	BEng	MEng	PhD
		Механик инженер	BEng	MEng	
7.	072 Үйлдвэрлэл, боловсруулалт	Нэхмэлийн үйлдвэрлэлийн технологи	BEng	MEng	PhD
		Хүнсний инженерчлэл	BEng	MEng	PhD
		Шим тэжээл судлал	BEng	MEng	PhD
		Газрын тосны инженер	BEng	MEng	
		Уул уурхайн ашиглалтын технологи	BEng	MEng	
8.	073 Архитектур ба барилга, угсралт	Барилгын материалын үйлдвэрлэлийн технологи	BEng	MEng	PhD
		Хаягдал боловсруулах технологи	BEng	MEng	PhD
9.	078 Инженерчлэл салбар хооронд	Биотехнологи	BEng	MSc	PhD
		Био-инженерчлэл		MSc	PhD
		Нано шинжлэх ухаан, нано инженерчлэл		MSc	PhD
10.	081 Хөдөө аж ахуй	Мал аж ахуй (зоотехник, мал зүйч)	BSc		
		Газар тариалангийн аж ахуй (агрономи)	BSc		
		Хөрс судлал, агрохими	BSc		
11.	082 Ойн аж ахуй	Ойн инженер	BSc		
12.	084 Мал эмнэл зүй	Мал эмнэл зүй	BSc		
13.	091 Эрүүл мэнд	Сувилахуй	BSc		
		Био-анагаах ухаан	BSc		
		Нийгмийн эрүүл мэнд	BSc		

Эх сурвалж: МУЗГ-ын 2020 оны 70 дугаар тогтоол

Хавсралт 6-гаас хавсралт 9-д орсон мэдээллийг дараах холбоосоор орж харах боломжтой:

- **Хавсралт 6.** http://inrae.mn/wp-content/uploads/2021/08/appendix2_6.pdf
- **Хавсралт 7.** http://inrae.mn/wp-content/uploads/2021/08/appendix2_7.pdf
- **Хавсралт 8.** http://inrae.mn/wp-content/uploads/2021/08/appendix2_8.pdf
- **Хавсралт 9.** http://inrae.mn/wp-content/uploads/2021/08/appendix2_9.pdf

