



БАЯНХОНГОР АЙМГИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТИЙН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

ЗАХИАЛАГЧ: БАЯНХОНГОР АЙМГИЙН ЗАСАГ ДАРГЫН ТАМГЫН ГАЗАР

**ГҮЙЦЭТГЭГЧ: ХУДАЛДАА АЖ ҮЙЛДВЭРИЙН ТАНХИМ БАЯНХОНГОР
АЙМАГ ДАХЬ САЛБАР**

ӨМНӨХ ҮГ

Баянхонгор аймгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн богино хугацааны эрэлтийг тодорхойлох зорилго бүхий судалгааг гүйцэтгэн, үр дүнг танилцуулж байна. Судалгааны үр дүн нь салбарын бодлогод төдийгүй эрдэмтэн, судлаачид, энэ чиглэлийн эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажилтнуудад ач холбогдол бүхий мэдээлэл болдог билээ.

Энэхүү судалгаа нь олон улсын аргачлалын дагуу хийгдсэн бөгөөд хөдөлмөрийн зах зээлийн ирэх нэг жилийн хугацаан дахь ажиллах хүчний эрэлт хэрэгцээг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар, ажил мэргэжил бүрээр тодорхойлохын зэрэгцээ өнгөрсөн жилийн ажил мэргэжлийн хомсдолыг мөн дээрх үзүүлэлтүүдээр тодорхойлон гаргасан болно.

Энэ судалгаагаар бид 2022 оны хөдөлмөрийн зах зээлийн ажиллах хүчний эрэлт хэрэгцээ, өнгөрсөн жилийн ажиллах хүчний хомсдолыг тодруулан, сул ажлын байр болон тогтворгүй ажлын байрны шалтгаан, цалингийн дундаж, шилжилт хөдөлгөөн, ажил олгогчдын сонгон шалгаруулалтын нөхцөл, бэрхшээл, ажил горилогчдын чухалд тооцогдох ур чадвар, ковид 19 цар тахлын байгууллагад нөлөөлөх нөлөөлөл, ажлын байрыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр явуулж буй бодлого, шийдвэрийн үр дүн, цаашид хийж хэрэгжүүлэх санал зэргийг судлан, тайлагнаж байна.

Та бүхэн судалгааны үр дүнтэй танилцан, өөрсдийн үйл ажиллагаандаа ашиглахын зэрэгцээ судалгааны арга, аргачлалтай холбоотой санал хүсэлтээ бидэнд илгээж, хамтран ажиллахыг хүсье.

ЗАХИРАЛ

ЭНХТҮВШИН

ГАРЧИГ

Өмнөх үг	2
Ойлголт тодорхойлолт	4
Судалгааны хураангуй	7
1. НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ	
1.1 Хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв улсын хэмжээнд	11
1.2 Баянхонгор аймгийн хүн ам	13
1.3. Ажлын байрны захиалга, ажилд зуучлал, эрэлт	17
2. ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН	
2.1 Судалгааны ерөнхий мэдээлэл	21
2.2. Цалингийн дундаж хэмжээ, ковид 19 цат тахал	25
2.3 Сул ажлын байр болон тогтворгүй ажлын байр	29
2.4. Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалт, тулгарах бэрхшээл, хүнийн нөөцийн чухал ур чадварууд, ховор мэргэжлүүд	36
2.5. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн судалгаа	43
2.6. Төрийн зүгээс ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлого шийдвэрүүд, түүний хэрэгжилтэнд өгч буй үнэлгээ, санал	44

ОЙЛГОЛТ, ТОДОРХОЙЛОЛТ

Аж ахуйн нэгж

Улсын бүртгэлд бүртгэгдэж, аж ахуйн үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа компани, нөхөрлөл, хоршоо, төрийн болон орон нутгийн өмчит аж ахуйн тооцоотой үйлдвэрийн газар, тэдгээртэй адилтгах орлогын албан татвар төлөх үүрэг бүхий хуулийн этгээд, хуулийн этгээдийн эрхгүй этгээд болон үндсэн үйл ажиллагаа нь ашгийн бус боловч бараа борлуулах, ажил гүйцэтгэх, үйлчилгээ үзүүлжорлого олсон дотоод, гадаадын хуулийн этгээдийг;

Ажлын байр

Иргэн, ажилтны гүйцэтгэх ажил үүрэгтэйгээ холбоотойгоор хүрэлцэн очих ёстой ажил олгогчийн шууд ба шууд бус хяналтын дор ажил гүйцэтгэх бүх байрыг;

Ажиллагч

Цалин хөлс, орлого олох зорилгоор эдийн засгийн үйл ажиллагаанд оролцож, хөдөлмөр эрхлэлтийн аль нэг статуст хамрагдаж буй иргэнийг хэлнэ. Цалин хөлс, орлого олох зорилгоор эдийн засгийн үйл ажиллагаанд сүүлийн долоо хоногт нэгээс дээш цагаар оролцсон бол ажиллагч гэж үзнэ.

Ажил олгогч

Эдийн засгийн үйл ажиллагаатай холбоотой шийдвэрийг бие даан гаргаж, үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээнээс олсон ашиг буюу ашиг олох боломжоос шууд хамаарах бизнестээ урт хугацаагаар нэг буюу түүнээс дээш ажилтныг хөдөлмөрийн болон бусад гэрээ, тохиролцооны үндсэн дээр авч ажиллуулж буй эзэн, байгууллагын удирдлагыг;

Ажиллах хүч

Тухайн хугацаанд зөвхөн хөдөлмөр эрхлэлтийн ажлын хэлбэрийн хүрээнд, цалин хөлс, орлого олох зорилгоор бусдын хэрэглээнд зориулан бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, үйлчилгээ үзүүлэхэд хүч хөдөлмөрөө нийлүүлж байгаа ажиллагчид болон нийлүүлэхэд бэлэн байгаа ажилгүй хүнийг;

Ажиллах хүчний эрэлт

Ажил олгогчид хэрэгцээтэй хөдөлмөрийн үйлчилгээний хэмжээг;

Ажил хайгч

Ажилгүй эсхүл ажилтай боловч ажлын нөхцөлөө сайжруулах, нэмэлт орлого олох зорилгоор ажил хайж байгаа иргэнийг;

Байнгын ажлын байр

Ажил олгогчийн заасан ажлын байранд, тогтоосон горимын дагуу түүнээс олгосон хөдөлмөрийн багаж хэрэгслээр, ажил олгогч, эсхүл түүний төлөөлөгчийн удирдлагын дор баталсан норм, үнэлгээ, сүлжээгээр цалин хөлс авч, ажлын өдөр, ээлжийн давтамжтайгаар гүйцэтгэх ажил үүргийг;

Байнгын ажилтан

Байнгын ажлын байранд ажиллах албан ёсны гэрээтэй бөгөөд ажил олгогч нь татвар болон нийгмийн даатгалын шимтгэлийг хариуцан төлдөг, хөдөлмөрийн харилцаа нь хөдөлмөрийн тухай болон төрийн албаны тухай хууль тогтоомжоор зохицуулагддаг иргэнийг;

Түр ажлын байр

Хөдөлмөрийн харилцаа нь хөдөлмөрийн болон иргэний хуулиар зохицуулагддаг тодорхой ажил, үйлчилгээг хөдөлмөрийн ба хөлсөөр ажиллах, ажил гүйцэтгэх гэрээг үйл ажиллагааны онцлогоос хамааран зургаан сар хүртэлх хугацаагаар байгуулж, тодорхой нэг ажил үүргийг гүйцэтгэснээр дуусгавар болдог, байнгын давтамжгүй, тохиолдлын шинж чанартай ажил үүрэг, албан тушаалыг;

Түр ажилтан

Хөдөлмөрийн харилцаа нь хөдөлмөрийн болон иргэний хуулиар зохицуулагддаг тодорхой ажил, үйлчилгээг хөдөлмөрийн ба хөлсөөр ажиллах, ажил гүйцэтгэх гэрээг үйл ажиллагааны онцлогоос хамааран зургаан сар хүртэлх хугацаагаар байгуулж, цалин хөлс, орлого олдог, эдийн засгийн идэвхтэй хүн амд хамаарах, татвар, нийгмийн даатгалын шимтгэлийг өөрөө бие даан хариуцаж төлдөг иргэнийг;

Улирлын ажлын байр

Улирлын чанартай байнгын ажлын байранд ажиллах албан ёсны гэрээтэй бөгөөд ажил олгогч нь татвар болон нийгмийн даатгалын шимтгэлийг хариуцан төлдөг, хөдөлмөрийн харилцаа нь Хөдөлмөрийн тухай болон бусад холбогдох хууль тогтоомжоор зохицуулагддаг ажил, үүрэг, албан тушаалыг;

Улирлын ажилтан

Улирлын чанартай байнгын ажлын байранд ажиллах албан ёсны гэрээтэй бөгөөд ажил олгогч нь татвар болон нийгмийн даатгалын шимтгэлийг хариуцан төлдөг, хөдөлмөрийн харилцаа нь Хөдөлмөрийн тухай болон бусад холбогдох хууль тогтоомжоор зохицуулагддаг иргэнийг;

Шинэ ажлын байр

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны хүрээнд үйлдвэрлэл, үйлчилгээг бий болгох болон өргөтгөх замаар албан ба албан бус салбарт шинээр бий болсон ажил, үүрэг, албан тушаалыг;

Бүртгэлтэй ажилгүй хүн

Өнгөрсөн долоо хоногт буюу түүнээс өмнө ямар нэг шалтгаанаар ажилгүй болсон эсвэл халагдсан, халагдсан тушаалаа бичгээр авч ажил зуучлагчийн газар бүртгүүлсэн ажил идэвхтэй хайж байгаа ажилд ороход бэлэн хүнийг;

Төрийн өмчит хуулийн этгээдийн ойлголт

Төр чиг үүргээ хэрэгжүүлэх болон нийгмийн хэрэгцээг хангах зорилгоор төр өөрийн өмчөөр дангаараа байгуулсан хуулийн этгээдийг;

Гадаад улсын хөрөнгө оруулалттай

Монгол Улсын хууль тогтоомжийн дагуу байгуулагдсан, өөрийн хөрөнгө нь 100 мянган америк доллар буюу түүнтэй тэнцэх төгрөгөөс дээш, түүний 25-аас доошгүй хувь нь гадаадын хөрөнгө оруулагчийн хувь хөрөнгөөс бүрдсэн аж ахуйн нэгжийг;

Мэргэжилтэй ажилтан

Тодорхой ажил эрхлэх, мэдлэг ба зохих ур чадварыг зориулалтын сургалтаар олж авсан, эсвэл эрх бүхий байгууллагаас баталгаажуулсан мэргэжилтэй хүнийг;

Өөрийн хүсэлтээр халагдсан

Хууль болон хөдөлмөрийн гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол ажилтан хөдөлмөрийн гэрээ цуцлах тухай өргөдлөө ажил олгогчид өгсөн өдрөөс хойш 30 хоног өнгөрмөгц ажлын байраа орхих эрхтэй, энэ тохиолдолд хөдөлмөрийн гэрээ цуцлагдсанд тооцно.

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ

Судалгааны зорилго нь хөдөлмөрийн зах зээлийн богино хугацааны /2022 он/ ажиллах хүчний эрэлтийг ажил мэргэжил, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар тодорхойлж, боловсрол сургалт, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого боловсруулагч, шийдвэр гаргагчид болон судлаачдыг мэдээллээр хангахад оршино.

Баянхонгор аймгийн 19 сум болон аймгийн төвийн нийт 214 аж ахуйн нэгж, байгууллагыг хамрууллаа. Судалгааны түүврийн 65 хувь нь хувийн ААНБ, 35 хувь нь төрийн байгууллага бөгөөд 4 мянга гаруй ажиллагсдыг оролцууллаа.

Судалгаагаар бид 2022 оны хөдөлмөрийн зах зээлийн ажиллах хүчний эрэлт хэрэгцээ, өнгөрсөн жилийн ажиллах хүчний хомсдолыг тодруулан, сул ажлын байр болон тогтворгүй ажлын байрны шалтгаан, цалингийн дундаж, шилжилт хөдөлгөөн, ажил олгогчдын сонгон шалгаруулалтын нөхцөл, бэрхшээл, ажил горилогчдын чухалд тооцогдох ур чадвар, ковид 19 цар тахлын байгууллагад нөлөөлөх нөлөөлөл, ажлын байрыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр явуулж буй бодлого, шийдвэрийн үр дүн, цаашид хийж хэрэгжүүлэх санал зэргийг судлан тайлагнасан.

Монгол улсын цалин хөлсний сүүлийн таван жилийн дундаж хэмжээ 1 125 460 төгрөг, Баянхонгор аймгийн цалингийн дундаж хэмжээ 763 900 төгрөг, бидний хамруулсан байгууллагуудаас авсан судалгаагаар цалингийн дундаж хэмжээ 621 000 төгрөг байна. Энэ нь улсын дундажаас 32-44 хувиар бага байна. Имфляцийн төвшний өөрчлөлттэй холбогдуулан цалингийн дундаж өсдөг ч хөдөө орон нутагт цалингийн хэмжээ бага байсаар байна. Төрийн зүгээс ажиллах хүчний эрэлтийг нэмэгдүүлэх саналд төрийн байгууллагын цалин хөлсийг нэмэх /ингэснээр хувийн хэвшлүүд дагаад нэмэх/, хөдөө орон нутагт

ажиллагсдын нийгмийн асуудлыг шийдэх, ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, үйлдвэрлэлийг дэмжих саналуудыг дэвшүүлсэн байна.

Судалгаанд оролцогч байгууллагын 86 хувьд Ковид 19 цар тахал сөргөөр нөлөөлсөн, 2 хувьд эерэг нөлөөлсөн, 10 хувьд ямар нэгэн нөлөө үзүүлээгүй гэжээ. Эерэг нөлөөлсөн нөлөөлөлд орлого нэмэгдсэн, цаг хугацааг хэмнэж зайнаас ажлаа хийх боломжтой болсон, цахим орчинд ажиллаж суралцсан, халдвар хамгааллын дэглэм баримталдаг болсон байна. Төрийн байгууллагуудын 65,3 хувьд ажлын бүтээмж буурч, байгууллагын үйл ажиллагаанд ажиллах хүчинтэй холбоотой доголдол үүссэн бол хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжүүдийн орлого буурсан үзүүлэлт нийт судалгаанд оролцогч байгууллагын 72,4 хувьд гарчээ. Мөн хувийн хэвشلүүдийн ажиллагсдын хөдөлмөрийн бүтээмж буурч, хүний нөөцийн тоогоо бууруулсан мөн хөл хорио тогтоосонтой холбоотойгоор олон хоногоор сул зогсолт хийсэн, бараа бүтээгдэхүүн ховордсон, хил хаагдснаас үүдэлтэй түүхий эд материалын олдоц багассан, сургалтын үйл ажиллагаанд саад болсон, хичээл сургалт цахимаар орсноор хүүхдүүдийн хичээл хоцрогдол ихээр нэмэгдсэн зэрэг сөрөг нөлөөллийг бий болгожээ.

Судалгаанаас харахад хувийн хэвшлийн байгууллагаас төрийн байгууллагын ажиллагсдын ажлын байрны шилжилт хөдөлгөөн, сул ажлын байр, тогтворгүй ажлын байр өндөр хувьтай байна. Төрийн байгууллагад сул ажлын байр хөдөө сумдад их, аймгийн төвд бага байгаа бөгөөд сумдын Засаг Даргын Тамгын газар, Эрүүл мэндийн төвүүдэд ажлын байр сул, тогтворгүй байна. Хувийн өмчит аж ахуйн нэгж байгууллагын хувьд дээд боловсрол шаардагдаад байдаггүй үйл ажиллагааны төвшний ажилчдын ажлын байр ихэвчлэн сул, тогтворгүй байна. Судалгаанд оролцсон ажил олгогчдын 20 хувь нь тогтвор суурьшилтай ажиллуулахын тулд ямар нэг арга хэмжээ авч хэрэгжүүлдэггүй байна.

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагын ажиллагсдын 7-8 хувь нь тогтвор суурьшилгүй ажилласан байна. Ажил олгогчдын үзэж буйгаар сул ажлын байр бий болж буй шалтгааныг хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч иргэний хувийн зохион байгуулалт, хандлага ёс зүй, цалин хөлстэй холбон тайлбарладаг. Өөрөөр хэлбэл хувь хүний хариуцлагагүй байдал, ажил хөдөлмөр эрхлэх хүсэл, эрмэлзлэлгүй, цалингаа голж байгаа нь голлох шалтгаан болж байгааг дурьджээ. Тухайлбал ажил олгогчдын хамгийн түгээмэл нэрлэсэн шалтгаан нь ажиллагч өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарах, тодорхойгүй шалтгаанаар ажлаа орхих, цалин урамшуулал хангалтгүй байх, тогтвор суурьшилтай ажиллахгүй байх үзэгдэл бөгөөд эдгээр нь сул ажлын байр бий болох шалтгааны ихэнх хувийг эзэлж байна.

Иймд залуу төгсөгчдийг гэр бүлээр нь хөдөө орон нутаг руу ажиллах боломжийг эрэлхийлж орон байр, нийгмийн хангамж, цалин урамшууллыг нэмэх, хавтгайруулж олгодог тэтгэмжийг судалгаанд үндэслэн хамруулах шаардлагатай хүнд нь олгох, иргэдийн үүрэг хариуцлага, хувь хүний ухамсрыг дээшлүүлэх сургалт, сурталчилгааг нэмэгдүүлэх зэргээр асуудлыг шийдэж сул ажлын байруудыг ажилчдаар хангах нь чухал байна.

Төрийн байгууллагын эрүүл мэндийн салбарт эмч, сувилагч, хөдөө сумдад хөдөө аж ахуйн мэргэжилтэн, хууль эрх зүйч, багш, архивын бичиг хэргийн ажилтан, байгаль хамгаалагч, ойн инженер ховорт тооцогдож удаан хугацаанд эрж хайдаг ба тухайн ажлын байр эзэнгүй удаан байдаг байна. Хувийн хэвشلүүдээс эм зүйч, салбарын инженерүүд, барилгын архитектурч, компьютерын нарийн мэдлэг шаардсан ажлууд ховорт тооцогдож байна.

