

**ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ТУХАЙ
ХУУЛИЙГ ШИНЭЧЛЭН НАЙРУУЛАХ
ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН
ТАНДАН СУДАЛСАН СУДАЛГАА
(Шинэчилсэн)**

Улаанбаатар хот

2025 он

**ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ТУХАЙ
ХУУЛИЙН ШИНЭЧИЛСЭН
НАЙРУУЛГЫН ТӨСЛИЙН ХЭРЭГЦЭЭ,
ШААРДЛАГЫГ
УРЬДЧИЛАН ТАНДАН СУДАЛСАН
СУДАЛГАА**

Гарчиг

УДИРТГАЛ	5
НЭГ. АСУУДАЛД ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙХ	6
1.1. Тулгамдаж буй асуудлын мөн чанар, түүний цар хүрээ	6
1.2. Тухайн асуудлаар эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа нийгмийн бүлэг, иргэд, аж ахуйн нэгж, байгууллага, бусад этгээд.....	24
1.3. Асуудал үүссэн шалтгаан, нөхцөл	26
ХОЁР. АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛГО	29
1.1. Зорилго	29
1.2. Зорилтууд	29
ГУРАВ. АСУУДАЛ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАРУУДЫГ ТОГТООЖ, ТЭДГЭЭРИЙН ЭЕРЭГ, СӨРӨГ ТАЛЫГ ХАРЬЦУУЛСАН БАЙДАЛ	30
3.1. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд	30
3.2. Зохицуулалтын боломжит хувилбаруудыг харьцуулж сонголт хийсэн байдал	31
3.2.1. Үр ашигтай хувилбарын тухай	34
ДӨРӨВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРЫН ҮР НӨЛӨӨГ ТАНДАН СУДАЛСАН БАЙДАЛ	35
4.1. Хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө.....	35
4.2. Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжтой нийцэж байгаа эсэх талаар.....	36
ТАВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРЫН ХАРЬЦУУЛСАН ДҮГНЭЛТ	36
ЗУРГАА. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ТАЛААРХ ОЛОН УЛСЫН БОЛОН БУСАД УЛСЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА	37
6.1. Олон улсын эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд харьцуулан судалсан байдал	37
6.2. Бусад улсын эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд харьцуулалт хийсэн байдал	48
ДОЛОО. ЗӨВЛӨМЖ	61
ХАВСРАЛТ	64
ХҮНИЙ ЭРХ, НИЙГЭМ, ЭДИЙН ЗАСАГ, БАЙГАЛЬ ОРЧИНД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ	64
АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ	73

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

ААНОАТ	Аж ахуйн нэгжийн орлогын албар татвар
АХБ	Азийн Хөгжлийн Банк
ГБХНХЯ	Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ЕБС	Ерөнхий боловсролын сургууль
ЕХ	Европын Холбоо
НҮБ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага
ОУХБ	Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага
ТХЗ	Тогтвортой хөгжлийн зорилго
УИХ	Улсын Их Хурал
ҮСХ	Үндэсний Статистикийн Хороо
ХБИ	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн
ХЗЗ	Хөдөлмөрийн зах зээл
ХНХСҮСИ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институт
ХЭДС	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан
ХЭДХ	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр
ХЭДтХ	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль
ШХА	Швейцарын Хөгжлийн Агентлаг

ХҮСНЭГТ

Хүснэгт 1 Ажилгүйдлийн түвшин (Улсын хэмжээнд), %	7
Хүснэгт 2 Хөдөлмөр эрхлээгүй болон боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй байгаа залуучуудын эзлэх хувь	9
Хүснэгт 3 Ажлын байрны захиалга болон ажилд зуучлагдсан иргэний тоо	16
Хүснэгт 4 Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээгээр хангахад Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгийн хэмжээ, тэрбум төгрөг	17
Хүснэгт 5 Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгө, үйл ажиллагааны төрлөөр ...	18
Хүснэгт 6 Хөдөлмөр эрхлэлтийн Үндэсний зөвлөлөөс баталж хэрэгжүүлсэн ХЭДХ-үүд	20
Хүснэгт 7 Ажилгүйдлийн даатгалын сан болон Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн зарлага, уг зарлагын ДНБ-д эзлэх хувь, 2018-2023 оноор	23
Хүснэгт 8 Эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй бүлэг, нөлөөлж буй байдал	24
Хүснэгт 9 Захиргааны шийдвэр гаргах, хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбаруудын зорилгод хүрэх байдлын харьцуулалт	31
Хүснэгт 10 Зардал, үр өгөөжийн харьцаа болон үр ашгийн харьцуулалт ..	34
Хүснэгт 11 Олон улсын эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд хийсэн харьцуулалт	39
Хүснэгт 12 Монгол Улс ба ХБНГУ-ын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны зохицуулалтын харьцуулалт	49
Хүснэгт 13 Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнд гарч байгаа өөрчлөлт, дэлхийн улс орнуудын сайн туршлага	57

ЗУРАГ

Зураг 1 Ажилгүйдлийн түвшин (Улсын хэмжээнд болон хүйсээр), %	8
Зураг 2 Ажилгүйдлийн түвшин, % (насны бүлгээр)	8
Зураг 3 Ажилгүйдлийн түвшин (Хот, хөдөөгөөр), %	9
Зураг 4 Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин (Улсын хэмжээнд болон хүйсээр), % ..	10
Зураг 5 Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин (Бүсээр), %	11
Зураг 6 Монгол Улс болон Улаанбаатарт албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн нийт хөдөлмөр эрхлэгчдийн тоонд эзлэх хувь (ХАА-н бус)	14

ШИГТГЭЭ

Шигтгээ 1 Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтэд цар тахлын үзүүлэх нөлөө	27
---	----

УДИРТГАЛ

Монгол Улсын Үндсэн хууль /Цаашид “Үндсэн хууль” гэх/-ийн “Хүний эрх, эрх чөлөө” хэмээх Хоёрдугаар бүлгийн Арван зургадугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт зааснаар манай улсын иргэд ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй бөгөөд хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй билээ. Мөн хуулийн Арван долдугаар зүйлийн 2-т зааснаар хөдөлмөрлөх нь иргэн бүрийн журамт үүргийн нэг байдаг бол Арван есдүгээр зүйлийн 1-д зааснаар хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө төр хариуцдаг.

1992 оны Үндсэн хуульд ийнхүү хуульчилсны дараагаар 2001 онд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийг /цаашид “ХЭДТХ” гэх/ батлан гаргаж, 2011 онд шинэчилсэн найруулга хийснээр өнөөдрийг хүртэл дагаж мөрдөж байгаа билээ. Энэхүү хуулиар хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны эрх зүйн үндсийг бүрдүүлж, түүний төрөл, хэлбэр, хамрах хүрээ, санхүүжилт, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын тогтолцоотой холбогдсон харилцааг зохицуулсан.

Монгол Улс Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага /цаашид “ОУХБ” гэх/- д 1968 онд гишүүнээр элссэнээсээ хойш энэ байгууллагаас баталсан Олон Улсын 21 конвенци, үүний дотор суурь 9, засаглалын буюу тэргүүлэх ач холбогдолтой 2, техникийн шинжтэй 10 конвенцид нэгдэн орж хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээсэн байна. Нэгдэн орсон Олон Улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх асуудалд цогц байдлаар хандах шаардлага үүссэн тул 2016 онд “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого”-ыг батлан гаргаж, улмаар мөн оноос эхлэн Монгол Улсын Засгийн газрын бүтцийн тухай хуулиар Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамыг ерөнхий чиг үүргийн яам болгосон. Ингэснээр тус яам нь чиглэлийн яамны хувьд гүйцэтгэж байсан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үүргээсээ гадна хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого хэрэгжүүлэх замаар хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжлийн бодлогын үндэс болгох ерөнхий чиг үүрэг хэрэгжүүлэх хариуцлага хүлээжээ. Гэвч дээр дурдсан бодлогыг 2021 онд хүчингүй болгож, 2023 оноос Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамыг буцаан чиглэлийн яамдын бүтцэд хамааруулсан байна.

Сүүлийн жилүүдэд олон улсын түвшинд хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар бодлогын шинэ баримт бичгүүд батлагдан гарч, манай улсын хөгжлийн бодлого, эрх зүйн хүрээнд тодорхой өөрчлөлт орсон байна. Тухайлбал, Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн үндсэн баримт бичиг болох “Алсын хараа – 2050” баримт бичгийн 2.6-д хөдөлмөрийн эдийн засгийн тэнцвэрийг хангаж, мэдлэгийн эдийн засгийг бүрдүүлж, иргэн бүрийг ажилтай, орлоготой болгох, 3.3-т хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, бизнес эрхлэх арга, ур чадварыг хөгжүүлж, жижиг, дунд бизнес эрхлэлтийн өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлэх зорилго, тодорхой үе шаттай зорилтууд тусгагджээ. Монгол Улсын Засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 2.1.2.1-д хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний нэгдсэн бодлогыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт, хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих эрх зүйн орчныг шинэчилж, салбар хоорондын хамтын ажиллагаа, бодлогын уялдааг хангах, 2.1.2.8-д олон улсын жишигт нийцсэн хөдөлмөрийн бирж, нийгмийн үйлчилгээний үндэсний платформыг нэвтрүүлж, төр, хувийн хэвшлийн

түншлэлээр дамжуулан хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг хүртээмжтэй болгох зорилтуудыг дэвшүүлсэн.

Иймд дээрх зорилго, зорилт, үүрэг, хариуцлагад тулгуурлан макро, мезо, микро түвшинд хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого хэрэгжүүлэхэд тулгамдаж байгаа асуудлыг тодорхойлж, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулах эрэлт, хэрэгцээ, шаардлагыг тодруулах зорилгоор энэхүү судалгааг хийж гүйцэтгэв.

Судалгааг Монгол Улсын Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын нэгдүгээр хавсралтаар баталсан “Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судлах аргачлал”-ын дагуу хийсэн болно.

НЭГ. АСУУДАЛД ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙХ

1.1. Тулгамдаж буй асуудлын мөн чанар, түүний цар хүрээ

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль тогтоомж нь Үндсэн хуулийн арван зургаадугаар зүйлд тунхагласан иргэн “ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрх”-ээ баталгаатай эдлэх боломж нөхцлийг бүрдүүлэхэд чиглэгдсэн хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого хэрэгжүүлэх эрх зүйн орчин бүрдүүлэгч гол хуулиудын нэг юм.

Монгол Улс хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулж ирсэн. 1991 оноос эхлэн “Хөдөлмөрийн зах” “Хөдөлмөрийн бирж”, “Хөдөлмөр зохицуулалтын алба” гэх зэрэг тусгайлсан бүтцүүдийг бий болгон ажиллуулж, ажилгүй иргэдийг ажлын байраар хангах бодлогыг “Ажилгүйдлийг бууруулах үндэсний хөтөлбөр”-ийн хүрээнд хэрэгжүүлж байсан ч хөрөнгө санхүү, эрх зүйн орчин бүрдээгүйгээс эдгээр бүтэц, зохицуулалт, хөтөлбөр хангалттай үр дүнд хүрээгүй байна. Мөн 1995 оноос хэрэгжиж эхэлсэн хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхгүй бодлого хэрэгжүүлэх эрх зүйн орчин бүрдүүлэгч гол хуулиудын нэг болох Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу хуримтлагдсан шимтгэлээс ажилгүй иргэдийг мэргэжлийн сургалтад хамруулан, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйл ажиллагаанд зарцуулдаг байв.

Ийнхүү 1990-ээд оны эцэс гэхэд “Ажилгүй хүн” гэсэн шалгуураар бүртгэгдсэн ажилгүйчүүдийн тоо жил бүр нэмэгдэж, ажиллах хүчний оролцооны түвшин буурах хандлагатай болсон байв. Энэ нөхцөл байдалтай уялдуулан Монгол Улсын Их Хурлаас Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийг 2001 онд баталсан. Хуулийн зорилго нь ажилгүй, мөн ажил эрхлэх хүсэл сонирхолтой иргэдийг дэмжих, тэдгээрийг ажилд зуучлан, ажлын байрны сул орон тоог нөхөх үндсэн дээр, нэг талаас, иргэдийг ажилгүйдлээс хамгаалах, нөгөө талаас, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг дэмжихэд чиглэгдэж байжээ.

Уг хуулийг хэрэгжүүлэх зорилгоор Засгийн газраас 2002 онд “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр”-ийг батлан гаргасан. Энэхүү хөтөлбөрөөр дамжуулан хэрэгжүүлэх хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогыг тухайн үеийн хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн, чиглэлийн яам хариуцаж байв.

Дэлхий нийтийг хамарсан 2008 оны санхүү, эдийн засгийн хямралын улмаас ажлын байр хадгалах, хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх эрэлт хэрэгцээ эрс нэмэгдсэнтэй уялдуулан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг 2011 онд УИХ баталсан

байна. Үүний үр дүнд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээг төсөл, хөтөлбөр хэлбэрээр төлөвлөж хэрэгжүүлэх, мөн хуулийг хэрэгжүүлэхэд өмнө гарч байсан хүндрэл бэрхшээлийг шийдэх зарим эрх зүйн зохицуулалт тусгагдсан байна.

Төсвийн тухай болон бусад холбогдох хуулиудад оруулсан нэмэлт, өөрчлөлт, мэргэжлийн боловсрол, сургалтыг дэмжих зориулалтаар мэргэжлийн боловсрол, сургалтыг дэмжих санд хөрөнгө хуваарилах шаардлага, хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалт, бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ, “Хөдөлмөрийн төв бирж”-ийг “Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага” болгосон өөрчлөн байгуулалт, ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээтэй холбоотойгоор 2011, 2012, 2014-2017, 2021-2023 онуудад уг хуульд нийт 19 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан байна.

Гэсэн ч хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний үр дүнгийн талаар сүүлийн жилүүдэд хийгдсэн судалгааны тайлан¹, “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ” сэдвээр 2024 онд хийсэн судалгааны тайлангаас² үзэхэд уг хууль нь 2011 оны шинэчилсэн найруулгын үзэл баримтлалаар дэвшүүлсэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн зорилтоо хангалттай сайн биелүүлээгүй гэсэн ерөнхий нийтлэг дүгнэлт гарсан байна.

Үндэсний Статистикийн Хорооны цахим мэдээлэлд тулгуурлан бэлтгэсэн дараах хүснэгтээс үзэхэд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга батлагдсан 2011 онд ажилгүйдлийн түвшин улсын хэмжээнд 7.7 хувь байв. Гэтэл дараа жилд нь уг түвшин мэдэгдэхүйц буурах байтугай 8.2 хувь болж нэмэгджээ.

Хүснэгт 1 Ажилгүйдлийн түвшин (Улсын хэмжээнд), %

Он	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ажилгүйдлийн түвшин, улсын хэмжээнд, %	7.7	8.2	7.9	7.9	7.5	10	8.8	7.8	10	7	8.1	6.7	5.4

Эх сурвалж: YCX, www.1212.mn

Цаашид 2012-2019 онуудад ажилгүйдлийн түвшин нэмэгдэх хандлагатай болсон бөгөөд 2016 ба 2019 онд 10 хувьд хүрч байсан байна. КОВИД-19 цар

¹ Вольфганг Шwegлер-Ромейс (Wolfgang Schwegler-Rohmeis), М. А. Хараат бус зөвлөх. (2016). “Монгол Улс дахь залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа”, Швейцарийн хөгжлийн агентлагийн санхүүжилттэй Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл; Селин Ферре. (2020). “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн үйлчилгээ, хөтөлбөр”. Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн үйлчилгээний үнэлгээ. Дэлхийн банк, ХНХЯ; Удирдлагын академи. (2020). “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн шинжилгээ”. Судалгааны тайлан, Улаанбаатар, “Мөнхийн үсэг” ХХК; НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр (НҮБХХ), НҮБ-ын Хүнс, хөдөө аж ахуйн байгууллага, ОУХБ. (2022). “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, үйл ажиллагаа, санхүүжилтийн өнөөгийн байдалд хийсэн дүн шинжилгээ”, Тайлан, “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” техник туслалцааны төсөл.

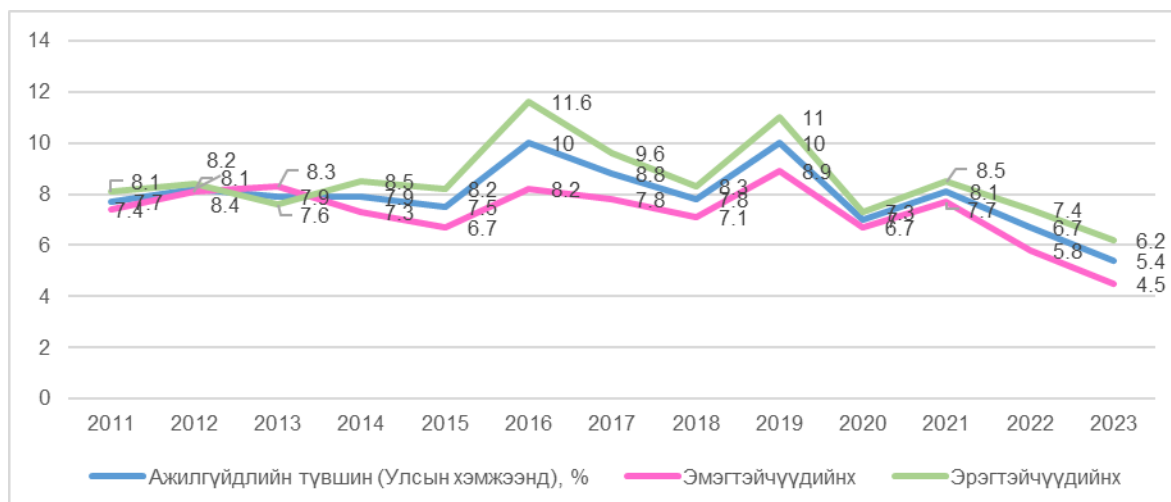
² Д. Нармандах. (2024). “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ” сэдэвт судалгааны тайлан, НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр, Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага, НҮБ-ын Хүнс, Хөдөө аж ахуйн Байгууллага хамтран Европын Холбооноос Монгол Улсад үзүүлж буй төсвийн дэмжлэгийн бүрэлдэхүүн болох “Монгол Улсад ТХЗ-той уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” техник туслалцааны төсөл, ХНХЯ.

тахлын үеэр манай улс ажлын байр хадгалахыг дэмжих бодлого хэрэгжүүлсэн боловч ажилгүйдлийн түвшин 2020 онд 7 хувь, 2021 онд 8.1 хувьтай байсан. Харин цар тахлын дараах эдийн засгийн идэвхжлээс шалтгаалан ажилгүйдлийн түвшин 2022-2023 онд буурчээ.

Эндээс үзэхэд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга батлагдсанаас хойшхи хугацаанд ажилгүйдлийн түвшин үндсэндээ мэдэгдэхүйц буураагүй байна. Энэ нөхцөл байдал нь дээр дурдсан нийтлэг дүгнэлтийг давхар нотолж байна.

Дараах зураг дээр ажилгүйдлийн түвшин хүйсээр ямар ялгаатай байгааг мөн харуулсан.

Зураг 1 Ажилгүйдлийн түвшин (Улсын хэмжээнд болон хүйсээр), %



Эх сурвалж: ҮСХ, www.1212.mn

2013 оныхыг эс тооцвол улсын дунджаас эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин 0,1-1,8 пунктээр бага, харин эрэгтэйчүүдийнх 0,2-1,6 пунктээр их байжээ. Энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад анхаарал хандуулах шаардлага үүссэнийг харуулж байна.

Дэлхийн улс орнуудын хувьд 2000-аад оноос хойш залуучуудын ажилгүйдлийн түвшинг бууруулахад гол анхаарлаа хандуулж ирсэн. 24 хүртэл насны залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин насны бусад бүлгийнхтэй харьцуулбал өндөр байх үзэгдэл манай улсад ч ажиглагдаж байгаа. Зураг 2-т ажилгүйдлийн түвшинг 15-24 насны залуучуудынх, 25-64 насны иргэдийнх гэсэн үндсэн 2 бүлгээр тооцоолж харуулав.

Зураг 2 Ажилгүйдлийн түвшин, % (насны бүлгээр)



Эх сурвалж: ҮСХ, www.1212.mn

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга батлагдсан 2011 оноос хойш залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин 2019 оныг хүртэл мөн өсөх хандлагатай байсан байна. 2020 оноос энэ түвшин буурч 2023 онд 12.9 хувь болсон боловч 15-24 насны залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин 25-64 насны иргэдийнхээс бараг 3 дахин өндөр байна.

Хөдөлмөр эрхлээгүй болон боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй байгаа залуучуудын эзлэх хувь мөн 2020 он хүртэл өсөх хандлагатай байсан байна (Хүснэгт 3).

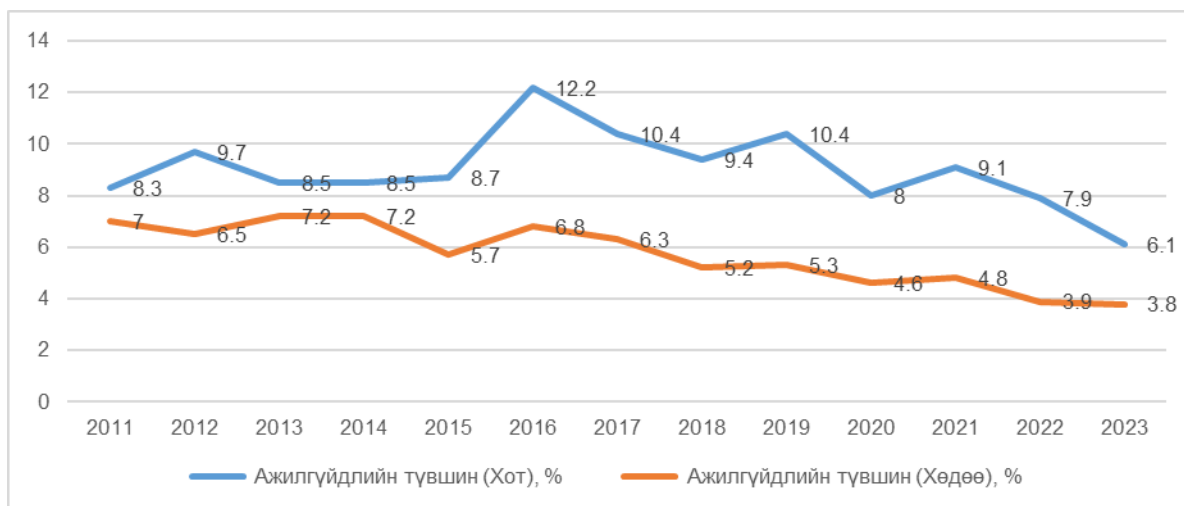
Хүснэгт 2 Хөдөлмөр эрхлээгүй болон боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй байгаа залуучуудын эзлэх хувь

Он	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Хөдөлмөр эрхлээгүй болон боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй байгаа залуучуудын эзлэх хувь	16.5	17.6	18.4	17.5	16.8	20.5	19.8	18.9	19.7	19.7	18	15.4	15.1
Үүний дотор: Эмэгтэйчүүдийнх	18	19.4	21.5	19.2	19.8	22.3	22.1	21.5	21	21.7	18.6	17.4	15.8
Үүний дотор: Эрэгтэйчүүдийнх	15	15.8	15.2	15.8	14	18.7	17.7	16.3	18.4	17.7	17.4	13.6	14.5

Эх сурвалж: ҮСХ, www.1212.mn

Ажилгүйдлийн түвшин хот, хөдөөгөөр ямар ялгаатай байгааг дараах зураг дээр харуулав.

Зураг 3 Ажилгүйдлийн түвшин (Хот, хөдөөгөөр), %



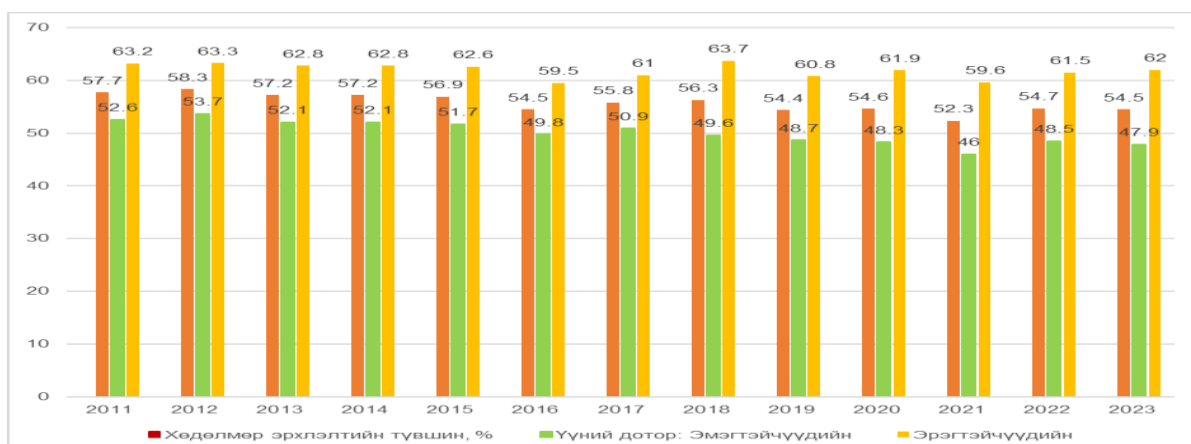
Эх сурвалж: УСХ, www.1212.mn

Дээрхи зургаас үзэхэд ажилгүйдлийн түвшин 2019 он хүртэл хотод нэмэгдэх хандлагатай байсан бол хөдөөд 2015 оноос хойш буурах хандлагатай байна. Ажилгүйдлийн түвшин 2023 онд хотод 6.1 хувь, хөдөөд 3.8 хувь байгаагаас үзэхэд хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний цар хүрээ, уг үйлчилгээнд зарцуулах хөрөнгийн хэмжээг хотод харьцангуйгаар эрс нэмэгдүүлэх эрэлт хэрэгцээ байгаа нь тодорхой.

Нөгөөтэйгүүр Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай 2001 оны хууль, 2011 оны шинэчилсэн найруулгын аль аль нь манай улс нэгдэн орсон ОУХБ-ын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай” 122 дугаар конвенцийн дагуу макро түвшний хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого хэрэгжүүлэх эрх зүй, зохион байгуулалтын орчин бүрдүүлэх асуудлыг хөндөөгүй. Өөрөөр хэлбэл үндэсний хөгжлийн бодлогыг хөдөлмөр эрхлэлтийн баримжаатай болгох асуудал үндсэндээ орхигдсон. Үүний шууд үр дагавар нь хөдөлмөрийн насны хүн амын хэдэн хувийг ажиллагчид эзэлж байгааг харуулдаг үзүүлэлт болох хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин буурснаар илэрхийлэгдэж байна.

Дараах зургаас үзэхэд хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 2012 оноос хойш буурах хандлагатай болсон байна. 2023 оны байдлаар хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин улсын хэмжээнд 54.5 хувь, үүний дотор эмэгтэйчүүдийнх 47.9 хувь болсон байна.