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. Баянхонгор аймгийн хэмжээнд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараас хамаарч 1-8 хувиар нэмэгдэх хандлага ажиглагдлаа. Нийгмийн даатгалын хэлтэсээс авсан судалгаагаар аймгийн хэмжээнд тэтгэвэр шинээр тогтоолгодог иргэдийн тоо 5 жилийн дундажаар 1400, жирэмсэн амаржсаны тэтгэмж авдаг 1168 эмэгтэй, ажилгүйдлийн тэтгэмж авдаг 319 иргэн байна. 2022 онд ажиллах хүчний эрэлт хамгийн их байх салбар нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, барилга, боловсруулах үйлдвэрлэл, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарууд байгаа нь Монгол улсын хэмжээнд хийгдсэн судалгааны жилийн хандлагыг төсөөтэй үзүүлэлт болж байна. Ковид 19 цар тахал болон инфляцийн төвшинтэй холбоотойгоор

зарим салбарын ажиллах хүчний эрэлт өмнөх оны үр дүнгээс буурахаар харагдаж байна. Хэдийгээр дээрх салбаруудынажиллах хүчний эрэлт өмнөх оноос буурах хэдий ч хөдөлмөрийн зах зээлд голлох эерэг нөлөөг үзүүлэх салбарууд хэвээр байна. Харин бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээний салбар, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарын ажиллах хүчний эрэлт өмнөх оноос өсөх хандлагатай байна. Ажиллах хүчний эрэлтийн бүтцийн хувийг хувиар хариулахад шинээр бий болж буй ажлын байр нь эрэлтийн ихэнх хувийг бүрдүүлж байна.

Ажлын байрыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр төрөөс явуулж буй бодлого, шийдвэрүүдийн үр дүн ямар байгаа талаар үнэлгээ явуулахад судалгаанд оролцогчдын 59 хувь нь үр дүн багатай, 37 хувь нь ямарч үр дүнгүй, хангалтгүй гэж үзэж байна. Ажлын байрын эрэлтийг нэмэгдүүлэх талаар аж ахуйн нэгж байгууллагуудаас гаргасан саналд намын харьяалалгүйгээр, шударгаар төсөл хөтөлбөр, тендерээ шалгаруулж бизнесийн байгууллагуудаа дэмжих, ажлын байраа нэмэх зорилгоор хөрөнгө оруулалт шаардагдсан хувийн хэвшлүүдийг хөнгөлөлттэй, хүүгүй зээлд зээлийн шалгуур багатайгаар хамруулах, худалдаа, үйлчилгээний байгууллагуудыг хөнгөлөлттэй хүү багатай зээлд хамруулах, Баянхонгор аймагт зайлшгүй шаардлагатай хүнсний үйлдвэрлэл, хөнгөн үйлдвэрлэл, малын түүхий эд боловсруулах үйлдвэрлэлээ маш сайн дэмжиж ажиллах, шинээр байгуулах, бизнес эрхлэгчдийн уулзалт, хурал, сонсгол явуулж, аж ахуй эрхлэх чадвар олгох сургалтанд хамруулж хөгжүүлэх, зарим нэр төрлийн хүнсний бүтээгдэхүүнийг аймагт оруулах хориг тавьж дотоод үйлдвэрийнхээ бүтээгдэхүүний чанарыг сайжруулж, борлуулалтыг нэмэгдүүлэх, энэ чиглэлээрх бодлого, шийдвэр, төсөл хөтөлбөрүүдийг нээлттэй мэдээлдэг байх гэсэн саналуудыг дэвшүүлжээ.

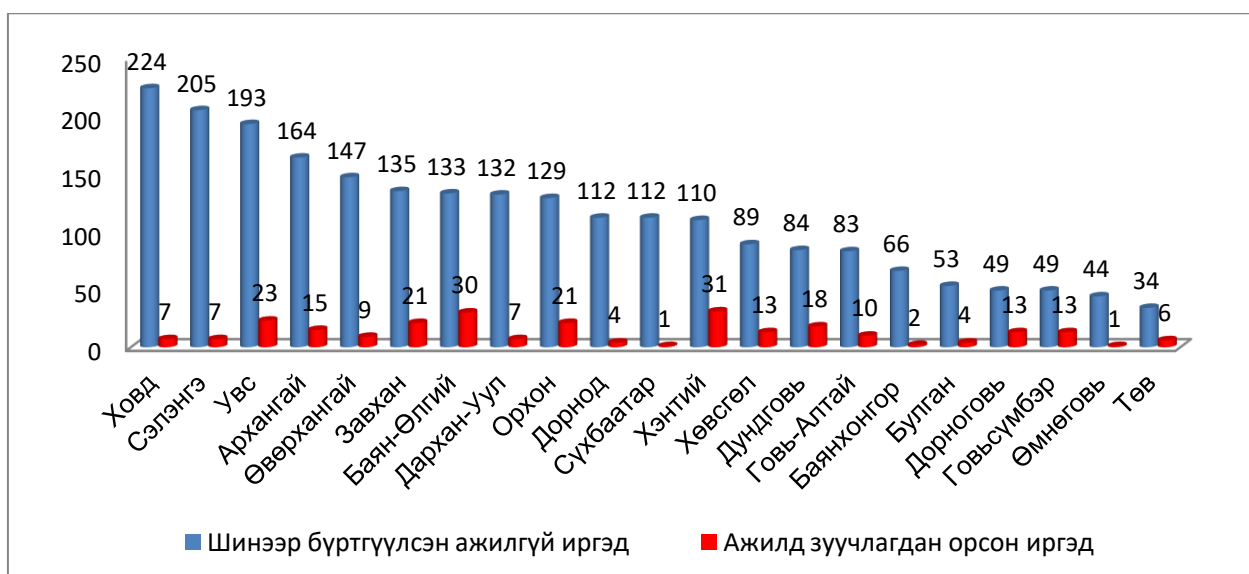
НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

1.1 ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ТӨЛӨВ УЛСЫН ХЭМЖЭЭНД¹

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны захиргааны статистикийн мэдээллээр аймаг, нийслэлийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад ажил хайж бүртгүүлсэн иргэдийн тоо 2021 оны 2 дугаар сарын эцсийн байдлаар 23.3 мянга болжээ. Үүнээс 15.5 (66.3%) мянга нь бүртгэлтэй ажилгүй иргэд, 7.8 (33.7%) мянга нь ажилтай боловч өөр ажил хайж байгаа иргэд байна.

Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн 8.0 (51.6%) мянга нь эмэгтэйчүүд, 48,4 хувь нь эрэгтэйчүүд байна.

График 1.1.1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад шинээр бүртгүүлсэн, ажилд зуучлагдан орсон иргэд, аймгаар, 2021 оны 2 дугаар сарын эцэст



¹ Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам

Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад 2021 оны 2 дугаар сард 3.6 мянган хүн шинээр бүртгүүлсний 877 (24.5%) нь ажлаас чөлөөлөгдсөн болон халагдсан иргэд байгаа нь өмнөх сараас 186 (26.9%) хүнээр өсжээ. Баянхонгор аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад хандаж бүртгүүлдэг иргэд Ховд аймгийн бүртгэлтэй ажилгүй иргэдээс 3,5 дахин бага бөгөөд улсын дундажаас бага байна. Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн 4 хувь нь ажилд зуучлагдан оржээ.

Хүснэгт 1.1.1. Бүртгэлтэй ажилгүй иргэд, бүсээр сарын эцэст

Аймаг/ нийслэл	2018		2019		2020		2021	
	I	II	I	II	I	II	I	II
Дүн	24 244	24 588	24 404	24 023	20 612	20 643	16 472	15 462
Баруун бүс	4 564	4 786	4 393	4 273	3 657	3 824	3 772	3 664
Хангайн бүс	4 894	4 604	5 467	6 195	4 631	4 570	4 964	4 344
Төвийн бүс	5 109	4 840	3 992	3 436	3 181	3 176	2 427	2 586
Зүүн бүс	2 489	2 734	2 328	2 484	2 281	2 409	1 561	1 545
Улаанбаатар	7 188	7 624	8 224	7 635	6 862	6 664	3 748	3 323

Хүснэгтээс харахад бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн тоо 2018 онд төвийн бүс, 2019-2021 онд хангайн бүс өндөр хувьтай байна. 2019 оноос хойш бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийн тоо буурсан үзүүлэлттэй байна.

Бүртгэлтэй ажилгүй хүн гэж цалин хөлс, орлого олох зорилгоор хөдөлмөр эрхлээгүй, тухайн хугацаанд хөдөлмөр эрхлэхэд бэлэн болон Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад ажил хайж бүртгүүлсэн ажилгүй хүнийг хэлэх бөгөөд 2021 онд Баянхонгор аймгийн Хөдөлмөр Халамжийн Үйлчилгээний Газарт 1528 ажилгүй иргэн бүртгүүлсэн нь өмнөх оны мөн үеэс 3.1 хувиар өссөн байна.

График 1.1.2. Баянхонгор аймгийн бүртгэлтэй ажилгүй иргэд



Бүртгэлтэй ажилгүй иргэдийг боловсролын түвшний хувьд авч үзвэл 37.1 хувь нь бүрэн дунд, 8.6 хувь нь дипломын болон бакалаврын дээд, 2.3 хувь нь техникийн болон тусгай мэргэжлийн, үлдсэн 9.6 хувь нь бүрэн дундаас доош боловсролтой иргэд байна.

1.2. БАЯНХОНГОР АЙМГИЙН ХҮН АМ²

Хөдөлмөрийн насны буюу арван тав, түүнээс дээш насны нийт хүн амын 67.7 хувь нь ажиллах

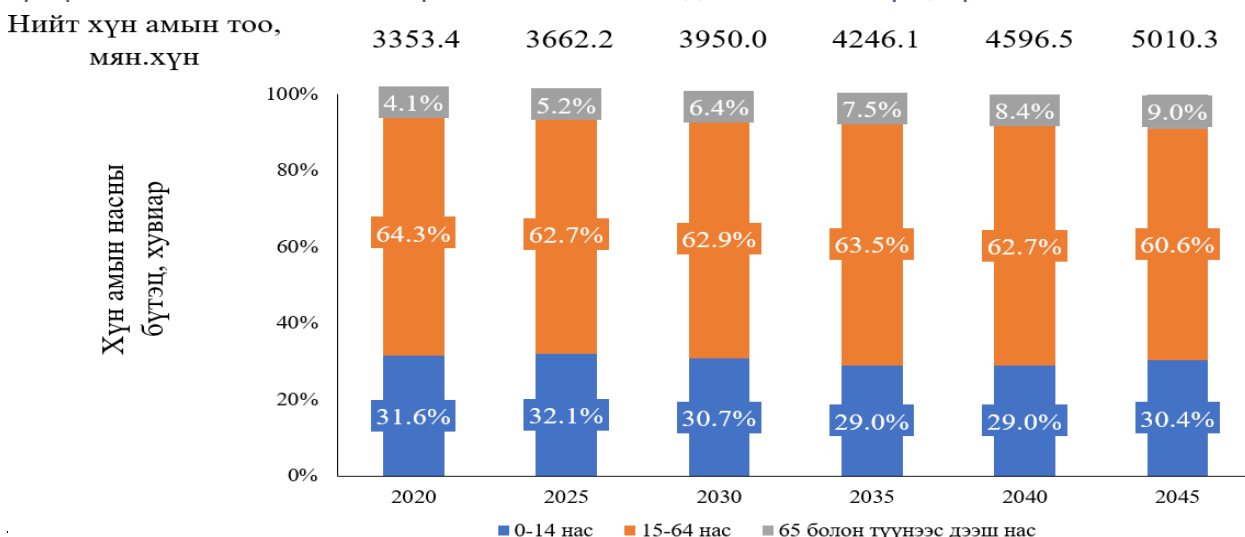


хүчинд багтаж байгаа нь 2010 оноос 2.5 пунктээр өсч, хөдөлмөрийн насны хүн амын 32.3% эзэлж байгаа бөгөөд 2.5 пунктээр буурчээ. Ерөнхийд нь үзвэл ажиллах хүчний оролцооны түвшин 2010 оноос өссөн, ялангуяа эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоо өмнөх тооллогын үеийнхээс 1.4 пунктээр өссөн байна.

Эрэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоо, эмэгтэйчүүдийнхээс өндөр хэвээр байна. Байршлын хувьд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн аль алиных нь ажиллах хүчний оролцоо хөдөөд хотынхоос өндөр байна. Ялангуяа, хөдөөгийн эрэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоо 70.7 хувь байгаа нь хотынхоос 41.4 пунктээр илүү байна.

Монгол улсын хүн амын өсөлтийн таамаглал 2045 онд 5 сая 10 мянга хүрэх төлөлтэй байгааг доорх таамаглалаас харж болно. Тэдгээрийн 30,4 хувь нь 0-14 насны хүүхдүүд, 15-64 насны хүн 60,6 хувийг, 9 хувь нь 65-аас дээш насны хүн эзлэх таамаглалтай байгаа нь харагдаж байна. 2020 оныг 2045 онтой харьцуулахад хөдөлмөрийн насны хүн ам 2045 онд 3,7 хувиар буурах хандлага ажиглагдаж байна.

График 1.2.1. Монгол Улсын хүн амын хэтийн хандлага, насны бүтцээр



² Үндэсний статистикийн мэдээ

Зураг 1.2.1. Баянхонгор аймгийн арван тав, түүнээс дээш насны хүн амын эдийн засгийн идэвхийн талаарх бүдүүвч, 2020 он

Арван тав, түүнээс дээш настай нийт хүн амын 63.6 хувь нь ажил эрхэлж байхад энэ үзүүлэлт хөдөөд 71.9 хувь байгаа нь хөдөөгийн хүн амын дийлэнх мал аж ахуйн үйлдвэрлэл эрхэлдэгтэй холбоотой. Ялангуяа, хөдөөгийн эрэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлт хотынхоос 3.8 пунктээр өндөр байгаа нь хөдөөгийн эрэгтэйчүүдийн дийлэнх нь мал аж ахуй эрхэлж байгаагаар тайлбарлагдана.

График 1.2.2 Баянхонгор аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн төвшин /хувиар/



Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин: Ажиллагчдын тоог хөдөлмөрийн хүн амын тоонд харьцуулж тооцно.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин = Ажиллагчид/Хөдөлмөрийн насны хүн ам×100%

Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин бүтцийн хувьд 2020 оны 2 дугаар улиралд 67,3 хувьтай байгаад 2021 оны 3, 4 дүгээр улиралд 53,7 хувьтай байсан нь харагдаж байна.

АЖИЛ ОЛГОГЧИД

ҮСХ-ны мэдээгээр 2020 оны жилийн эцэст Баянхонгор аймагт нийт 1351 ААНБ идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байгаа нь 2019 оны мөн үеэс 9.0 хувиар өссөн үзүүлэлт юм. Хөдөө аж ахуй, Цахилгаан, дулааны үйлдвэрлэл, усан хангамж, Төрийн удирдлага, батлан хамгаалах, албан журмын нийгмийн хамгааллын салбараас бусад салбарт ажил олгогчийн тоо нэмэгдсэн бол бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээний салбарт нийт өсөлтийн 47.9 хувь нь бий болжээ.

Хүснэгт 1.2.2. Аж ахуйн нэгж байгууллагын тоо /аймаг, сумаар/

Аймаг сум	2019-I	2019-II	2019-III	2019-IV	2020-I	2020-II	2020-III	2020-IV	2021-I	2021-II	2021-III	2021-IV
Баянхонгор	1,262	1,313	1,375	1,394	1,413	1,397	1,411	1,364	1,315	1,323	1,342	1,351
Галуут	48	46	50	51	52	51	51	41	40	40	40	40
Баян-Овоо	35	36	37	38	38	36	38	38	36	36	36	36
Эрдэнэцогт	25	23	26	26	26	24	24	24	23	24	25	25
Өлзийт	27	32	35	35	35	34	34	34	29	29	29	29
Жинст	22	23	23	23	24	22	22	21	19	20	22	23

Богд	29	30	30	30	30	32	32	31	30	29	30	30
Баянлиг	32	34	34	34	34	32	32	32	32	32	32	33
Баянговь	23	24	24	24	25	26	25	23	22	21	22	22
Шинэжинст	28	28	31	31	31	31	31	29	29	28	30	30
Баян-Өндөр	17	18	21	22	22	22	22	22	24	25	26	26
Баянцагаан	33	33	39	39	39	33	33	32	32	32	33	33
Баацагаан	33	36	37	38	39	36	36	35	35	34	34	34
Бөмбөгөр	65	66	68	68	68	69	71	68	44	46	46	46
Бууцагаан	33	35	35	35	35	32	32	30	29	29	29	29
Хүрээмарал	25	27	27	27	27	25	25	24	25	25	25	25
Баянбулаг	16	16	16	16	16	18	18	18	18	18	18	18
Гурванбулаг	26	27	27	27	27	26	27	26	28	28	28	28
Заг	35	36	37	37	37	33	33	32	27	27	27	27
Жаргалант	34	34	36	36	36	35	35	35	26	26	26	26
Баянхонгор	676	709	742	757	772	780	790	769	767	774	784	791

Дээрх хүснэгтээс харахад ААН-үүдийн тоо өсөх чиг хандлагатайгаас гадна улирлаас хамааран үйл ажиллагаа нь хэлбэлзэж байгааг харж болно. Аж ахуйн нэгж байгууллагын үйл ажиллагааны идэвхжилтийг улирлаас нь хамааруулж судлаж үзэхэд 1-р улиралд үйл ажиллагааны идэвх нь багасч, 2-р улиралд хамгийн их идэвхтэй байгааг харж болно. Улирлын хэлбэлзлийн шинжилгээгээр 1-р улирлын индекс нь 97,5% буюу 2,5 хувиар, 3-р улирлын индекс нь 98,8 хувь буюу 1,2 хувиар, 4-р улирлын индекс нь 99,7 хувь буюу 0,3 хувиар аж ахуйн нэгжийн үйл ажиллагаанд сөргөөр тус тус нөлөө үзүүлдэг байна.

Харин 2-р улирлын индекс нь 106,7 хувь буюу 6,7 хувиар эерэгээр нөлөөлдөг байна. 2021 онд үйл ажиллагаа явуулсан ААН-ийн тоо өмнөх онуудаас огцом буурсан нь Ковид 19 цар тахал нөлөөлснийг судалгааны хэсэгт оруулсан.

График 1.2.3. Аж ахуйн нэгж байгууллагын тоо /аймгаар/

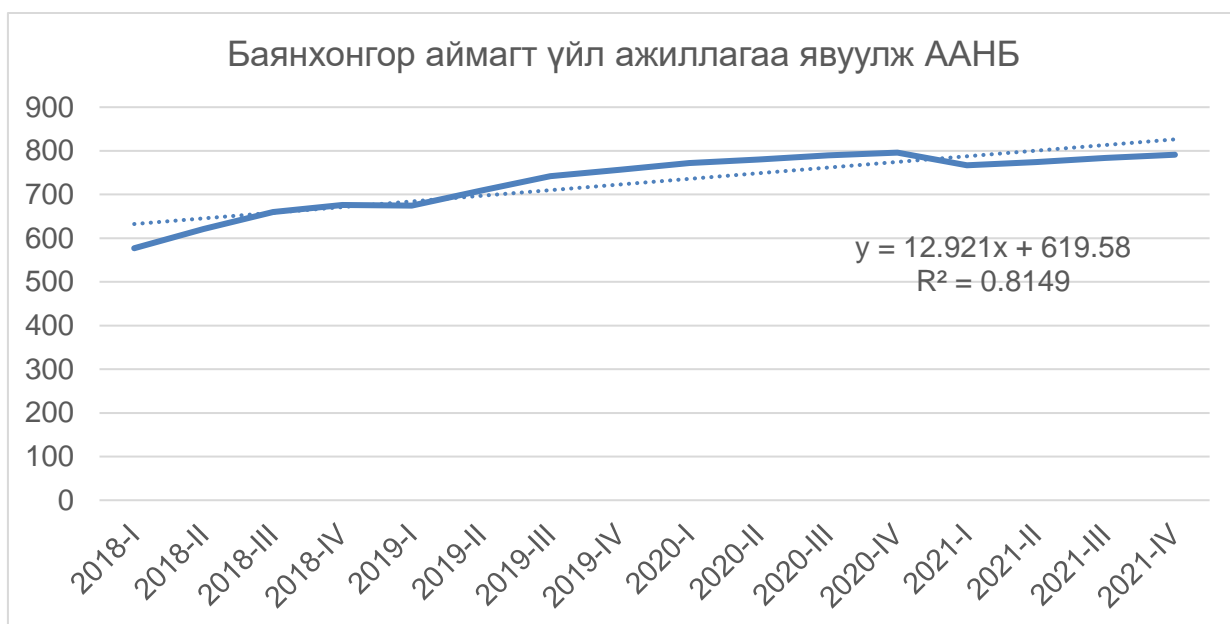


График 1.2.4. Аж ахуйн нэгж байгууллагын тоо /сумаар/

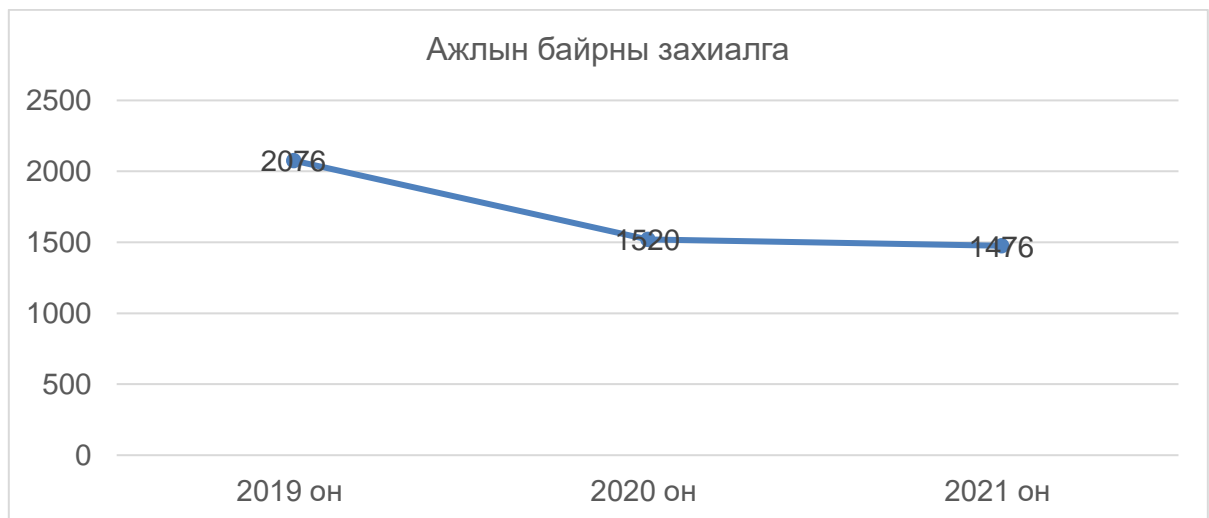


Аж ахуйн нэгжийн өсөлт бууралтыг аймгийн төв болон хөдөө сумаар ялган авч судлахад аймгийн төвд өсөх хандлагатай, хөдөө сумдад буурах хандлагатай байна.

1.3. АЖЛЫН БАЙРНЫ ЗАХИАЛГА, АЖИЛД ЗУУЧЛАЛ, ЭРЭЛТ

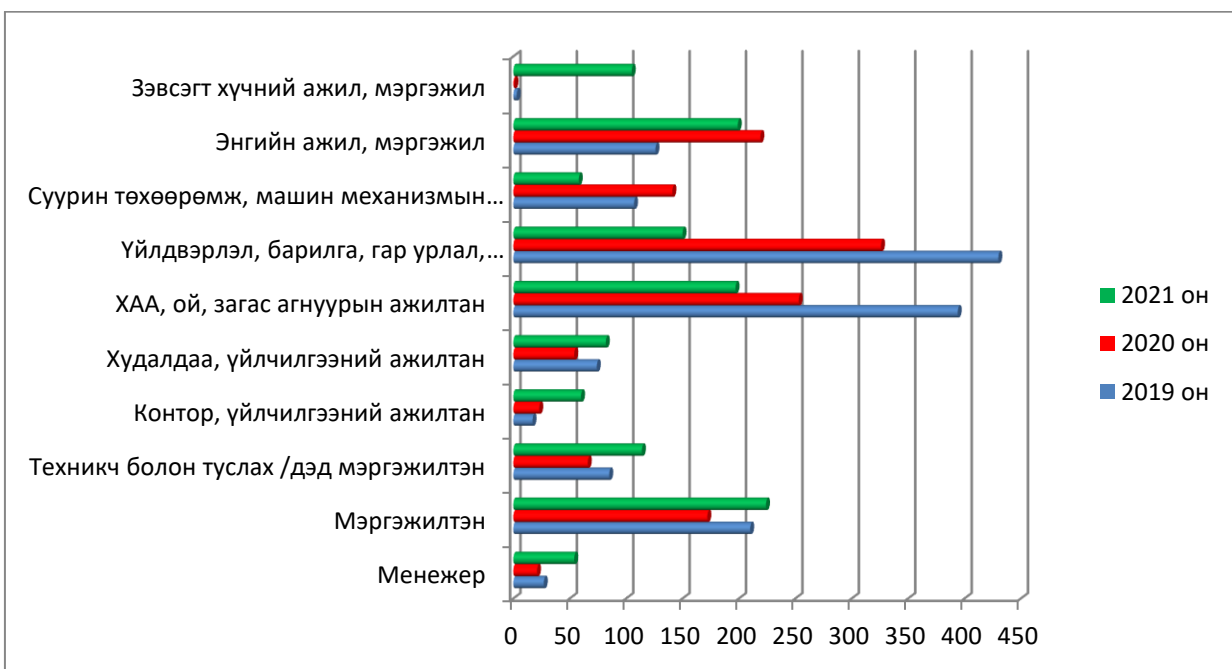
Баянхонгор аймгийн Хөдөлмөр Халамжийн Үйлчилгээний Газрын хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний хүрээнд 2021 оны ажлын байрны захиалгын мэдээгээр 1476 ажлын байр нээлттэй зарлагдсан нь өмнөх оны мөн үеэс 2,9 хувиар буурсан үзүүлэлттэй байна.

График 1.3.1. Ажлын байрны захиалга



Ажил мэргэжлийн ангиллын хувьд контор, үйлчилгээний ажилтан 130,7 хувиар, мэргэжилтэн 38,35 хувиар, техникч болон туслах /дэд мэргэжилтэн 53,4 хувиар ажлын байрны захиалга өмнөх оны мөн үеэс өссөн бол суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч 54,7 хувиар, Үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан 37,1 хувиар буурсан байна.

График 1.3.2. Ажлын байрны захиалга ажил, мэргэжлээр



Ажлын захиалга өгсөн байгууллагуудыг өмчийн хэлбэрээр авч үзвэл нийт ажлын байрны захиалгын 72,6 хувь нь хувийн байгууллага, 26,4 хувийг төрийн өмчийн байгууллагын захиалга эзэлж байна.

Хүснэгт 1.3 1. Ажлын захиалга өгсөн байгууллага, өмчийн хэлбэрээр

Он	Өмчийн хэлбэрээр								
	Төрийн			Орон нутгийн			Хувийн		
	Өмчийн	Өмчийн оролцоотой	Хамтарсан	Өмчийн	Өмчийн оролцоотой	Хамтарсан	Монгол Улсын	Гадаадтай хамтарсан	Гадаад улсын
2019	966	0	0	0	0	0	1071	19	20
2020	523	0	0	0	0	0	984	13	0
2021	393	0	0	0	0	0	1073	4	6

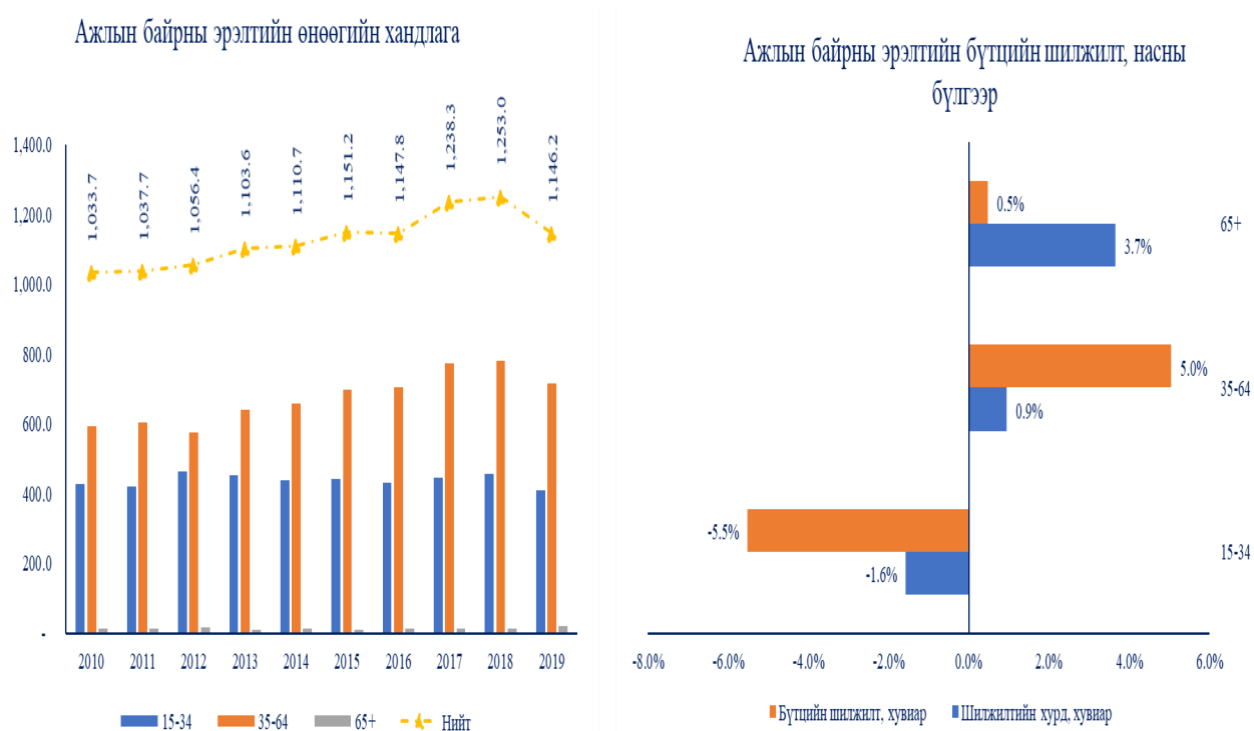
График 1.3.3. Ажилд зуучлагдсан иргэд, ажил мэргэжлээр



Ажлын байранд жуулчлагдсан иргэдийг өмнөх онтой харьцуулан ажил мэргэжлийн ангиллаар тодруулбал менежер 157,1 хувиар, мэргэжилтэн 30,2 хувиар, зэвсэгт хүчний ажил мэргэжил 105 хувиар, техникч болон туслах дэд мэргэжилтэн 72,3 хувиар, контор, үйлчилгээний ажилтан 160 хувиар тус тус өссөн бол ХАА, ой загас агнуурын ажилтан 22,1 хувиар, үйлдвэрлэл, барилга, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан 53,9 хувиар, суурин төхөөрөмж, машин механизмын операторч угсрагч 58,8 хувиар, энгийн ажил мэргэжил 9,1 хувиар буурсан байна.

Төрийн байгууллагад зуучлагдсан иргэдийн тоо сүүлийн 3 жилд буурсан үзүүлэлттэй байна. 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.

Эрэлтийн өнөөгийн ерөнхий чиг хандлага (үндэсний түвшинд)



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

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.

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 зээлдэх ажиллах хүч, хөдөлмөр эрхлэлт, ажилгүйдэл зэрэг олон үзүүлэлтэд огцом өөрчлөлтийг бий болгосон байна.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

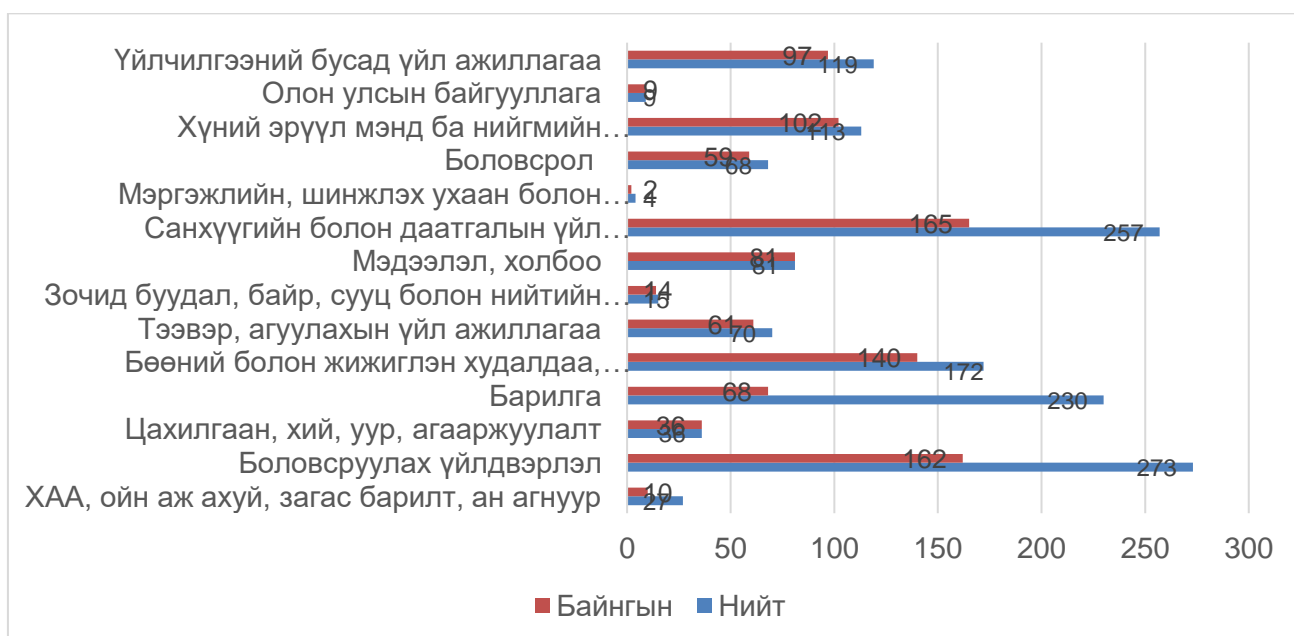
2.1 СУДАЛГААНЫ ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

Баянхонгор аймгийн “Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн судалгаа”-ны түүврийн хэмжээг 2021 оны байдлаар Баянхонгор аймагт 1351 төрийн болон хувийн байгууллага бүртгэлтэйгээс идэвхитэй үйл ажиллагаа явуулж байгаа 214 байгууллагуудаас түүвэрлэн авч Баянхонгор аймгийн төвийн 170, 19 сумын 44 аж ахуйн нэгж, байгууллагыг хамрууллаа.