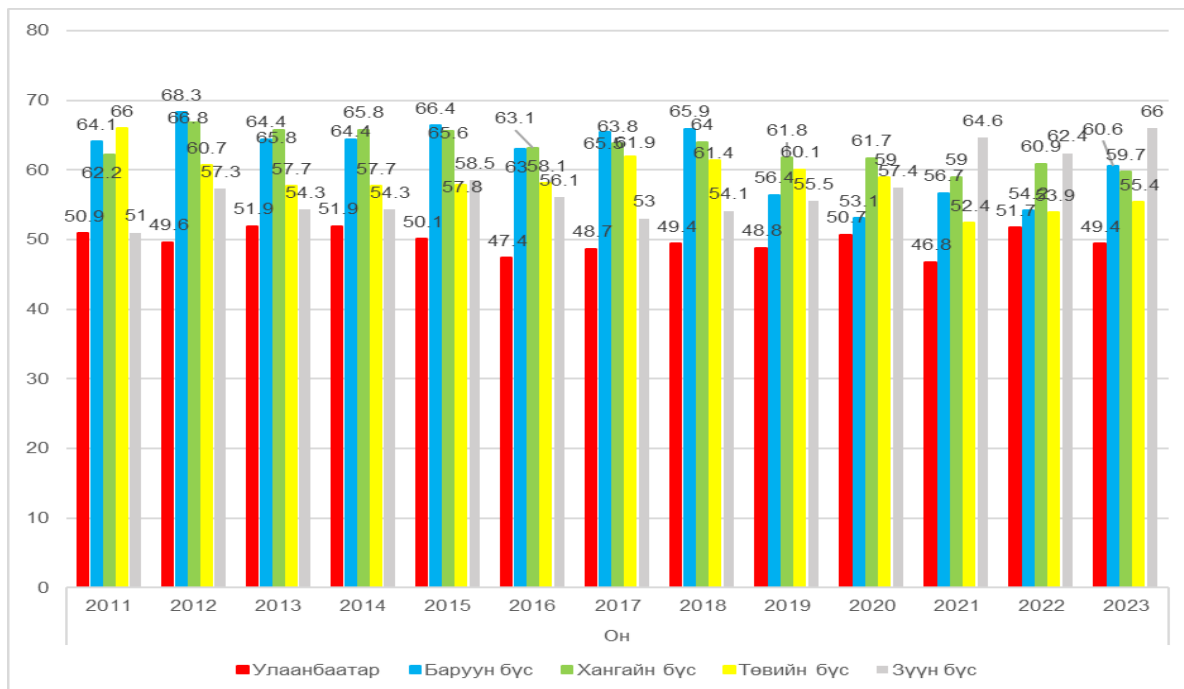
Зураг 4 Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин (Улсын хэмжээнд болон хүйсээр), %



Эх сурвалж: YCX, www.1212.mn

Үндэсний хөгжил, түүний дотор бүс нутгийн хөгжлийн бодлогыг хөдөлмөр эрхлэлтийн баримжаатай болгох асуудал ч асуудал хурцаар тавигдаж байгааг дараах зургаас харж болно. 2011-2023 онд зүүн бүсээс бусад бүсэд хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин буурах хандлагатай болсон байна.

Зураг 5 Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин (Бүсээр), %



Эх сурвалж: YCX, www.1212.mn

Монгол Улс ОУХБ-ын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай” 122 дугаар конвенцид 1976 онд нэгдэн орсон боловч макро түвшний хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого хэрэгжүүлэх эрх зүй, зохион байгуулалтын орчин бүрдүүлэх ажил харьцангуй хожуу буюу 2016 оноос эхэлжээ. Энэ нь манай улс хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхгүй ба идэвхтэй бодлого хэрэгжүүлж, улмаар хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг мезо болон микро түвшний зэрэгцээ макро түвшинд авч үзэх буюу хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжлийн бодлогын төвд тавих эрэлт хэрэгцээ дээр дурдсанаар улам бүр өссөнтэй холбоотой.

2016 онд Засгийн газраас “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого (2016-2025)”-ыг баталсан. Энэхүү бодлогын баримт бичгийн 2.1-д “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын зорилго нь 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 түвшинг бууруулахад чиглэнэ” гэж заажээ. Мөнгө, төсөв, санхүү, хөрөнгө оруулалт, бизнесийн хөгжил зэрэг макро эдийн засгийн бодлогыг хөдөлмөр эрхлэлтийн баримжаатай болгох замаар хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжлийн бодлогын төвд тавих зорилтуудыг дэвшүүлсэн.

Үүний зэрэгцээ Монгол Улсын Засгийн газрын бүтцийн тухай хуулиар 2016 оноос эхлэн Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамыг ерөнхий чиг үүргийн яаманд хамааруулсан. Гэхдээ уг яам ерөнхий ямар чиг үүрэг гүйцэтгэхийг

холбогдох бусад хуулиар зохицуулаагүй орхижээ. Ийн байтал яамыг 2022 оны 8 дугаар сараас чиглэлийн яаманд буцааж хамааруулсан байна. Энэ нь макро түвшний хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого хэрэгжүүлэх эрх зүй, зохион байгуулалтад гарсан ухралт болжээ.

Удирдлагын академийн судлаачдын хийсэн “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн шинжилгээ” сэдэвт судалгааны тайланд “Харьцангуй суурь шинжтэй буюу хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого нь ажилгүйдлийг бууруулах, ажилгүйдлээс сэргийлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндсэн зорилготой. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогод хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй болон идэвхгүй бодлогоос гадна хүн амын байршил, шилжих хөдөлгөөнийг зохицуулах; боловсрол, ур чадварыг дээшлүүлэх; аж үйлдвэрийг хөгжүүлэх; татвар, даатгал, банк, санхүүгийн тогтолцоог сайжруулах зэрэг эдийн засаг, нийгмийн өргөн хүрээтэй бодлогыг хамруулан авч үздэг. Энэ утгаараа хөдөлмөр эрхлэлт нь аж үйлдвэр, санхүү, хүн ам зүй, дэд бүтэц, аялал жуулчлал, хүнс, хөдөө аж ахуй зэрэг бүхий л салбарын бодлогод тусгагдаж, салбар хоорондын уялдаа, зохицуулалтын үндсэн дээр хэрэгжих учиртай өргөн хүрээтэй бодлого юм”³ гэж дурджээ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийг 2011 онд шинэчлэн найруулснаас хойшхи хугацаанд олон улсын түвшинд хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар бодлогын шинэ баримт бичгүүд батлагдан гарч, манай улсын хөгжлийн бодлого, эрх зүйн хүрээнд тодорхой өөрчлөлт орсон байна. Тухайлбал, 2015 оны есдүгээр сард Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий Ассамблейн баталсан “Эх дэлхийгээ шинэчилье 2030 он хүртэлх тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөр”-т тунхагласан 17-н зорилгын 8 дугаарт “Хүртээмжтэй, тогтвортой эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих, нийт хүн амыг бүрэн, үр бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлт, зохистой ажлын байраар хангах” зорилго дэвшүүлсэн.

2014 онд хуралдсан Олон улсын Хөдөлмөрийн Бага хурлаас хөдөлмөр эрхлэлтийн тэргүүлэх чиглэлүүдэд хамааралтай макро, мезо, микро түвшний бодлогын хүрээг хамарсан хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний бодлогын баримт бичгүүдийг гурван талт зөвлөлдөөн, хамтын ажиллагааны үндсэн дээр боловсруулан гаргаж, хэрэгжүүлж, хяналт үнэлгээ хийж байхыг Гишүүн орнуудад уриалсан байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний бодлого нь мөнгө, төсөв, салбаруудын болон аж үйлдвэр, худалдаа, хөрөнгө оруулалтын бодлогоос эхлээд хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого хүртэл өргөн хүрээний бодлогуудыг хамардаг болжээ.

2024 оны байдлаар ОУХБ-ын Гишүүн 77 улс хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний бодлогын баримт бичгүүдийг боловсруулан гаргаж, хэрэгжүүлж байна.

ОУХБ нь 2020 оны 9 дүгээр сард Гишүүн улсууддаа хандан хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний бодлогын баримт бичгээ Ковид-19-ын нөхцөлд нийцүүлэн өөрчлөхийг зөвлөсөн бодлогын эмхтгэл⁴ гаргажээ. Энэхүү эмхтгэлд Гишүүн улсуудыг Ковид-19-ын “Хөл хорих”, “Ажилд эргэн орох”, “Сэргэх” гэсэн гурван үе шат бүрд дараах зургаан чиглэлээр авч хэрэгжүүлэх бодлогын арга хэмжээг санал болгосон байна. Үүнд:

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

³ “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн шинжилгээ”, Судалгааны тайлан, Удирдлагын академи, Улаанбаатар, “Мөнхийн үсэг” ХХК, 2020 он, 8 дугаар хуудас

⁴ National employment policies for an inclusive, job-rich recovery from the COVID-19 crisis, ILO Brief https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_756676.pdf

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

Мөн ОУХБ-аас 2019 онд “Гэрэлт ирээдүйн төлөө ажиллацгаая” Ирээдүйн хөдөлмөрийн тухай дэлхийн комиссын тайланд тулгуурлан “Хөдөлмөрийн ирээдүйн тухай ОУХБ-ын Зууны тунхаг”-ийг Олон Улсын Хөдөлмөрийн Бага Хурлаараа батлан гаргаж тунхаглажээ. ОУХБ нь хөдөлмөрийн ертөнц эрс өөрчлөгдөж байгааг харгалзан, хөдөлмөрийн ирээдүйн хүн төвтэй хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхийн тулд 17 чиглэлээр хүчин чармайлт гаргаж ажиллах ёстойгоо тунхаглажээ. Мөн бүх гишүүн орнууддаа хандан үндэсний онцлогоо харгалзан үзэж, дангаар болон хамтаар, гурван талт тогтолцоо, нийгмийн түншлэлийнхээ хүрээнд хөдөлмөрийн ирээдүйг цогцлоох хүн төвтэй хандлагыг хэрэгжүүлэхийн төлөө дараах гурван чиглэлээр бодлого, арга хэмжээ хэрэгжүүлэхийг уриалсан байна. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн ертөнцийн өөрчлөлтийг хүн бүр өөртөө боломж болгон ашиглах чадавхийг бэхжүүлэх;
- Бүх ажиллагчдын эрхийг хангалттай хамгаалахад хөдөлмөрийн асуудлаар ажилладаг байгууллагуудыг бэхжүүлэх;
- Тогтвортой, хүртээмжтэй эдийн засгийн өсөлт, бүрэн, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлт, зохистой хөдөлмөрийг дэмжих.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор баталсан “Алсын хараа – 2050” баримт бичгийн 2.6, 3.3-т хөдөлмөрийн зах зээлийн тэнцвэрт байдлыг хангах, хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, ажлын байрыг бий болгох, иргэдийн орлогыг дээшлүүлэхтэй холбоотой зорилтууд, “Монгол Улсын Засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”-ийн 2.1.2.1-д хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих эрх зүйн орчныг шинэчилж, салбар хоорондын хамтын ажиллагаа, бодлогын уялдааг хангах, 2.1.2.8-д хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг хүртээмжтэй болгох зорилтууд тус тус тусгагдсан байна.

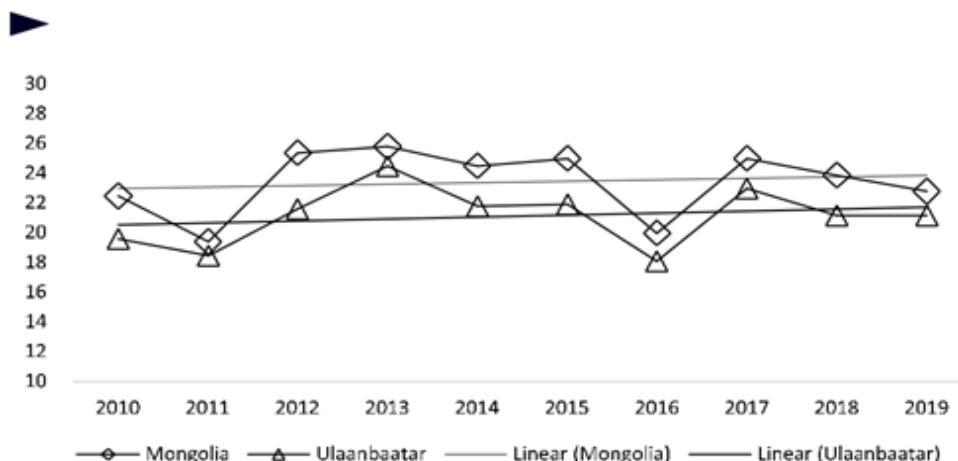
Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг бүс нутгийн хөгжлийн бодлого болон тодорхой салбарын бодлого, тухайлбал, жижиг, дунд үйлдвэр, малчид, хоршоодын хөгжлийг дэмжих, аж үйлдвэр, хөнгөн, хүнсний үйлдвэр, хөдөө аж ахуй, экспортын баримжаат үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэх, боловсролын тогтолцоог зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэн шинэчлэх, асрахуй (Care), хэмнэхүй (Circular), хуваалцахуйн (Sharing), дижитал, нийгмийн болон эв санааны (Social and solidarity) эдийн засгийн үйл ажиллагааны бодлоготой нягт уялдуулах хэрэгцээ нэмэгдэж байна.

Түүнчлэн албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг албан ёсны болгоход макро, мезо түвшний хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын гүйцэтгэх үүргийг эрс нэмэгдүүлэх зайлшгүй шаардлагатай болжээ.

ОУХБ, Монгол Улсын Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам болон Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт хамтран хийсэн “Монгол Улсын албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал” сэдэвт судалгааны тайлангаас үзэхэд албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн нийт ажиллагчдад эзлэх хувь нь Улаанбаатар хот болон улсын хэмжээнд өсөх хандлагатай байна.

Энэхүү хандлагыг харуулж байгаа зургийг ⁵ судалгааны тайлангаас авч харуулья.

Зураг 6 Монгол Улс болон Улаанбаатарт албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн нийт хөдөлмөр эрхлэгчдийн тоонд эзлэх хувь (ХАА-н бус)



Эх сурвалж: ҮСХ, Статистикийн мэдээллийн сан.

Судалгаанд хамрагдсан албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн ихэнх нь албан эдийн засагт шилжих сонирхолтой байгаагаа илэрхийлж, албан ёсны хөдөлмөр эрхлэлт үр ашигтай байна гэсэн тодорхой хүлээлттэй байжээ⁶. Тэд татвар, нийгмийн даатгалын шимтгэлийг албан эдийн засагт шилжихэд хүлээгдэж буй хамгийн том саад бэрхшээл гэж мэдэгдсэн байна.

Ажил олгогчдын үзэж байгаагаар дараах арга хэмжээ нь бизнесээ бүртгүүлэхэд хамгийн их түлхэц болно гэжээ. Үүнд:

- орлогын албан татвараас тодорхой хугацаагаар чөлөөлөх;
- НӨАТ-аас чөлөөлөх;
- нийгмийн даатгалын шимтгэлээс чөлөөлөх;
- ажлын байрны түрээсийн хөнгөлөлт;
- бичил бизнест зориулсан бага хүүтэй зээл;
- төрийн худалдан авалтад хамрагдах.

Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийг албан эдийн засагт шилжүүлэхэд хөдөлмөр эрхлэлтийн баримжаатай макро эдийн засгийн бодлого, тухайлбал, албан татвар, зээл, төрийн худалдан авалтын бодлого маш чухал үүрэгтэй байгаа нь эндээс харагдаж байна.

Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн дийлэнх нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, хөтөлбөр, хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн талаар мэдлэггүй байна. Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн аравны нэг гаруй нь л хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл, хөтөлбөрт хамрагдсан. Хөдөлмөрийн харилцаа нь хууль эрх зүйн хүрээнд бүрэн зохицуулагдаагүй нөхцөлд ажиллаж буй цалин

⁵ “Монгол Улсын албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал”, Судалгааны тайлан, ОУХБ, Монгол Улсын Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам болон Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, 2021 он, 22-23 дугаар хуудас

⁶ “Монгол Улсын албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал”, Судалгааны тайлан, ОУХБ, Монгол Улсын Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам болон Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт 2021, 127-129 дүгээр хуудас

хөлстэй ажиллагчдын дөнгөж хорин хүний нэг нь л хамрагдсан. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл, хөтөлбөрт хамрагдсан хүмүүсийн тавны нэг орчим нь ямар ч ашиг хүртээгүй гэж мэдээлсэн. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл, хөтөлбөрүүдийн хамгийн их дурдагдсан сул тал бол санхүүгийн дэмжлэг хязгаарлагдмал байсан гэжээ.

Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн аравны долоо орчим нь төрөөс ямар нэгэн дэмжлэг авах шаардлагатай гэж хариулсан бөгөөд хамгийн их дурдагдсан дэмжлэг нь эргэн төлөгдөх санхүүгийн дэмжлэг, бичил бизнесийн зээл, гарааны бизнесийг дэмжих дэмжлэг зэрэг байв. Төрөөс ямар нэгэн дэмжлэг хэрэгтэй гэж хариулсан оролцогчдын тал хувь нь бизнес эрхлэх сургалт хэрэгцээтэй байгааг дурджээ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, хөтөлбөрт зөвхөн ажил хайгчид төдийгүй албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийг зорилтот бүлэг болгон хамруулах, тэдний эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн үйлчилгээ, арга хэмжээг нэмж тусгах зэргээр ХЭДТХ-ийн хамрах хүрээг өргөжүүлэх шаардлагатай байгаа нь энэ судалгааны үр дүнгээс тодорхой харагдаж байна.

Дээр дурдсаныг нэгтгэн дүгнэвэл Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн хамрах хүрээг өргөжүүлэн уг хуульд мезо түвшний хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогоос гадна албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг албан ёсны болгох, макро түвшний хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого хэрэгжүүлэх зэрэг асуудлыг шинээр нэмж тусгах зайлшгүй шаардлагатай байна.

Мөн одоо хэрэгжиж байгаа хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогын боловсруулалт, биелэлт, хяналт, үнэлгээнд тулгамдсан асуудлууд үүссэн байна. Эдгээрийг нарийвчлан авч үзье:

1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамрагдсанаар уг иргэний нөхцөл байдалд ямар өөрчлөлт, бодит үр дүн гарав гэдгийг хүн бүр дээр тооцох бололцоо хязгаарлагдмал байна.
2. Ажилгүй иргэн, ажилтай боловч ажил хайж байгаа иргэн хоёрыг ялган зааглаж, тэдэнд тохирох дэмжлэг, туслалцааг ялгаатай үзүүлэхгүй байна. Үүний улмаас зорилтот бүлгийг бүрхэгдүүлэх, зорилтот бүлэгт хуулийн үйлчлэл дутуу дулимаг хүрэх сөрөг үр дагавар гарч байна.

Ярилцлагад оролцогч: "...ажилтай боловч ажлын нөхцөлөө сайжруулах, нэмэлт орлого олох зорилгоор ажил хайж байгаа иргэн, ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй /Хөдөлмөрийн гэрээ цуцлах мэдэгдэл авсан, эрүүл мэндийн шалтгаанаар ажлаа өөрчлөх шаардлагатай болсон, эрхэлж байсан хувийн аж ахуй нь эрсдэлд орсны улмаас сэргээх боломжгүй болсон/ иргэн хоёрыг ялгавартай авч үзэж, тэднийг дэмжих үйл ажиллагааг үр өгөөжтэй болгох".

3. Зорилтот бүлгийн иргэн бус өөр хүмүүсийг хамруулсан бол хариуцлага тооцох зохицуулалт байдаггүй.

Ярилцлагад оролцогч: "...6 сараас дээш хугацаагаар ажил олж чадахгүй байгаа иргэний зарим хэсэг нь үйлчилгээ үргэлжлүүлэн авахгүйгээр бүртгэлээс хасагддаг, гэтэл зарим хэсэг нь сургалтын болон бусад дэмжлэгт байнга дахин давтан хамрагдсаар байдаг, гэвч ажлын байртай болж чаддаггүй".

4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний гол үр дүнг ажилд орсон, ажилд зуучлуулсан иргэдийн тоогоор хэмжиж байгаа боловч ажилд

зуучлах үйлчилгээнд зарцуулж буй хөрөнгийн хэмжээ нийт зардлын 1 хүрэхгүй хувийг эзэлж байна.

5. Тохирсон ажлын байранд зуучлах, зөвлөгөө өгөх мэргэжилтэн, хөтөлбөрийн хэрэгжилт хариуцсан ажилтнуудын үйл ажиллагааны уялдаа холбоог хангах, шаардлага хангасан үйлчилгээ үзүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааны дүрэм журам, урамшууллын тогтолцоо байхгүй байна. Иймээс ажил хайгч нарт чиглэсэн үйлчилгээний уялдаа холбоо сул, үр дүн багатай байна.
6. Мөн зөвлөгөө өгөх болон тохирсон ажлын байранд зуучлах үйлчилгээ нь ажил хайгчийн хэрэгцээ шаардлагад нийцэх талдаа сул байгаа нь ажил хайгчидтай хийсэн ярилцлагаас харагдаж байна. Зөвлөгөө өгөх чиг үүрэг бүхий ажилтнуудын үйлчилгээний үр дүнг баримтжуулсан арга хэрэгсэлгүй, уг үйлчилгээ үзүүлж байгаа ажилтнуудын тоо цөөн тул тооны араас хөөцөлдөх болдог, зөвлөгөө өгөх, ур чадвар олгох сургалт болон давтан сургалт дутмаг, ажилтнууд байнга солигддог, сул ажлын байрны бүртгэл хийх, зуучилсан хүний араас утсаар холбогдох, мэдээллийн санд мэдээлэл оруулах болон тайлагнахад цаг их зарцуулдаг зэргээс шалтгаалаад ажлын байранд зуучлах ажилтнуудын ажлын ачаалал өндөр байдаг. Ялангуяа Улаанбаатар хотод зөвлөгөө өгөх болон ажлын байранд зуучлах ажилтнуудын тоог нэмэгдүүлэх шаардлагатай байгаа нь ажиглагдлаа. Хорооны түвшинд зөвлөгөө өгөх, ажлын байранд зуучлах үйлчилгээний хувьд ажилтнуудын чадавх, үйлчилгээний чанарыг үнэлэх шаардлагатай.

Ярилцлагад оролцогч: "...ажил хайгч бүрийн хэрэгцээнд нийцсэн ажлын байрны зуучлал хийх нь бараг ховор байдаг. Улаанбаатар хот болон аймгуудын ажлын байранд зуучлах ажилтнууд ямар ч ажил хийхэд бэлэн гэсэн ажил хайгчдыг л зөвлөгөө өгөх ажилтан руу холбож өгдөг"

7. Хүснэгтээс 7-гоос үзэхэд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга батлагдсаны дараах жилүүд буюу 2012-2014 онд ажил олгогчдын зүгээс ирүүлсэн ажлын байрны захиалгын тоо 104-219 мянган хооронд хэлбэлзэж байжээ. Харин 2015 оноос ажлын байрны захиалгын тоо буурах хандлагатай болсон байна. Ажилд зуучлагдсан иргэний тоог ажлын байрны захиалгад харьцуулсан хувь 2017 он хүртэл өсөх хандлагатай байснаа 2018 оноос аажмаар буурч, 2023 оны байдлаар 42 хувь болсон байна.

Хүснэгт 3 Ажлын байрны захиалга болон ажилд зуучлагдсан иргэний тоо

Он	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ажлын байрны захиалга	104056	219013	114377	77699	57930	62574	64478	71124	58022	51034	55211	84840
Ажилд зуучлагдсан иргэний тоо	34799	65632	54367	49739	35846	45683	43105	44059	33006	29929	32290	35281
Ажилд зуучлагдсан иргэний тоог ажлын байрны захиалгад харьцуулсан хувь	33	30	47.5	64	62	73	67	62	57	59	59	42

Эх сурвалж: ХХҮЕГ-ын мэдээлэл

8. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 27.3-т хөдөлмөрийн бирж нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний байгууллага байх бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлтийн бүртгэл, мэдээллийн сүлжээнд холбогдсон төрийн, төрийн бус болон хувийн хэвшлийн байгууллагаас бүрдэнэ гэдгийг хуульчилсан. Энэхүү зохицуулалтын дагуу хөдөлмөрийн бирж нь ажилгүй иргэдийг ажилд зуучлах, тохирох ажил олдохгүйгээс мэргэжлээ солих шаардлагатай байгаа ажилгүй иргэд, түүнчлэн ажилгүй болж болзошгүй иргэдийг дэмжих, тэдгээрийг ажилд зуучлах үйл ажиллагаа явуулдаг. Төрийн захиргааны байгууллагын статустай хөдөлмөр эрхлэлтийн газар, хэлтэс, албаны тоо нийслэл, дүүрэг, аймгуудад 31 байгаа бөгөөд эдгээр газар, хэлтэс, албадад хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ хариуцсан 1-2 мэргэжилтэн ажиллаж байна. Үүнээс гадна сум, хорооны мэргэжилтэн нь хөдөлмөр, халамжийн асуудлыг давхар хариуцан ажиллаж, ажлын цагийнхаа 80 хувийг⁷ халамжийн ажилд зориулж байна. Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газарт бүртгэлтэй хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллага 62 байгаагаас идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулдаг 42 байгууллага байна⁸.
9. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээгээр хангахад Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгийн хэмжээг дараах хүснэгтэд харуулав.

Хүснэгт 4 Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээгээр хангахад Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгийн хэмжээ, тэрбум төгрөг

Үзүүлэлт	Он											
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд зарцуулсан хөрөнгө, тэрбум төгрөг	0.9	1.2	1.1	0.5	1	0.8	1	1.3	0.7	0.8	1.2	1.7

Эх сурвалж: ХХҮЕГ-ын мэдээлэл

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээгээр хангахад Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас 2012 онд 0.9 тэрбум төгрөгийг зарцуулж байсан бол 2023 он гэхэд 1.7 тэрбум зарцуулдаг болсон байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний хамгийн чухал хэсэг болох нийтлэг үйлчилгээгээр хангахад ийнхүү харьцангуй бага хөрөнгө зарцуулж ирсэн нь хөдөлмөрийн биржийн хөгжилд мөн нөлөөлсөн. Энэхүү хөрөнгийн хэмжээ нь үндсэндээ ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөгөө өгөх болон ажилд зуучлах үйлчилгээнд хамрагдсан хүний тоо, нийтлэг үйлчилгээний зардал /тариф/-ын хэмжээнээс хамаардаг. Ажилд

⁷ “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, үйл ажиллагаа, санхүүжилтийн өнөөгийн байдалд хийсэн дүн шинжилгээ”, Судалгааны тайлан, “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” техник тусалцааны төсөл, Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөр (НҮБХХ), НҮБ-ын Хүнс, хөдөө аж ахуйн байгууллага, ОУХБ, 2022, 68 дугаар тал.

⁸ Монголын хөдөлмөрийн биржүүдийн нэгдсэн холбооны мэдээлэл, 2024 оны 7-р сарын 30

зуучлагдсан хүний тооны талаарх мэдээллийг Хүснэгт 7-гоос үзнэ үү. ХХҮЕГ-ын мэдээллээс үзэхэд ажилд зуучлагдсан иргэдийн 60 орчим хувь нь байнгын ажлын байранд зуучлагддаг бол ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээнд хамрагдаж байгаа иргэдийн 60-70 орчим хувийг ерөнхий боловсролын сургуулийн ахлах ангийн сурагчид эзэлдэг байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны нийт зардалд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд болон төсөл, хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд зарцуулсан хөрөнгийн эзлэх хувь хэмжээг дараах хүснэгтэд харуулья.

Хүснэгт 5 Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгө, үйл ажиллагааны төрлөөр

Он	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бүх үйл ажиллагаа		Үүний дотор: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны төрлөөр					
			Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ		Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, төсөл		Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа ⁹	
	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан нийт хөрөнгө, тэрбум төгрөг	Нийт, %	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгө, тэрбум төгрөг	Нийт дүнд эзлэх хувь, %	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгө, тэрбум төгрөг	Нийт дүнд эзлэх хувь, %	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас зарцуулсан хөрөнгө, тэрбум төгрөг	Нийт дүнд эзлэх хувь, %
2018	51.1	100.0	1.0	2.0	25.5	49.9	24.6	48.1
2019	55.6	100.0	1.3	2.3	30.2	54.3	24.1	43.3
2020	69.3	100.0	0.7	1.0	17.8	25.7	50.8	73.3
2021	87.2	100.0	0.8	0.9	19.0	21.8	67.4	77.3
2022	74.1	100.0	1.2	1.6	46.7	63	26.2	35.4
2023	70.2	100.0	1.7	2.4	54.9	78.2	13.6	19.4

Эх сурвалж: ХХҮЕГ-ын мэдээлэлд тулгуурлан хүснэгтийг бэлтгэв.

Дараах хүснэгтээс үзэхэд 2023 оны байдлаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны нийт зардалд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд зарцуулсан хөрөнгө 1,7%, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, төсөлд зарцуулсан хөрөнгө 78.2%, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд зарцуулсан хөрөнгө 19.4%-ийг тус тус эзэлж байжээ. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд зарцуулсан хөрөнгийн эзлэх хувь 2018-2023 онд 0.7-2.4 хувийн хооронд хэлбэлзэж байсан байна. Харин хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, төсөл хэрэгжүүлэхэд болон Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд зарцуулсан хөрөнгийн эзлэх хувь 2018-2023 онд нэлээд хэлбэлзэж байжээ. 2020-2021 онд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, төсөл хэрэгжүүлэхэд зарцуулсан хөрөнгийн эзлэх хувь эрс буурч, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд зарцуулсан хөрөнгийнх эрс

⁹ Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад суралцагчдын тэтгэлэгт зориулан Мэргэжлийн боловсрол, сургалтыг дэмжих санд 2019 онд 18.6 тэрбум төгрөг, 2020 онд 45.7 тэрбум төгрөг, 2021 онд 56.7 тэрбум төгрөг тус тус хуваарилжээ.

нэмэгдсэн байна. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад суралцагчдын тэтгэлэгт зориулан Мэргэжлийн боловсрол, сургалтыг дэмжих санд 2019 онд 18.6 тэрбум төгрөг, 2020 онд 45.7 тэрбум төгрөг, 2021 онд 56.7 тэрбум төгрөг тус тус хуваарилсан нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, төсөл хэрэгжүүлэхэд зарцуулсан хөрөнгийн эзлэх хувь буурахад нөлөөлсөн байна. Мөн Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас ажилгүй иргэдийг мэргэжлийн сургалтад хамруулан, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйл ажиллагаанд зарцуулдаг байсныг зогсоож улмаар уг даатгалын санг зөвхөн ажилгүйдлийн тэтгэмж олгоход зарцуулах явцуу үзэл баримтлал баримтлах болсон. Үүний үр дүнд ажилгүйдлийн даатгалын сангийн шимтгэлийн хэмжээ буурч ирсэн.

Иймд цаашид ажилгүйдлийн даатгалын санг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогын гол эх үүсвэр болгохын тулд ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг наад зах нь 2 дахин нэмэгдүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээнд хамрагдсан 1 хүнд ногдох зардал, урьдчилан сэргийлэх шинжтэй үйлчилгээнд зарцуулах хөрөнгийг нэмэгдүүлэх, ХЭДХ-үүдийг бус харин хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр болон аж ахуй эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээг хэрэгжүүлэх журам болон аргачлалыг Хөдөлмөр эрхлэлтийн Үндэсний зөвлөлөөс батлан гаргаж мөрдүүлэх, эдгээр журам, аргачлалыг боловсруулахдаа орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагуудыг идэвхтэй оролцуулах, үйл ажиллагааны давхардал, хийдэгдлийг багасгах, орон нутагт илүү уян хатан ажиллах боломжийг бүрдүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлтэс, албад орон нутгийнхаа түвшинд нэн тэргүүнд авч үзэх зорилтот бүлгүүд, хамрагдах хүний тоог тогтоох, орон нутгийн эрэлт хэрэгцээнд тохируулан дээр дурдсан журам, аргачлалын дагуу үйл ажиллагаагаа шууд явуулдаг болох, харин Хөдөлмөр эрхлэлтийн Үндэсний зөвлөл болон ГБХНХЯ-ны зүгээс урт, дунд хугацааны бодлогын зорилтууд, үр дүнгийн үзүүлэлтүүд, үндсэн шалгуур үзүүлэлт, нөхцөлүүдийг тодорхойлдог байх шаардлага үүссэн.

10. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээг тодорхой арга хэрэгсэл ашиглан нарийвчилсан төлөвлөгөө болон үйлчилгээнд тавих шаардлага, хэм хэмжээний дагуу гүйцэтгэж, түүний үр дүнг ажилд бодитой зуучлагдсан хүний тоо, бодитой бий болсон ажлын байрны тоо зэрэг тодорхой шалгуур үзүүлэлтээр үнэлдэг байх, нэгж ажилд зарцуулах цаг болон зардлын хэмжээг оновчтой тогтоох зохицуулалт шаардлагатай байна. Мөн энэ чиглэлийн ажил хариуцсан мэргэжилтэн, зөвлөхийг ажилд авах сонголтыг зөв хийх, тэднийг мэргэшүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах нь чухал байна.
11. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ нь малчин, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, нөхөрлөл, хоршоо байгуулах иргэнийг болон ажил олгогчийг дэмжих, нийтийг хамарсан ажил, ажил олоход хүндрэлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанаас бүрддэг. Эдгээр арга хэмжээг хөтөлбөр, төслөөр дамжуулан хэрэгжүүлдэг бөгөөд дэмжих арга хэмжээнд хамрагдах хүмүүсийг хэрхэн яаж сонгох асуудлаар тодорхой журамласан зүйл одоогоор байхгүй байна. Ийм учраас ихэнх (зээл, санхүүгийн дэмжлэгээс бусад) хөтөлбөрт хэн түрүүлж ирсэн нь эхэлж сонгогддог байна.

12. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай анхдагч хууль 2001 оны 6 дугаар сарын 1-нээс хүчин төгөлдөр болж мөрдөгдөж эхэлсэн. Харин Засгийн газар 2002 оны 5 дугаар 15-ны өдрийн 92 дугаар тогтоолоороо “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих Үндэсний хөтөлбөрийг” батлан гаргажээ. Энэхүү хөтөлбөр батлагдсантай холбогдуулан “Ажилгүйдлийг бууруулах Үндэсний хөтөлбөр батлах тухай” Засгийн газрын 1995 оны 11 дүгээр сарын 22-ны өдрийн 219 дүгээр тогтоолыг хүчингүй болсонд тооцжээ. Ийнхүү бараг 7 жилийн дараа шинээр боловсруулсан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих Үндэсний хөтөлбөрийг 2002-2010 онд 2 үе шаттайгаар 9 жилийн хугацаанд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн байна. Эхний үе нь 2002-2005 он, хоёрдахь үе нь 2006-2010 оныг хамарч байв. Үндэсний хөтөлбөрийн хүрэх гол үр дүн болох “Бодит ажилгүйдлийн түвшин”-г 2010 гэхэд 7 хувьд хүргэж бууруулахаар төлөвлөсөн боловч гүйцэтгэлээр 9,9 хувьтай байсан. Харин Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг 2011 оны 10 дугаар сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдсөнөөс хойш Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих Үндэсний хөтөлбөрийг шинэчлэн боловсруулж батлаагүй байна. Энэ нь Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 6 дугаар зүйлийн 6.3-т заасны дагуу хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээг төсөл, хөтөлбөрийн хэлбэрээр хэрэгжүүлж байхаар өөрчлөлт оруулсантай холбоотой юм. Ийнхүү Хөдөлмөр эрхлэлтийн Үндэсний зөвлөл хүн амын бүлгүүдийн онцлогт нийцүүлэн ХЭДХ-ийг баталж ирсэн байна. Жишээлбэл, 2021 онд “Хөдөлмөрт бэлтгэх”, “Цар тахлын үед аж ахуй эрхлэгчдийн үйл ажиллагааг сэргээх”, “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих”, “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих”, “Ахмадын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих” гэсэн таван хөтөлбөр, 2022-2023 онд онд “Хөдөлмөрт бэлтгэх”, “Цар тахлын үед аж ахуй эрхлэгчдийн үйл ажиллагааг сэргээх”, “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих”, “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих”, “Ахмадын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих”, “Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих”, “Ногоон ажлын байр” гэсэн долоон хөтөлбөрийг баталсан байна. Эндээс үзэхэд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээнд илүү анхаарал, хөрөнгө, хүч төвлөрч, үүний улмаас хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээг хөгжүүлэх асуудал орхигдож ирсэн байна.

13. Хөдөлмөр эрхлэлтийн Үндэсний зөвлөл ХЭДХ-үүдийг дор дурдсан байдлаар баталж ирсэн байна (Хүснэгт 8):

Хүснэгт 6 Хөдөлмөр эрхлэлтийн Үндэсний зөвлөлөөс баталж хэрэгжүүлсэн ХЭДХ-үүд

№	Хөдөлмөр эрхлэлтийн Үндэсний зөвлөлөөс баталсан огноо	ХЭДХ-ийн тоо	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний тоо	ХЭДХ хэрэгжсэн он
1	2012.03.12	5	22	2012
2	2012.12.12	8	25	2013
3	2014.01.13	10	33	2014
4	2015.02.12	5	18	2015

5	2015.12.16	8	22	2016
6	2017.01.27	6	19	2017-2018
7	2019.01.14	6	27	2019-2020
8	2021.02.09	5	20	2021
9	2022.02.11	7	29	2022-2023
10	2023.02.03	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны 7 чиглэл	29	2023
11	2023.02.03	1 (Эрэлтэд нийцсэн ур чадвар олгох хөтөлбөр)	3	2023 оноос ¹⁰
12	2024.02.23	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны 7 чиглэл	29	2024
13	2024.02.23	1 (Хөдөлмөрийн харилцааны хөтөлбөр)	3	2024-2025

Эх сурвалж: Хөдөлмөр эрхлэлтийн Үндэсний зөвлөлийн тогтоолууд

Дээрхи хүснэгтээс үзэхэд ХЭДХ-үүдийг 2012-2016 онд жил бүр, 2017-2020 онд 2 жил тутам, 2021 оноос жил бүр шинэчлэн баталж ирсэн байна. 2012, 2015 оноос бусад жилүүдэд ХЭДХ-үүдийг дараа оны эхээр баталж байсан нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны санхүүжилт, үйл ажиллагаа хойшлогдоход хүргэж байсан байна. Ийнхүү ХЭДХ-үүдийн хувьд шинэчлэх шаардлагатай, анхаарал татсан хэд хэдэн асуудал үүссэн байна. Үүнд: ХЭДХ-үүд 1 ба 2 жилийн хэрэгжилтийн мөчлөгтэй, хөтөлбөрүүдийн болон хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний тоо, хэрэгжүүлэх удирдамжуудад жил бүр өөрчлөлт ордог, зорилтот бүлэг нь хэт өргөн тодорхойлогдсон, хэрэгжүүлж буй арга барил зэргээс шалтгаалж санхүүгийн дэмжлэг нь халамжийн буцалтгүй тусламж мэт тооцогддог, хөнгөлөлттэй зээл олгох үйл явц тодорхой хүндрэл бэрхшээлтэй, зээлийн эргэн төлөлт хангах арга механизм сул, бизнесийн гараа, хөгжлийг дэмжих зорилготой санхүүгийн дэмжлэг болон зээлийн хэмжээ хангалтгүй, орон нутагт уян хатан хэрэгжүүлэх боломж хязгаарлагдмал зэрэг асуудлууд орж байна.

14. Хяналт, мониторингийн тайланд ажилдаа дэлгэрүүлэх оновчтой стратеги, сайн туршлага, хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтэд нөлөөлж буй хүчин зүйл, эрсдэл зэргийг тодорхойлж хөтөлбөрийг шинэчлэхэд санал, зөвлөмж өгөх асуудал орхигддог талтай байна.

15. Ажил хайгч иргэнийг хөтөлбөрт хамруулах замаар ажлын байртай болгож байгаа боловч эдгээр хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдийн хэд нь тогтвор суурьшилтай ажиллаж байгаа болон хөтөлбөрийн дагуу зарцуулсан хөрөнгийн үр дүн тодорхойгүй байна. Иймд зорилтот бүлгийн ажилгүйдлийг бууруулахад чиглэгдсэн зайлшгүй шаардлагатай хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, хөтөлбөрийн үр дүнг тодорхой цагт тайлагнадаг, үр дүнг тооцдог, хянадаг байх нөхцөл, журмыг хуульчлан зохицуулах нь зүйтэй байна.

¹⁰ “Онцгой байдлын үеийн дэмжлэг болон хөдөлмөр эрхлэлтийн төсөл” уг хөтөлбөрийг санхүүжүүлэх хугацаагаар хэрэгжинэ. Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам нь Дэлхийн банкны Олон Улсын хөгжлийн ассоциацийн 20,0 сая ам.долларын хөнгөлөлттэй зээлийн санхүүжилтээр “Онцгой байдлын үеийн дэмжлэг болон хөдөлмөр эрхлэлтийн төсөл”-ийг 2020-2024 онд хэрэгжүүлж байгаа болно.

16. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хамгийн үр нөлөөтэй бодлого нь ажил олгогчийг оновчтой арга хэрэгслээр дэмжих явдал юм. Ажил олгогчийн зүгээс дэмжих үйл ажиллагаанд хамрагдаж байгаа байдлыг харахад ихээхэн хангалтгүй, ялангуяа ажилд ороход хүндрэлтэй иргэнийг ажилд авсан ажил олгогчийг дэмжих дэмжлэг тэднийг урамшуулах хэмжээний биш байна. Цаашид ажил олгогчид урамшуулал олгох, дэмжлэгийн шалгуур үзүүлэлтийг хөнгөвчлөх, болзлыг зөөлрүүлэх шаардлагатай байна. Нэг жилээс доошгүй хугацаанд тогтвортой ажлын байранд ажиллуулж, нийгмийн даатгал, татварын төлөлтөөр шалгуур тавих нөхцөл нь хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжид өнөөгийн бодит байдалтай төдийлөн нийцэхгүй байна. Шалгуур үзүүлэлт өндөр байгаа нь хүндрэл гаргахын зэрэгцээ энэхүү арга хэмжээнд зарцуулах хөрөнгийн үлдэгдэл их байх нөхцлийг бүрдүүлж байна. Ажлын байр хадгалсан ажил олгогчийг урамшуулах нь туйлын чухал болохыг цар тахлын нөхцөлд ажил олгогчдод үзүүлсэн санхүүгийн дэмжлэг, хөнгөлөлт харуулсан.

Ярилцлагад оролцогч: “Ажил олгогчийн хариуцлагыг өндөржүүлэх, ажил олгогч нь мэдээллээ өгдөггүй, ажил хайж байгаа хүнд ажил олгогч сэтгэл ханамж муутай байдаг. Ажил олгогчид ачаалал их болж байна. Ажил олгогчийг дэмжихэд мэдээлэл маш муу байна. Мөн ажил олгогчид тавих шалгуурыг нарийвчлах, ер нь ажил олгогчийг сайн дэмжих нь нэн чухал, энэ нь ХЭДТХ-ийг хэрэгжүүлэгч нь юм шүү”.

Ярилцлагад оролцогч: “Ажил олгогчдыг илүү дэмжихэд сайн анхаарах хэрэгтэй байна. Ажил олгогч нь ажлын байрны ур чадварын шаардлага болон эрэлтээ тодорхойлж чадахгүй байна. Түншлэлийн хүрээнд ажил олгогчийг дэмжих шаардлагатай. Ажил олгогчийг урамшуулах төрөл бүрийн хэлбэр байж болох юм”.

Ярилцлагад оролцогч: “Ажил олгогчийг дэмжихийг ерөнхий заасан. Үүнийг урт удаан хугацаанд хэрэгжихээр, илүү уян хатан болгох хэрэгтэй. Ажил олгогч мэдээллээ өгөх талаар хуульд заасан үүргээ биелүүлэхгүй байна. Энд хариуцлагын тогтолцоо муу байна”.

17. Хуулийн шинэчилсэн найруулга батлагдсан 2011 оноос хойш хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын удирдлага, зохион байгуулалтад өмнөхөө үгүйсгэсэн удаа дараагийн өөрчлөлт оруулснаар түүнийг тогтвортой биш байдалд оруулж, ажилтнуудынх нь мэргэжлийн чадавхийг эрс доройтуулсан байна. Үүний зэрэгцээ суманд орон тоогоор ажиллах шаардлагатай хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн ажилтныг ажиллуулахгүй, өөр ажлын хавсарга хэлбэрээр ажиллуулж байгаа нь үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр дүнд сөргөөр нөлөөлж байна. Иймд хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний загвар төвүүдийг төрийн үйлчилгээний байгууллага болгон хөгжүүлэх, цаашид орон нутгийн мэдэлд шилжүүлэх, эдгээр байгууллага болон орон нутаг дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага хооронд чиг үүрэг, эрх хэмжээг нь оновчтой хуваарилах замаар хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн байгууллагуудын бүтэц зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгох, хувийн хэвшлийн байгууллагаар гэрээний үндсэн дээр зарим үйлчилгээг гүйцэтгүүлэх, ажлын уялдаа холбоог сайжруулах шаардлагатай байна.

Ярилцлагад оролцогч: “Байгууллагын бүтцийг хэрэгжүүлэгч болон зохицуулагчийн чиг үүрэгтэйгээр ажиллуулахгүй бол болохгүй байна. Сум, хороо, багт ажил хариуцсан хүн байх хэрэгтэй”.

18. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогын гол эх үүсвэр нь гадаадын ажилчдыг ажиллуулсан компаниудад ногдуулдаг ажлын байрны төлбөрийн орлого байдаг. Сүүлийн жилүүдэд эдийн засгийн агшилтаас хамаарч гадаад ажилчдын ажлын байрны төлбөрийн орлого буурсаар байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр /Цаашид "ХЭДХ" гэх/-үүдийн санхүүжилт оройтож бүрддэг учраас тэдгээрийн хэрэгжих хугацаа амьдрал дээр жилд зөвхөн 6-7 сар байдаг. Иймд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны тогтвортой байдлыг хангах зорилгоор ажилгүйдлийн даатгалыг хөдөлмөр эрхлэлтийн универсал даатгал болгож шинэчлэх, уг даатгалын санг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогын гол эх үүсвэр болгож ажлын байр хадгалах, ажилгүйдлээс урьдчилан сэргийлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэлэг үйлчилгээгээр ажил хайгч болон ажил хийх хүсэлтэй иргэнийг хангахад зарцуулдаг болох зохицуулалт хийх шаардлагатай болж байна.

1995 оноос хэрэгжсэн ажилгүйдлийн даатгалын үйл ажиллагаа нь "Хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхгүй бодлогын арга хэмжээ"-нд хамаарагддаг. Харин 2001 оноос эхлэн хэрэгжүүлсэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа нь "Хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогын арга хэмжээ"-нд хамаарагдана. Хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхгүй ба идэвхтэй бодлогын арга хэмжээнд зарцуулсан зарлагын хэмжээ болон уг зарлагын ДНБ-д эзлэх хувийг 2018-2023 оноор дараах хүснэгтэд гаргаж үзүүлье. Ажилгүйдлийн даатгалын сангийн зарлагын ДНБ-д эзлэх хувь сүүлийн 6 жилд 0.11-0.25% хооронд хэлбэлзэж байсан бол Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн зарлагын ДНБ-д эзлэх хувь 0.1-0.19%-ийн хооронд хэлбэлзэж байжээ¹¹.

Харин эдгээр сангийн зарлагын нийлбэр дүн буюу Хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхгүй ба идэвхтэй бодлогын арга хэмжээнд зарцуулсан зарлагын ДНБ-д эзлэх хувь 0.26-0.44%-ийн хооронд хэлбэлзсэн байна.

Хүснэгт 7 Ажилгүйдлийн даатгалын сан болон Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн зарлага, уг зарлагын ДНБ-д эзлэх хувь, 2018-2023 оноор

Үзүүлэлт		Он						Өсөлт, (2023/2018), дахин
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	
ДНБ, оны үнээр	Тэрбум төгрөг	32582.6	37839.2	37453.2	43555.5	53851.5	70441.5	2.2
Ажилгүйдлийн даатгалын сангийн зарлага	Тэрбум төгрөг	34.7	44	94.9	57.8	80.3	111.0	3.2
	ДНБ-нд эзлэх хувь,%	0.11	0.12	0.25	0.13	0.15	0.16	-
Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн зарлага, тэрбум	Тэрбум төгрөг	51.1	55.6	69.3	87.2	74.1	70.2	1.4
	ДНБ-нд эзлэх	0.16	0.15	0.19	0.2	0.14	0.1	-

¹¹ Баруун Европын орнуудад хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогын арга хэмжээнд зарцуулсан зарлагын ДНБ-д эзлэх хувь 0.8, харин хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхгүй бодлогын арга хэмжээнд зарцуулсан зарлагын ДНБ-д эзлэх хувь 1.2% гаруй байсан байна. https://www.researchgate.net/figure/Average-spending-in-ALMPs-and-PLMPs-across-regions-as-a-share-of-GDP_fig1_353447859

төгрөг	хувь,%							
Ажилгүйдлийн даатгалын сангийн болон Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн зарлага, тэрбум төгрөг	Тэрбум төгрөг	85.8	99.6	164.2	145	154.4	181.2	2.1
	ДНБ-нд эзлэх хувь,%	0.27	0.27	0.44	0.33	0.29	0.26	-

Эх сурвалж: ҮСХ, ХХҮЕГ-ын мэдээлэлд тулгуурлан хүснэгтийг бэлтгэв.

19. Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн нэгдсэн систем бий болгох ажлыг 2013 онд эхлүүлэн 2014 оны 4 дүгээр сард салбарын хэмжээнд ашиглалтад оруулсан. Цахим нэгдсэн сангийн үйл ажиллагаа боломжийн хэмжээнд ажиллаж, бусад холбогдох сантай сүлжээгээр мэдээллээ солилцож байгаа нь сайн тал боловч мэдээллийн үндсэн эх үүсвэр болох ажил хайгч болон ажил олгогчдын мэдээлэл бүрэн, бодитой тусгагдахгүй байна. Тухайлбал, ажил хайгч иргэн ажилд зуучлуулсны дараа эсвэл сургалт зэрэг дэмжлэгт хамрагдсаны дараа эргэж мэдээллээ өгдөггүй, үүнээс шалтгаалан бүртгэл нь идэвхгүй байдалд шилждэг бөгөөд ажил олгогч нь ажиллах хүч болон ажлын байрны талаарх мэдээллийг гарган өгөх, бүртгүүлэх, байршуулах, өөрчлөлтийг шинэчлэх зэрэг хуулиар хүлээсэн үүргээ ихэнхдээ биелүүлэхгүй байна.

1.2. Тухайн асуудлаар эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа нийгмийн бүлэг, иргэд, аж ахуйн нэгж, байгууллага, бусад этгээд

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль тогтоомжтой холбоотой тулгамдаж байгаа асуудлуудын хүрээнд нэлээд олон тооны этгээдийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол хөндөгдөхөөр байна (Дараах хүснэгтэд үзнэ үү).

Хүснэгт 8 Эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа бүлэг, нөлөөлж байгаа байдал

№	Эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа бүлэг	Нөлөөлж байгаа байдал
1	Ажил хайгч, ажилгүй иргэн, ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн, ажил олоход хүндрэлтэй иргэн	Хөдөлмөр эрхлэлтийн хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээ энд дурдсан иргэн бүрт хүртээмжтэй бус, мөн тусгайлан хүргэж чадахгүй байна.
2	Ажил олгогчид	Захиалга өгсөн сул чөлөөтэй болон шинээр бий болгосон ажлын байранд тэдний хүсэлт шаардлага бүхий ажилтныг нийлүүлж чадахгүй байгаагийн зэрэгцээ хуульд заасан урамшуулал нь ажил олгогчийн хувьд ажлын байр шинээр бий болгох хөшүүрэг болж чадахгүй байна. Ажил олгогчийг дэмжих арга хэмжээг орон нутгийн ажил олгогчид төдийлөн сонирхохгүй байдаг бөгөөд энэ нь тухайн ажил олгогчид тавьдаг шалгуур өндөр

		байдгаас гадна суманд хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгж цөөн байгаатай холбоотой байна. Мөн малчин ажил олгогч ч дэмжих арга хэмжээнд тэр бүр хамрагддаггүй.
3	Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, төрийн захиргааны албан хаагчид	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн зарим зохицуулалтын тодорхойгүй байдлаас байгууллага, албан хаагчдын бүрэн эрх, чиг үүрэг тодорхой бус, ажлын ачаалал ихтэй, тогтвор суурьшилгүй, мэргэжил, мэргэшил, ур чадварын хувьд төлөвшиж чадахгүй байна.
4	Малчид	Улаанбаатар хотоос орон нутагт шилжин суурьшиж туслах малчнаар ажиллах хөтөлбөрийн хэрэгжилт хангалтгүй.
5	Гадаадад ажиллаж, сурч байгаад ирсэн иргэд	Хүн амын зохих ур чадвар эзэмшиж, туршлага хуримтлуулсан эдгээр иргэдэд зориулсан тусгай үйлчилгээ, дэмжлэг, хөтөлбөр байхгүй.
6	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд	Хувь хүнд чиглэсэн үйлчилгээ бус хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн төрийн бус байгууллагыг дэмжих хандлага үр дүн багатай байгаа.
7	Их, дээд сургууль төгсөгчид, урт хугацаанд ажилгүй байгаа ажил хайгч	Их, дээд сургууль төгсөгчдөд ажлын туршлага, дадал эзэмшүүлэх хөтөлбөр хүртээмж багатай. Урт хугацаанд ажилгүй байгаа ажил хайгчдад үзүүлэх үйлчилгээ хангалтгүй байна.
8	Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллага (бирж)	Эрх бүхий байгууллагууд нь хөдөлмөр эрхлэлтийн улсын үйлчилгээ болон ашгийн төлөө бус хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага (бирж) хоорондын үр ашигтай хамтын ажиллагааг хөгжүүлэхэд шаардлагатай арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэхгүй бол хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын үйл ажиллагаа хумигдаж болзошгүй.
9	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч	Үр шим хүртэгч хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн регистрийн дугаарыг системд оруулахад өмнө нь бүртгэгдээгүй байсан бол “Шинэ ажлын байр бий болгосон” эсвэл “Шинээр ажлын байранд зуучилсан”-д тооцдог. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч ажлын байраа хадгалах, аж ахуйгаа өргөжүүлэх, бүлгийн зохион байгуулалтаар ажиллах, улмаар нөхөрлөл, хоршооны хэлбэрт шилжихэд нь туслах арга хэмжээ хангалттай биш. Ихэнхи хөтөлбөрт хувиараа хөдөлмөр, аж ахуй эрхлэх иргэнийг төсөл сонгон шалгаруулах аргаар тодорхойлох, сонгон шалгаруулалтыг жилд ердөө хоёр удаа хийхээр тусгасан нь эдгээр иргэдэд хүндрэлтэй байж болзошгүй.
10	Ерөнхий боловсролын сургуулийн сурагчид	Ерөнхий боловсролын сургуулийн ахлах ангийн сурагчдад ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээг тухайн сургуулийн захиргаатай хамтран тусгайлсан төлөвлөгөөний дагуу зохион байгуулдаг. Гэтэл энэхүү үйлчилгээг авах шаардлага дунд ангийн сурагчдад байж болох талтай.
11	Их, дээд сургуулийн оюутан, сурагчид	Их, дээд сургуулийн оюутан, сурагчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн төвүүдэд үзүүлэх дэмжлэг, оюутны үйлдвэрлэлийн дадлагын ажил, ажлын туршлага, дадал эзэмшүүлэх хөтөлбөрт тавих анхаарал сул.
12	Бизнес инкубатор,	Төрийн-хувийн хэвшлийн түншлэлийн хүрээнд эдгээр

хурдасгуур, дундын ажлын байр	байгууллагыг дэмжин хөгжүүлэх шаардлагатай.
-------------------------------	---

1.3. Асуудал үүссэн шалтгаан, нөхцөл

ХЭДТХ-ийн “Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг дэмжих” хэмээх 5 дугаар зүйлд заасан төрөөс хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг дэмжих талаар авах арга хэмжээ нь зөвхөн аж үйлдвэрийн салбарт хамааралтай байна. Мөн уг хуулиар малчид, бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийг дэмжих асуудал зохицуулагдсан байдаг. Өөрөөр хэлбэл салбарын хөгжлийн бодлого дотроос аж үйлдвэр, мал аж ахуй, худалдаа, үйлчилгээний бодлогыг дэмжих асуудал ямар нэг хэмжээгээр энэ хуультай холбогдож байна. Харин банк, санхүү, төсөв, хөрөнгө оруулалтын гэх зэрэг макро түвшний болон үйлдвэржилтийн бодлогыг хөдөлмөр эрхлэлтийн баримжаатай болгох бодлогыг хэрэгжүүлэх эрх зүй, зохион байгуулалтын орчин бүрдүүлэх асуудал тусгагдаагүй байна.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай” 122 дугаар конвенци, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай” 88 дугаар конвенци, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай” 181 дүгээр конвенцид Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль нийцээгүй байна.