Хүснэгт 2.1.1. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын тоо, эдийн засгийн үйл ажиллагааны үндсэн салбар, үйл ажиллагааны хэлбэрээр

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	Байгууллагын тоо	Ажилчдын тоо		
		Нийт	Байнгын	Түр
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	3	27	10	17
Боловсруулах үйлдвэрлэл	33	273	162	111
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	2	36	36	0
Барилга	7	230	68	162
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклынзасвар үйлчилгээ	31	172	140	32
Тээвэр, агуулахын үйл ажиллагаа	3	70	61	9
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	4	15	14	1
Мэдээлэл, холбоо	8	81	81	0
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	9	257	165	92
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	1	4	2	2
Боловсрол	5	68	59	9
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	19	113	102	11
Олон улсын байгууллага	1	9	9	0
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	12	119	97	22
Нийт	138	1474	1006	468

График 2.1.1. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын түр болон байнгын ажиллагчид, эдийн засгийн үйл ажиллагааны үндсэн салбараар



Хүснэгт 2.1.2. Судалгаанд хамрагдсан төрийн байгууллагын ажилчдын тоо, ажил мэргэжлийн чиглэлээр

Төрийн байгууллага ангилал	Нийт ажилчид	Түр ажилчид	Байнгын ажилчид
Боловсрол	1143	7	1137
Төрийн үйлчилгээ	620	42	581
Төрийн захиргаа	521	7	513
Төрийн тусгай	35	0	35
Эрүүл мэнд	224	5	220
Нийт дүн	2543	61	2486

График 2.1.2. Судалгаанд оролцсон байгууллагуудын ажилчдыг түр болон байнгын ажилчидтай харьцуулсан судалгаа

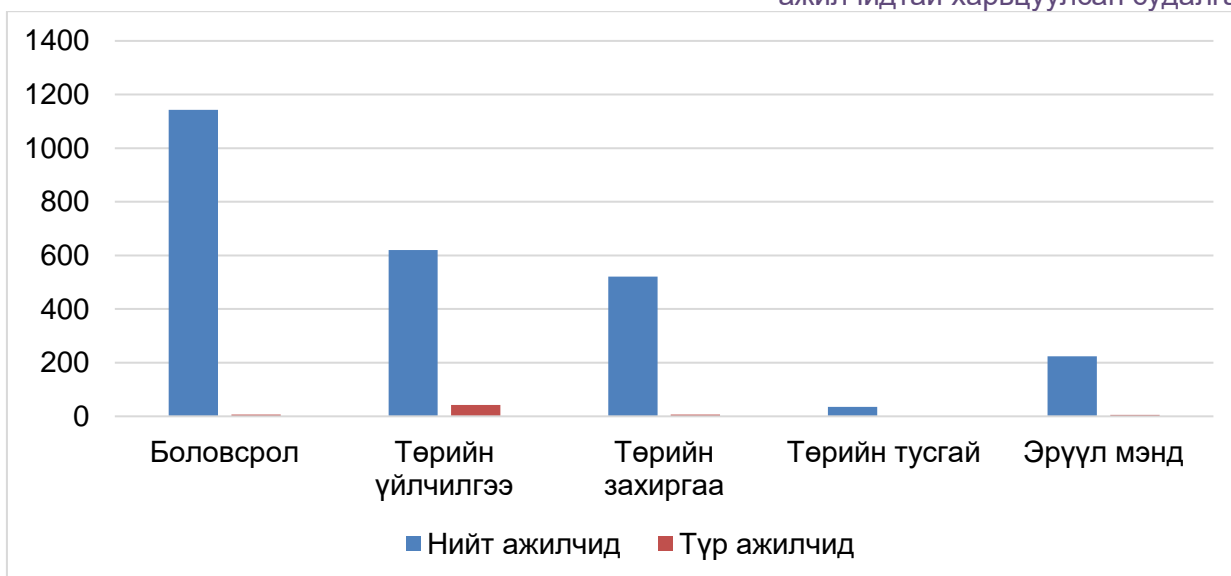


График 2.1.3. Судалгаанд оролцсон байгууллагуудын ажилчдыг түр болон байнгын ажилчидтай харьцуулсан судалгаа



Судалгаанд хувийн хэвшлийн 138 байгууллагын 1474 ажилчид, төрийн 76 байгууллагын 2543 ажилчид оролцсноос төрийн байгууллагуудад хөгжлийн бэрхшээлтэй 29 хүн, түр ажлын байранд 61 хүн ажиллаж байна. Нийт ажиллагсдын 1,1 хувьд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажилладаг байна.

График 2.1.4. Судалгаанд оролцогч байгууллагын ажилчид аймгийн төв болон сумаар

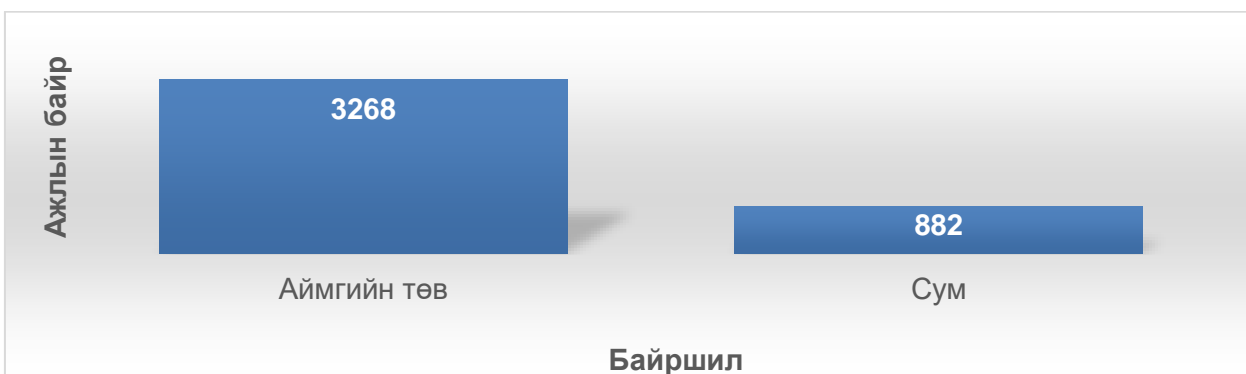


График 2.1.5. Судалгаанд оролцогч байгууллагын өмчийн хэлбэр

Судалгаанд оролцогч байгууллагуудыг өмчийн хэлбэрээр авч үзвэл төрийн байгууллага 35 хувь, хувийн өмчит ААНБ 65 хувь хамрагджээ.

Байршлаар нь авч үзвэл аймгийн төвийн 3268 ажиллагсад, сумын 882 ажиллагсадтай байгууллагууд судалгаанд оролцсон.

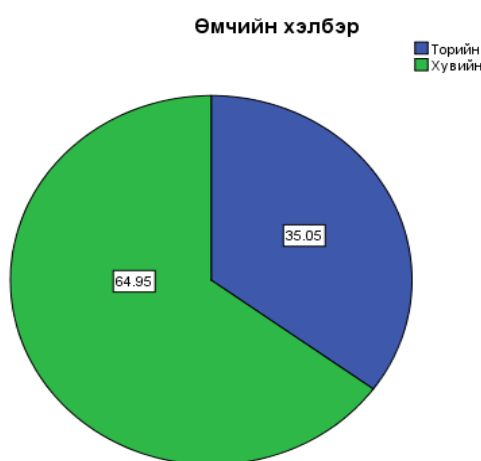
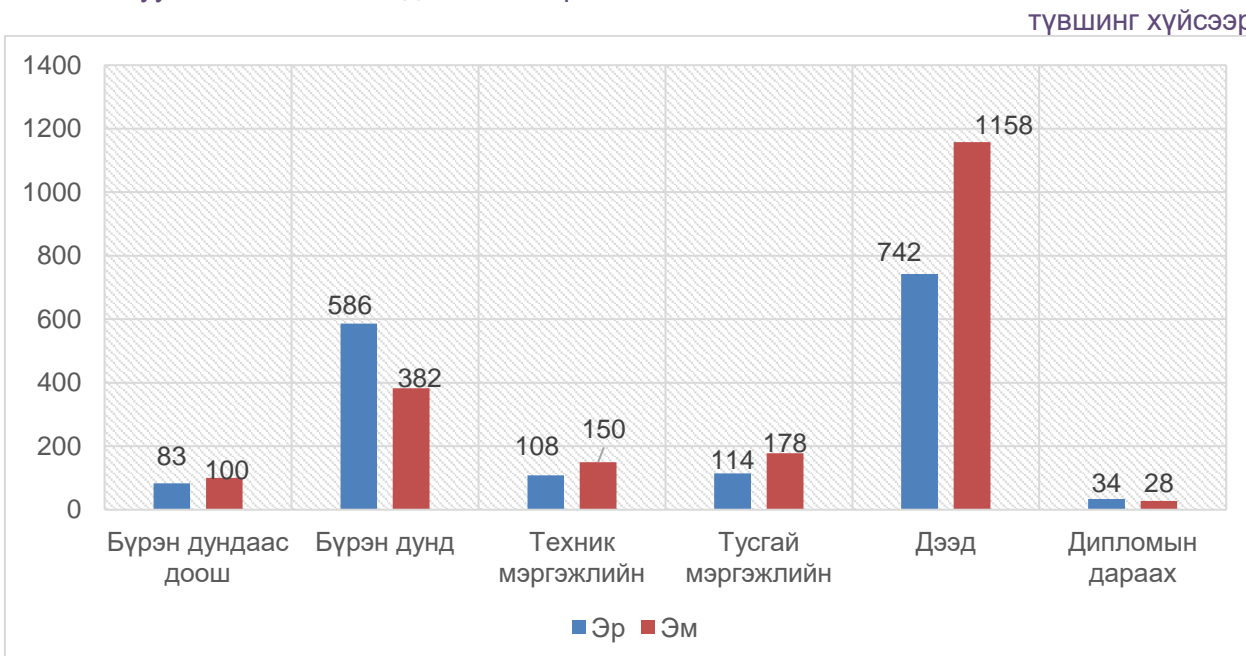


График 2.1.6. Судалгаанд оролцогч байгууллагын ажиллагсдын боловсролын түвшинг хүйсээр

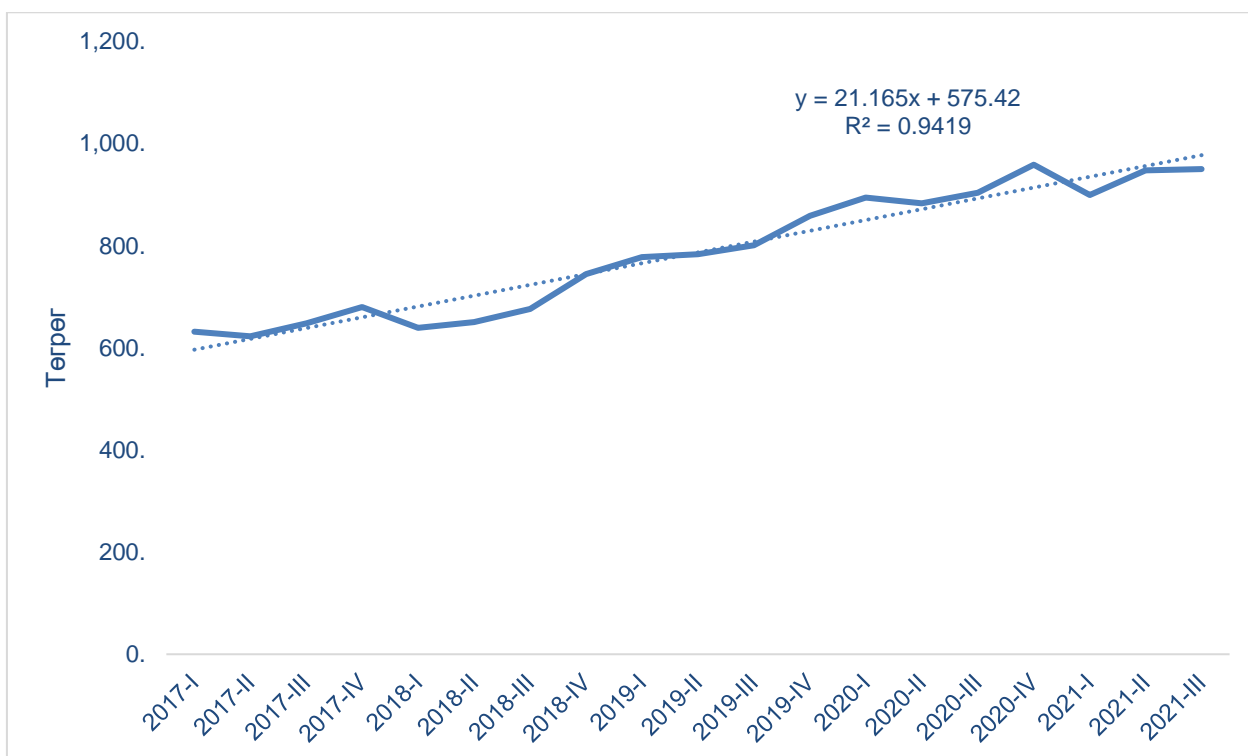


Судалгаанд оролцогч 214 байгууллагын ажиллагсдын мэдээллээс харахад дээд боловсролтой ажиллагсад нийт ажиллагсдын 63 хувийг, бүрэн дундаас доош боловсролын түвшинтэй ажиллагсад 6,1 хувийг, бүрэн дунд боловсролтой нь 32 хувийг эзлэж байна. Бүрэн дунд боловсролтой ажиллагсдын 60,5 хувийг эрэгтэйчүүд, дээд боловсролтой ажиллагсдын 60,9 хувийг эмэгтэйчүүд эзлэж байна. Үүнээс үзэхэд боловсролын түвшин, хүйсийн харьцаанаас дээд

боловсролтой ажиллагсдын хувьд эмэгтэйчүүд илүү ажиллах хүчнийг бүрдүүлж байгаа бол бүрэн дунд боловсролтой ажиллагсдын хувьд эрэгтэйчүүд дийлэнх хувийг эзлэж байна.

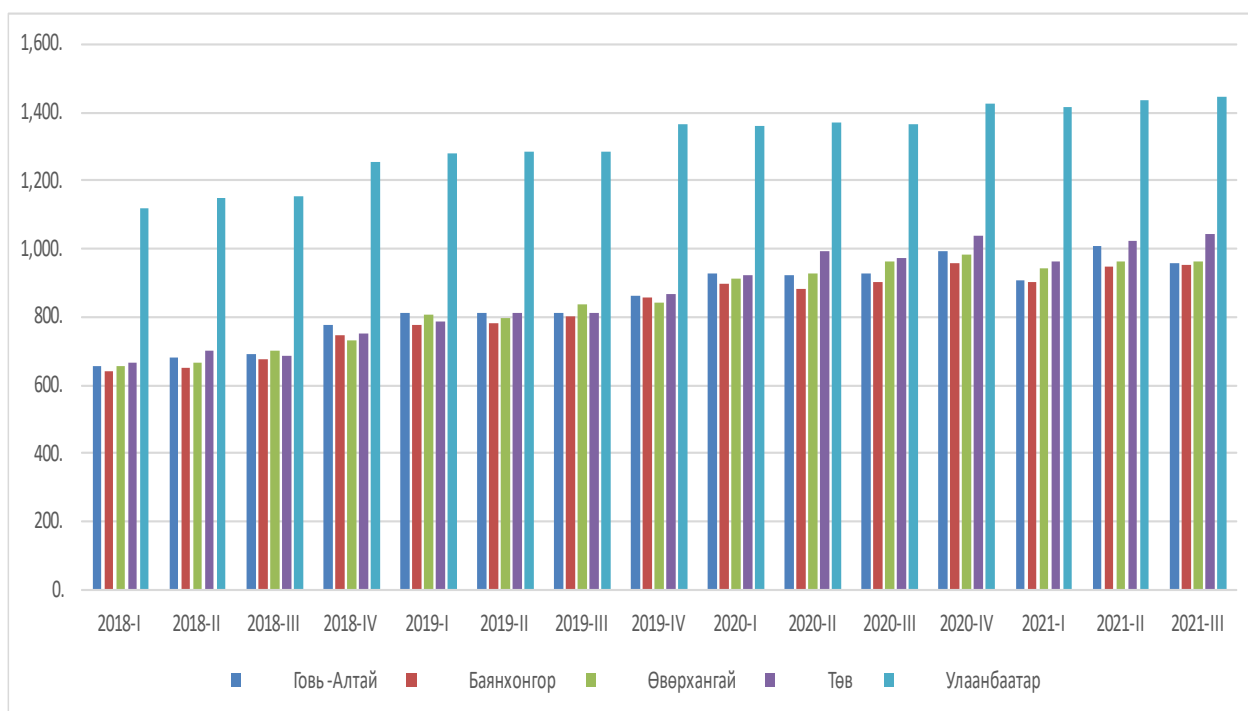
2.2. ЦАЛИНГИЙН ДУНДАЖ ХЭМЖЭЭ, КОВИД 19 ЦАТ ТАХАЛ

График 2.2.1 Баянхонгор аймгийн дундаж цалингийн чиг хандлага



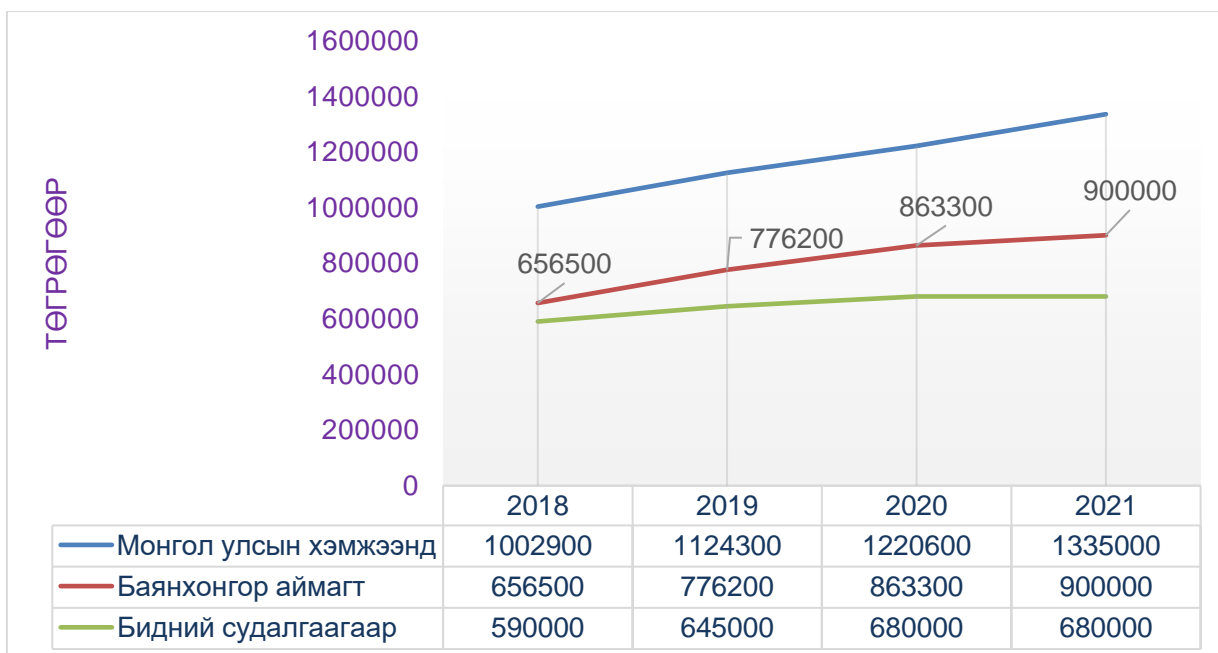
Баянхонгор аймгийн дундаж цалингийн улирлын хэлбэлзлийг судлахад улирлын индекс 1-р улиралд 99.6%, 2-р улирлын индекс 98.7%, 3-р улирлын индекс нь 98.4%, 4-р улирлын индекс 103.2% байна. Үүнээс харахад 4 дүгээр улирал нь цалинд эерэгээр нөлөөлж 3,2 хувиар нэмэгдүүлж байна. Энэ нь төрийн байгууллагын хувьд жилийн эцэст үр дүнгийн урамшуулал, 13-р цалин бусад нэмэгдлүүд нэмэгддэгтэй холбоотой байж болох юм.