Коронавируст халдварын цар тахлын нөхцөлд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн өнөөгийн орлого хангалттай биш болох нь нотлогдсон. Ажлын байр хадгалах зорилгын үүднээс 51 мянган аж ахуйн нэгжийн ус, цахилгаан, дулааны төлбөрийг төр хариуцсан бөгөөд ажлын байрыг дэмжих 3 хувийн зээл олгох, Эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлээс бусад нийгмийн даатгалын шимтгэлийг чөлөөлж, шимтгэл хугацаанд шимтгэл төлснөөр тооцох зэрэг арга хэмжээг давхар хэрэгжүүлсэн.

“Эрүүл мэндээ хамгаалж, эдийн засгаа сэргээх 10.0 их наядын цогц төлөвлөгөө”-нд туссан ажлын байрыг дэмжих зорилтын хүрээнд үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч аж ахуйн нэгж, иргэдэд жилийн 3 хувийн хүүтэй, 3 жилийн хугацаатай зээлийг банкуудын чөлөөт эх үүсвэрээр олгосон. 2021 оны 11 дүгээр сарын байдлаар нийт 1,9 их наяд орчим төгрөгийн зээлийг 25 мянга гаруй иргэн, аж ахуйн нэгжид олгож, 104,6 мянган ажлыг байрыг хадгалахад дэмжлэг үзүүлсэн байна.

Аж ахуйн нэгж, даатгуулагчийг нийгмийн даатгалын шимтгэл, торгууль, алдангиас чөлөөлсөн нь ажил олгогчдод санхүүгийн болон ажлын байраа хадгалахад дэмжлэг болсон бол иргэдэд шимтгэл төлсөн хугацаа нь тасрахгүй байх боломжийг бүрдүүлсэн. 2020-2021 онд 38,9 мянган аж ахуйн нэгж, байгууллага, 579,9 мянган даатгуулагчийг 873,8 тэрбум төгрөгийн шимтгэлээс чөлөөлж, ажилгүйдлийн даатгалын сангаас 80,9 мянган даатгуулагчид 44,1 тэрбум төгрөгийн дэмжлэг олгосон байна. Нийгмийн даатгалын сангаас нийтдээ 917,9 тэрбум төгрөгийн чөлөөлөлт, дэмжлэг үзүүлжээ.

Судлаачдын хийсэн дүгнэлтээс үзэхэд Засгийн газраас Ковид-19 цар тахлын сөрөг нөлөөллийн эсрэг авсан арга хэмжээнүүд нь нийгмийн тодорхой бүлгүүдийг тухайлан авч үзэж, тэдэнд чиглүүлж чадаагүй нь ноцтой сул тал болж байна.

УИХ-аас 2020 оны 8 дугаар сард батлан гаргасан Монгол Улсын засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрт Ковид-19 цар тахлын эсрэг авч хэрэгжүүлэх ажлуудыг тусгайлан тусгасан ба нийгмийн тогтвортой байдлыг хангаж, сөрөг нөлөөллийг бууруулахад чиглэсэн 11 гол үйл ажиллагааг

төлөвлөжээ. Энэхүү баримт бичгийн дагуу хүүхдийн мөнгөн тэтгэмж, нийгмийн даатгалын хөнгөлөлт, аж ахуйн нэгжүүдэд зориулсан татварын болон бусад хөнгөлөлтүүд нь Засгийн газрын голлох бодлогын арга хэмжээ хэвээр үлдэх боловч нийгмийн тодорхой бүлгүүдэд чиглэсэн, тусгайлсан арга хэмжээнүүд маш дутмаг байна¹².

“Монгол Улсын албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал” сэдэвт судалгааны тайланд албан бус хөдөлмөр эрхлэлтэд цар тахлын үзүүлж байгаа нөлөөний талаар хийсэн дүгнэлт, үр дүнг¹³ дараах шигтгээнд дурдвал:

Шигтгээ 1 Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтэд цар тахлын үзүүлэх нөлөө

Цар тахлын үед албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн тал орчим нь ажил үйлчилгээгээ явуулаагүй байв. Байр сууц, тээвэр, барилга, боловсруулах үйлдвэрлэлийн чиглэлээр ажилладаг болон харьцангуй дээд боловсролтой иргэд цар тахлын үеэр ажилгүй болох магадлал өндөр байна. Бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа, боловсруулах үйлдвэрлэл болон бусад үйлчилгээний салбарт үйл ажиллагааны түвшин буурах нь түлхүү ажиглагдсан. Харин зочид буудал, байр сууц, нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарт үйл ажиллагаагаа түр хаах нь илүү тохиолджээ.

Цар тахлын үед долоо хоногийн дундаж ажлын цаг 6-7 цагаар буурчээ. Эмэгтэй ажилтан болон эмэгтэй хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн ажлын цаг нь эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад илүү буурсан байна. Эдийн засгийн салбар, хөдөлмөр эрхлэлтийн статусаар авч үзвэл, хамгийн их өртсөн нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын ажилтнууд, барилгын салбар дахь хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, барилга, тээвэр, агуулахын үйл ажиллагааны салбарын ажил олгогчид байв.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн статусаар авч үзвэл бүгдийнх нь цэвэр орлого буурсан. Ажил олгогчдын хувьд 57 хувиар, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн хувьд 55 хувиар, ажилтнуудын хувьд 40 хувиар орлого буурсан гэсэн. Эрэгтэйчүүдийн цэвэр орлого эмэгтэйчүүдийнхээс илүү буурчээ. Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн бараг тал нь цар тахлын үед өрхийн орлого нь амьжиргааны зардлаа нөхөхөд хүрэлцэхгүй байна гэжээ. Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн аравны зургаагаас илүү нь амьжиргааны хэрэгцээний зардлаа нөхөхөд хүрэлцээтэй хэмжээний тусламж аваагүй гэжээ.

Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн дийлэнх хувь нь хөл хорионы арга хэмжээ дараах байдлаар тэдний амьжиргааг хүндрүүлсэн эсвэл маш хүнд байдалд хүргэсэн гэж үзжээ. Үүнд:

- ажлын цаг, бизнесийн үйл ажиллагаа багассан;
- ажил, бизнесээ түр хугацаанд эсвэл бүрмөсөн зогсоосон;
- цалин орлого нь буурсан;
- ажил үйлчилгээнд шаардлагатай түүхий эдийн үнэ өссөн;
- зайлшгүй шаардлагатай түүхий эдийн нийлүүлэлт тасалдсан;
- бизнес, хөрөнгө оруулалтын үр дүнтэй шийдвэр гаргахад хүндрэлтэй болсон.

Монгол Улсын Засгийн газраас цар тахлын эрсдэлийг бууруулах чиглэлээр хэрэгжүүлсэн арга хэмжээнүүдийн нөлөөлөл нийгмийн дэд бүлгүүдэд ялгаатай байдлаар нөлөөлсөн байна. Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид бараг бүгд цахилгаан, дулаан, усан хангамжийн төлбөр тэглэсэн арга хэмжээнд, аравны долоогоос илүү нь хүүхдийн мөнгөн тэтгэмжид, зээлийн эргэн төлөх хугацааг хойшлуулсан арга хэмжээнд тавны нэг орчим нь хамрагджээ.

Эрэгтэйчүүд болон ажил олгогчид ААНОАТ-аас чөлөөлсөн арга хэмжээнээс илүү үр ашиг хүртсэн. Ихэнх нь Засгийн газрын хэрэгжүүлсэн арга хэмжээг өрхийн орлогыг

¹² А. Гантуяа, “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн жендэрийн тэгш байдалд Ковид-19 цар тахлын үзүүлж буй нөлөө”, Фридрих-Эбертийн сан, 2020, 12 дугаар хуудас

¹³ “Монгол Улсын албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал”, Судалгааны тайлан, ОУХБ, Монгол Улсын Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам болон Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, 2021, 129-130 дугаар хуудас

дэмжсэн, ашиглалтын зардал бууруулсан, цалин, цэвэр орлогыг дэмжсэн зэргээр үр дүнтэй болсон гэж үзсэн, харин ажилтнуудын хувьд ажил олгогч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдээс бага үр ашиг хүртсэн байна.

Ажил олгогч, хувиараа бизнес эрхлэгчдийн хувьд бараг бүгдээрээ бизнесээ үргэлжлүүлэх бодолтой байна. Гэхдээ ихэнхэд нь хөнгөлөлттэй зээлийн дэмжлэг хэрэгцээтэй, учир нь цар тахлын үед санхүүгийн хомсдол хамгийн ноцтой асуудал болох хүлээлттэй байна.

Ажил олгогч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн аравны дөрөв хүрэхгүй нь бизнестээ дижитал технологийг ашигладаг. Дижитал технологийн хэрэглээ боловсролын түвшин ахих тусам нэмэгдэж, нас, бизнес эрхэлсэн хугацаа ахих тусам буурч байсан. Хамгийн их ашиглагддаг олон нийтийн цахим сүлжээ бол Facebook, түүнээс хамаагүй бага боловч дараагийнх нь WeChat байв. Ажил олгогч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн аравны ес гаруй нь мобайл мөнгө, карт (АТМ) ашигладаг бөгөөд бараг тал нь онлайн худалдаа хийдэг байна.

Ажлын байр хадгалах, хүүхэд, залуучуудад эртнээс мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, нийгмийн тодорхой хэсэг, бүлгийн хөдөлмөр, аж ахуй эрхлэлтийг дэмжих эрэлт, хэрэгцээ ийнхүү эрс нэмэгдэж байхад үүнийг үл тоомсорлож, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн гол эх үүсвэр байх үндсэн үүргээс нь ажилгүйдлийн даатгалын санг улам бүр холдуулах, шимтгэлийнх хувь хэмжээг удаа дараа бууруулах, улмаар уг санг тэтгэмжийн санд хамааруулах буруу хандлага газар авсан байна. Эхлээд ажилгүйдлийн даатгалын санд төлдөг шимтгэлийн хувь хэмжээг 2007 онд бууруулж ажилтан 0,5, ажил олгогч 0,5 хувь болгосон. 2012 онд уг шимтгэлийн хувь хэмжээг дахин бууруулж ажилтан 0,2, ажил олгогч 0,2 хувь болгосон нь уг санг хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхгүй бодлогын хүрээнд бүр явцууруулж, улмаар хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого хэрэгжүүлэх боломжийг нь улам хязгаарласан байна. Иймд, нэг талаас, энэ сангийн гүйцэтгэх үүргийг нэмэгдүүлж улмаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн гол эх үүсвэр болгох, нөгөө талаас, эдийн засгийн хүндрэл, хямралын үед ажлын байр хадгалах, ажил олгогчийг дэмжих боломж бүрдүүлэх хуримтлалтай болохоор тооцоолж уг санд төлдөг шимтгэлийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлэн тогтоох, төр мөн шимтгэл төлдөг болох шаардлагатай байна.

Үүнтэй холбоотойгоор ОУХБ-аас дэлхийн 14 улсыг сонгон авч ажилгүйдлийн болон хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалын тогтолцоог харьцуулан судалсан судалгааны үр дүнг авч үзье. Судалгаанд Канад, АНУ, Аргентин, Чили, Дани, Франц, Герман, Бахрейн, БНХАУ, Япон, Монгол Улс, Бүгд Найрамдах Солонгос Улс, Тайланд, Вьетнам хамрагдсан байна. Эдгээрээс Канад, Япон, Бүгд Найрамдах Солонгос Улс хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалын тухай хуультай бөгөөд бусад улс ажилгүйдлийн даатгалын тухай хуультай байна.

Ажилгүйдлийн даатгалын санд ажилтан, ажил олгогч, Засгийн газар гэсэн гурван тал нь гурвуулаа шимтгэл төлдөг Бахрейн, Вьетнам, Тайланд улс байна. Засгийн газар нь зардлын тодорхой хэсгийг хариуцдаг, эсвэл татаас өгдөг улсуудын тоонд Дани, Япон, Чили, БНХАУ орж байна.

Шимтгэлийн хувь хэмжээ нийлбэр дүнгээрээ Францад 6%, Канадад 4,39%, АНУ-д муж улсуудын дунджаар 3,2%, Бахрейн, Вьетнам, Герман, Чили, БНХАУ-д 3%, Бүгд Найрамдах Солонгос Улсад 1,1-1,65%, Япон 1,55%, Аргентинд 0,89-1,5, Тайландад 1,25%, манай улсад 1% байжээ. Манай улсад энэ шимтгэлийн нийлбэр дүн өнөөгийн байдлаар 0,4% болж буурсан нь хэт бага болсон байна.

Энэхүү харьцуулалтаас үзэхэд ажилтан, ажил олгогч, Засгийн газар гэсэн гурван тал нь гурвуулаа шимтгэл төлдөг Бахрейн, Вьетнам, Тайланд улсын

туршлага анхаарал татаж байна. Манай улсад гурван тал гурвуулаа шимтгэл төлдөг эрүүл мэндийн даатгалын түгээмэл (Универсал) тогтолцоо бий болгосон туршлага байгааг харгалзан үзвэл ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг ажилтан, ажил олгогч, Засгийн газар гэсэн гурван тал гурвуулаа төлдөг болох боломжтой байна.

Мөн шимтгэлийн хувь хэмжээ нийлбэр дүнгээрээ олонхи улсад 3 орчим хувь байгааг баримжаалах нь зүйтэй. Өөрөөр хэлбэл ажилтан, ажил олгогч, Засгийн газар тус бүр 1%-ийн шимтгэл төлнө гэсэн үг. Хэрвээ БН Солонгос Улс, Чили улсын туршлагыг харгалзан үзнэ гэвэл тал тус бүр 1%-ийн шимтгэлээ ажилгүйдлийн даатгалын сан болон хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд тодорхой харьцаатайгаар хуваан төлнө.

Япон, Канад, Бүгд Найрамдах Солонгос Улс ажилгүйдлийн даатгалын тухай хуулиа хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалын тухай хууль болгож өөрчилсөн бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалын сангаасаа ажилгүйдлийн тэтгэмж, дэмжлэг болон хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогын арга хэмжээнүүдийг санхүүжүүлдэг болсон байна.

ХОЁР. АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛГО

1.1. Зорилго

Асуудал шийдвэрлэх зорилгыг дараах байдлаар томъёолж байна. Үүнд:

“Хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай ойлголт, төрөөс хэрэгжүүлэх хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй болон идэвхгүй бодлогын зорилт, зарчим, хэрэгжүүлэх арга хэмжээ, үзүүлэх үйлчилгээг нарийвчлан тодруулах, хөдөлмөр эрхлэлт дэх төр-хувийн хэвшлийн түншлэлийг хөгжүүлэх, ажилгүйдлээс хамгаалуулах иргэдийн эрхийг хангах”

1.2. Зорилтууд

Дээр дурдсан зорилгод хүрэхийн тулд дараах зорилтуудыг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

- 1.2.1. Төрөөс хэрэгжүүлэх хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого нь салбар дундыг хамарсан, макро эдийн засгийн бодлоготой уялдсан байх зохицуулалтыг хуульд тусгах;
- 1.2.2. Ажилгүй, ажил хайж буй иргэн ажилгүй гэж бүртгүүлсэн цагаасаа эхлэн ажлын байртай болж, тогтвор суурьшилтай ажилтан болтол Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль тогтоомж үйлчлэх зохицуулалтыг тусгах буюу үйлчлүүлэгч төвтэй хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг нэвтрүүлэх;
- 1.2.3. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хуульд хамаарах субъектүүдэд үзүүлэх хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, арга хэмжээний чанарыг сайжруулж, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, зохицуулалтыг уян хатан болгож төвлөрлийг сааруулах, иргэд халамжаас хөдөлмөрт шилжихийг дэмжих;
- 1.2.4. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, нөхөрлөл, хоршоо, бичил аж ахуйн нэгжид олгох зээлийн хэмжээг нэмэгдүүлэх, зээл олгодог банкны зохицуулалтыг боловсронгуй болгох;
- 1.2.5. Залуучууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээнд гарааны шинэлэг бизнесийг дэмжих, бизнесийн

- хөгжлийг дэмжих хурдасгуур, дундын ажлын байр, бизнес бойжуулах үйлчилгээг хөгжүүлэх, тохируулгатай ажлын байр бий болгохыг дэмжих;
- 1.2.6. Ажилгүй хүнд тэтгэмж олгох үндсэн зорилготой ажилгүйдлийн даатгалыг хүн амын зорилтот бүлгүүдэд хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх чиглэлээр өргөжүүлэх замаар хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалд шилжих шинэчлэл хийх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогын дийлэнхи хэсгийг ажилгүйдлийн даатгалын сангаас бүрдүүлдэг болгох;
 - 1.2.7. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийг төрөөс хэрэгжүүлэх хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ үзүүлэхэд түлхүү зарцуулахын зэрэгцээ эдийн засгийн хямрал, хүндрэл, гамшигийн нөхцөл байдал тулгарсан үед ажлын байр хадгалсан ажил олгогчийг дэмжих, тэтгэмж, санхүүгийн дэмжлэг, грант олгох олгох зэрэг идэвхтэй арга хэмжээнд зарцуулдаг болох;
 - 1.2.8. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх төрийн үйлчилгээний албыг хөгжүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагын гүйцэтгэх чиг үүрэг, хариуцлага, хяналтыг тодорхой болгох;
 - 1.2.9. Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагатай хамтран ажиллах ажиллагааг өргөжүүлэх;
 - 1.2.10. Үйлдвэрлэлийн ослын даатгалын сангийн хөрөнгийн тодорхой хувиар ажил олгогчийг дэмжих, ажилгүй болсон иргэн, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажлын байртай болоход чиглэгдсэн дэмжлэг үзүүлэх;
 - 1.2.11. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бүртгэл мэдээллийн сан бүрдүүлэх, түүний эх сурвалжийг тодорхойлж, хариуцаж ажиллах байгууллагын чиг үүргийг нарийвчлан тодорхойлох;
 - 1.2.12. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд хяналт тавих хөдөлмөрийн улсын байцаагчийн эрх, үүргийг тодорхой болгох;
 - 1.2.13. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний болон орон нутгийн салбар зөвлөлийн бүрэн эрхийг өргөжүүлэх, стратегийн удирдлага хэрэгжүүлдэг хамтын удирдлагын байгууллага болгох.

ГУРАВ. АСУУДАЛ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАРУУДЫГ ТОГТООЖ, ТЭДГЭЭРИЙН ЭЕРЭГ, СӨРӨГ ТАЛЫГ ХАРЬЦУУЛСАН БАЙДАЛ

3.1. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд

3.1.1. “Тэг” хувилбар буюу шинээр зохицуулалт хийхээс татгалзах.

Дээр тодорхойлсон асуудлууд нь одоогийн хүчин төгөлдөр хуульд зохицуулалт байхгүйгээс үүдэн гарч байгаа тул “Тэг” хувилбар үр дүнгүй нь илэрхий байна.

3.1.2. Хэвлэл мэдээлэл болон бусад хэрэгслийг ашиглан олон нийтэд хандсан ухуулга сурталчилгааны ажил өрнүүлэх.

Хуулиар зохицуулагдаагүй асуудлууд сурталчилгаа хийснээр шийдвэрлэгдэж чадахгүй нь тодорхой.

3.1.3. Зах зээлийн эдийн засгийн хэрэгслийг ашиглан төрөөс зохицуулалт хийх.

Шийдвэрлэхийг зорьж буй асуудлууд нь макро түвшний татвар, төсөв, мөнгө, хөрөнгө оруулалт зэрэг эдийн засгийн арга хэрэгсэл ашиглан хөдөлмөр эрхлэлтийн баримжаатай хөгжлийн бодлого хэрэгжүүлэх хүрээнд амжилттай шийдвэрлэгдэх нь тодорхой. Эдийн засгийн харилцааг зохицуулдаг холбогдох хуулиудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах шаардлагатай болох тул энэ нь “Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах” гэсэн хувилбарт хамаарагдана.

3.1.4. Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх.

Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх замаар дээрх асуудлуудыг байнга шийдвэрлэх боломжгүй.

3.1.5. Төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлээр тодорхой чиг үүрэг гүйцэтгүүлэх.

1.2.3, 1.2.10 дугаар зорилтын хүрээнд ТББ, хувийн хэвшлээр тодорхой чиг үүрэг гүйцэтгүүлснээр зардал буурах магадлал бага байна.

3.1.6. Захиргааны шийдвэр гаргах.

Асуудлуудыг захиргааны шийдвэр гаргах аргаар зарим талаар шийдвэрлэх магадлалтай.

3.1.7. Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах замаар дээрх тулгамдаж буй асуудлуудыг тусган зохицуулах бүрэн боломжтой.

Дээрх хувилбаруудыг нягталж үзэхэд “Тэг” хувилбар, хэвлэл мэдээлэл болон бусад хэрэгслийг ашиглан олон нийтэд хандсан ухуулга сурталчилгааны ажил өрнүүлэх, зах зээлийн эдийн засгийн хэрэгслийг ашиглан төрөөс зохицуулалт хийх, төрөөс санхүүгийн интервенц хийх, төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлээр тодорхой чиг үүргийг гүйцэтгүүлэх хувилбарууд үр дүнгүй болох нь харагдлаа.

Иймд захиргааны шийдвэр гаргах, хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах гэсэн 2 хувилбарын үр нөлөөг нарийвчлан тооцоолж харьцуулалт хийсэн болно.

3.2. Зохицуулалтын боломжит хувилбаруудыг харьцуулж сонголт хийсэн байдал

Захиргааны шийдвэр гаргах, хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбаруудыг зорилгод хүрэх байдлаар нь харьцуулан харуулбал:

Хүснэгт 9 Захиргааны шийдвэр гаргах, хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбаруудын зорилгод хүрэх байдлын харьцуулалт

№	Зорилго	Сонгож авсан хувилбар	
		Захиргааны шийдвэр	Хууль тогтоомжийн төсөл

		гаргах	боловсруулах
1.	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийг олон улсын гэрээ, конвенцид нийцүүлэх	Захиргааны шийдвэр гаргах замаар асуудлыг Монгол Улсын олон улсын гэрээ, конвенцид нийцүүлэх боломжгүй.	Олон улсын гэрээ, конвенцийн шаардлага, нөхцөлийг тусгасан тодорхой зохицуулалтыг хуульд нэмж оруулах замаар асуудлыг шийдвэрлэх боломжтой.
2.	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээ, хүртээмжийг өргөжүүлэх	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 7 дугаар зүйл болон хуулийн 2, 3 дугаар бүлгүүдэд хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, арга хэмжээг хуульчилсан байдаг тул захиргааны акт гаргах замаар хуулийн зохицуулах хүрээг өргөжүүлэх боломжгүй.	Ажилгүй иргэн, ажил хайж буй иргэн, ажил олгогч болон бусад дэмжлэг авах шаардлагатай залуучууд, ХБИ, зорилтот бүлгийн иргэд хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад хүсэлтээ гаргаж хандсан бол боломжит хөдөлмөр эрхлэлтийн үйл ажиллагаанд хамруулахад чиглэгдсэн үйлчилгээ үзүүлэх зохицуулалтуудыг тусгана.
3.	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн нэр томъёоны зохицуулалтыг сайжруулах	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн нэр томъёоны зохицуулалтыг хуульчлан тогтоох шаардлагатай тул захиргааны хэм хэмжээгээр зохицуулах боломжгүй.	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн нэр томъёоны зохицуулалтын тодорхой бус асуудлыг нарийвчлан зохицуулах, шинэ зохицуулалтыг нэмж тусгах шаардлагатай.
4.	Төрөөс баримтлах хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг тодруулан хуульчлах	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын асуудал учир захиргааны хэм хэмжээгээр зохицуулах боломжгүй.	Төрөөс баримтлах хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого нь салбар дундыг хамарсан, макро эдийн засгийн бодлоготой уялдуулах шаардлагатай байдаг тул шинэ зохицуулалтуудыг хуульд тусгаж энэхүү асуудлыг шийдвэрлэх боломжтой.
5.	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны төрөл, хэлбэрийг ажилгүйдлээс урьдчилан сэргийлэх, ажлын байрыг хадгалах, тохируулгатай ажлын байр бий болгох, гарааны бизнесийг дэмжихэд чиглүүлэх	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан, ажилгүйдлийн даатгалын сантай холбоотойгоор хэрэгждэг тул захиргааны акт гаргах замаар асуудлыг шийдвэрлэх боломжгүй.	Ажилгүйдлээс урьдчилан сэргийлэх, ажлын байрыг хадгалах, тохируулгатай ажлын байр бий болгох, гарааны бизнесийг дэмжих хөрөнгийн эх үүсвэрийн асуудлыг ажилгүйдлийн даатгалыг хөдөлмөр эрхлэлтийн универсал даатгал болгон шинэчлэх замаар шийдвэрлэнэ.

6.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний шинэ төрөл, хэлбэрийн зохицуулалтыг бий болгох	ОУХБ-ын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай” 181, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээний тухай” 88 дугаар конвенцитай нийцүүлэн шинэчлэн найруулах замаар шийдвэрлэх тул захиргааны акт гаргах замаар шийдвэрлэх боломжгүй.	Хуулийн төсөл боловсруулах замаар тулгамдаж байгаа асуудлыг шийдвэрлэнэ.
7.	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний шинэ төрөл, хэлбэрийн зохицуулалтыг бий болгох	Ажлын байрыг хадгалах, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, нөхөрлөл, хоршоо, бичил аж ахуйн нэгжид олгох зээлийн зээл болон түүнийг олгодог банкны зохицуулалтыг тусгах учраас захиргааны акт боловсруулах хэлбэрээр бүрэн шийдвэрлэх боломжгүй.	Хуулийн төсөл боловсруулах замаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих шинэ харилцааг тэдгээрийн онцлогт нийцүүлэн шийдвэрлэх боломжтой.
8.	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох	Захиргааны акт гаргах замаар шийдвэрлэх боломжгүй.	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлого, зарлагыг хуулиар нарийвчлан зохицуулах боломжтой.
9.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бүртгэл, мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлэх	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бүртгэл, мэдээллийн сан бүрдүүлэх, түүний эх сурвалжийг тодорхойлж, хариуцах байгууллагын чиг үүргийг нарийвчлан тогтоох шаардлагатай учир захиргааны актаар зохицуулах боломжгүй.	Одоо байгаа хуулийн зохицуулалтуудыг илүү боловсронгуй болгох боломжтой.
10.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын тогтолцоог боловсронгуй болгох	Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын тогтолцоог зөв бүрдүүлэн гүйцэтгэх чиг үүрэг, хариуцлага, хяналтыг тодорхой болгох асуудлыг шийдвэрлэх учир захиргааны хэм хэмжээгээр тогтоох боломжгүй.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын тогтолцоонд зайлшгүй байх шаардлагатай бүтцийг бий болгох, ОУХБ-ын 181 конвенцийн хэм хэмжээтэй нийцүүлэн тогтолцоог боловсронгуй болгох боломжтой.

11.	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд тавих төрийн хяналтыг олон улсын хэм хэмжээтэй уялдуулан хөдөлмөрийн улсын байцаагчийн эрх, үүргийг тодорхой болгох	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 32 дугаар зүйлд төрөөс хяналт тавих тогтолцоог заасан боловч хөдөлмөрийн байцаагчийн эрх үүргийг тодорхой заагаагүй тул захиргааны шийдвэрээр хөдөлмөрийн улсын байцаагчид эрх олгож, үүрэг хүлээлгэх эрх зүйн үндэслэл байхгүй.	ОУХБ-ын “Хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенцид заагдсан хөдөлмөрийн байцаагчийн эрх, үүргийг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд нэмж оруулах замаар зорилгод хүрэх боломжтой.
12.	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг сайжруулах	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий төрийн байгууллагын чиг үүргийг захиргааны актаар тодорхойлон дагаж мөрдөх боломжгүй.	Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой чиг үүргийг нарийвчлан хуулиар зохицуулах нь хамгийн үр дүнтэй арга хэлбэр юм.

Дээрх хүснэгтэд хийсэн харьцуулалтаас үзэхэд хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах зохицуулалтын хувилбарыг хэрэгжүүлснээр зорилгодоо хүрч чадахаар байна.

Хүснэгт 10 Зардал, үр өгөөжийн харьцаа болон үр ашгийн харьцуулалт

Хувилбар		Зардал, үр өгөөжийн харьцаа	Үр ашиг
1.	Захиргааны шийдвэр гаргах	Тодорхой хэмжээний зардал гарна. Гэвч асуудлыг үүсгэж байгаа гол шалтгааныг арилгахад нөлөөлж, сөрөг үр дагаврыг бууруулж чадахгүй.	Үр ашиг багатай
2.	Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах	Зардал гарах боловч нийгэмд үзүүлэх өгөөж нь гарсан зардлаас бага байх тул энэ хувилбар нь тулгамдаад буй асуудлуудыг үүсгэж байгаа гол шалтгааныг шийдвэрлэхэд чухал нөлөө үзүүлэх боломжтой.	Үр ашигтай

Захиргааны шийдвэр гаргах хувилбараар төрийн байгууллагад тодорхой хэмжээний зардал гарах боловч асуудлыг үүсгэж байгаа гол шалтгааныг арилгахад нөлөөлж, сөрөг үр дагаврыг бууруулж чадахгүй тул уг хувилбар үр ашиг муутай байна. Харин хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбараар зохих зардал гаргах боловч нийгэмд үзүүлэх өгөөж нь гарсан зардлаас их байх тул үр ашигтай байна гэсэн дүгнэлт хийв.

3.2.1. Үр ашигтай хувилбарын тухай

Сонгогдсон хувилбаруудыг зорилгод хүрэх байдал, зардал, үр өгөөжийн харьцаа болон үр ашгаар нь харьцуулан судалж гаргасан дүгнэлт, мөн

хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлаар мэргэшсэн мэргэжилтэн, ажил олгогч, ажилтны хууль ёсны эрх, ашгийг хамгаалах байгууллагын төлөөллийн санал, дүгнэлт, судалгааны байгууллагуудын зөвлөмжөөс үзвэл хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбар үр ашигтай хувилбар болох нь харагдаж байна.

Тулгамдсан асуудлуудыг тусган *Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг* дараах ерөнхий бүтэцтэйгээр боловсруулна. Үүнд:

- Нийтлэг үндэслэл;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны төрөл, зохион байгуулалт;
- Хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны бүртгэл, мэдээллийн тогтолцоо;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны санхүүжилт;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалт;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны хяналт;
- Бусад зүйл.

ДӨРӨВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРЫН ҮР НӨЛӨӨГ ТАНДАН СУДАЛСАН БАЙДАЛ

Харьцуулалт хийх замаар сонгосон хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбарын үр нөлөөг аргачлалд заасны дагуу ерөнхий асуултуудад хариулах замаар дүгнэлтийг нэгтгэн гаргалаа. Хүний эрх, эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөөг суурь асуултуудын дагуу тандсан байдлыг хүснэгт 1, 2, 3, 4-өөс үзнэ үү.

4.1. Хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

4.1.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө

Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбар нь хүний эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга болон холбогдох бусад хуульд оруулах нэмэлт, өөрчлөлтийн төслийг олон улсын гэрээ, конвенци, зөвлөмжид нийцүүлэн боловсруулна.

4.1.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө

Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбар эдийн засгийн сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй нь суурь асуултуудын хариултаас харагдаж байгаа бөгөөд олон улсын хэм хэмжээнд нийцсэн зохицуулалтыг бий болгосноор ажилгүйдлийг бууруулах, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх эерэг үр нөлөөтэй.

4.1.3. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө

Сонгосон хувилбар нь ажилгүйдлийг бууруулах, ажлын байрыг хадгалах, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх эерэг үр нөлөөтэй.

4.1.4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

Байгаль орчинд ямар нэгэн шууд болон шууд бус сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй.

4.2. Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжтой нийцэж байгаа эсэх талаар

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл нь Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Тавдугаар зүйлийн 4-т “Төр нь үндэсний эдийн засгийн аюулгүй байдал, аж ахуйн бүх хэвшлийн болон хүн амын нийгмийн хөгжлийг хангах зорилгод нийцүүлэн эдийн засгийг зохицуулна”, Арван зургадугаар зүйлийн 4-т “ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй” гэж заасантай үзэл санаа, зарчим, утга агуулгын хувьд нийцэж байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай” 122 дугаар конвенци, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай” 88 дугаар конвенци, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай” 181 дүгээр конвенцид нийцүүлэн боловсруулж холбогдох нэмэлт оруулна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний бодлого, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээтэй холбогдсон харилцааг зохицуулсан болон шинээр зохицуулалт хийж болох бусад хуулиуд, тухайлбал, Зөвшөөрлийн тухай хууль (2022), Сургуулийн өмнөх болон ерөнхий боловсролын тухай хууль (2023), Боловсролын ерөнхий хууль (2023), Жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээг дэмжих тухай хууль (2019), Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хууль (2017), Засгийн газрын тусгай сангийн тухай хууль (2019), Зөрчлийн тухай хууль (2017), Монгол Улсын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хууль (2020), Монгол Улсын нийслэл Улаанбаатар хотын эрх зүйн байдлын тухай хууль (2021), Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын тухай хууль (2023), Нийгмийн халамжийн тухай хууль (2012), Төв Банк /Монголбанк/-ны тухай хууль (1996), Төсвийн тогтвортой байдлын тухай хууль (2010), Төсвийн тухай хууль (2011), Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хууль (2020), Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль (2016), Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль (2008), Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021)-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах шаардлагатай. Мөн Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн бүх харилцааг нэг хуулиар зохицуулахаар Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулийг шинээр батлуулж, үүнтэй холбогдуулан Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хууль (1994)-ийг хүчингүй болгосон байна. Энэ нь ажилгүйдлийн даатгалыг тэтгэмж олгох зориулалттай болгон улам явцууруулж, ажилгүйдлээс хамгаалуулах, хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэхэд иргэнд бүхий л дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаанаас салангид болгох буруу үзэл баримтлалд тулгуурласан байна. Иймд хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалд суурилсан хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг хөгжүүлэх үзэл баримтлалын дагуу Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хууль болон Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд өөрчлөлт оруулна.

ТАВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРЫН ХАРЬЦУУЛСАН ДҮГНЭЛТ

Энэхүү тандан судалгаагаар захиргааны шийдвэр гаргах, хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбаруудыг нарийвчлан харьцуулж үзсэн бөгөөд хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбарын хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөөг дэлгэрэнгүй судалсан болно.

Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбар нь хүний эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга болон холбогдох бусад хуульд оруулах нэмэлт, өөрчлөлтийн төслийг олон улсын гэрээ, конвенци, зөвлөмжид нийцүүлэн боловсруулна. Мөн энэ хувилбар нь эдийн засаг, нийгмийн сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй бөгөөд ажилгүйдлийг бууруулах, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, ажлын байрыг хадгалах зэрэг эерэг үр нөлөөтэй. Байгаль орчинд ямар нэгэн шууд болон шууд бус сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй.

Энэ тандан судалгаагаар тодорхойлсон тулгамдсан асуудлуудыг шийдвэрлэхэд хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хуульд зарчмын шинжтэй зохицуулалт шинээр нэмж оруулж байгаа тул Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах нь зүйтэй гэсэн нэгдсэн дүгнэлт хийлээ.

ЗУРГАА. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ТАЛААРХ ОЛОН УЛСЫН БОЛОН БУСАД УЛСЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

6.1. Олон улсын эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд харьцуулан судалсан байдал

Хөдөлмөр, үүний дотор хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх хууль тогтоомжийг шинээр боловсруулах, шинэчлэх үед ОУХБ-ын холбогдох конвенци, зөвлөмж, протоколд тулгуурлах нь олон улсын эрх зүйн жишигт нийцсэн үндэсний хууль тогтоомжийн тогтолцоо бүрдүүлэх ач холбогдолтой байдаг билээ. Түүнчлэн ОУХБ нь гишүүн орнуудын соёрхон баталсан конвенц, протоколын хэрэгжилтэд хяналт тавих боловсронгуй тогтолцоог бүрдүүлсэн байдаг. Иймд Монгол Улсын нэгдсэн орсон ОУХБ-ын дараах конвенци, дагалдаж гарсан зөвлөмжийн агуулгыг судалж Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд тусгах эрх зүйн зохицуулалтын талаар харьцуулалт хийв. Үүнд:

- Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай” 122 дугаар конвенци, түүнийг дагалдаж гарсан “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай” 122 дугаар зөвлөмж, Зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх арга замын талаарх санал, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай (Нэмэлт зүйлүүд)” 169 дүгээр зөвлөмж;
- “Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай” 88 дугаар конвенци, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай” 83 дугаар зөвлөмж;
- “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай” 181 дүгээр конвенци, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай” 188 дугаар зөвлөмж;
- “Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай” 144 дүгээр конвенци, “Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай” 152 дугаар зөвлөмж;

- “Далайн хөдөлмөрийн тухай” 2006 оны конвенци.

Эдгээр конвенци, зөвлөмжийн заалтуудтай ХЭДТХ болон бусад холбогдох хууль хэрхэн нийцэж байгааг дор дурдсан хүснэгтэд харьцуулж үзсэн болно.

Хүснэгт 11 Олон улсын эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд хийсэн харьцуулалт

№	Конвенц, зөвлөмжийн нэр	Конвенцийн заалт	Монгол Улсын ХЭДТХ-ийн заалт, тулгамдаж буй асуудал
1	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 122 дугаар конвенц	<p>1 дүгээр зүйл 1. Гишүүн орон бүр эдийн засгийн хөгжил, түүний өсөлтийг урамшуулах, амьдралын түвшинг дээшлүүлэх, ажиллах хүчний хэрэгцээг хангах, бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт болон ажилгүйдлийг бууруулах зорилгоор үр ашигтай, бүрэн, чөлөөт хөдөлмөр эрхлэлтийн сонголтод дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэгдсэн идэвхтэй бодлогыг гол зорилго болгон зарлаж, хэрэгжүүлнэ.</p> <p>2. Энэ бодлого нь дараахь зорилтыг хангахад чиглэгдэнэ: (a) ажил эрж байгаа ба ажилд ороход бэлэн бүх хүнийг зохих ажлаар хангах, (b) уг ажил нь бүтээлч шинж чанартай байх явдлыг хангах, (c) ажилтныг арьс өнгө, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл, нийгмийн байдал, гарал үүсэл, хүйсээр үл ялгаварлан өөрт нь тохирох ажлаар хангаж, ажил сонгож авах эрх чөлөөг эдлүүлэн, ажилтан бүрийг мэргэжил эзэмших буюу авьяас чадлаа дүүрэн ашиглах бололцоогоор хангана.</p> <p>3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого нь эдийн засгийн хөгжлийн хэмжээ, үе шат, ажил эрхлэлтийн талаархи зорилго болон нийгэм, эдийн засгийн бусад бодит зорилгуудын хоорондын холбоо уялдааг зохих ёсоор тусгах ба энэ нь үндэсний нөхцөл байдал, практик үйл ажиллагаатай нийцүүлж хэрэгжүүлнэ.</p> <p>2 дугаар зүйл Гишүүн орон бүр өөрийн үндэсний нөхцөл байдалд нийцсэн аргын тусламжтайгаар дараахь арга хэмжээ авч байна: (a) 1 дүгээр зүйлд тодорхойлсон зорилтыг биелүүлэхийн тулд, эдийн засаг, нийгмийнхээ бодлоготой уялдуулсан арга хэмжээ авч, түүнийг цаашид тогмол хянан сайжруулж байна. (b) дээрх арга хэмжээг хэрэгжүүлэхийн тулд, шаардлага гарсан нөхцөлд нарийвчилсан хөтөлбөр боловсруулах арга хэмжээ авна.</p> <p>Энэхүү Конвенцийг хэрэгжүүлэх зорилгоор хэрэгжүүлэх арга хэмжээнд хамрагдах хүмүүс, ялангуяа ажил олгогч ба ажилтан, тэдний төлөөлөгчдийг харилцан туршлага солилцуулах, хамтын ажиллагааг бэхжүүлэх зорилгоор ажил эрхлэлтийн бодлогын талаар явуулах зөвлөгөөнд нэг адил оролцуулж байна.</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад “Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа” гэсэн шинэ нэр томъёо, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа” гэсэн шинэ тавдугаар бүлэг тусгагдсан. Гэтэл ХЭДТХ-иар “Хөдөлмөр эрхлэлт” хэмээхи нэр томъёо, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, түүний зарчим, чиглэл, макро түвшинд хэрэгжүүлэх арга хэмжээ зэрэг үндсэн асуудлыг нь зохицуулаагүй байна.</p> <p>Засгийн газрын тогтоолоор 2016 онд баталсан “Төрөөс баримтлах хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого” (2016-2025)-д хөдөлмөр эрхлэлтийн талаархи зорилгыг тодорхойлж, эдийн засаг, нийгмийн бусад зорилготой уялдуулах заалтууд оруулсан боловч уг бодлогыг 2021 онд хүчингүй болгосон байна. Иймд хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлоготой холбогдох эдийн засаг, нийгмийн харилцааг ХЭДТХ-д шинэ бүлэг нэмж оруулах замаар зохицуулах, макро эдийн засгийн харилцааг зохицуулж байгаа хуулиудад өөрчлөлт, нэмэлт оруулах шаардлага хэрэгцээ үүссэн байна.</p> <p>Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг эдийн засаг, нийгмийн бодлоготой уялдуулсан арга хэмжээ авч, түүнийг цаашид тогтмол хянан сайжруулж байх тухай, мөн шаардлага гарсан нөхцөлд нарийвчилсан хөтөлбөр боловсруулах арга хэмжээ авч байх тухай зүйл, заалт одоогийн хуульд байхгүй байна.</p> <p>ХЭДТХ-ийн 28 дугаар зүйлд зааснаар Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний болон аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөлийг байгуулж ажиллуулдаг. Эдгээр зөвлөл нь Засгийн газар, ажил олгогч болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагын төлөөлөл бүхий гурван тал бүтэц юм. Иймд олон талын төлөөлөл бүхий макро түвшний хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын зөвлөлийг үндэсний хэмжээнд шинээр байгуулж</p>

			ажиллуулах эрх зүйн зохицуулалт хийж конвенцийн энэхүү заалтыг биелүүлэх бололцоотой байна.
2	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 122 дугаар зөвлөмж	<p>III. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын ерөнхий ба тусгай арга хэмжээ</p> <p>IV. Эдийн засгийн сул дорой хөгжилтэй уялдан гардаг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлууд:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Хөрөнгө оруулалтын ба орлогын бодлого; - Аж үйлдвэр дэх ажил эрхлэлтийг дэмжих; - Хөдөөгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих; - Хүн амын өсөлт. <p>V. Ажил олгогч ба ажилтан, тэдгээрийн байгууллагын зүгээс авах арга хэмжээ</p> <p>VI. Хөдөлмөр эрхлэлтийн зорилгыг хангахад чиглэсэн олон улсын арга хэмжээ</p>	<p>ХЭДТХ-д хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг дэмжих гэсэн 5 дугаар зүйл тусгагдсан байдаг. Гэвч эрэлтийг дэмжих арга хэмжээг зөвхөн аж үйлдвэрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага тодорхойлж, шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн улсын төсөвт тусган хэрэгжүүлэхээр заасан байна.</p> <p>ХЭДТХ-д малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих асуудал тусгагдсан байдаг.</p> <p>Иймд энэхүү зөвлөмжид тусгагдсан бусад арга хэмжээнүүдийг дээр дурдсан “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого” гэсэн шинэ бүлэгт тусгах замаар хэрэгжүүлэх боломжтой байна.</p>
3	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 122 дугаар зөвлөмжийн хавсралт. Зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх арга замын талаарх санал	<p>2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын нийгмийн зорилтуудыг хэрэгжүүлэх шаардлага нь уг бодлогыг эдийн засаг, нийгмийн бодлогын бусад арга хэмжээтэй хослон хэрэгжүүлэхийг шаардаж байна. Ийм арга хэмжээнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) хөрөнгө оруулалт, эдийн засгийн болон үйлдвэрлэлийн өсөлт; (b) орлогын өсөлт болон хуваарилалт; (c) нийгмийн хамгаалал; (d) жилийн төсвийн болон мөнгөний бодлого (инфляцийн эсрэг бодлого, үндэсний мөнгөн тэмдэгтийн гадаадын мөнгөн тэмдэгтэй харьцах бодлогыг оруулна) (e) улсуудын хооронд бүтээгдэхүүн, капитал болон ажиллах хүч чөлөөтэй шилжих явдлыг өргөжүүлэх зэрэг орно. <p>3. Хөдөлмөр эрхлэлт хийгээд үйлдвэрлэлийн тогтвортой байдлыг хангах үүднээс жилийн төсвийн арга хэмжээг хамгийн үр дүнтэйгээр явуулахад анхаарвал зохино.</p> <p>4. Хөдөлмөр эрхлэлтийг тогтвортой байлгахад чиглэсэн арга хэмжээнүүдэд түүнчлэн:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) хөрөнгө оруулалтын зардал болон татварын хэмжээтэй холбоотой жилийн төсвийн арга хэмжээнүүд; (b) мөнгөний бодлогын зохих арга хэрэгслээр эдийн засгийн үйл ажиллагааг урамшуулах буюу эсхүл хязгаарлах арга хэмжээ; (c) төмөр зам, усан онгоцны зогсоол, сургууль, сургалтын төв, эмнэлэг зэрэг улсын болон нийтийн үйлчилгээний байгууллага, газарт зориулах хөрөнгө оруулалтын зардлыг ихэсгэж багасгах; (d) эдийн засгийн түр зуурын уналтад орж болзошгүй үйлдвэрийн салбарт улсын зүгээс нэмүү захиалга өгөх тусгай арга хэмжээ авах зэрэг орж болно. 	<p>Манай улсын хувьд макро эдийн засгийн бодлого, үүний дотор төсвийн, мөнгөний ханшны, гадаад, дотоодын хөрөнгө оруулалтын, төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил үйлчилгээ худалдан авах ажиллагааны бодлогыг хөдөлмөр эрхлэлтийн баримжаатай болгох явдал чухал байна.</p> <p>Макро эдийн засгийн бодлогыг хөдөлмөр эрхлэлтийн баримжаатай болгох ажлыг удирдан зохион байгуулах, зохицуулах үүргийг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын хариуцах үүрэгт нэмж оруулах замаар энэ асуудлыг шийдвэрлэж болох юм.</p> <p>Үүнтэй холбогдсон зохицуулалтыг Засгийн газрын тухай хууль болон ХЭДТХ хуульд шинээр нэмж оруулах шаардлагатай.</p> <p>Мөн Монгол Улсын Засгийн газрын бүтцийн тухай хуулиар 2016 оноос эхлэн Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамыг ерөнхий чиг үүргийн яам болгосон. Ингэснээр тус яам чиглэлийн яамны хувьд гүйцэтгэж байсан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үүргээсээ гадна хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого хэрэгжүүлэх замаар хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжлийн бодлогын үндэс болгох ерөнхий чиг үүрэг хэрэгжүүлэх хариуцлага хүлээх болсныг холбогдох хуулиудад нарийвчлан тусгах боломж бүрдсэн байв.</p>

4	<p>Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай 88 дугаар конвенци</p>	<p>1 дүгээр зүйл 1.Энэ конвенцид нэгдэж орсон Гишүүн орон бүр үнэ төлбөргүй үйлчилгээ үзүүлдэг хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн алба ажиллуулах буюу ийм алба ажиллах бололцоог бүрдүүлнэ. 2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн албаны үндсэн үүрэг нь хөдөлмөр эрхлэлтийн зах зээлийг байж болох хамгийн оновчтой хэмжээнд, хэрэв шаардлагатай бол сонирхогч төрийн бус болон хувийн байгууллагатай хамтран, бүрэн хөдөлмөр эрхлэлтийг хангах, тогтоон барих, үйлдвэрлэх хүчнийг хөгжүүлэх, ашиглах үндэсний хөтөлбөрийн салшгүй хэсэг байдлаар зохион байгуулах явдал мөн.</p> <p>2 дугаар зүйл Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн алба нь төрийн захиргааны эрх бүхий байгууллагын удирдлага дор ажилладаг хөдөлмөрийн биржүүдийн үндэсний тогтолцооноос бүрдэнэ.</p> <p>6 дугаар зүйл.</p> <p>(a)</p> <p>i) ажил хайж буй хүмүүсийг бүртгэх, тэдний мэргэжлийн ур чадвар, туршлага, хүсэл сонирхлын талаар бүртгэл хөтлөх, тэдэнд ажил олж өгөхийн тулд ярилцлага хийх, шаардлагатай бол тэдний биеийн байдал, мэргэжлийн бэлтгэлийг үнэлэх, зохих тохиолдолд мэргэжлийн чиг баримжаа авах буюу мэргэжлийн сургалт, давтан сургалтад хамрагдахад нь туслах; ii) Хөдөлмөр эрхлэлтийн албанд мэдэгдсэн сул чөлөөтэй орон тооных нь талаар болон ажилд авах ажилтанд тавьж байгаа шаардлагынх нь талаар ажил олгогчоос тодорхой мэдээлэл цуглуулах;</p> <p>(b)</p> <p>i) ажиллах хүчний нийлүүлэлтийг төрөл бүрийн хөдөлмөр эрхлүүлэх боломжтой нийцүүлэхийн тулд ажил мэргэжлийн хөрвөх чадвараа хөгжүүлэхийг дэмжих ii) тохирох ажил олох боломжтой өөр бүс нутагт шилжин ажиллахыг дэмжих;</p> <p>(d) ажилгүйчүүдэд тусламж үзүүлэх, ажилгүйчүүдийн байдлыг хөнгөвчлөх бусад арга хэмжээ авах хүрээнд ажилгүйдлийн даатгалыг удирдан хэрэгжүүлэхэд хамтран ажиллах.</p>	<p>Манай улсад хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, үйл ажиллагааг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 159.2-т заасан хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага болон сум, хорооны хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан ажилтан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 27.1-д заасны дагуу давхар хариуцаж хэрэгжүүлдэг. Эдгээр байгууллага төрийн захиргааны байгууллагын статустай боловч холбогдох мэргэжилтнүүд нь төрийн захиргааны ажлаас гадна төрийн үйлчилгээний ажил хийх шаардлагатай болдог тул ажлын ачаалал ихтэй, ажил хайгч бүртэй тулж ажиллах цаг багатай байдаг.</p> <p>Ийм учраас аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагын дэргэд хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх төрийн үйлчилгээний байгууллага (төрийн хөдөлмөрийн бирж)-ыг одоогийн загвар төвүүдэд тулгуурлан байгуулж цаашид тогтвортой ажиллуулах эрх зүйн орчныг хуульд тусгах эрэлт хэрэгцээ үүссэн байна.</p> <p>ХЭДТХ-ийн 8 дугаар зүйлд заасан “Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөлгөө өгөх, мэдээллээр хангах” зүйл заалтыг өргөжүүлэх хүрээнд хөдөлмөрлөх эсвэл аж ахуй эрхлэх чадварыг нь үнэлэх (profiling), хөдөлмөрлөх эсвэл аж ахуй эрхлэх хувийн төлөвлөгөө боловсруулах, ажил мэргэжлийн хөрвөх чадвараа хөгжүүлэхийг дэмжих, өөр бүс нутагт шилжин ажиллахыг дэмжих гэх зэрэг үйлчилгээг нэмэх нь зүйтэй.</p> <p>Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн голлох эх үүсвэр нь гадаадаас оруулсан ажиллах хүчний төлбөр байсаар ирсэн. Гэтэл эдийн засгийн хүндрэл, цар тахлын дэгдэлт, гадаадаас авах ажиллах хүчний квотын бууралт зэрэг шалтгаанаар хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлого буурах, тасалдах зэрэг эрсдэл үүсэх болсон. Иймд ажилгүйдлийн даатгалаас хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалд шилжих, улмаар хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалын санг</p>
---	--	--	---