График 2.2.2 Цалингийн дундаж хэмжээг бусад аймаг, хоттой харьцуулсан үзүүлэлт



Баянхонгор аймгийн дундаж цалингийн хэмжээ Говь-Алтай, Өвөрхангай, Төв аймгуудтай харьцуулахад бага хэмжээтэй байгаа нь харагдаж байна.

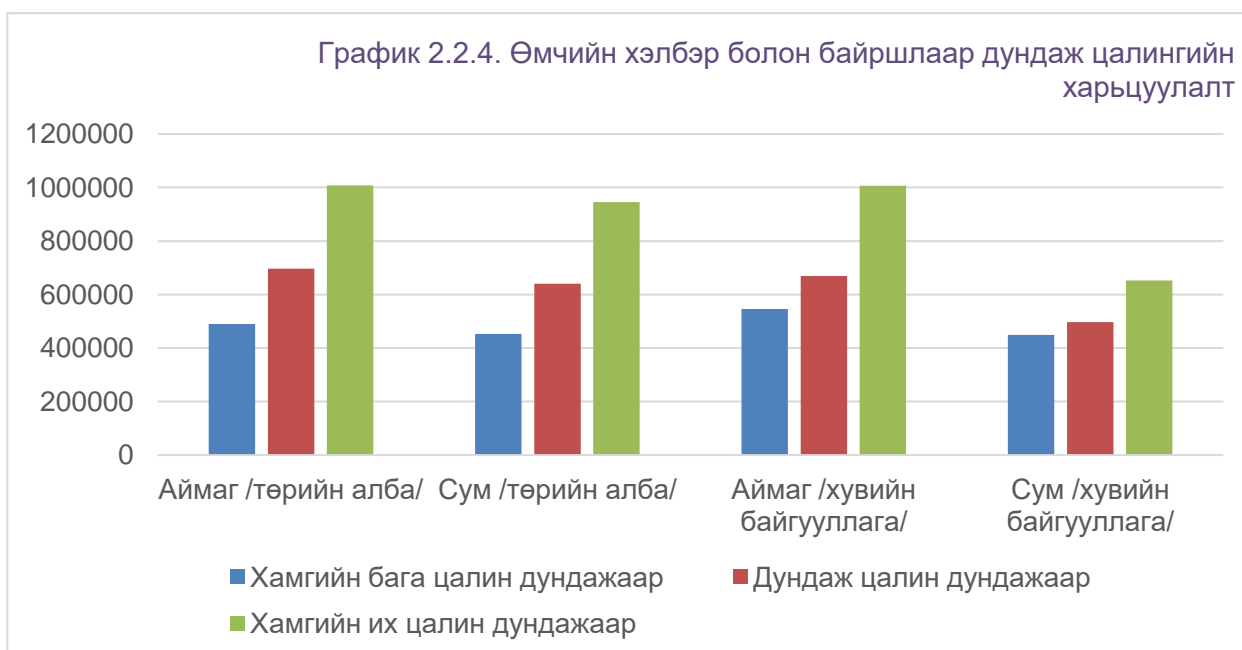
График. 2.2.3 Цалин хөлсний дундаж хэмжээний харьцуулалт



Цалингийн дундаж харуулсан графикаас харахад Баянхонгор аймгийн аж ахуйн нэгж байгууллагуудын цалин хөлс улсын дундажаас 30-35 хувиар бага байгаа нь харагдаж байна.

Монгол улсын цалингийн сүүлийн таван жилийн дундаж хэмжээ 1 125 460 төгрөг, Баянхонгор аймгийн цалингийн дундаж хэмжээ 763 900 төгрөг, бидний явуулсан судалгаагаар цалингийн дундаж хэмжээ 621 000 төгрөг байна. Энэ нь улсын дундажаас 32-44 хувиар бага байна.

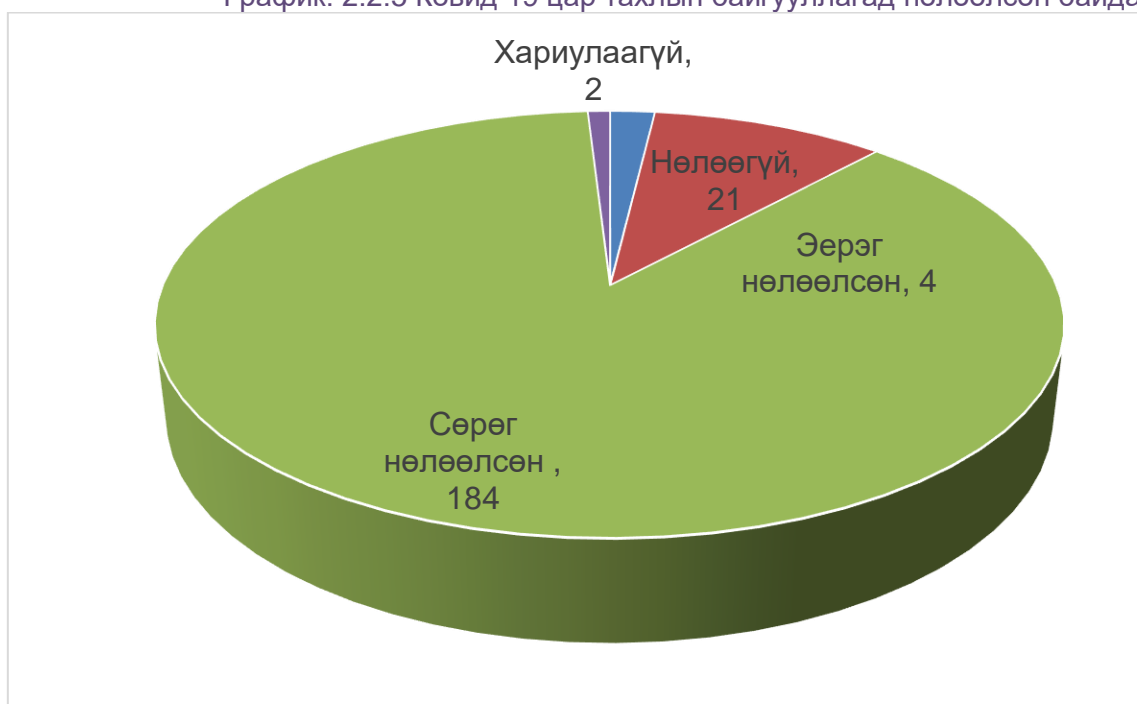
График 2.2.4. Өмчийн хэлбэр болон байршлаар дундаж цалингийн харьцуулалт



Цалин хөлсний систем нь өөрөө маш олон салбарын хүчин зүйлээс хамаарч өөрчлөгдөж байдаг бөгөөд тэдгээрээс төсвийн байгууллагын цалин хөлсийг ихэвчлэн инфляцийн төвшинтэй уялдуулан тогтоох нь элбэг. Харин хувийн хэвшлийн ААНБ-ын ихэнх нь төсвийн байгууллагын цалин хөлстэй уялдуулан тогтоодог. Гэвч сүүлийн жилүүдэд бий болсон инфляцийн төвшний өсөлттэй уялдуулан дүйцэхүйц хэмжээнд даган цалин хөлс нэмэгдээгүй байгааг судлаачид Ковид 19 цар тахалтай холбоотойгоор тайлбарлаж байна.

2019 оноос өнөөг хүртэл дэлхийн эдийн засагт болон Монгол улс, аймаг сумын ААНБ, иргэдийн эдийн засаг, амьдралын хэв маягт нөлөөлж байгаа Ковид цар тахлын талаар судалгаандаа тусгалаа. Ковид 19 цар тахал байгууллагуудад дараах байдлаар нөлөөлжээ.

График. 2.2.5 Ковид 19 цар тахлын байгууллагад нөлөөлсөн байдал



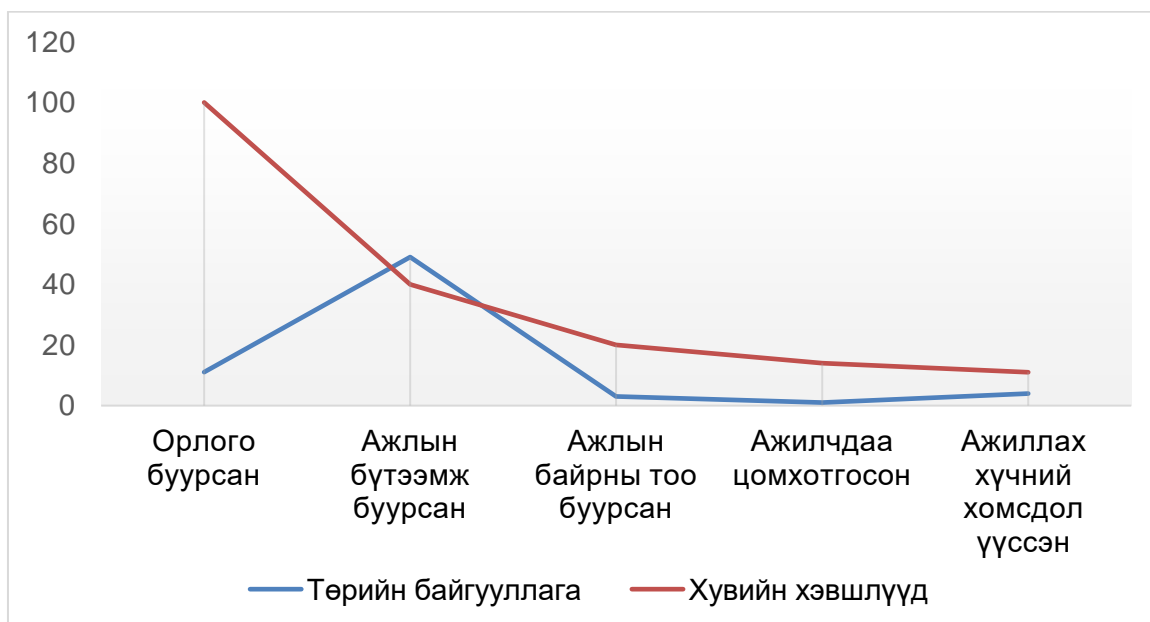
Дээрх графикаас дүгнэхэд судалгаанд оролцогч байгууллагын 86 хувьд Ковид 19 цар тахал сөргөөр нөлөөлсөн, 2 хувьд эерэг нөлөөлсөн, 10 хувьд ямар нэгэн нөлөө үзүүлээгүй гэжээ.

Эерэг нөлөөлсөн нөлөөлөлд:

- ✓ Орлого нэмэгдсэн /эрүүл мэнд, эм хангамжийн хувийн өмчит ААНБ – судалгаанд оролцогч байгууллагын 2,2 хувь/
- ✓ Цаг хугацааг хэмнэж зайнаас ажлаа хийх боломжтой болсон, суралцсан
- ✓ Халдвар хамгааллын дэглэмийн маш сайн баримталдаг болсон

Сөрөг нөлөөлсөн нөлөөллийг өмчийн хэлбэрээр нь ялган үр дүнг графикаар үзүүллээ.

График. 2.2.6 Ковид 19 цар тахлын ААНБ - д байгууллагад сөрөг нөлөөлсөн үзүүлэлт, өмчийн хэлбэрээр



Төрийн байгууллагуудын 65,3 хувьд ажлын бүтээмж буурч, байгууллагын үйл ажиллагаанд ажиллах хүчинтэй холбоотой доголдол үүссэн бол хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжүүдийн орлого буурсан үзүүлэлт нийт судалгаанд оролцогч байгууллагын 72,4 хувьд гарчээ. Мөн хувийн хэвшлүүдийн ажиллагсдын хөдөлмөрийн бүтээмж буурч, хүний нөөцийн тоогоо бууруулсан байна.

Дээрх үзүүлэлтээс гадна сөрөг нөлөөлөлд онцгой байдал зарлаж хөл хорио тогтоосонтой холбоотойгоор үйл ажиллагаагаа зогсоож борлуулалтгүй болж, олон хоногоор сул зогсолт хийсэн, бараа бүтээгдэхүүн ховордсон, хил хаагдснаас үүдэлтэй түүхий эд материалын олдоц багассан, сургалтын үйл ажиллагаанд саад болсон, хичээл сургалт цахимаар орсноор хүүхдүүдийн хичээл хоцрогдол ихээр нэмэгдсэн зэрэг сөрөг нөлөөллийг бий болгожээ.

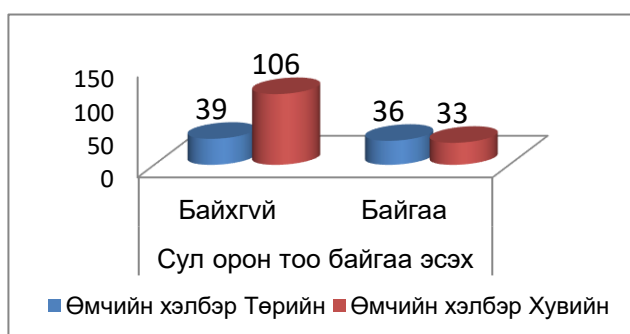
2.3 СУЛ АЖЛЫН БАЙР БОЛОН ТОГТВОРГҮЙ АЖЛЫН БАЙР

Байгууллагуудын хувьд ажлын байр сул байна гэдэг нь байгууллагын зорилго хэрэгжихэд нөлөөлөх хугацаатай төлөвлөлтүүд хоцорч, байгууллагын ажлын бүтээмж буурч, байгууллагын хэвийн үйл ажиллагаанд сөргөөр нөлөөлөх болдог. Иймд байгууллагын хувьд ажлын байрыг сул байлгахгүйн тулд сул орон тоо гаргахгүй байх тал дээр хүний нөөцийн менежер болон дээд түвшний удирдлагууд анхаарч ажиллах шаардлагатай. Тухайн ажлын байр сул мөн тогтворгүй байгаа шалтгааныг судлаж боломжоороо засаж залруулах нь чухал учраас дараах судалгааг хийсэн.

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудад сул ажлын байр байгаа эсэхийг өмчийн хэлбэртэй харьцуулан судалбал дараах байдалтай байна.

График 2.3.1. Байгууллагад сул ажлын байр байгаа эсэх өмчийн хэлбэрээр

Өмчийн хэлбэр	Сул орон тоо байгаа эсэх /Байгууллагын тоогоор/		Нийт дүн
	Байхгүй	Байгаа	
Төрийн байгууллага	39	36	75
Хувийн байгууллага	106	33	139
	145	69	214



Судалгаанд оролцсон 214 байгууллагын 32 хувьд нь сул ажлын байрны орон тоо байгаа бөгөөд 36 төрийн байгууллагад, 33 хувийн байгууллагад нийт 135 ажлын байр сул байна. Сул байгаа ажлын байрны мэдээллийг дэлгэрэнгүйгээр харууллаа. /2022 оны 1 дүгээр сарын байдлаар/

Хүснэгт. 2.3.1. ААНБ-ын сул ажлын байрны мэдээлэл

№	Байгууллагын нэр	Сул ажлын байрны нэр
1	Гялс төгрөг	Зээлийн ажилтан
2	Монгол даатгал ХХК	Даатгалын менежер
3	БХОУБС	Академийн багш
4	Өлзийт МСҮТ	Хүний нөөц
5	Эко цэцэрлэг	Тогооч, туслах багш, нярайн сувилагч
6	Ач-од эмнэлэг	Нүүр амны их эмч
7	Амин эрдэнэ хүслэн ХХК	Жор баригч
8	Гоо марал эмийн сан	Эм зүйч
9	Хонгор дент шүдний эмнэлэг	Сувилагч
10	Шигтгээ дент шүдний эмнэлэг	Их эмч
11	Аз-Од хивс цэвэрлэгээ	Хивс цэвэрлэгч
12	Баянхонгор Трейдцентр ХХК	Үйлчлэгч, галч, харуул
13	Хивс цэвэрлэгээ	Хивс цэвэрлэгч
14	Мөнхийн гэрэлт аялгуу	Будагчин, мужаан
15	Ширээ хайрхаын хурд ХХК	Оёдолчин эсгүүрчин
16	Заг Буянт нар уул	Нягтлан бодогч, лаборант шинжээч
17	Өлзийт Түвшин хороот ХХК	Банш бууз, хэрчсэн гурил
18	Сүлдэн тэнгэр ХХК	Савлагч, зүсэгч, өрөгч
19	Уран хайрхан	Тогооч, зөөгч
20	Номгон хүнс ХХК	Худалдагч, жолооч, шарагч, технологич борлуулагч
21	Шинэ хувцас оёдол	Оёдлын технологич
22	Баян-Овоо хурд ХХК	Оёдолчин эсгүүрчин
23	Эрдэнэцогт нутгийн брэнд	Нягтлан бодогч
24	Тааламжит	Хайрагч
25	Базардарь ХХК	Зөөгч, угаагч, тогооч
26	Өнгөтийн шар хаяг	Мужаан 4, автозасварчин 1
27	Навтгар хайрхан ХХК	Туслах ажилтан барилгын
28	Шаргалжуут бөөний төв	Худалдагч, туслах
29	Улаан утас ХХК	Оёдолчин
30	Анурад төв	Худалдагч, туслах
31	Жаргалант ХХК	Зөөгч, цэвэрлэгч
32	Буузны цех	Гурил элдэгч
33	Баян ресторан	Тогооч, зөөгч
34	Олон улс ресторан	Зөөгч, цэвэрлэгч

Хүснэгт. 2.3.2. Төрийн байгууллагын сул орон тоо

№	Байгууллагын нэр	Сул ажлын байрны нэр
1	СХАА	Аудитор
2	Жаргалант сум ЗДТГ	ХАА-н мал зүйч, ХАА-н агрономич, Дотоод ажилтан
3	Эрдэнэцогт ЗДТГ	ХАА-н мэргэжилтэн
4	Жинст ЗДТГ	ХАА-н мэргэжилтэн, Төсөв төрийн сангийн мэргэжилтэн
5	Богд ЗДТГ	Төрийн сан, дотоод ажилтан
6	Өлзийт ЗДТГ	ХАА-н тасаг ЖДҮ бэлчээр хариуцсан мэргэжилтэн
7	Баацагаан орогнуурын СГЗ	Гадаргын ус
8	Баянхонгор Цагдаагийн газар	Эрүүгийн мөрдөгч
9	Галуут сум ЗДТГ	Санхүүгийн албаны дарга, хөдөө аж ахуйн бүртгэлийн ажилтан
10	Баянлиг сум ЗДТГ	Газрын даамал, мал зүйч, нийгмийн бодлогын ажилтан
11	Баянхонгор сумын ЗДТГ	Санхүү албаны дарга
12	Баянговь сум ЗДТГ	ХАА-н мал зүйч, ХАА-н агрономич, Дотоод ажилтан
13	Шинэжинст ЗДТГ	ХАА-н мал зүйч, ХАА-н агрономич, Дотоод ажилтан
14	Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газар	Гэр бүл асуудал хариуцсан мэргэжилтэн, it инженер, сэтгэтгэл зүйч
15	БОАЖГ	Байгаль хамгаалагч
16	Эрчим хүч ХХК он	Байцаагч монтер
17	Заг сум ЭМ төв	Их эмч-1, сувилагч-2
18	Жинст ЭМ төв	Багийн эмч
19	Өлзийт ЭМ төв	Их эмч
20	Баянлиг сум ЭМ төв	Эмчлэгч эмч
21	Баян-Өндөр ЭМ төв	Их эмч
22	Политехникийн коллеж	Англи хэлний багш, хоол үйлдвэрлэлийн багш
23	Эрдэнэцогт хүүхдийн цэцэрлэг	Хөдөө бага ангийн багш
24	Өлзийт сургууль	Эмч

Төрийн байгууллагын сул ажлын байр хөдөө сумдад их, аймгийн төвд бага байгаа нь судалгаанаас харагдаж байна. Ихэнх сумын Засаг Даргын Тамгын газар, Эрүүл мэндийн төвүүдэд ажлын байр сул, тогтворгүй байна. Аж ахуйн нэгж байгууллагын хувьд үйл ажиллагааны төвшний ажилчдын ажлын байр ихэвчлэн сул байгаа нь харагдлаа. Иймд залуу төгсөгчдийг гэр бүлээр нь хөдөө орон нутаг руу ажиллах боломжийг эрэлхийлж орон байр, нийгмийн хангамж, цалин урамшууллыг нэмэх зэргээр асуудлыг шийдэж сул ажлын байруудыг шуурхайлан ажилчдаар хангах нь чухал байна.