		<p>9 дүгээр зүйл</p> <p>1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний ажилтнууд нь төрийн албан хаагчид байх бөгөөд тэдний эрх зүйн байдал, ажлын нөхцөл нь Засгийн газрын өөрчлөлт, гадны зүй бус нөлөөллөөс хараат бус байж, тухайн албаны шаардлагад нийцсэн хэмжээнд тогтвортой ажлын байраар хангагдсан байна.</p> <p>2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний ажилтныг ажилд авахдаа үндэсний хууль тогтоомжоор заагдсан төрийн албанд сонгон шалгаруулах аливаа нөхцөл, болзлыг баримтлахын хамт гагцхүү ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардагдах мэргэжлийн түвшинг харгалзан шалгаруулж ажиллуулна.</p> <p>3.Мэргэжлийн түвшинг тодорхойлох арга хэрэгслийг эрх бүхий байгууллага тогтооно.</p> <p>4.Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний ажилтан нь ажил үүргээ гүйцэтгэхийн тулд зохих бэлтгэл сургалтад хамрагдсан байна.</p> <p>11 дүгээр зүйл</p> <p>Эрх бүхий байгууллагууд нь хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн үйлчилгээний байгууллага болон ашгийн төлөө бус хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллага хоорондын үр ашигтай хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх шаардлагатай арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ.</p>	<p>Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн голлох эх үүсвэр болгох талаар хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага болон Нийгмийн даатгалын Ерөнхий газар хамтран ажиллах шаардлагатай. Ингэснээр ажилгүйдлээс урьдчилан сэргийлэх, ажлын байр хадгалах, хөдөлмөр эрхлэлтийн аюулгүй байдлыг хангахад чиглэгдсэн шинэ зохицуулалтыг хэрэгжүүлэх боломж бүрдэнэ.</p> <p>Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний байгууллагын статус, ажилтнуудын талаар хуульд нарийвчлан зохицуулаагүй учир өнөөгийн нөхцөлд тогтвор суурьшилгүй, эрхэлсэн ажлын мэдлэг дадлага чадваргүй байдал нь хуулийн хэрэгжилтийг хангаж чадахгүй байх нэг шалтгаан болж байна. Иймд конвенцийн эдгээр заалтад нийцүүлэн ХЭДТХ болон Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт оруулах зайлшгүй хэрэгцээ үүссэн байна.</p> <p>Мөн хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллага, ажилтнуудын талаарх хуулийн одоогийн зохицуулалтыг конвенцийн заалтын дагуу боловсронгуй болгох шаардлагатай.</p>
5	<p>Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай 181 дүгээр конвенци</p>	<p>1 дүгээр зүйл.</p> <p>1.Энэхүү конвенцийн зорилгоор “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллага” гэж хөдөлмөрийн зах зээлийн дараах үйлчилгээнээс нэг эсхүл хэд хэдийг нь үзүүлж байгаа, төрийн байгууллагаас хараат бус, аливаа хувь хүн, эсхүл хуулийн этгээдийг ойлгоно.</p> <p>3 дугаар зүйл</p> <p>2.Гишүүн орон хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын үйл ажиллагаа зохицуулах нөхцлийг, хэрвээ эдгээр нөхцөл нь холбогдох хууль тогтоомж, практик үйл ажиллагаанд өөрөөр зохицуулагдаагүй буюу тодорхойлогдоогүй бол зөвшөөрөл буюу гэрчилгээ олгох тогтолцоонд нийцүүлэн тодорхойлно.</p> <p>5 дугаар зүйл</p> <p>1.Хөдөлмөр эрхлэх болон тодорхой ажил хийх бололцоо бий болгоход адил тэгш боломж, хандлагыг дэмжих зорилгоор Гишүүн орон нь хөдөлмөр</p>	<p>“Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллага” гэсэн шинэ томьёог хуульд нэмэх, эдгээр байгууллагын үйл ажиллагааг зохицуулах нөхцөлийг хуулиар тогтоож өгөх шаардлагатай. Тухайлбал, хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллага нь ажилтнаас хураамж болон бусад зардал авахгүй байх, ажил олгогчдын болон ажилтны төлөөллийн байгууллагатай зөвлөлдсөний дараа эрх бүхий байгууллагаас тодорхой ангиллын ажиллагсдаас болон хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын үзүүлж байгаа зарим үйлчилгээнд хураамж, зардал авч болох зайлшгүй нөхцөл байдлыг тодорхойлон тогтоох, хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагаас ажилтны хувийн мэдээллийг боловсруулах, хадгалах, хууран мэхэлж, ёс бус үйлдэлд оролцсон хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагыг шийтгэх, түүний дотор хориглох зэрэг асуудлыг хамарсан зохицуулалтууд</p>

	<p>эрхлэлтийн хувийн байгууллага арьс, өнгө, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэс угсаа, нийгмийн гарал, эсхүл үндэсний хууль тогтоомж, практик үйл ажиллагаагаар хориглосон нас буюу хөгжлийн бэрхшээл гэх зэрэг бусад хэлбэрээр алагчилахгүйгээр ажилтанд үйлчилгээ үзүүлэхийг баталгаажуулж өгнө.</p> <p>2. Энэхүү зүйлийн нэг дэх хэсгийг хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллага таагүй нөхцөл байдалд байгаа ажилтанд ажил хайх үйл ажиллагаанд нь туслах тусгай үйлчилгээ үзүүлэх, эсхүл зорилтот хөтөлбөр хэрэгжүүлэх боломжтой байхаар хэрэгжүүлнэ.</p> <p>6 дугаар зүйл</p> <p>Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагаас ажилтны хувийн мэдээллийг боловсруулах үйл ажиллагаа нь:</p> <p>(а) эдгээр мэдээллийг хамгаалах, үндэсний хууль тогтоомж, практик үйл ажиллагаанд нийцүүлэн ажилтны хувийн нууцыг хүндэтгэн үзэх байдлаар явагдах;</p> <p>(б) ажилтны мэргэшил, мэргэжлийн дадлага туршлага болон үүнд шууд хамаарах аливаа бусад мэдээлэлтэй холбогдох асуудлаар хязгаарлагдана.</p> <p>7 дугаар зүйл</p> <p>1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллага нь ажилтнаас шууд, эсхүл шууд бусаар, бүрэн, эсхүл хэсэгчлэн ямар ч хураамж болон бусад зардал авахгүй.</p> <p>2. Холбогдох ажиллагсдын ашиг сонирхлын үүднээс ажил олгогчдын болон ажилтны илүү төлөөлөл бүхий байгууллагатай зөвлөлдсөний дараа эрх бүхий байгууллагаас тодорхой ангиллын ажиллагсдад, түүнчлэн хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын үзүүлж байгаа тодорхой төрлийн үйлчилгээнд энэ зүйлийн 1 дэх хэсгийн заалтыг хамааруулахгүй байх зөвшөөрөл олгож болно.</p> <p>8 дугаар зүйл</p> <p>1. Гишүүн орон нь хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагаас өөрийн нутаг дэвсгэр дээр элсүүлж авсан буюу хөдөлмөрийг нь зохицуулсан цагаач ажилчдыг зохих хамгаалалтаар хангах, тэдэнд хандсан ёс бус үйлдэл гаргуулахгүй байх шаардлагатай ба зохистой бүх арга хэмжээг ажил олгогчдын болон ажилтны илүү төлөөлөл бүхий байгууллагатай зөвлөлдсөний дараа өөрийн бүрэн эрхийн хүрээнд, мөн шаардлагатай тохиолдолд бусад гишүүдтэй хамтран хэрэгжүүлнэ.</p> <p>Эдгээр нь хууран мэхэлж, ёс бус үйлдэлд оролцсон хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагыг шийтгэх, түүний дотор хориглох асуудлыг тусгасан хууль тогтоомжийг хамруулна.</p>	<p>одоогийн хуульд байхгүй байна.</p>
--	---	---------------------------------------

6	<p>“Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай” 144 дүгээр конвенци, дагалдаж гарсан 144 дүгээр зөвлөмж, “Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай” 152 дугаар зөвлөмж</p>	<p>2 дугаар зүйл</p> <p>1. Энэхүү Конвенцийг соёрхон батлах Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Гишүүн орон бүр 5 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт дурдсан үйл ажиллагааны талаар Засгийн газрын төлөөлөгч болон ажил олгогч, ажилтны хооронд үр дүнтэй үйлчлэх зөвлөлдөөний журмыг тогтоож хэрэгжүүлнэ.</p> <p>2. Энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан журмыг тогтоогоогүй болон төлөөлөх байгууллага байгаа бол улс бүр төлөөлөх тухайн байгууллагатай зөвлөлдсөний дараа үндэсний тогтсон хэв заншлын дагуу уг журмын шинж, хэлбэрийг тодорхойлно.</p> <p>3 дугаар зүйл</p> <p>2. Зөвлөлдөх аливаа байгууллагад ажил олгогч, ажилтны төлөөллийг тэгш хангана.</p> <p>4 дүгээр зүйл</p> <p>1. Төрийн эрх бүхий байгууллага энэхүү Конвенцид заасан журмыг захиргааны замаар хангах хариуцлага хүлээнэ.</p> <p>2. Тухайн журмын дагуу үйл ажиллагаанд оролцогчдыг зайлшгүй сургалтад хамруулах санхүүжилтийн асуудлыг шийдвэрлэх зохих зохицуулалтыг төрийн эрх бүхий байгууллага, төлөөлөх байгууллага байгаа бол тус байгууллага хооронд хэрэгжүүлнэ.</p> <p>5 дугаар зүйл</p> <p>1. Энэхүү Конвенцид заасан журмын зорилгоор дараахь асуудлаар зөвлөлдөнө:</p> <p>(a) Олон Улсын Хөдөлмөрийн бага хурлын хэлэлцэх асуудлын талаархи санал асуулгад Засгийн газруудын өгсөн хариу болон Бага хурлаар хэлэлцэхээр санал болгож буй эх бичвэрүүдэд Засгийн газраас гаргах тайлбар;</p> <p>(b) Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын дүрмийн 19 дүгээр зүйлд заасан конвенци, зөвлөмжүүдэд оруулахтай холбогдуулан эрх бүхий байгууллага буюу эрх бүхий байгууллагуудад өгөх санал;</p> <p>(c) соёрхон батлаагүй буюу үйлчилж эхлээгүй байгаа конвенци, зөвлөмжүүдийг хэрэгжүүлэх, зохих үед соёрхон батлахыг дэмжих арга хэмжээг тодорхойлох зорилгоор, эдгээр конвенци, зөвлөмжийг тодорхой хугацааны дараа дахин хянаж үзэх асуудал;</p> <p>(d) Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын дүрмийн 22 дугаар зүйлийн дагуу Олон улсын хөдөлмөрийн товчоонд тавих тайлантай холбогдох</p>	<p>Манай улс олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөнийг хэрэгжүүлэх бүтцийг 1990-ээд оны эцсээр бий болгож ажиллуулсан.</p> <p>Европын Холбооны санхүүжилтээр ОУХБ-аас Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, нийгмийн түншүүд болон бусад оролцогч талуудтай хамтран хэрэгжүүлсэн “Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний нийцэл, тайлагналтын үндэсний чадавхийг бэхжүүлэх замаар Европын Холбооны Хөнгөлөлтийн ерөнхий систем(GSP+)-д Монгол Улсын статусыг тогтвортой хадгалах нь” төслийн хүрээнд “Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт дэд хороо”-г Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хорооны дэргэд байгуулсан байна.</p> <p>Харин Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл нь ХЭДТХ-ийн 28.8.6-д зааснаар “Хөдөлмөр эрхлэлтийн болон ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах бодлого, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн явц, үр дүнд хийсэн хяналт, шинжилгээний дүнг хэлэлцэх, түүнд үндэслэн хууль тогтоомж, хөтөлбөрийг боловсронгуй болгох талаар зөвлөмж гаргаж, холбогдох байгууллагад хүргүүлэх” бүрэн эрхийг хэрэгжүүлдэг.</p> <p>Иймд дээр дурдсан дэд хороо болон Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг хангах асуудлаар хамтран ажиллах, үйл ажиллагаагаа уялдуулах асуудлыг хуулиар зохицуулах шаардлагатай байж болохоор байна.</p>
---	--	--	--

		<p>асуудал; (е) соёрхон баталсан конвенцийг цуцлах тухай санал.</p> <p>2. Энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт дурдсан асуудлыг зайлшгүй хэлэлцэх зорилгоор зөвлөлдөөнийг зөвшилцөж тогтоосон хугацаанд, гэхдээ жилд наад зах нь нэг удаа хийнэ.</p>	
7	<p>“Далайн хөдөлмөрийн тухай” 2006 оны конвенци</p>	<p>1 дүгээр зүйл</p> <p>1. Энэхүү конвенцид нэгдэн орсон Гишүүн орон бүр далайчдын зохистой хөдөлмөр эрхийг хангах зорилгоор VI зүйлд заасан журмын дагуу түүний заалтуудыг бүрэн хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээнэ.</p> <p>2. Гишүүн орнууд энэхүү конвенцийг үр дүнтэй хэрэглэж хэрэгжүүлэх зорилгоор хамтран ажиллана.</p> <p>(2006 оны 2 дугаар сард Олон улсын хөдөлмөрийн 94 дэх удаагийн бага хурал, Олон улсын Далайн 10 дугаар хурлаар Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенцийг баталсан. Энэ конвенцод тухайн үед хүчин төгөлдөр хэрэгжиж байсан 37 конвенц, зөвлөмжийг нэгтгэж, орчин үеийн нөхцөл байдал, үг хэллэгийг тусгаж, шинэчилсэн байна. Конвенци нь далайчны зохистой ажиллаж, амьдрах нөхцөл, тэр дундаа насны доод хязгаар, хөдөлмөрийн гэрээ, ажил, амралтын цаг, цалин хөлс, ээлжийн амралт, эх орон руугаа буцах, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ авах, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ авах, орон байр, хоол хүнс, аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, ослоос урьдчилан сэргийлэх, далайчдын гомдол барагдуулах журам зэрэг асуудлуудыг зохицуулсан.</p> <p>Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенци нь олон улсын, үндэсний, эсвэл орон нутгийн чанартай бүх хөлөг онгоцонд хамаарах бөгөөд задгай далайд гардаггүй, зөвхөн эх газрын усан зам ашигладаг, далайн эргийн хашигдсан хэсэг, загас агнуур болон ижил төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг, уламжлалт завь, усан онгоц, дайны болон цэргийн зориулалттай хөлөг онгоцонд хамаарахгүй)</p>	<p>Манай улс “Далай ашиглах тухай хууль-ийг 1999 онд батлан гаргасан. Энэ хуулийн зорилт нь Монгол Улсын Төрийн далбаа мандуулсан хөлөг онгоцоор далайн баялаг олборлох, загас агнах, тээвэр хийх зэрэг далай ашиглах үйл ажиллагаа явуулах, далай дахь аюулгүй байдлыг хангах, далайн орчныг хамгаалахтай холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршдог.</p> <p>2003 онд “Далайг хөлөг онгоцноос бохирдуулахаас урьдчилан сэргийлэх тухай” Олон улсын конвенцийн 1978 оны Протоколд, 2005 онд “Далайн навигацийн аюулгүй байдлын эсрэг хууль бус үйлдлийг хориглох тухай конвенци болон Эх газрын хормойд байрлуулсан суурилуулах төхөөрөмжийн аюулгүй байдлын эсрэг хууль бус үйлдлийг хориглох тухай протокол”-д, 2007 онд “1978 оны протоколоор өөрчлөлт оруулсан, Далайг хөлөг онгоцноос бохирдуулахаас сэргийлэх тухай 1973 оны олон улсын конвенцид нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай 1997 оны протокол”-д, “Далайд хүний аюулгүй байдлыг хангах тухай 1974 оны олон улсын конвенцийн 1988 оны протокол”-д, “Далайн олон улсын байгууллагын тухай конвенцид оруулах нэмэлт, өөрчлөлт”-д, 2011 онд “Далайн нэхэмжлэлийн хариуцлагыг хязгаарлах тухай” 1976 оны олон улсын Конвенци болон түүнд нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан 1996 оны Протокол”-д, 2014 онд “Далайн хөдөлмөрийн тухай” Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 2006 оны конвенцид, 2019 онд ОУХБ-ын “Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенцод 2014 оны 06 дугаар сарын 11-ний өдөр оруулсан нэмэлт, өөрчлөлт”-д тус тус нэгдэн орсон байна.</p> <p>2019 оны байдлаар Монгол Улсын хөлөг онгоцны бүртгэлд 370 гаруй хөлөг онгоц бүртгэлтэй байгаа бөгөөд хөлөг онгоцон дээр ажиллаж буй далайчдын хөдөлмөрийн нөхцөл, цалин хөлс, ажлын байранд тавигдах шаардлагад далбааны эзэн улсын зүгээс бүрэн хяналт тавих эрх зүйн</p>

		<p>боломжгүй байгаагаас шалтгаалан хөлөг онгоц эзэмшигчид далайчдын хөдөлмөрийн гэрээний дагуу эдлэх эрхийг зөрчих, цалинг гэрээнд заасан хугацаанд олгохгүй байх, далайчдыг орхин явах тохиолдол гарсан ба цаашид ч зөрчил дутагдал гарч болзошгүй байна.</p> <p>“Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенцод 2014 оны 06 дугаар сарын 11-ний өдөр оруулсан нэмэлт, өөрчлөлт”-ийг хүлээн зөвшөөрснөөр Монгол Улсын хөлөг онгоцны бүртгэлд хөлөг онгоц бүртгүүлэхээр хүсэлт гаргасан этгээдээс далайчны цалинг гэрээнд заасны дагуу олгох болон бусад эрхийг хангах баталгааг илэрхийлсэн санхүүгийн баталгааг шаардан авах үндэслэл үүссэн байна. УИХ-аар хэлэлцэгдэж байгаа Далай ашиглах тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон хамт өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслүүдэд “Далайчин” гэдэг нэр томъёо оруулсны зэрэгцээ хөлөг онгоцон дээрх хөдөлмөрийн харилцаа, Хөлөг онгоц эзэмшигчийн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой хүлээх үүрэг зэрэг асуудлыг конвенцид нийцүүлэн зохицуулахаар тусгасан байна.</p>
--	--	--

Энэхүү харьцуулалтаас үзэхэд Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай” 122 дугаар конвенци, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай” 88 дугаар конвенци, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай” 181 дүгээр конвенци, “Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай” 144 дүгээр конвенцид ХЭДтХ болон холбогдох хуулиудыг нийцүүлэхийн тулд дараах зохицуулалт хийх шаардлагатай байна. Үүнд:

- “Хөдөлмөр эрхлэлт”-ийн тухай нэр томъёо, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, түүний зарчим, чиглэл, макро түвшинд хэрэгжүүлэх арга хэмжээ зэрэг үндсэн асуудлыг зохицуулах шинэ бүлэг хуульд нэмэх;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг эдийн засаг, нийгмийн бодлоготой уялдуулсан арга хэмжээ авч, түүнийг цаашид тогтмол хянан сайжруулж байх тухай, мөн шаардлага гарсан нөхцөлд нарийвчилсан хөтөлбөр боловсруулах арга хэмжээ авч байх тухай зүйл, заалтыг дээр дурдсан шинэ бүлэгт тусгах;
- Макро түвшний эдийн засаг, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгэм, байгаль орчны бодлогын зөвлөлийг үндэсний хэмжээнд ажиллуулахаар нэмж шинээр байгуулах;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын ерөнхий ба тусгай арга хэмжээ, хөрөнгө оруулалтын ба орлогын бодлого, бүчилсэн хөгжлийн бодлого, аж үйлдвэр, ХАА-н хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажил олгогч ба ажилтан, тэдгээрийн байгууллагын зүгээс авах арга хэмжээ, хөдөлмөр эрхлэлтийн зорилгыг хангахад чиглэсэн олон улсын арга хэмжээ зэргийг шинээр тусгах;
- Макро эдийн засгийн бодлогыг хөдөлмөр эрхлэлтийн баримжаатай болгох ажлыг удирдан зохион байгуулах, зохицуулах үүргийг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын хариуцах үүрэгт нэмж оруулах;
- Аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагын дэргэд хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх төрийн үйлчилгээний байгууллага (төрийн хөдөлмөрийн бирж)-ыг одоогийн загвар төвүүдэд тулгуурлан байгуулж цаашид тогтвортой ажиллуулах эрх зүйн орчныг хуульд тусгах;
- Хөдөлмөрлөх эсвэл аж ахуй эрхлэх чадварыг нь үнэлэх (profiling), хөдөлмөрлөх эсвэл аж ахуй эрхлэх хувийн төлөвлөгөө боловсруулах, ажил мэргэжлийн хөрвөх чадвараа хөгжүүлэхийг дэмжих, өөр бүс нутагт шилжин ажиллахыг дэмжих гэх зэрэг үйлчилгээг нэмэх;
- Ажилгүйдлийн даатгалыг хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгал болгох шинэчлэл хийх, хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалын сангийн хөрөнгөөр ажилгүйдлээс урьдчилан сэргийлэх, ажлын байр хадгалах, хөдөлмөр эрхлэлтийн аюулгүй байдлыг хангахад чиглэгдсэн арга хэмжээг санхүүжүүлдэг болох шинэ зохицуулалтыг бий болгох;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний байгууллагын статус, ажилтнуудын талаар хуульд нарийвчлан зохицуулах;
- “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллага” гэсэн шинэ томъёог хуульд нэмэх, эдгээр байгууллагын үйл ажиллагааг зохицуулах нөхцөлийг хуулиар тогтоож өгөх;
- “Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт дэд хороо болон Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл

хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг хангах асуудлаар хамтран ажиллах, үйл ажиллагаагаа уялдуулах асуудлыг хуулиар зохицуулах.

6.2. Бусад улсын эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд харьцуулалт хийсэн байдал

Бусад улсын эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд манай улс анх хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийнхаа төслийг боловсруулахын тулд туршлагыг нь судалсан ХБНГУ-ыг сонгон авч харьцуулсан судалгаа хийж дүгнэлт гаргав. Үүнд Швейцарын Хөгжлийн Агентлагийн санхүүжилттэйгээр хэрэгжсэн “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл”-өөс ХНХЯ-нд танилцуулсан материалыг үндэслэн харьцуулалтыг хийсэн болно.

Монгол Улс 1991-1996 онд хэрэгжсэн Европын Холбооны “TACIS” хөтөлбөрийн хүрээнд Европын Холбоо, үүний дотор ХБНГУ-тай нягт хамтран ажиллаж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогынхоо үндсийг 2000-аад оны эх гэхэд тодорхойлсон билээ.

Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр зохицуулалтын албыг бэхжүүлэх, мэдээллийн нэгдсэн сүлжээнд холбох, хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх байгууллагуудын үйл ажиллагааны уялдаа холбоог сайжруулах, хөдөлмөрийн зах зээлийн зохицуулалтын тогтолцоог бүрдүүлэх асуудлыг энэхүү “TACIS” хөтөлбөрийн хүрээнд шийдвэрлэсэн.

Хүснэгт 12 Монгол Улс ба ХБНГУ-ын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны зохицуулалтын харьцуулалт

№	Харьцуулах үзүүлэлтийн нэр	Монгол Улсад	ХБНГУ-д	Харьцуулалт
Нэг. Үндэсний түвшинд:				
1	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, эрх зүйн орчин	1991-2000 онд хөдөлмөрийн зах, хөдөлмөрийн бирж, хөдөлмөр зохицуулалтын алба ажиллуулах бодлого хэрэгжсэн. 2001 оноос хойш хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого боловсруулан хэрэгжүүлж байна. 2001 оноос Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хууль, 2002 оноос Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хууль тус тус хэрэгжиж байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл нь 2011 оноос эхлэн ажиллах хүч гадаадад гаргах хууль тогтоомж, хөтөлбөр, төслийг хэрэгжүүлэх, биелэлтэд хяналт тавихад төрийн захиргааны байгууллагад дэмжлэг үзүүлэх үүрэгтэй болсон.	1954 онд ХБНГУ нь ОУХБ-ын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай” 1948 оны 88 дугаар конвенцид нэгджээ. 1969 онд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль (Arbeitsförderungsgesetz, AFG)-ийг гаргажээ. Энэ хуулийг 1998 онд хүчингүй болгож шинээр Германы Нийгмийн Кодексийн 3 дахь Хэсэг (SGB III)-ийг Германаар Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung хэмээх нэртэй хуулийг батлан гаргасан байна. Петер Хартцын удирдсан “Хөдөлмөрийн зах зээл дэх үйлчилгээг шинэчлэх комисс” (Commission "Modern Services on the Labour Market", Германаар 'Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt'-ын санаачилгын даруу 2003, 2005 онд 4 шинэ хууль (Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Hartz IV) гарчээ. 2010 онд Германы Үндсэн хууль (91e)-д өөрчлөлт оруулсан.	ХБНГУ 1969 онд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль гаргасан бөгөөд одоогийн дагаж мөрдөж байгаа Германы Нийгмийн Кодексийн 3 дахь Хэсэг (SGB III) нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих агуулгатай байна. Иймд уг хуулийг боловсруулахад тусгасан сайн туршлагыг харгалзан үзэх үндэслэл байна.
2	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого хэрэгжүүлэгч үндэсний байгууллага	1996 оны 10-р сараас Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын яамны, 2000 оны 9-р сараас Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамны харьяанд “Хөдөлмөр зохицуулалтын газар”, 2001 оны 5-р сараас Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамны харьяанд “Хөдөлмөр эрхлэлтийн газар”, 2004 оны 10-р сараас Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамны харьяанд	1927 онд Германд Эзэнт улсын Хөдөлмөрийн зах зээл, ажилгүйдлийн даатгалын асуудал эрхэлсэн хүрээлэнг бие даасан, өөрийгөө удирдах байгууллага хэлбэрээр байгуулжээ (Англиар 'Imperial Institute for Labour Exchange and Unemployment Insurance', Германаар "Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung" гэж нэрлэсэн).	ХБНГУ-ын Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Холбооны агентлаг нь хөдөлмөрийн зах зээл, ажилгүйдлийн даатгалын асуудлыг хавсран эрхэлдэг онцлогтой байна. Монгол Улсын хувьд ажилгүйдлийн даатгал, түүнийг эрхэлдэг тогтолцоо нь салангид байна. Иймд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааг санхүүжүүлэх гол эх үүсвэр нь

		“Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар”, 2007 оны 8-р сараас мөн “Хөдөлмөрийн төв бирж”, 2012 оноос Хөдөлмөрийн яамны харьяанд “Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний төв”, Хөдөлмөрийн төв бирж”, 2015 оноос “Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, судалгаа, мэдээллийн үндэсний төв” тус тус байгуулагдсан ажилласан. 2016 оноос Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны харьяанд “Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар” ажиллаж байна.	1952 онд Ажил зуучлал, Ажилгүйдлийн даатгал эрхэлсэн Холбооны Товчоо (Federal Office for Job Placement and Unemployment Insurance, германаар ‘Gesetz über die Errichtung einer Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung’), 1969 оноос Холбооны Хөдөлмөр эрхлэлтийн газар (Federal Employment Office, германаар ‘Bundesanstalt für Arbeit’), 2003 оноос ХБНГУ-ын Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Холбооны агентлаг (Federal Employment Agency, германаар “Bundesagentur für Arbeit”).	цаашид ажилгүйдлийн даатгалын сан байх бодлого баримталбал Германы хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын тогтолцоотой адил төстэй тогтолцоо бий болгох эрэлт хэрэгцээ үүсэж болох юм.
3	Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар дахь засаглагч байгууллага	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл. Нийт 9 гишүүнээс бүрддэг (Төрийн төлөөлөл 3, ажил олгогчдын төлөөлөл 3, ажиллагчдын төлөөлөл 3)	Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Холбооны агентлагийн “Төлөөлөн удирдах зөвлөл” (Германаар “Verwaltungsrat”) Нийт 21 гишүүнээс бүрддэг (Төрийн төлөөлөл 7, ажил олгогчдын төлөөлөл 7, ажиллагчдын төлөөлөл 7)	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл нь Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Холбооны агентлагийн “Төлөөлөн удирдах зөвлөл”-тэй нэг адил гурван талт бүтэцтэй байна.
4	Засаглалын хэлбэр	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл нь нийгмийн түншлэлийн байгууллага юм.	Төлөөлөн удирдах зөвлөл нь өөрийгөө удирдах удирдах байгууллага юм (Германаар “Selbstverwaltung”).	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл нь хэдийгээр гурван талт байгууллага боловч Германы “Төлөөлөн удирдах зөвлөл”-тэй харьцуулахад бүрэн эрх нь хязгаарлагдмал байна. Энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа Засгийн газрын тусгай сан болох “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан”-гаас санхүүжиж байгаатай холбоотой байна.
5	Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар дахь засаглагч байгууллага дахь талуудын	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн гишүүний албан ёсны орлогч гэж байхгүй.	Гурван тал тус бүрд 5 орлогч байдаг (Төрийн төлөөлөгчийн орлогч 5, ажил олгогчдын төлөөлөгчийн орлогч 5, ажиллагчдын төлөөлөгчийн орлогч 5)	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн гишүүдийн албан ёсны орлогчийг томилдог болох зохицуулалт хийж болохоор байна.