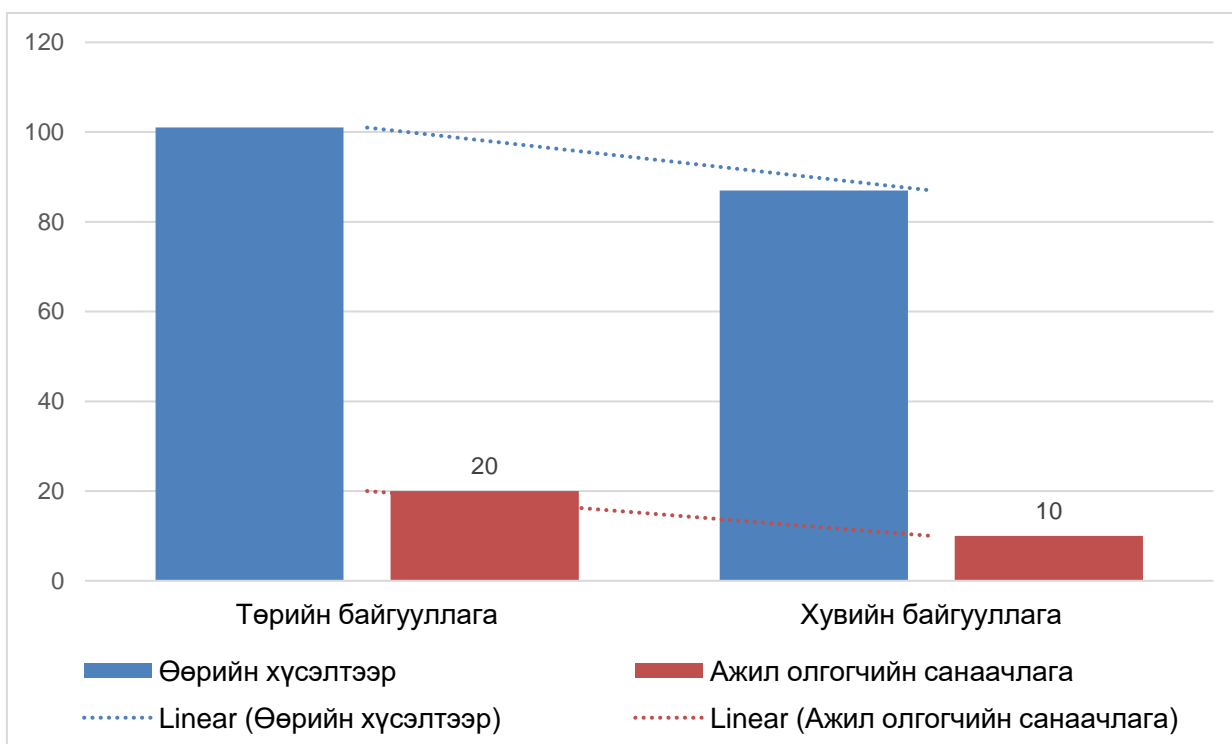
2021 онд судалгаанд оролцсон 214 байгууллагын 102 байгууллагаас 208 ажилтан ажлаас гарсан ба тэдгээрийн 86 хувь нь өөрийн хүсэлтээр, 14 хувь нь ажил олгогчийн зүгээс хөдөлмөрийн гэрээг цуцалжээ.

Хүснэгт 2.3.3. 2021 онд ажлаас гарсан иргэдийн тоо

Ажлаас гарсан шалтгаан	Төрийн байгууллага	Хувийн байгууллага	Нийт дүн
Өөрийн хүсэлтээр	101	87	188
Ажил олгогчийн санаачлага	20	10	30
Нийт дүн	121	87	218

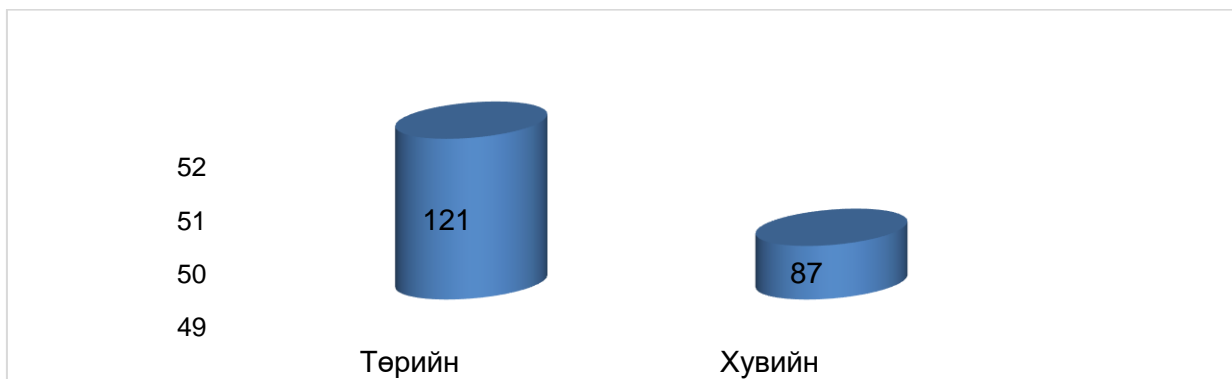
Нийт ажиллах хүчний 7 хувь нь ажлаас гарсан бөгөөд 55 хувь нь төрийн байгууллагаас, 45 хувь нь хувийн хэвшлийн ААНБ-аас гарсан байна.

График 2.3.2. Ажиллагсдын ажлаас гарсан шалтгаан



2021 онд ажлаас гарсан иргэдийн тоог харвал төрийн албанаас гарсан ажилчдын тоо хувийн хэвшлийн байгууллагаас их байгаа нь харагдаж байна.

График 2.3.3. Ажлаас гарсан ажилчдын тоо өмчийн хэлбэрээр



Ажил олгогчдын үзэж буйгаар сул ажлын байр бий болж буй шалтгааныг хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч иргэний хувийн зохион байгуулалт, хандлага ёс зүй, цалин хангамжийн асуудалтай холбон тайлбарладаг. Өөрөөр хэлбэл хувь хүний хариуцлагагүй байдал, ажил хөдөлмөр эрхлэх хүсэл, эрмэлзлэлгүй байгаа

нь голлох шалтгаан болж байгааг дурьджээ. Тухайлбал ажил олгогчдын хамгийн түгээмэл нэрлэсэн шалтгаан нь ажиллагч өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарах, тодорхойгүй шалтгаанаар ажлаа орхих, цалин урамшуулал хангалтгүй байх, тогтвор суурьшилтай ажиллахгүй байх үзэгдэл бөгөөд эдгээр нь сул ажлын байр бий болох шалтгааны ихэнх хувийг эзэлж байна.

Хүснэгт 2.3.4. Байгууллагын тогтворгүй байдаг ажлын байр, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар	Ажлын байрны нэр
МАН, газар тариалан	Туслах малчин
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	даатгалын төлөөлөгч, нярав, нийгмийн даатгалын байцаагч
Боловсрол	химийн багш, бүжгийн багш, дуу хөгжмийн багш, бага ангийн багш
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	Багийн засаг дарга, Эм зүйч, сувилагч
Боловсруулах үйлдвэрлэл	Нарын боовчин, нярав, үйлчлэгч, оёдолчин
Барилга	Туслах ажилтан, мужаан, будагчин
Бөөний болон жижиглэн худалдаа	Худалдагч, борлуулагч, үйлчлэгч
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	Жолооч
Зочид буудал, нийтийн хоолны үйлчилгээ	Тогооч, бэлтгэгч, зөөгч, үйлчлэгч

Боловсруулах үйлдвэрлэл, бөөний болон жижиглэн худалдааны байгууллагуудад гүйцэтгэх үйл ажиллагааны төвшний ажлын байр тогтворгүй байгаа нь харагдаж байна. Мөн орон нутагт хөдөө аж ахуйн мэргэжилтэн, салбарын мэргэжилтэн, бичиг хэргийн ажилтаны ажлын байр тогтворгүй байна.

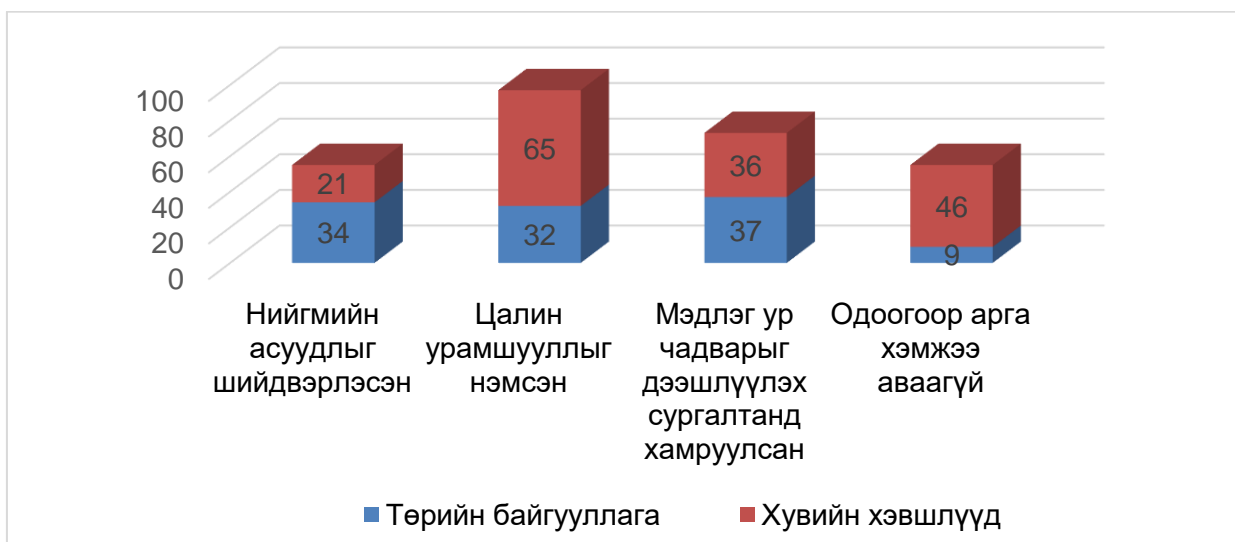
Хүснэгт 2.3.5. Тогтворгүй ажилладаг ажилчдын шалтгаан

Тогтворгүй ажилладаг ажилчдын шалтгаан	Тоо	Хувиар
Цалин хөлс бага хүрэлцдэггүй	45	28.7
Ар гэрийн дарамт шахалт их	20	12.7
Эрүүл мэндийн шалтгаан	23	14.6
Ажлын ачаалал даадаггүй	44	28.0
Хамт олонтойгоо таарахгүй	8	5.1
Ажил мэргэжил тохирохгүй	17	10.8
Нийт дүн	157	71.3

Хамгийн тогтворгүй ажилладаг ажилчдын шалтгааныг судлахад цалин бага, ажлын ачаалал даахгүй учраас гэсэн хариултыг 56,7 хувь өгчээ.

Байгууллагууд ажиллах хүчнийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах чиглэлээр дараах ажлуудыг хийж хэрэгжүүлж байна.

График 2.3.4. Байгууллагын зүгээс ажилчдыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулахын тулд хийж хэрэгжүүлдэг арга хэмжээ



Хүснэгт 2.3.5. Байгууллагын зүгээс ажилчдыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулахын тулд хийж хэрэгжүүлдэг арга хэмжээ, өмчийн хэлбэрээр

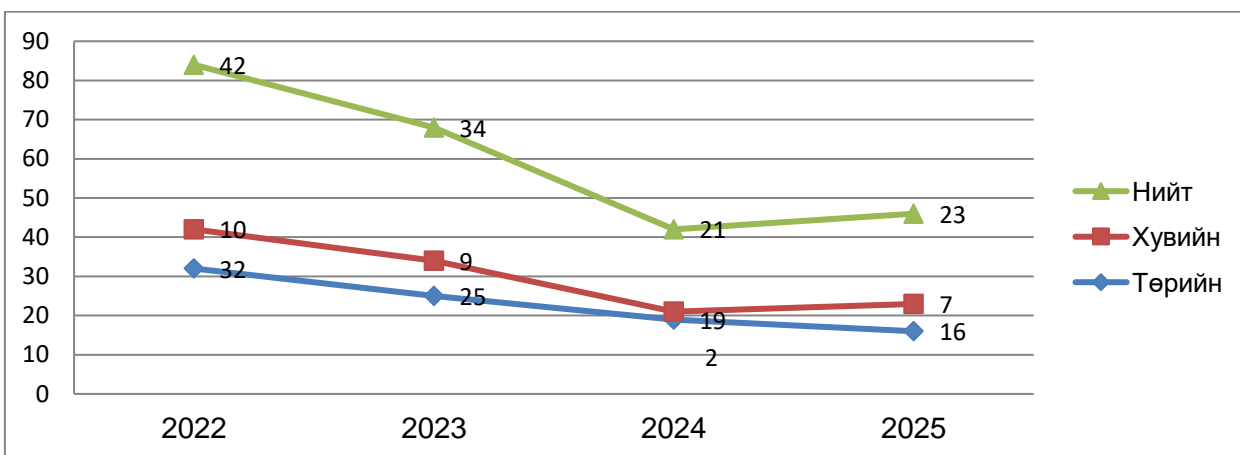
Ажлын байрыг тогтвортой байлгахын тулд авч хэрэгжүүлсэн ажил	Төрийн байгууллага /хувиар/	Хувийн хэвшлүүд /хувиар/	Нийт дүнгээр
Нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэсэн	34	21	19.6
Цалин урамшууллыг нэмсэн	32	65	34.6
Мэдлэг ур чадварыг дээшлүүлэх сургалтанд хамруулсан	37	36	26.1
Одоогоор арга хэмжээ аваагүй	9	46	19.6

Судалгаанаас харахад байгууллагууд ажилчдаа тогтвор суурьшилтай ажиллуулахын тулд цалин урамшууллыг нэмэх, мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх сургалтанд хамруулдаг нь харагдаж байна. Судалгаанд оролцогчдын 20 хувь нь тогтвор суурьшилтай ажиллуулахын тулд ямар нэг арга хэмжээ авч хэрэгжүүлдэггүй байна. Нийт судалгаанд хамрагдсан 214 байгууллагаас 102 ажилтан буюу 7 хувь нь тогтвор суурьшилгүй ажилласан байна.

Төрийн байгууллагууд ажилд чинхаа мэдлэг ур чадварыг дээшлүүлэхэд илүү анхаарч ажиллахаас гадна нийгмийн асуудалд анхаарснаар тогтвортой ажиллана гэж үзжээ. Нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэхдээ өдрийн хоолны нэмэгдэл, түлшний мөнгө олгох, ар гэрийн гачигдал тохиолдоход мөнгөн тусламж өгөх гэх мэт тусламж дэмжлэгийг үүнд хамруулж байна. Хувийн хэвшлүүд ихэвчлэн цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх, сургалтанд хамруулахыг илүүд үзэж байна.

Тэтгэвэрийн насны иргэд тэтгэвэрт гарах нь сул ажлын байрыг бий болоход нөлөөлдөг. Судалгаанд оролцсон байгууллагын ажиллагсдаас тэтгэвэрт гарсан ажилчдын тоо судлахад дараах байдалтай байна.

График 2.3.5. Тэтгэвэрт гарах ажилчдын тоо



Судалгаанд оролцогч 214 байгууллагаас 2022 онд 42, 2023 онд 34, 2024 онд 21, 2025 онд 23 хүн тэтгэвэрт гарахаар байна.

2.4. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТ, ТУЛГАРАХ БЭРХШЭЭЛ, ХҮНИЙН НӨӨЦИЙН ЧУХАЛ УР ЧАДВАНУУД, ХОВОР МЭРГЭЖЛҮҮД

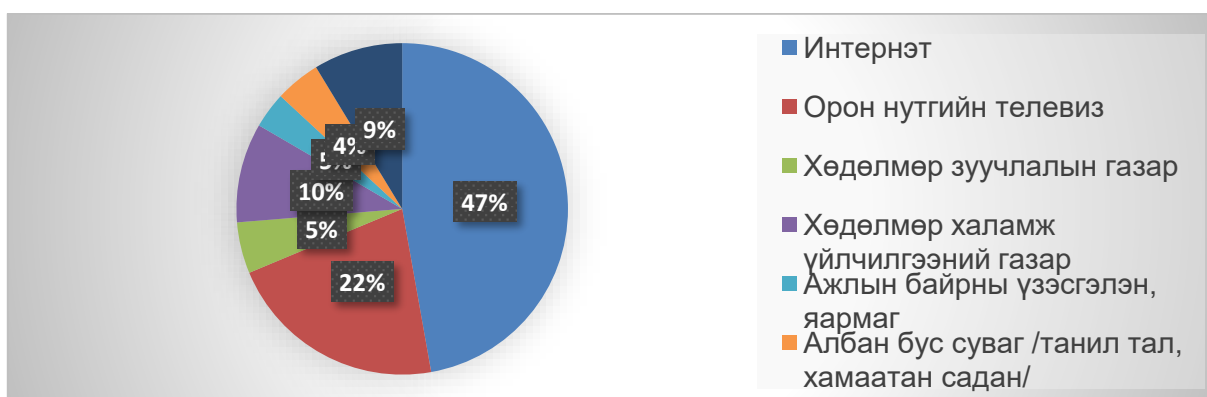
Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтыг зөв, оновчтой хийснээр байгууллагын зорилгыг амжилттай гүйцэтгэж чадах сайн ажилтантай гэрээ байгуулж байгууллага амжилттай ажиллаж хөгжих боломжтой. Иймд Баянхонгор аймгийн төрийн болон хувийн хэвшлүүд хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтаа хэрхэн хийдэг болохыг судлалаа.