	төлөөлөгчийн орлогч			
6	Засаглагч байгууллага стратегийн удирдлага хэрэгжүүлдэг эсэх	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн бүрэн эрх нь хязгаарлагдмал. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд зааснаар зөвхөн зөвлөмж гаргах эрхтэй. Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газрын даргыг томилох, чөлөөлөх санал гаргах эрхгүй.	Стратегийн дараах удирдлага хэрэгжүүлдэг: -Холбооны агентлагийн стратегийн чиглэлийг батлах; -Томьёолсон зорилгыг зөвшөөрөх; -Гүйцэтгэх удирдлагыг томилох, чөлөөлөх санал гаргах; -Гүйцэтгэх удирдлагын үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэм журам батлах; - Холбооны агентлагийн төсвийг батлах; -Зарчмын хувьд ач холбогдолтой гэрээ хэлцэл хийх, үйл ажиллагаа явуулах, мэдэгдэл гаргах талаар шийдвэр гаргах; -Хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлоготой холбоотой санаачилга гаргах; -харьяа судалгааны институтын эрдэм шинжилгээний ажлын чиглэл батлах; -Орон нутаг дахь засаглагч байгууллага болох Захиргааны хорооны гишүүдийг томилох.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн бүрэн эрхийг өргөжүүлэх, стратегийн үүрэг гүйцэтгэдэг болгон өөрчлөх эрэлт хэрэгцээ байгаа нь энэ харьцуулалтаас харагдаж байна.
7	Засаглагч байгууллагын даргын үүргийг аль талын төлөөлөгч гүйцэтгэдэг вэ	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 28.5-д зааснаар Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн дарга нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн байна. Үндэсний зөвлөлийн орлогч даргыг гурван тал зөвшилцөж, аль нэг талын төлөөлөгчөөс хуралдаанд оролцсон гишүүдийн дийлэнх олонхийн саналаар батална.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Холбооны агентлагийн Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн даргаар ажил олгогчид болон ажилтнуудын төлөөлөл нэг нэг жилээр солигдон ажилладаг.	Гурван талт засаглалын бүтцийн хувьд “Дарга” (Director) гэхээс илүү Хуралдаан даргалагч (“Chairman”) гэдэг утгаараа гурван тал ээлжлэн удирдах зарчимд шилжих нь зохистой.
8	Засаглагч байгууллага дотоод бүтэцтэй эсэх	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлд дотоод бүтэц байхгүй.	Төлөөлөн удирдах зөвлөл нь 2 хороотой. 1 дүгээр хороо стратегийн шийдвэр, төсөв, өөрийгөө удирдах асуудал, 2 дугаар хороо хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлого, судалгаа, санхүүгийн дэмжлэгийн асуудал тус тус хариуцна. Мөн хөдөлмөрийн зах зээлийн тулгамдсан асуудлаар ажлын хэсэг	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлд дотоод хороодыг байгуулж ажиллуулах, мөн хөдөлмөрийн зах зээлийн тулгамдсан асуудлаар зорилтот ажлын хэсэг байгуулж ажиллуулах эрх олгох зохицуулалтыг хуульд нэмж болохоор байна.

			байгуулж ажиллуулдаг.	
9	Засаглагч байгууллага дэргэдээ судалгааны институттэй эсэх	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны харьяанд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт ажилладаг	ХБНГУ-ын Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Холбооны агентлагийн харьяанд Хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааны институт ажилладаг.	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтээр хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа хийлгэх ажлыг өргөжүүлэхэд чиглэгдсэн эрх зүйн зохицуулалт хэрэгтэй.
10	Засаглагч байгууллага ажлын албатай эсэх	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн дүрэмд зааснаар уг зөвлөлийн ажлын албаны үүргийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, уг ажлын албаны нарийн бичгийн даргын үүргийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын тухайн асуудлыг хариуцсан ажилтан тус тус гүйцэтгэдэг. Аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөлийн нарийн бичгийн даргын үүргийг тухайн аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлтэс, албаны дарга гүйцэтгэдэг.	Төлөөлөн удирдах зөвлөл нь бие даасан ажлын албатай.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн бие даасан ажлын алба байгуулж, мэргэжлийн хүмүүсээр бэхжүүлэх нь зүйтэй.
11	Гүйцэтгэх удирдлага хэрэгжүүлэгч байгууллагын статус	Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар нь Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлагын нэг юм.	Хуулийн дагуу байгуулагдсан нийтийн үйлчилгээний корпорац юм (Германаар "Körperschaft des öffentlichen Rechts").	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааг санхүүжүүлэх гол эх үүсвэр нь цаашид ажилгүйдлийн даатгалын сан байх бодлого баримталбал нэгд, хөдөлмөр эрхлэлтийн албыг халамжийн албаас тусгаарлах, хоёрт, одоогийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлтэс, алба болон Нийгмийн даатгалын Ерөнхий газрын ажилгүйдлийн даатгалтай холбоотой албыг нэгтгэн Хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлаг байгуулах эрэлт хэрэгцээ үүсэхээр байна.
12	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл	Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг 1993 онд хөгжүүлэх үндсэн чиглэлд заасны дагуу хөдөлмөрийн насны ажлын	-Ажилгүйдлийн даатгалын сан (голлох орлогыг бүрдүүлдэг, 85 %) -Засгийн газрын болон нийтийн сан	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан, ажилгүйдлийн даатгалын санг нэгтгэж хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалын сан

	ажиллагааны санхүүжилт	чадвартай, ажил эрхлээгүй хүмүүст хувиараа хөдөлмөр эрхлэхэд нь туслах зорилгоор "Ажил эрхлэлтэд туслах сан" байгуулсан. Улмаар Засгийн газрын тусгай сан болох "Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан" болж Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд тусгагдсан. Санхүүжилтийн эх үүсвэр нь: -Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан -Ажилгүйдлийн даатгалын сангийн хэсэг -Улсын төсөв -Бусад орлого	(10 орчим хувь) -Европын Нийгмийн Сан (5 орчим хувь).	байгуулах, эсвэл Германы туршлагаар ажилгүйдлийн даатгалын сан голлох орлогыг нь бүрдүүлдэг болох зохицуулалт хийх хувилбарууд байж болохоор байна.
1 3	Инновацийг дэмждэг эсэх	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас залуучуудын гарааны шинэлэг бизнесийг дэмжихэд эргэн төлөлттэй санхүүгийн дэмжлэг үзүүлдэг. Дэлхийн Банкны төслийн шугамаар орон нутгийн санаачилгын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэхийг 2019 оноос эхлэн дэмжиж байгаа. Эдгээр хөтөлбөрийг орон нутгийн ХХҮГ, хэлтэс санаачлан боловсруулж байгаа тул хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд инновацийг дэмжих боломж бүрдсэн.	Ажилгүйдлийн даатгалын сан дотроо Инновацийн жижиг сан байгуулж, орон нутагт шинэлэг төсөл, хөтөлбөр туршин нэвтрүүлэхэд ашигладаг.	Монгол Улсад инновацийн сангийн үүргийг олон улсын төслүүд одоогоор үндсэндээ гүйцэтгэж байна.
Хоёр. Бүсийн түвшинд:				
1 4	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого хэрэгжүүлэгч бүсийн түвшний байгууллага	Байхгүй	Бүсийн захиргаа (Германаар "Regional direktionen")	ХБНГУ-д нийт 10 бүсийн захиргаа үйл ажиллагаа явуулдаг. Монгол Улсад бүсчилсэн хөгжлийн үзэл баримтлал, үйл ажиллагааны хүрээнд бүсийн захиргаа байгуулах асуудлыг авч үзэж болох талтай.
1 5	Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлаар бүсийн түвшинд засаглагч	Байхгүй	Гурван талт бүтэцтэй Бүсийн Захиргааны дэргэдэх Зөвлөлдөх хороо (Германаар "Beirate bei den Regional direktionen") Нийт 9 гишүүнтэй (Төрийн төлөөлөл 3, ажил олгогчдын төлөөлөл 3, ажиллагчдын төлөөлөл 3)	

	байгууллага			
	Гурав. Орон нутгийн түвшинд:			
1 6	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого хэрэгжүүлэгч орон нутгийн байгууллага	- Нийслэл, аймаг, дүүрэг, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн газар, хэлтэс, алба, ажилтан -Засаг даргын Тамгын газрын нийгмийн бодлогын хэлтэс, алба	Хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлаг (Германаар "Agentur für Arbeit")	ХБНГУ-д хөдөлмөр эрхлэлтийн 156 агентлаг үйл ажиллагаа явуулдаг. Эдгээр агентлагийн харьяанд 740 салбар байдаг. Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэлтийн алба нь халамжийн албатай нэгдсэн бөгөөд төрийн захиргааны алба юм.
1 7	Орон нутагт хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлаар засаглагч байгууллага	Хөдөлмөр эрхлэлтийн аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөл (Нийт 31 зөвлөл бий). Зөвлөл бүр нийт 9 гишүүнтэй (Төрийн төлөөлөл 3, ажил олгогчдын төлөөлөл 3, ажиллагчдын төлөөлөл 3).	Орон нутаг дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагийн Төлөөлөн удирдах хороо (Германаар "Verwaltungsausschuss"). Хороо бүр нийт 12 гишүүнтэй (Төрийн төлөөлөл 4, ажил олгогчдын төлөөлөл 4, ажиллагчдын төлөөлөл 4).	-
1 8	Талуудын төлөөлөгчдийн орлогч	Хөдөлмөр эрхлэлтийн аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөлийн гишүүний албан ёсны орлогч гэж байхгүй.	Гурван тал тус бүрд 2 орлогч ажилладаг.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөлийн гишүүний албан ёсны орлогч ажиллуулах талаар эрх зүйн зохицуулалт хэрэгтэй.
1 9	Орон нутаг дахь засаглагч байгууллагын эрх, үүрэг	Хөдөлмөр эрхлэлтийн аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөл нь дараах бүрэн эрхтэй: -Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай, ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн тайлан, мэдээлэл авах, хэлэлцэх, санал, зөвлөмж гаргах; - Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах, аймаг, нийслэл, дүүргийн бодлого, хөтөлбөр, төсөл боловсруулах, хэрэгжүүлэх санал бэлтгэж ИТХ-д тавьж шийдвэрлүүлэх; - Хөдөлмөр эрхлэлтийн аймаг, нийслэл, дүүргийн хэлтэс ба Засаг даргын Тамгын газрын нэгж хэсгүүдийн үйл ажиллагааг	Орон нутаг дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагийн Төлөөлөн удирдах хороод нь дараах эрх, үүрэгтэй: - Орон нутаг дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагийн жилийн төсвийг батлах; - Орон нутаг дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагт гүйцэтгэх удирдлага хэрхэн хэрэгжиж буй үйл явцад хяналт тавих; -Зорилгод хүрсэн байдал, зорилгын төлөвлөлтийг хянах; -Зарлагын чиг хандлагын талаар зөвлөгөө өгөх; - Орон нутаг дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагийн удирдах ажилтныг томилох, чөлөөлөх санал, цалин хөлсний талаар зарим санал гаргах; - Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дагаврыг шалгах;	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөлийн бүрэн эрхийг өргөжүүлэх, шийдвэр (тогтоол) гаргадаг, стратегийн үүрэг гүйцэтгэдэг болгон бэхжүүлэх.

		<p>уялдуулан зохицуулах;</p> <p>-Орон нутгийн онцлогтой хөтөлбөр батлах, хэрэгжилтийг нь зохицуулах, биелэлтэд нь хяналт тавих;</p> <p>- хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих орон нутгийн сангийн төсвийг бүрдүүлэх, хуваарилах талаар зөвлөмж гаргах, сангийн орлого, зарлагын байдалд хяналт тавих, санхүүгийн тайланг хагас, бүтэн жилээр хэлэлцэж дүгнэлт гаргах;</p> <p>-Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаар тайлан, мэдээлэл авах, хэлэлцэх, санал, зөвлөмж гаргах;</p> <p>- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрт хамрагдах сум, хорооны хуваарийг батлах;</p> <p>- Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг үр өгөөжтэй хүргэхэд хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ эрхэлдэг төр, хувийн хэвшлийн байгууллагуудын ажил үүргийг чиглүүлж, удирдлагаар хангах.</p>	<p>-Орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв байдлыг системтэй хянах, шинжлэх;</p> <p>- Орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлд үүссэн тодорхой асуудлыг судлах;</p> <p>-Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны үр өгөөж, нөлөөллийн тайлан гаргаж нийтэд мэдээлэх.</p>	
3 5	Орон нутагт тайлагнах, ил тод байдлыг хангах	2015-2019 онд Увс, Баянхонгор, Дархан-Уул, Баян-Өлгий, Завхан, Ховд, Говь-Алтай, Өвөрхангай, Өмнөговь, Дорнод, Дундговь аймаг орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн дунд хугацааны эрэлт, нийлүүлэлтийн судалгааны тайлан гаргасан.	Орон нутаг дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагийн Төлөөлөн удирдах хороод нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны үр өгөөж, нөлөөллийн тайлан гаргаж нийтэд мэдээлдэг.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөлүүд орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлийн дунд хугацааны эрэлт, нийлүүлэлтийн судалгаа, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны үр өгөөж, нөлөөллийн тайлан гаргаж нийтэд мэдээлдэг болох талаар шинэ зохицуулалт хуульд нэмэх шаардлагатай.

Европын Холбооны гишүүн улсууд дотор ХБНГУ нь ажилгүйдлийн түвшин харьцангуй бага байгаа улсын нэг юм.

Манай улсын болон ХБНГУ-ын харьцуулалт хийсэн хуулиуд аль аль нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих агуулгатай байна. Иймд Германы Нийгмийн Кодексийн 3 дахь Хэсгийг боловсруулахад тусгасан дараах сайн туршлагыг харгалзан үзэх үндэслэл байна. Үүнд:

- ХБНГУ-ын Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Холбооны агентлаг нь хөдөлмөрийн зах зээл, ажилгүйдлийн даатгалын асуудлыг хавсран эрхэлдэг онцлогтой байна;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Холбооны агентлагийн Төлөөлөн удирдах зөвлөл (Германаар "Verwaltungsrat") нь стратегийн удирдлага хэрэгжүүлдэг;
- Төлөөлөн удирдах зөвлөл нь бие даасан ажлын албатай;
- ХБНГУ-ын Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Холбооны агентлаг нь хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого хэрэгжүүлэгч болон засаглагч бүсийн түвшний байгууллагуудтай;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааг санхүүжүүлэхэд ажилгүйдлийн даатгалын сан голлох орлогыг бүрдүүлдэг (85 %);
- Ажилгүйдлийн даатгалын сан дотроо Инновацийн жижиг сан байгуулж, орон нутагт шинэлэг төсөл, хөтөлбөр туршин нэвтрүүлэхэд ашигладаг;
- Орон нутаг дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагийн Төлөөлөн удирдах хороод нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны үр өгөөж, нөлөөллийн тайлан гаргаж нийтэд мэдээлдэг.

Сайн туршлага хуримтлуулж, илүү дэвшилттэйгээр зохицуулж байгаа улс орнуудын талаар хийсэн судалгааны тоймд үндэслэн дараах хүснэгтэд хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнд гарч байгаа өөрчлөлт, дэлхийн улс орнуудын сайн туршлагыг нэгтгэн орууллаа.

Хүснэгт 13 Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнд гарч байгаа өөрчлөлт, дэлхийн улс орнуудын сайн туршлага

№	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнд гарч байгаа өөрчлөлт	Өөрчлөлт хийсэн улс	Сайн туршлага
1	Үйлчлүүлэгч төвтэй үйлчилгээ	Франц Улс	Удаан хугацааны ажилгүйдлийг бууруулах үндэсний үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг 2015 онд батлан, ганцаарчилсан, эрчимтэй зөвлөгөө өгөх үйлчилгээнд 2017 он гэхэд 460000 хүнийг хамруулах; татаастай гэрээ, мэргэжлийн сургалт, ахимаг насны болон мэргэшлийн ур чадвар доогуур ажилтнуудыг ажлын байрны сургалтын шинэ схемд хамруулах, түүнчлэн хүүхэд харах үйлчилгээ, орон сууцны дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авчээ.
2	Зөвлөхүүдийн анхаарлыг ажлын байранд зуучлахад хялбар биш хүмүүст чиглүүлэхийн тулд урамшууллын тогтолцоо хэрэгжүүлэх	Их Британийн Job Center+, Шведийн төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба	Эмзэг бүлгийн иргэнийг ажилд зуучлахад хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг илүү оноогоор үнэлдэг онооны систем нэвтрүүлж, энэ үндсэн дээр ажилтнуудад урамшуулал олгодог болсон байна.
3	Кейс-менежментийн нэгдсэн загвар нэвтрүүлэх	Эстониин төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба	<p>Эстониин кейс менежментийн зарчим нь төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба, мэргэшсэн ажилтнууд холбогдох байгууллагуудтай эмзэг бүлгийн ажил хайгч, удаан хугацааны ажилгүйдэлд өртсөн иргэнийг тохирох ажлын байртай болгоход хэрхэн хамтран ажиллаж болохыг харуулсан жишээ юм. Дараах алхмын дагуу Эстонид кейстэй ажилладаг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Үйлчлүүлэгчтэй холбогдож, тухайн хүний хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой хүндрэлийг эхний ээлжид үнэлнэ. Үйлчлүүлэгчид шаардагдах дэмжлэгийн төрлийг тодорхойлно. Орон нутгийн нийгмийн ажилтан, нөхөн сэргээлтийн зэрэг анхан шатны байгууллагын ажилтнууд хамтран оролцож болно. - Үйлчлүүлэгчтэй ажиллах кейс менежер томилогдоно. <p>Үйлчлүүлэгчийн ур чадвар, асуудал, нөхцөл байдал, нөөц бололцоог гүнзгийрүүлэн үнэлэх. Энэ үнэлгээний үр дүнд иргэнийг хөдөлмөр эрхлүүлэхэд туслах хувь хүний төлөвлөгөөг боловсруулна.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Хувь хүний төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх зохицуулалт - Зорилтдоо хүрсэн эсэхийг үнэлэх - Тусгайлсан үйлчилгээ үзүүлэх - Хөдөлмөр эрхлэлтийн арга хэмжээ/эсвэл нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд хамруулахаар шилжүүлэх (шаардлагатай бол нөхөн сэргээх үйлчилгээнд хамруулна).

4	Кейстэй ажиллах ажилтан, хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны ажилтнуудыг мэргэшүүлэх, сэлгүүлэн ажиллуулах	Япон, Канадын кейстэй ажиллах ажилтнууд	Японд менежерийн болон техникийн түвшний ажил хайж байгаа 40-өөс дээш насныхан, эхчүүд, бүтэн бус цагийн ажил хайгч, шинээр төгсөгчид, залуучуудтай ажиллах хөдөлмөр эрхлэлтийн тусгай алба ажилладаг. Канадад 55-64 насны иргэдийг дахин хөдөлмөр эрхлүүлэх “Ахмад ажилтны зорилтот санаачилга” хэрэгждэг. Энэхүү санаачилгыг хэрэгжүүлэх зардлыг мужууд хуваалцана. Ажлын анкет бичих сургалт, зөвлөгөө өгөх, ур чадварыг хөгжүүлэх, ажлын туршлага олгох зэрэг хөдөлмөр эрхлэхэд туслах үйлчилгээг энэ хөтөлбөрийн дагуу үзүүлдэг байна.
5	Хувийн хөдөлмөрийн бирж болон ТББ-уудаар гэрээгээр гүйцэтгүүлэх	Австралийн төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба	Ажилд зуучлахад хүндрэлтэй үйлчлүүлэгчид үзүүлэх үйлчилгээг гэрээний дагуу гүйцэтгэлээр санхүүжих хэлбэрээр хувийн хөдөлмөрийн бирж болон ТББ-уудтай гэрээлэн гүйцэтгүүлэх хэлбэрийг амжилттайгаар хэрэгжүүлж байна.
6	Хөдөлмөр эрхлэлтийн албадын үйл ажиллагааны үр дүнд тогтмол үнэлгээ хийх	Эстонийн төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба	Эстонийн төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн албанаас хувь хүний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд ажил хайгчийн хэрэгцээ, шаардлагатай дэмжлэг, арга хэмжээг тусгасан эсэхийг жилд 2 удаа үнэлдэг. Хувь хүний төлөвлөгөөг ажил хайгчид тохиромжтой ажлын байр олоход туслах арга хэмжээг багтаан ажил мэргэжлийн зөвлөх болон ажил хайгч иргэн гаргана. Хувь хүний төлөвлөгөөнд суурь мэдээлэл дутуу, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаануудын хоорондын уялдаа муу байсан учир хөдөлмөр эрхлэлтийн албанаас төлөвлөгөөний чанарыг үнэлэх аргачлалыг 2010 онд баталсан байна.
		Австрийн төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба	Орон нутгийн албадыг баланс үнэлгээний картаар харьцуулж үнэлэх арга юм. Баланс үнэлгээний картын зорилго нь орон нутаг, бүсийн албадыг гүйцэтгэлийг хооронд нь харьцуулах юм. Гүйцэтгэлийн энэхүү арга хэрэгсэл нь албадын гүйцэтгэлийг олон талаас нь үнэлдэг. 25 шалгуур үзүүлэлтээр гарц, үйл ажиллагаа, идэвхтэй арга хэмжээнд дахин хамруулсан хувь, ажил олгогчид үзүүлэх үйлчилгээ, дуудлагын төвийн үйлчилгээ, удирдлагын үйл ажиллагаа зэрэг чанарт чиглэгдсэн зорилтуудыг үнэлдэг.
7	Хөдөлмөр эрхлэлтийн алба жил бүр хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй хөтөлбөрүүдийн нөлөөллийн үнэлгээ хийдэг болсон	Данийн хөдөлмөрийн зах зээлийн зөвлөл	Дани улсад хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй хөтөлбөрүүдийн үр ашгийн талаар нотолгоо цуглуулах зорилгоор 2000-аад оны дунд үеэс санамсаргүй түүврийн байдлаар хянах тогтолцоог нэвтрүүлсэн байна. Данийн хөдөлмөрийн зах зээлийн зөвлөл жилд дунджаар 2 хяналт явуулж үр дүнг судлаач нарын оролцоог хангах зорилгоор мэдлэгийн банкаар (тоо мэдээлэл цуглуулах, хурал, уулзалт хийх, онлайн мэтгэлцээн хийх гэх мэт) дамжуулан түгээдэг. Ихэнх нөлөөллийн үнэлгээ нь ажилд буцаж шилжихэд үзүүлсэн нөлөөллийг үнэлэхээс гадна зардал/үр ашгийн анализ хийж ямар хөтөлбөр ажилгүйдлийн түвшнийг бага зардлаар бууруулж байгааг үнэлнэ.