Хүснэгт 2.4.1 Ажлын байрны зарын мэдээлэл нээлттэй эсэх, өмчийн хэлбэрээр

Хариулт	Өмчийн хэлбэр		Нийт дүн
	Төрийн байгууллага	Хувийн хэвшлүүд	
Ажлын байрны зарыг нийтэд нээлттэй мэдээлдэг	72	116	188
Нийтэд нээлттэй мэдээлдэггүй	2	15	17
Нийт дүн /хариулаагүй 9/	74	131	205

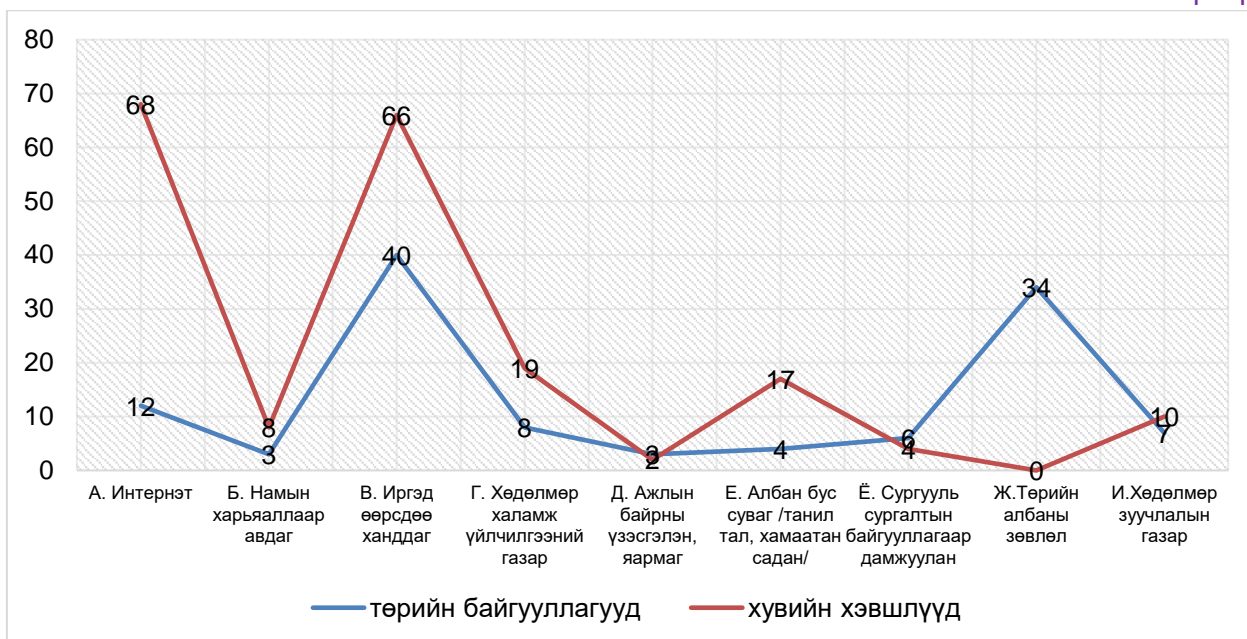
Ажлын байрны зарын мэдээллийг төрийн байгууллагууд болон хувийн хэвшлүүд нийтэд нээлттэй мэдээлдэг байна.

График 2.4.1 Ажлын байрны зарыг мэдээлэх сувгийн сонголт



Ажлын байрны зарыг олон нийтэд хүргэхдээ интернэт орчин болох байгууллагын вэб сайт, фэсебоок, твиттэр сүлжээнд байршуулах мөн орон нутгийн телевизийн сувгийг илүү ашигладаг байна. Аймгийн хөдөлмөр халамж үйлчилгээний газарт судалгаанд оролцсон байгууллагын 10 хувь нь ажлын зарын мэдээллээ өгдөг.

График 2.4.2 Хүний нөөцийг бүрдүүлэхэд хэрэглэдэг аргын сонголт, өмчийн хэлбэрээр



Төрийн байгууллагууд шинэ ажилтан олж элсүүлэхдээ ажил горилогчдын өөрсдийн бүрдүүлсэн материалд үндэслэн төрийн албанд тэнцсэн тохиолдолд төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрийн дагуу ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг. Бизнесийн байгууллагууд шинэ ажилтнаа интернэтэд зар тавьсны дагуу иргэд өөрсдөө хандах, танил тал, хамаатан садан зэрэг албан бус сувгуудаар дамжуулан элсүүлдэг байна. Хөдөлмөр халамж үйлчилгээний газраас судалгаанд оролцогч байгууллагын хувь нь ажилтанаа элсүүлжээ. Нийт байгууллагуудын 5,5 хувь нь намын харьяаллаар ажиллах хүчнээ элсүүлдэг байгаа нь харагдлаа.

Төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудад шинэ ажилтан сонгон шалгаруулахдаа дараах үзүүлэлтүүдийг чухалчилж үздэг байна.

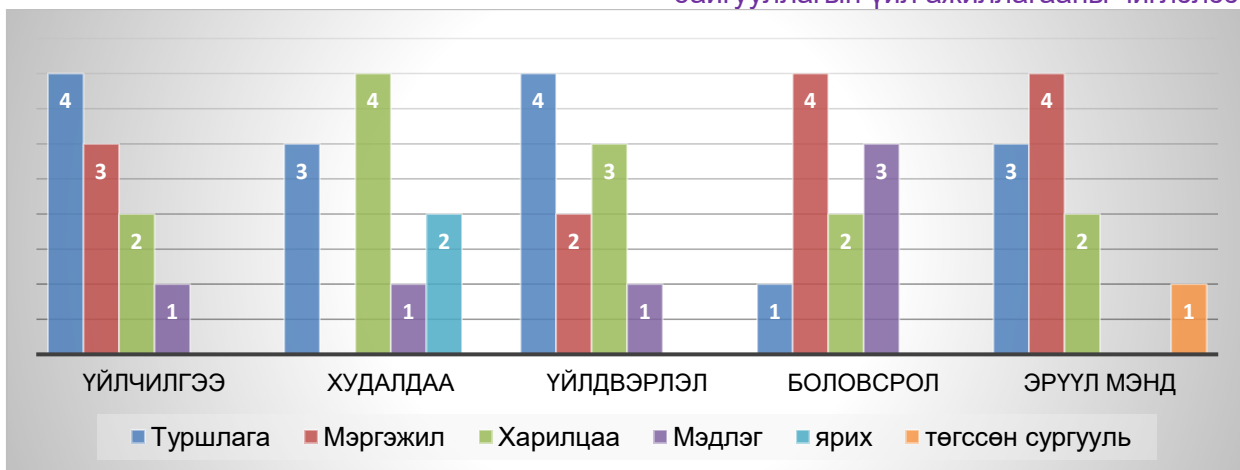
Хүснэгт 2.4.2 Шинэ ажилтан сонгон шалгаруулахад чухал шалгуур, үйл ажиллагааны чиглэлээр

Үйл ажиллагааны чиглэлээр	Хамгийн чухал чадварууд / 1- Маш чухал, 2- Чухал, 3- Чухал биш, 4- Огт чухал биш/					
	Туршлага	Мэргэжил	Харилцаа	Мэдлэг	Ярих чадвар	Төгссөн сургууль
Үйлчилгээ	1	2	3	4		
Худалдаа	2		1	4	3	
Үйлдвэрлэл	1	3	2	4		
Боловсрол	4	1	3	2		
Эрүүл мэнд	2	1	3			4

Үйлчилгээний байгууллагын хувьд ажлын туршлага, мэргэжлийг харж үздэг, худалдааны байгууллагын хувьд харилцаа, ажлын туршлагыг голчлон анхаарч

сонгож авдаг байна. Энэ нь худалдаа үйлчилгээний байгууллагын хувьд хүнтэй шууд харилцаж, байгууллагын ашиг орлогод шууд нөлөөлөх учраас голлон анхаардаг. Боловсролын байгууллагын хувьд мэргэжил, мэдлэг маш чухал, эрүүл мэндийн чиглэлээр ажиллаж буй байгууллагын хувьд мэргэжил маш чухалд, туршлагыг чухалд тооцож байгааг доорх график 2.4.3-аас харж болно.

График 2.4.3. Ажлын байрны сонгон шалгаруулалтанд хамгийн чухал шалгуур, байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэлээр



Байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэлээс хамаарч хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын шалгуур үзүүлэлтүүд өөр өөр байгаа бөгөөд үүнд нийцүүлэн ажил горилогч нар ажлын байрны сонгон шалгаруулалтандаа бэлдэж, өөрсдийгөө хөгжүүлэх сургалтанд хамрагдах болон, мэдлэг чадвараа сайжруулж болох юм. Байгууллагууд шинэ ажлын байранд ажилтан сонгон шалгаруулахад дараах ур чадваруудын ач холбогдлыг харгалзан үздэг.

График 2.4.4. Ажлын байранд шинэ ажилтан сонгон шалгаруулахад шаардлагатай ур чадварууд

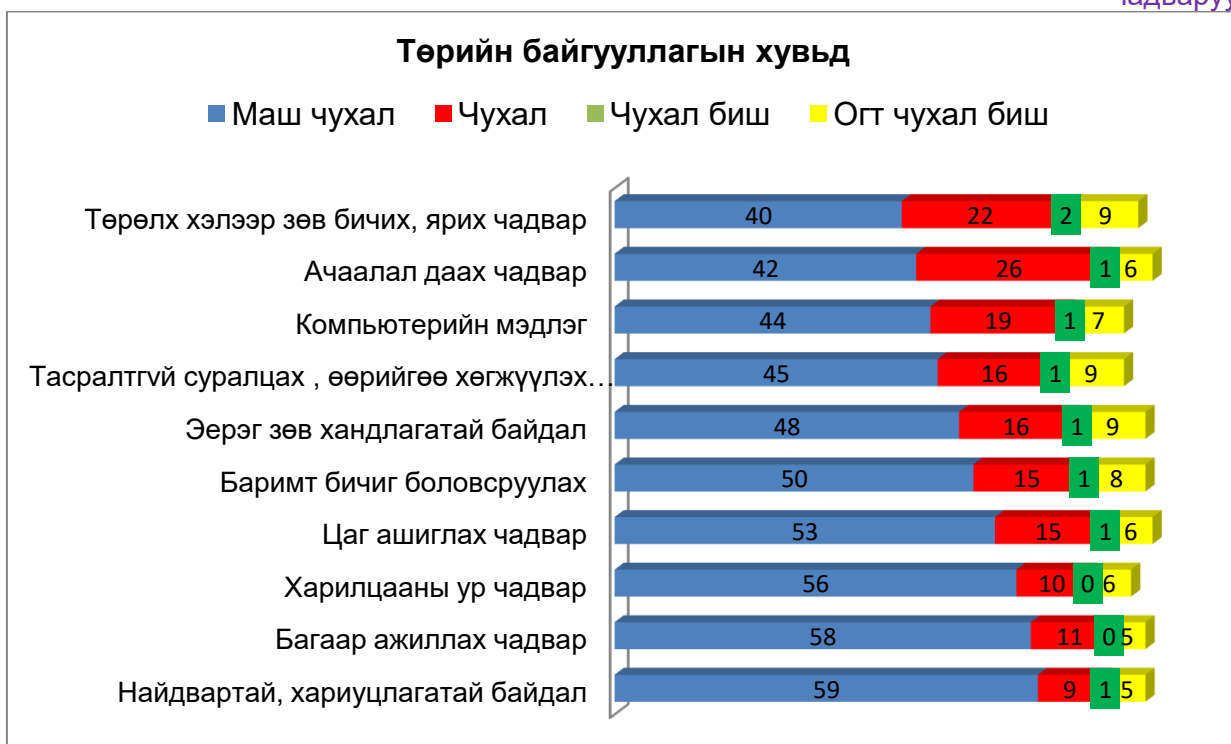
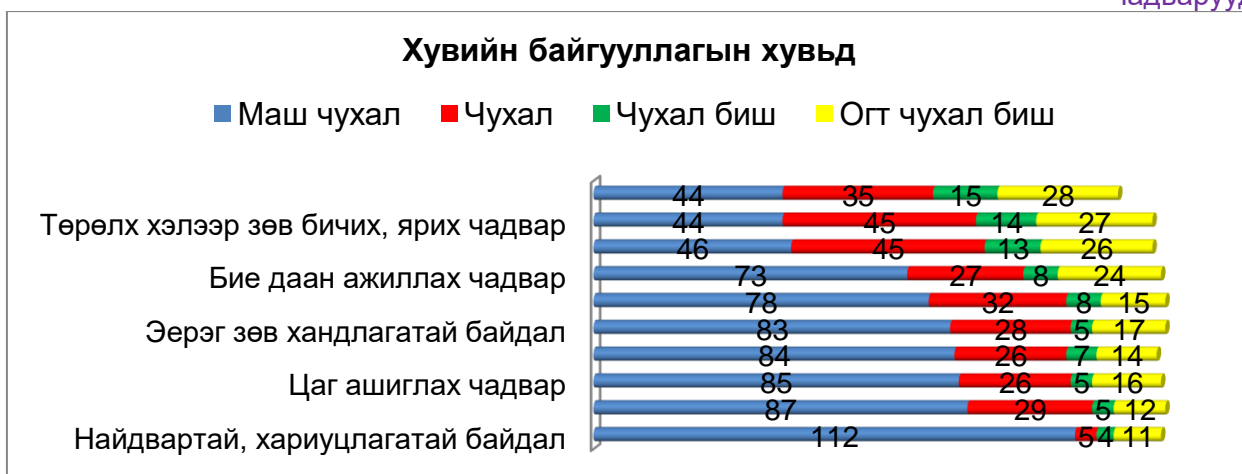


График 2.4.5. Ажлын байранд шинэ ажилтан сонгон шалгаруулахад шаардлагатай ур чадварууд

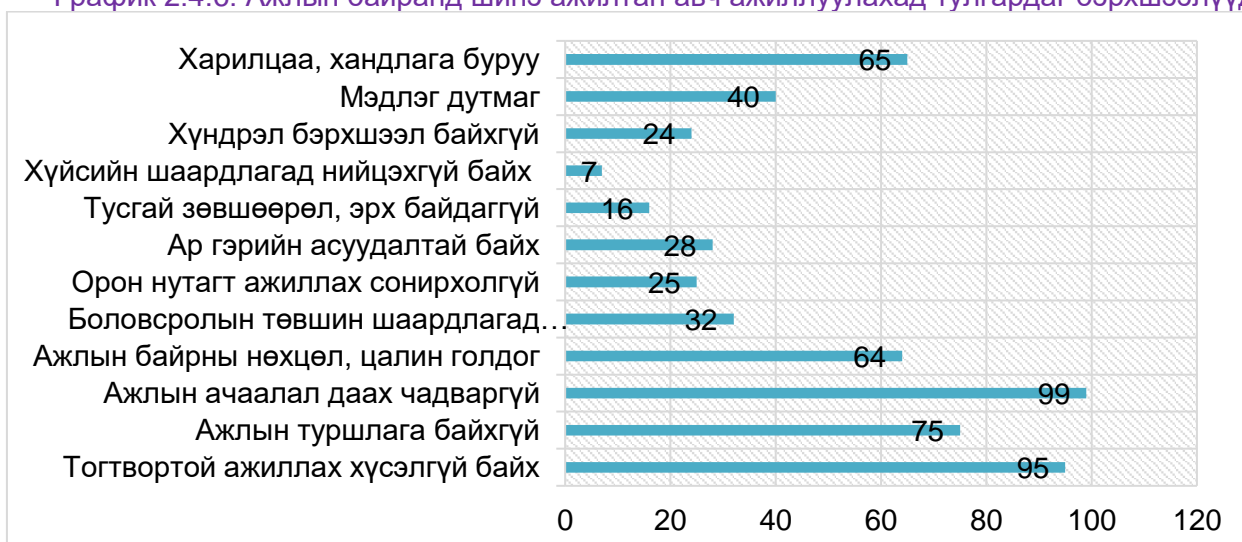


Судалгаанаас харвал төрийн байгууллага шинэ ажилтан авахдаа найдвартай хариуцлагатай байдал, багаар ажиллах чадвар, харилцааны ур чадвар, цаг ашиглах чадвар, баримт бичиг боловсруулах чадвар, эерэг зөв хандлагатай байдал, тасралтгүй өөрийгөө хөгжүүлэх чадвар, компьютерийн мэдлэг, ачаалал даах чадвар, төрөлх хэлээрээ зөв бичих ярих гэсэн чадваруудыг чухалчилж үздэг байна. Харин хувийн хэвшлийн байгууллага шинэ ажилтан авахдаа найдвартай хариуцлагатай байдал, ачаалал даах чадвар, цаг ашиглах чадвар, харилцааны ур чадвар, эерэг зөв хандлагатай байдал, бие даан ажиллах чадвар, шинэ санаа гаргах чадвар, төрөлх хэлээрээ зөв бичих ярих, мэргэжлийн онолын мэдлэгийг чухал чадвараар нэрлэсэн байна.

Орон нутгийн хувьд хувийн байгууллагуудад гадаад хэлний мэдлэг, математик сэтгэлгээ, тооцоолон бодох чадварууд чухал биш байгаа нь судалгаагаар харагдаж байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлээс шинэ ажилтан авч ажиллуулахад тулгардаг гол бэрхшээлүүдийг судлаж үзэхэд дараах байдалтай байна.

График 2.4.6. Ажлын байранд шинэ ажилтан авч ажиллуулахад тулгардаг бэрхшээлүүд



Ажлын байранд шинэ ажилтан авч ажиллуулахад тулгардаг бэрхшээлүүдэд ажлын ачаалал даах чадваргүй, тогтвортой ажиллах хүсэлгүй, харилцаа хандлага муу, цалин голдог бэрхшээлүүд их байна. Ажил олгогчдын үзэж байгаагаар ажлын ачаалал даах чадвар өмнө нь ажил хийж үзээгүй, ажил хийх сонирхолгүй, хувь хүний өөрийн ухамсаргүй байдал нөлөөлж байна. Мөн гэр бүлийн хувьд нялх, бага насны хүүхэдтэй, хүүхдээ харах хүнгүй эмэгтэйчүүдийг ажилд авах сонирхолгүй байна. Ямарч байгууллагын хувьд ажилчдын харилцаа хандлагыг анхаарч ажилд авдаг нь судалгаагаар харагдаж байна.

Баянхонгор аймгийн хэмжээнд удаан эрж хайдаг ховор ажил, мэргэжлийг тодорхойлон дараах хүснэгтээр үзүүлээ.

Ховор мэргэжил /удаан эрж хайдаг/	Өмчийн хэлбэр		Нийт дүн
	Төрийн	Хувийн	
Эм зүйч	2	8	10
IT инженер, металл хайлагч, механик инженер, техникч, барилгын инженер, барилгын архитектур	0	8	8
Хүний их эмч, шүдний эмч, сувилагч, малын эмч	8	0	8
Хууль эрх зүйч, хөдөө аж ахуйн мэргэжилтэн	6	0	6
Архивын мэргэжилтэн, бичиг хэрэг	4	2	6
Компьютерын мэргэжилтэн	0	5	5
Бага ангийн багш	4	1	5
Байгаль хамгаалагч, ойн аж ахуйн инженер	5	0	5
Сийлбэрчин, цоохорлогч будагчин	0	4	4
Дизайнер, оёдлын технологич	0	4	4
Сэтгэл зүйч, нийгмийн ажилтан	4	0	4
Дуу хөгжим, бүжгийн багш	4	0	4
Мэргэшсэн нябо	2	0	2
Нүүр амны их эмч, сувилагч	0	2	2
Нисэлтийн удирдагч	1	0	1
Тархвар судлаач	1	0	1
Археологи палентологич	1	0	1
Гидрогеологи гидрологи гидротехник	1	0	1
Нийт дүн	43	34	77

Хүснэгт 2.4.3 Ажил олгогчдын удаан хугацаанд эрж хайдаг ховор ажил, мэргэжлүүд

Төрийн байгууллагын хувьд эрүүл мэндийн салбарт эмч, сувилагч, хөдөө сумдад хөдөө аж ахуйн мэргэжилтэн, хууль эрх зүйч, багш, архивын бичиг хэргийн ажилтан, байгаль хамгаалагч, ойн инженер ховорт тооцогдож удаан хугацаанд ажлын орон тоо эзэнгүй байдаг байна. **Хувийн хэвшлүүдээс** эм зүйч, салбарын инженерүүд, барилгын архитектурч, компьютерын нарийн мэдлэг шаардсан ажлууд ховорт тооцогдож байна.

2.5 ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТИЙН СУДАЛГАА

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. Баянхонгор аймгийн хэмжээнд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараас хамаарч 1-8 хувиар нэмэгдэх хандлага ажиглагдлаа.

2.5.1 Ажиллах хүчний эрэлтийн өөрчлөлтийн судалгаа

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	Ажиллах хүчний тоо	2022 онд өөрчлөгдөх таамаглал
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин...	1,428	1,557
Барилга	1,742	1,847
Боловсруулах үйлдвэрлэл	791	831
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	3,840	4,024
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл...	559	576
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны...	1,649	1,715
Уул уурхай, олборлолт	1,367	1,415
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл...	251	256
Боловсрол	1,223	1,284
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	664	691
ХАА, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	13,947	14,644
Тээвэр, агуулахын үйл ажиллагаа	377	382
Ус хангамж, сувагжилтын систем, хог хаягдал...	239	242
Мэдээлэл, холбоо	237	240
Бусад	1,211	1,226
	29,525	30,927

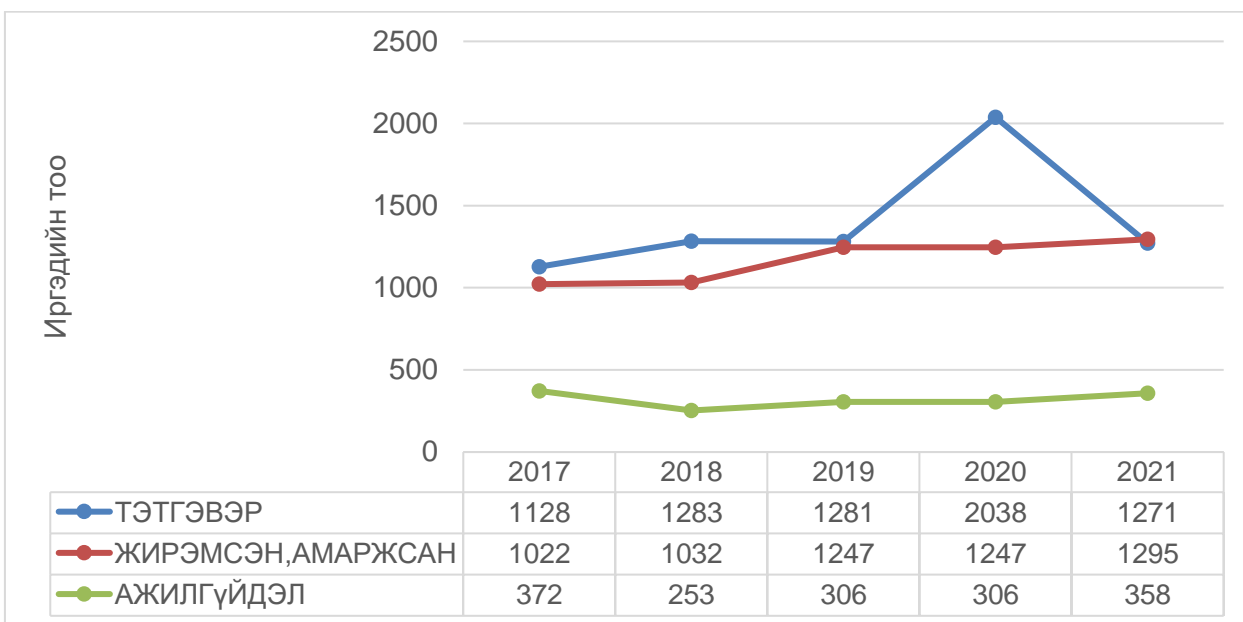
2022 онд ажиллах хүчний эрэлт хамгийн их байх салбар нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, барилга, боловсруулах үйлдвэрлэл, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбарууд байгаа нь Монгол улсын хэмжээнд хийгдсэн судалгааны жилийн хандлагыг төсөөтэй үзүүлэлт болж байна. Ковид 19 цар тахал болон инфляцийн төвшинтэй холбоотойгоор зарим салбарын ажиллах хүчний эрэлт өмнөх оны үр дүнгээс багахан буурах хандлага харагдаж байна. Хэдийгээр дээрх салбаруудын ажиллах хүчний эрэлт өмнөх оноос буурах хэдий ч хөдөлмөрийн зах зээлд голлох эерэг нөлөөг үзүүлэх салбарууд хэвээр байна.

Харин бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклын засвар үйлчилгээний салбар, удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа, зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарын ажиллах хүчний эрэлт өмнөх оноос өсөх хандлагатай байна.

График 2.5.1 Ажиллах хүчний эрэлтийн өөрчлөлтийн судалгаа, хувиар

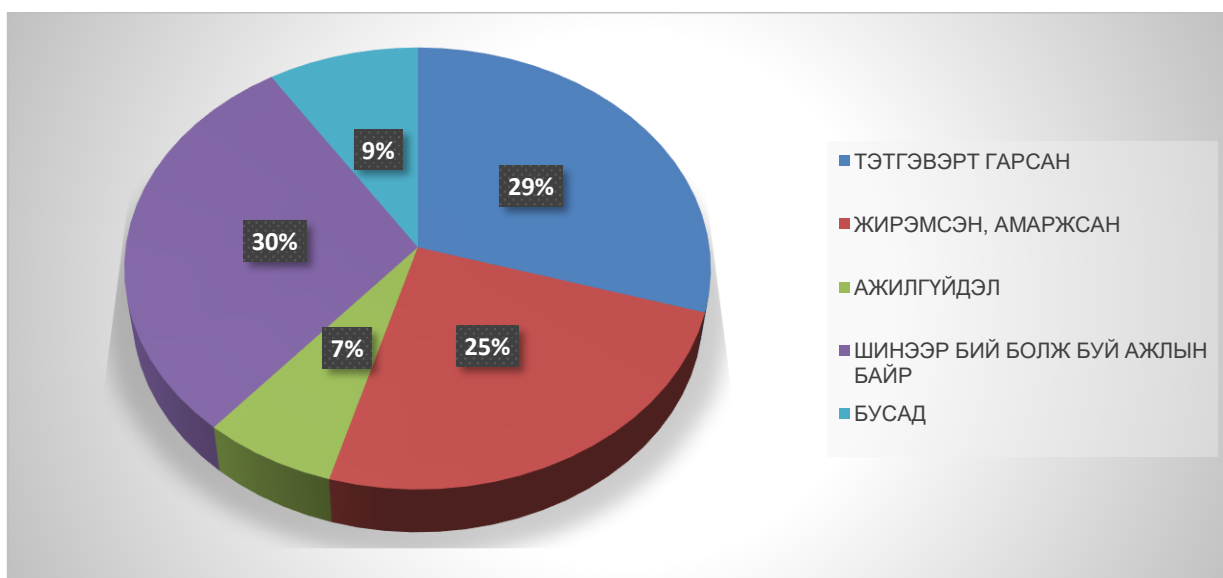


График 2.5.2 Тэтгэвэр, тэтгэмж, ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан иргэдийн судалгаа



Нийгмийн даатгалын хэлтэсээс авсан судалгаагаар аймгийн хэмжээнд тэтгэвэр шинээр тогтоолгодог иргэдийн тоо 5 жилийн дундажаар 1400, жирэмсэн амаржсаны тэтгэмж авдаг 1168 эмэгтэй, ажилгүйдлийн тэтгэмж авдаг 319 иргэн байна.

График 2.5.3 Ажиллах хүчний эрэлтийн бүтцийн судалгаа



Ажиллах хүчний эрэлтийн бүтцийн хувийг хувиар хариулахад шинээр бий болж буй ажлын байр нь эрэлтийн ихэнх хувийг бүрдүүлж байна.

2.6. ТӨРИЙН ЗҮГЭЭС АЖЛЫН БАЙРЫГ НЭМЭГДҮҮЛЭХЭД ЧИГЛЭСЭН БОДЛОГО ШИЙДВЭРҮҮД, ТҮҮНИЙ ХЭРЭГЖИЛТЭНД ӨГЧ БУЙ ҮНЭЛГЭЭ, САНАЛ

Ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн төрийн бодлого шийдвэрүүдтэй холбоотой тусламж дэмжлэг, зээлд хэр хамрагдаж байгаа талаар судлахад дараах хариултыг өгчээ.

Хүснэгт 2.6.1 Ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн төрийн бодлого шийдвэрүүдтэй холбоотой тусламж дэмжлэг, зээлд хамрагдаж байгаа эсэх

Хариулт	Өмчийн хэлбэр		Нийт дүн /хувиар/
	төрийн	хувийн	
Бүрэн хамрагдаж чаддаг	17	14	15
Заримдаа хамрагдаж чаддаг	37	29	32
Хамрагдаж чаддаггүй	46	57	53
Нийт хувь	100	100	100

Ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлого шийдвэрүүдтэй холбоотой тусламж дэмжлэгт төрийн байгууллагуудын 44 хувь хамрагдаж чаддаг, хувийн байгууллагуудын 14 хувь нь бүрэн хамрагдаж, 29 хувь нь заримдаа хамрагдаж, 57 хувь нь ямар тусламж дэмжлэг, хөнгөлөлттэй зээлд хамрагдаагүй байгаа нь судалгаагаар харагдлаа.

Зээл тусламжид хамрагдаж чаддаггүй хувийн өмчит ААНБ-ын шалтгаан:

- ✚ Мэдээлэл өгдөггүй, нээлттэй биш
- ✚ Намын харьяалал хардаг, танил тал байдаггүй
- ✚ Зээлийн шалгуур өндөр, банкны шаардлага хангадаггүй
- ✚ Хувийн хэвشلүүдэд дэмжих бодлого хангалтгүй
- ✚ Бичиг баримт, цаг хугацаа их шаарддаг гэсэн хариултууд өгсөн.

Хүснэгт 2.6.2. Төрийн зүгээс ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлого шийдвэрүүдийн үр дүнгийн үнэлгээ

Хариулт	Өмчийн хэлбэр		Нийт дүн /хувиар/
	Төрийн байгууллагууд	Хувийн хэвشلүүд	
Үр дүнгээ маш сайн өгч байна	7,4	1,9	4,1
Үр дүн бага	61,8	57,7	59,3
Ямарч үр дүн гараагүй	30,9	40,4	36,6
Нийт хувь	100,0	100,0	100,0

Ажлын байрыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр хийж хэрэгжүүлж буй бодлого шийдвэрүүдийг судалгаанд оролцогчдын 59 хувь нь үр дүн багатай, 37 хувь нь ямарч үр дүнгүй, хангалтгүй гэж үзэж байна.

Ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн ямар бодлого шийдвэрүүдийг төрийн зүгээс хийж хэрэгжүүлээсэй гэж хүсэж байна вэ? Гэсэн нээлттэй асуултанд хамгийн их давхардсан хариултыг өгсөн саналуудыг түүвэрлэн харууллаа.

Төрийн байгууллагуудаас гаргасан санал:

- ✓ Төрийн албан хаагчдын цалин нэмэгдүүлэх, орон нутгийн нэмэгдэл олгох, төсөв нэмэгдүүлэх
- ✓ Төрийн албан хаагчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх
- ✓ Орон нутагт ажиллах сонирхолтой залуучуудыг гэр бүлээр нь дэмжиж, цалин нэмж, орон байрны асуудлыг шийдвэрлэх
- ✓ Чанаргүй их, дээд сургуулиудын тоог цөөрүүлэх, чанартай төгсөгчдийг бэлтгэх
- ✓ Төрийн албанд ажиллаж буй ажлын бүтээмжгүй албан хаагчдыг чадваржуулах, мэдлэг чадвар сайжруулах сургалтанд хамруулах

- ✓ Төрийн албаны шалгалтын хугацааг тодорхой, тогтмол хугацаанд ойр ойрхон авч байх
- ✓ Төрийн албанд ажиллаж буй ажилчдыг жил бүр мэргэжлийн чиглэлээр түвшин тогтоох шалгалтанд бүрэн хамруулж албан тушаал ахиулах, бууруулах, ажлаас халах арга хэмжээ авахыг бодлогоор зохицуулах
- ✓ Хөдөө сумдын төрийн байгууллагуудын ажлын байрны орон тоог ижил болгох
- ✓ Ажлын ачааллаас хамааруулж орон тоог нэмэх, хасах зохицуулалт хийх
- ✓ Төрийн ажлын ачаалал ихтэй зарим хэсгийг хувийн хэвшилд шилжүүлэх хувийн хэвшлийг дэмжиж ажиллах

Аж ахуйн нэгж байгууллагуудаас гаргасан санал:

- ✓ Намын харьяалалгүйгээр, шударгаар төсөл хөтөлбөр, тендерээ шалгаруулж бизнесийн байгууллагуудаа дэмжих
- ✓ Ажлын байраа нэмэх зорилготой хөрөнгө оруулалт хэрэгтэй хувийн хэвшлүүдийг хөнгөлөлттэй, хүүгүй зээлд зээлийн шалгуур багатайгаар хамруулах
- ✓ Хөнгөлөлттэй зээлд хамруулахдаа хэрэгтэй байгаа хөрөнгө оруулалтыг багасгаж танахгүйгээр гүйцэт олгож, ажлын байр нэмэгдүүлж байгаа эсэхийг анхаарч хяналт тавьж ажиллах
- ✓ Худалдаа, үйлчилгээний байгууллагуудыг хөнгөлөлттэй хүү багатай зээлд хамруулах /үйлдвэрлэлээ илүү дэмжээд байдаг, худалдааны салбараа дэмждэггүй/
- ✓ Баянхонгор аймагт зайлшгүй шаардлагатай хүнсний үйлдвэрлэл, хөнгөн үйлдвэрлэл, малын түүхий эд боловсруулах үйлдвэрлэлээ маш сайн дэмжиж ажиллах, шинээр байгуулах
- ✓ Төрийн зүгээс явуулж буй бизнес эрхлэгчдээ дэмжсэн бодлого, шийдвэрүүдийг нийтэд нээлттэй мэдээлдэг байх
- ✓ Бизнес эрхлэгчдийн уулзалт, хурал, сонсгол явуулж, аж ахуй эрхлэх чадвар олгох сургалтанд хамруулж, хөгжүүлдэг байх /зах зээлийн мэдлэг, маркетинг, менежмент, санхүү, борлуулалт, бүтээгдэхүүний чанар, үйлчилгээний соёл, хууль эрх зүй, харилцааны сургалтууд/
- ✓ Залуу бизнес эрхлэгчдийг дэмжиж ажиллах
- ✓ Халамжийг үнэнч шударга шалгуураар олгож, туйлширсан халамжийг багасгаж, ажил хийх хүсэл эрмэлзэлтэй болгох
- ✓ Цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх /халамжаас илүү цалин олгодог байх/
- ✓ Ажлын байр нэмэгдүүлж буй бизнесийн байгууллагуудын татвар, НДШ –д хөнгөлөлт үзүүлэх, бодлогоор дэмжих
- ✓ Улаанбаатар хот болон бусад аймгаас тээвэрлэгдэн ирж борлуулагдаж байгаа зарим нэр төрлийн хүнсний бүтээгдэхүүнд хяналт тавьж хориг тавьж дотоод үйлдвэрийнхээ бүтээгдэхүүний чанарыг сайжруулж, борлуулалтыг нэмэгдүүлэх /тухайлбал: талх нарийн боов, төмс, хүнсний ногоо гэх мэт/