8	Ажил олгогчидтой харилцаагаа хөгжүүлэх	ЭЗХАБ-ын гишүүн орнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн алба	Ажил олгогчидтой харилцаагаа хөгжүүлэх 2 төрлийн ерөнхий загвар байна. Албаны зөвлөхүүд ажил олгогч, ажил хайгчидтай аль алинтай нь ажиллах, эсвэл албанд ажил олгогчидтой харилцах асуудал хариуцсан ажилтан ажиллуулах хэлбэр байна. Франц Улсад хөдөлмөр эрхлэлтийн албад томоохон компани, салбаруудтай ажилтан элсүүлэхэд нь туслалцаа үзүүлэх гэрээ байгуулж ажилладаг.
9	Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлттэй боловсролын байгууллагуудын сургалт нягт уялдаатай байх	Алма Лаурейгийн ажилд зуучлах үйлчилгээ	Алма Лаурейгийн ажилд зуучлах үйлчилгээ нь хамтын ажиллагаатай их сургуулиудыг төгсөж буй шинэ төгсөгчид хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтрэхэд нь туслах үйлчилгээг Италийн хуулийн дагуу үзүүлдэг. • Зуучлалын платформ: АлмаЛаурейгийн зуучлалын платформ нь их сургуулийн ажилд зуучлах төвийг олон төрлийн үйлчилгээгээр дэмждэг бөгөөд 50 гаруй их сургууль уг платформыг ашигладаг. Тус платформ дээр их сургуулиуд зөвхөн тухайн сургуулийн оюутнууд хандаж болохуйцаар нээлттэй ажлын байрны заруудыг нийтэлдэг. Уг платформ нь сургуулийн ажилд зуучлах төвүүдэд хандаж байгаа оюутнууд болон компаниудыг бүртгэх, зуучлал хийх, хайж буй мэргэжилтнийг сонгон шалгаруулах зэрэг боломж олгодог. • Ажлын байр болон дадлагын ажлын зарын самбар: Үүнийг идэвхжүүлэх линк нь зуучлалын платформтой холбогдсон байдаг ба энэхүү зарын самбар нь компаниуд нээлттэй ажлын байр, дадлага болон хичээлээс гадуурх нэмэлт сургалтуудын зараа нийтлэх боломж олгодог. Ажлын зарыг тухайн компани бэлдэх боловч тухайн их сургуулийн зуучлалын албаны ажилтан зөвшөөрөл олгож байж нийтлэгдэнэ. • Дадлагын модуль: энэхүү модуль нь сургалтын гэрээ, төслүүдийг үүсгэх, хэвлэх болон зөвшөөрөх хэсгүүдтэй. Дадлагын ажлын сунгах болон түдгэлзүүлэх зэргийг удирдана. Дадлагажигчаас болон компанийн зааварлагчийн үнэлгээг автоматаар цуглуулдаг бөгөөд энэхүү модулийг тусад нь идэвхжүүлнэ. • Арга хэмжээний модуль: Зуучлалын платформд туршилтаар нэмсэн энэхүү модуль нь бусад бүрдүүлэлтийн арга хэмжээ (оюутан, төгсөгчдийн болон компаниудын уулзалт)-нүүдийг дэмжиж ажилладаг. Ярилцлага, арга хэмжээ эхлэхээс өмнө оюутнууд болон төгсөгчид товч намтраа илгээх боломжтой буланг компани өөрөө үүсгэж болно. Компани тэдний товч намтартай урьдчилж танилцаж үнэлээд уг арга хэмжээнийхээ үеэр ганцаарчилсан ярилцлагыг голдуу хийдэг. Харин оюутнууд болон төгсөгчдийн хувьд уулзахыг хүссэн компаниа урьдчилж сонгоод тухайн өдрөө уулзаж болдог. Энэ модуль одоогоор хоёр хувилбартай байгаа. Анхны буюу хэрэглэхэд хялбар, хурдан идэвхжүүлж болдог хувилбар. Нөгөө нь ахисан буюу хурдан, дэвшилтэт, нарийн функц, үйлчилгээтэй, тусгай сургалт шаардлагатай хувилбар юм.
10	Мэдээллийн системийн менежментийг үндсэн үйл ажиллагаагаа дэмжих мэдээллийн технологийн суурь болгон ашиглах	Грекийн төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба	Грекийн төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба Мэдээллийн системийн менежмент (OPS)- ийг үндсэн үйл ажиллагаагаа дэмжих мэдээллийн технологийн суурь болгон ашиглаж байна. Мэдээллийн системийн дэд бүтцэд суурилан олон төрлийн үйлчилгээ (э-үйлчилгээ болон портал)-г хэрэгжүүлэн цаг хугацаа ихээр шаарддаг үйл ажиллагааг автоматжуулснаар ажил мэргэжлийн зөвлөхүүдээс ажилгүй иргэн, ажил олгогчдод чанартай үйлчилгээ үзүүлэх боломжтой болсон. Уг мэдээллийн системийн функц маш өргөн, хэрэгжилтийн хувьд өндөр түвшинд хүрсэн төдийгүй ХЭА-ны үйл ажиллагаа (үндсэн бүртгэл, ажилгүй иргэний профайл бүрдүүлэх, хувь хүний төлөвлөгөөг удирдах, ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох, ХЗЗ-ийн идэвхтэй болон идэвхгүй арга хэмжээ, хөтөлбөрт хамрагдах хүсэлт, анкетаа электрон байдлаар илгээх, ажилгүй иргэний картыг шинэчлэх гэх мэт)-г бүрэн нэгтгэсэн байна. ХЗЗ-н идэвхтэй арга хэмжээ, хөтөлбөрт дэмжлэг үзүүлэх, хялбаршуулахын тулд OPS мэдээллийн системтэй харилцан уялдаатай ажилладаг хэд хэдэн мэдээллийн

			системээр дамжуулан хөтөлбөр, арга хэмжээний мониторинг, үнэлгээ хийж байна.
11	Ажилгүй иргэний ур чадварт тохирсон сул чөлөөтэй ажлын байранд зуучлах, түүнчлэн ажилгүй иргэний ур чадварын зөрүү болон хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй арга хэмжээг уялдуулах	АНУ, Шотланд, Бельги, Чех, их Британийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба	<p>АНУ-ын Хөдөлмөр, хөдөлмөр эрхлэлт, сургалтын департаментын O*Net юм. Гэхдээ маш олон үйлдэлтэй, өргөн хүрээний эх үүсвэртэй учир ихэнх орнуудад хэрэглэхэд хүндрэлтэй. Шотландын Засгийн газраас санхүүждэг Миний Хөдөлмөрийн ертөнц (My World of Work) портал хувь хүний ур чадвар, ажилд зуучлах үйлчилгээ, сургалтад хамрагдах боломж хайх зэргийг багтаасан байна.</p> <p>Бельги Улсад Чадамжид суурилсан зуучлалыг 2010 оноос нэвтрүүлж эхэлсэн байна. Үүний гол зорилго нь ажилгүй иргэний ур чадварыг хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээнд нийцүүлэн вебд суурилсан байдлаар зуучлах явдал юм. Сул чөлөөтэй ажлын байрны мэдээллийн баазыг ихэнх ажил мэргэжилд шаардах ур чадварын мэдээллийг агуулсан баазтай хослуулснаараа шинэлэг болсон байна. Ажил хайгч уг програмд өөрийнхөө ур чадварын мэдээллийг оруулна (өмнөх ажлын туршлага, эзэмшсэн боловсролд үндэслэн тухайн хүнд тохирох ажлыг санал болгоно). Иргэний өргөдлийг сул чөлөөтэй ажлын байрны ур чадварын шаардлагатай харьцуулан оноогоор эрэмбэлэн зуучлах бөгөөд ур чадвар, хувь хүний хөгжлийн боломжуудыг санал болгоно. Ажлын байранд шаардагдах чадамжийн талаас илүүг хангаж байгаа тохиолдолд тухайн ажлын байрыг ажилгүй иргэнд санал болгох зарчимтай.</p> <p>Чехийн Боловсрол, ажлын веб порталаас ажилгүй иргэнд сул чөлөөтэй ажлын байранд зуучлагдахад шаардагдах мэргэшлийн талаарх мэдээллийг авч болно. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын хөтөлбөр болон сул чөлөөтэй ажлын байрны мэдээллийг санал болгодог. Зуучлалын явцад ажил хайгчийг тохиромжтой ажлын байранд чиглүүлж, шаардлагатай бол мэргэшлийн ур чадвар эзэмших боломж олгоно. Уг вебээс сул чөлөөтэй ажлын байр, сургалт, сургалтын байгууллага, ажил мэргэжлийн тодорхойлолтын мэдээлэлтэй холбогдож, мэргэшлийн үндэсний хүрээнд ажил хайгчийг хамруулдаг байна.</p> <p>Дадлагажигч ажилтнаар зуучлах үйлчилгээний нэг жишээ нь Их Британийн Төгсөгчдийн сан юм. Энэ хөтөлбөрийн зорилго нь их сургуулийн шинээр төгсөгчдийг Их Британийн төрийн болон хувийн, сайн дурын байгууллагуудад дадлагажигчаар ажиллуулахад чиглэгддэг. Хувь хүн мэргэжил, ажлын байршил зэрэг шалгуураар хайлт хийх боломжтой. Ажил олгогчид дадлагажигч ажилтан авах хүсэл гаргахдаа тогтоосон нөхцөлийн дагуу шалгуураа ил тод байдлаар зарлах үүрэгтэй.</p>

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнд гарч байгаа дэвшилт, шинэлэг өөрчлөлтүүдийн хүрээнд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслөөр зайлшгүй зохицуулах эрэлт хэрэгцээтэй дараах асуудлууд байна. Үүнд:

- Үйлчлүүлэгч төвтэй үйлчилгээ нэвтрүүлэх;
- Нийгмийн эмзэг бүлэг, цөөнхийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх тусгай хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, зөвлөхүүдийн анхаарлыг ажлын байранд зуучлахад хялбар биш хүмүүст чиглүүлэхийн тулд урамшууллын тогтолцоо хэрэгжүүлэх;
- Кейс-менежментийн нэгдсэн загвар нэвтрүүлэх, кейстэй ажиллах ажилтан, хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны ажилтнуудыг мэргэшүүлэх, сэлгүүлэн ажиллуулах;
- Ажилд зуучлахад хүндрэлтэй үйлчлүүлэгчид үзүүлэх үйлчилгээг гэрээний дагуу гүйцэтгэлээр санхүүжих хэлбэрээр хувийн хөдөлмөрийн бирж болон ТББ-уудаар гүйцэтгүүлэх;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн албадын үйл ажиллагааны үр дүнд тогтмол үнэлгээ хийх;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн алба жил бүр хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй хөтөлбөрүүдийн нөлөөллийн үнэлгээ хийдэг болох;
- Ажил олгогчидтой харилцаагаа хөгжүүлэх;
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлттэй боловсролын байгууллагуудын сургалт нягт уялдаатай байх;
- Мэдээллийн системийн менежментийг үндсэн үйл ажиллагаагаа дэмжих мэдээллийн технологийн суурь болгон ашиглах;
- Ажилгүй иргэний ур чадварт тохирсон сул чөлөөтэй ажлын байранд зуучлах, түүнчлэн ажилгүй иргэний ур чадварын зөрүү болон хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй арга хэмжээг уялдуулах.

ДОЛОО. ЗӨВЛӨМЖ

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийг 2011 онд шинэчлэн найруулснаас хойшхи хугацаанд олон улсын түвшинд тогтвортой хөгжлийн зорилго дэвшүүлсэн шинэ баримт бичгүүд батлагдан гарч, манай улсын хөгжлийн бодлого, эрх зүйн хүрээнд тодорхой өөрчлөлт, шинэчлэл хийгдэж байна. Түүнчлэн манай улс ОУХБ-ын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай” 88, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай” 181 дүгээр конвенцид 2015 онд нэгдэн орсноор хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх үндэсний сүлжээг бүрдүүлж хөгжүүлэх, үйлчилгээний хүртээмж, чанарыг нэмэгдүүлэх, удирдлага зохион байгуулалт, хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт төр-хувийн хэвшлийн түншлэлийг хөгжүүлэх талаар тодорхой үүрэг хүлээх болсон.

Нөгөө талаас, хуулийн хүрээнд хэрэгжүүлдэг хөтөлбөр, арга хэмжээнд жил бүр олон тооны иргэд хамрагдаж, байнгын болон түр ажлын байр бий болгосон гэсэн тайлан, мэдээ гардаг хэдий ч ажилгүйдлийн түвшин дорвитой буураагүй байна.

Энэхүү тандан судалгаагаар хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбарыг сонгох нь зүйтэй гэсэн нэгдсэн дүгнэлт хийснийг үндэслэн Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг олон улсын болон бусад улсын эрх зүйн зохицуулалтын харьцуулсан

судалгааны үр дүнг харгалзан дараах чиглэлээр боловсруулах нь зүйтэй гэсэн зөвлөмж гаргаж байна. Үүнд:

- “Хөдөлмөр эрхлэлт”-ийн тухай нэр томъёо, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, түүний зарчим, чиглэл, макро түвшинд хэрэгжүүлэх арга хэмжээ зэрэг үндсэн асуудлыг зохицуулах;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг эдийн засаг, нийгмийн бодлоготой уялдуулсан арга хэмжээ авч, түүнийг цаашид тогтмол хянан сайжруулж байх тухай, мөн шаардлага гарсан нөхцөлд нарийвчилсан хөтөлбөр боловсруулах арга хэмжээ авч байх тухай зүйл, заалт одоогийн хуульд нэмэх;
- Макро түвшний эдийн засаг, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгэм, байгаль орчны бодлогын зөвлөлийг үндэсний хэмжээнд ажиллуулахаар нэмж шинээр байгуулах;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын ерөнхий ба тусгай арга хэмжээ, хөрөнгө оруулалтын ба орлогын бодлого, бүсчилсэн хөгжлийн бодлого, аж үйлдвэр, ХАА-н хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажил олгогч ба ажилтан, тэдгээрийн байгууллагын зүгээс авах арга хэмжээ, хөдөлмөр эрхлэлтийн зорилгыг хангахад чиглэсэн олон улсын арга хэмжээ зэргийг шинээр тусгах;
- Макро эдийн засгийн бодлогыг хөдөлмөр эрхлэлтийн баримжаатай болгох ажлыг удирдан зохион байгуулах, зохицуулах үүргийг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын хариуцах үүрэгт нэмж оруулах;
- Аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагын дэргэд хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх төрийн үйлчилгээний байгууллага (төрийн хөдөлмөрийн бирж)-ыг одоогийн загвар төвүүдэд тулгуурлан байгуулж цаашид тогтвортой ажиллуулах эрх зүйн орчныг хуульд тусгах;
- Хөдөлмөрлөх эсвэл аж ахуй эрхлэх чадварыг нь үнэлэх (profiling), хөдөлмөрлөх эсвэл аж ахуй эрхлэх хувийн төлөвлөгөө боловсруулах, ажил мэргэжлийн хөрвөх чадвараа хөгжүүлэхийг дэмжих, өөр бүс нутагт шилжин ажиллахыг дэмжих гэх зэрэг үйлчилгээг нэмэх;
- Ажилгүйдлийн даатгалыг хөдөлмөр эрхлэлтийн универсал даатгал болгох шинэчлэл хийх, уг даатгалыг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад хариуцуулах, ажилгүйдлээс урьдчилан сэргийлэх, ажлын байр хадгалах, хөдөлмөр эрхлэлтийн аюулгүй байдлыг хангах, хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэлэг үйлчилгээ үзүүлэх цогц зохицуулалт хийх;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний байгууллагын статус, ажилтнуудын талаар хуульд нарийвчлан зохицуулах;
- “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллага” гэсэн шинэ томъёог хуульд нэмэх, эдгээр байгууллагын үйл ажиллагааг зохицуулах нөхцөлийг хуулиар тогтоож өгөх;
- “Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт дэд хороо болон Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг хангах асуудлаар хамтран ажиллах, үйл ажиллагаагаа уялдуулах асуудлыг хуулиар зохицуулах.

Түүнчлэн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнд гарч байгаа дэвшилт, шинэлэг өөрчлөлтүүдийн хүрээнд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслөөр дараах асуудлыг зохицуулна. Үүнд:

- Үйлчлүүлэгч төвтэй үйлчилгээ нэвтрүүлэх;
- Зөвлөхүүдийн анхаарлыг ажлын байранд зуучлахад хялбар биш хүмүүст чиглүүлэхийн тулд урамшууллын тогтолцоо хэрэгжүүлэх;
- Кейс-менежментийн нэгдсэн загвар нэвтрүүлэх, кейстэй ажиллах ажилтан, хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны ажилтнуудыг мэргэшүүлэх, сэлгүүлэн ажиллуулах;
- Ажилд зуучлахад хүндрэлтэй үйлчлүүлэгчид үзүүлэх үйлчилгээг гэрээний дагуу гүйцэтгэлээр санхүүжих хэлбэрээр хувийн хөдөлмөрийн бирж болон ТББ-уудаар гүйцэтгүүлэх;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн албадын үйл ажиллагааны үр дүнд тогтмол үнэлгээ хийх;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн алба жил бүр хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй хөтөлбөрүүдийн нөлөөллийн үнэлгээ хийдэг болох;
- Ажил олгогчидтой харилцаагаа хөгжүүлэх;
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлттэй боловсролын байгууллагуудын сургалт нягт уялдаатай байх;
- Мэдээллийн системийн менежментийг үндсэн үйл ажиллагаагаа дэмжих мэдээллийн технологийн суурь болгон ашиглах;
- Ажилгүй иргэний ур чадварт тохирсон сул чөлөөтэй ажлын байранд зуучлах, түүнчлэн ажилгүй иргэний ур чадварын зөрүү болон хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй арга хэмжээг уялдуулах.

---oOo---

ХҮНИЙ ЭРХ, НИЙГЭМ, ЭДИЙН ЗАСАГ, БАЙГАЛЬ ОРЧИНД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

ХҮНИЙ ЭРХЭД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

Хүснэгт 1

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт		Тайлбар
1.Хүний эрхийн суурь зарчимд нийцэж байгаа эсэх	1.1.Ялгаварлан гадуурхахгүй ба тэгш байх			
	1.1.1.Ялгаварлан гадуурхахыг хориглох эсэх	Тийм		Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд иргэнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, эрүүл мэндийн байдал, хөрөнгө чинээ, боловсрол, нийгмийн гарал, байдал, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь үл ялгаварлах зарчим баримтална.
	1.1.2.Ялгаварлан гадуурхсан буюу аль нэг бүлэгт давуу байдал үүсгэх эсэх		Үгүй	Ялгаварлан гадуурхахгүй. Аль нэг бүлэгт давуу байдал үүсгэхгүй.
	1.1.3.Тодорхой эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг сайжруулах зорилгоор авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ бол олон улсын болон үндэсний хууль тогтоомжид заасан хүний эрхийн хэм хэмжээтэй нийцэж байгаа эсэх	Тийм		Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээнүүд нь Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн мэргэжлийн нөхөн сэргээлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай 159-р конвенци, уг конвенцийг хэрэгжүүлэх 168-р зөвлөмжийн 9-д заасны дагуу ялгаварлалд хамаарахгүй.
	1.2.Оролцоог хангах			
	1.2.1.Зохицуулалтын хувилбарыг сонгохдоо оролцоог хангасан эсэх, ялангуяа эмзэг бүлэг, цөөнхийн оролцох боломжийг бүрдүүлсэн эсэх	Тийм		Нийгмийн эмзэг бүлэг, цөөнхийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх тусгай хөтөлбөр хэрэгжүүлнэ.
	1.2.2.Зохицуулалтыг бий болгосноор эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа, эсхүл хөндөгдөж болзошгүй иргэдийг тодорхойлсон эсэх	Тийм		Хуулийн төсөл батлагдсанаар аливаа иргэн, хуулийн этгээдэд сөрөг нөлөө үзүүлэх, үзүүлж болзошгүй нөхцөл байдал бий болохгүй.
	1.3.Хууль дээдлэх зарчим ба сайн засаглал, хариуцлага			

	1.3.1.Зохицуулалтыг бий болгосноор хүний эрхийг хөхиүлэн дэмжих, хангах, хамгаалах явцад ахиц дэвшил гарах эсэх	Тийм		Үйлчлүүлэгч төвтэй, кейс менжментэд суурилсан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ нэвтрүүлснээр ажилгүйдлээс хамгаалуулах эрхийг хангахад ахиц дэвшил гарна.
	1.3.2.Зохицуулалтын хувилбар нь хүний эрхийн Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хүний эрхийг хамгаалах механизмийн талаар НҮБ-аас өгсөн зөвлөмжид нийцэж байгаа эсэх	Тийм		НҮБ, түүний төрөлжсөн байгууллага болох ОУХБ-ын конвенци, зөвлөмжид нийцнэ.
	1.3.3.Хүний эрхийг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг тусгах эсэх	Тийм		ХЭДТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын дагалдан гарах хуулийн төслөөр Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаан дахь хүний эрхийг зөрчигчдөд ногдуулах хариуцлагыг тусгана.
2.Хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт агуулсан эсэх	2.1.Зохицуулалт нь хүний эрхийг хязгаарлах тохиолдолд энэ нь хууль ёсны ашиг сонирхолд нийцсэн эсэх		Үгүй	Хүний эрхийг хязгаарлахгүй.
	2.2.Хязгаарлалт тогтоох нь зайлшгүй эсэх		Үгүй	Хязгаарлалт тогтоохгүй.
3.Эрх агуулагч	3.1.Зохицуулалтын хувилбарт хамаарах бүлгүүд буюу эрх агуулагчдыг тодорхойлсон эсэх	Тийм		Ажил хайгч, ажил олгогч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, малчин, бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч гэх зэрэг бүлгүүдийг тодорхойлно.
	3.2.Эрх агуулагчдыг эмзэг байдлаар нь ялгаж тодорхойлсон эсэх	Тийм		Эмзэг байдлаар нь “Ажилгүй иргэн”, “Ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн”, “Ажил олоход хүндрэлтэй иргэн”, ХБИ, ахмад настан гэж ялгаж тодорхойлно.
	3.3.Зохицуулалтын хувилбар нь энэхүү эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг харгалзан үзэж, тэдний эмзэг байдлыг дээрдүүлэхэд чиглэсэн эсэх	Тийм		Дээр дурдсан эмзэг бүлгийг дэмжиж, нөхцөл байдлыг сайжруулахаар зохицуулна.
	3.4.Эрх агуулагчдын, ялангуяа эмзэг бүлгийн ялгаатай хэрэгцээг тооцсон мэдрэмжтэй зохицуулалтыг тусгах эсэх (хөгжлийн бэрхшээлтэй, үндэстний цөөнх, хэлний цөөнх, гагцхүү эдгээрээр	Тийм		Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн, ажилгүй иргэн, ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн, ажил олоход хүндрэлтэй иргэний ялгаатай хэрэгцээг үнэлж тодорхойлох үндсэн дээр хувь хүний эрэлтэд нийцсэн багц үйлчилгээ хэрэгжүүлэх боломж

	хязгаарлахгүй)			бүрдүүлнэ.
4.Үүрэг хүлээгч	4.1.Үүрэг хүлээгчдийг тодорхойлсон эсэх	Тийм		Засгийн газар, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагууд, ажил олгогч, ажил хайгч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч зэрэг нь хуулиар тогтоох харилцаанд үүрэг хүлээх ба тэдгээрийн хүлээх үүргийг тодорхой тусгасан.
5.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцүүлсэн эсэх	5.1.Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан эсэх	Тийм		Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд иргэнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, эрүүл мэндийн байдал, хөрөнгө чинээ, боловсрол, нийгмийн гарал, байдал, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь үл ялгаварлах зарчим баримтална.
	5.2.Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг бүрдүүлэх эсэх	Тийм		Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүн адил тэгш хамрагдах боломж бүрдүүлсэн.

ЭДИЙН ЗАСАГТ ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

Хүснэгт 2

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуудлууд	Хариулт	Тайлбар	
1.Дэлхийн зах зээл дээр өрсөлдөх чадвар	1.1.Дотоодын аж ахуйн нэгж болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгж хоорондын өрсөлдөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Дотоодын болон гадаадын аж ахуйн нэгжүүд адил тэгш байдлаар хамрагдах тул ямар нэгэн сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй.
	1.2.Хил дамнасан хөрөнгө оруулалтын шилжилт хөдөлгөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх (эдийн засгийн байршил өөрчлөгдөхийг оролцуулан)		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	1.3.Дэлхийн зах зээл дээрх таагүй нөлөөллийг монголын зах зээлд орж ирэхээс хамгаалахад нөлөөлж чадах эсэх	Тийм		Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд нөлөөлнө.
2.Дотоодын зах зээлийн өрсөлдөх чадвар болон тогтвортой байдал	2.1.Хэрэглэгчдийн шийдвэр гаргах боломжийг бууруулах эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	2.2.Хязгаарлагдмал өрсөлдөөний улмаас үнийн хөөрөгдлийг бий болгох эсэх		Үгүй	Хөдөлмөрийн эрхлэлтийн харилцааны зохицуулалт өрсөлдөөнийг хязгаарлахгүй.
	2.3.Зах зээлд шинээр орж ирж байгаа аж ахуйн нэгжид бэрхшээл, хүндрэл бий		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.

	болгох эсэх			
	2.4.Зах зээлд шинээр монополийг бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
3.Аж ахуйн нэгжийн үйлдвэрлэлийн болон захиргааны зардал	3.1.Зохицуулалтын хувилбарыг хэрэгжүүлснээр аж ахуйн нэгжид шинээр зардал үүсэх эсэх		Үгүй	Аж ахуйн нэгжид шинээр зардал үүсэхгүй.
	3.2.Санхүүжилтийн эх үүсвэр олж авахад нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	3.3.Зах зээлээс тодорхой бараа бүтээгдэхүүнийг худалдан авахад хүргэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	3.4.Бараа бүтээгдэхүүний борлуулалтад ямар нэг хязгаарлалт, эсхүл хориг тавих эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	3.5.Аж ахуйн нэгжийг үйл ажиллагаагаа зогсооход хүргэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
4.Мэдээлэх үүргийн улмаас үүсч байгаа захиргааны зардлын ачаалал	4.1.Хуулийн этгээдэд захиргааны шинж чанартай нэмэлт зардал (Тухайлбал, мэдээлэх, тайлан гаргах г.м) бий болгох эсэх	Тийм		Мэдээллээр хангах үүргийн улмаас захиргааны нэмэлт зардал гарна. Гэхдээ энэ зардлын хэмжээ нь хуулийн этгээдэд дарамт болохгүй хэмжээнд байна.
5.Өмчлөх эрх	5.1.Өмчлөх эрхийг (үл хөдлөх, хөдлөх эд хөрөнгө, эдийн бус баялаг зэргийг) хөндсөн зохицуулалт бий болох эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	5.2.Өмчлөх эрх олж авах, шилжүүлэх болон хэрэгжүүлэхэд хязгаарлалт бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	5.3.Оюуны өмчийн (патент, барааны тэмдэг, зохиогчийн эрх зэрэг) эрхийг хөндсөн зохицуулалт бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
6.Инноваци болон судалгаа шинжилгээ	6.1.Судалгаа шинжилгээ, нээлт хийх, шинэ бүтээл гаргах асуудлыг дэмжих эсэх	Тийм		Үйлдвэрлэл, үйлчилгээний салбар болон орон нутагт хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа, шинжилгээ хийхийг дэмжинэ.
	6.2.Үйлдвэрлэлийн шинэ технологи болон шинэ бүтээгдэхүүн нэвтрүүлэх, дэлгэрүүлэхийг илүү хялбар болгох эсэх	Тийм		Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээнд шинэ хөтөлбөр, арга хэрэгсэл нэвтрүүлэхийг дэмжинэ.
7.Хэрэглэгч болон гэр бүлийн төсөв	7.1.Хэрэглээний үнийн түвшинд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.2.Хэрэглэгчдийн хувьд дотоодын зах зээлийг ашиглах боломж олгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.

	7.3.Хэрэглэгчдийн эрх ашигт нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.4.Хувь хүний/гэр бүлийн санхүүгийн байдалд (шууд буюу урт хугацааны туршид) нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээнд хамрагдсанаар иргэд ажил, орлоготой болно.
8.Тодорхой бүс нутаг, салбарууд	8.1.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байрыг шинээр бий болгох эсэх		Үгүй	Улс орны хэмжээнд нэгэн адил үйлчилнэ.
	8.2.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байр багасгах чиглэлээр нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	8.3.Жижиг, дунд үйлдвэр, эсхүл аль нэг салбарт нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч, хувиараа бизнес эрхлэгч, малчдыг аж ахуй эрхлэлтийн үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамруулж бизнесийн хөгжил, мал аж ахуйн салбарын хөгжилд нөлөө үзүүлнэ.
9.Төрийн захиргааны байгууллага	9.1.Улсын төсөвт нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогод ажилгүйдлийн даатгалын сангаас оруулах хөрөнгийн эзлэх хувийг нэмэгдүүлснээр улсын төсөвт эерэг нөлөө үзүүлнэ.
	9.2.Шинээр төрийн байгууллага байгуулах, эсхүл төрийн байгууллагад бүтцийн өөрчлөлт хийх шаардлага тавигдах эсэх	Тийм		Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний загвар төвүүдийг төрийн үйлчилгээний байгууллага болгон хөгжүүлнэ.
	9.3.Төрийн байгууллагад захиргааны шинэ чиг үүрэг бий болгох эсэх	Тийм		Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагуудын чиг үүргийг нарийвчлан тогтооно.
10.Макро эдийн засгийн хүрээнд	10.1.Эдийн засгийн өсөлт болон ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Эдийн засгийн өсөлтийг дэмжиж, ажилгүйдлийг бууруулахад нөлөөлнө.
	10.2.Хөрөнгө оруулалтын нөхцөлийг сайжруулах, зах зээлийн тогтвортой хөгжлийг дэмжих эсэх	Тийм		Ажиллах хүчний ашиглалт сайжирснаар зах зээлийн тогтвортой хөгжлийг дэмжинэ.
	10.3.Инфляци нэмэгдэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
11.Олон улсын харилцаа	11.1.Монгол Улсын олон улсын гэрээтэй нийцэж байгаа эсэх	Тийм		Хөдөлмөр эрхлэлтийн олон гэрээ, конвенцид нийцсэн.

НИЙГЭМД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

Хүснэгт 3

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт		Тайлбар
1.Ажил эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөрийн зах зээл	1.1.Шинээр ажлын байр бий болох эсэх	Тийм		ХЭДТХ-ийн хамрах хүрээ болон хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, арга хэмжээг өргөтгөсөнөөр хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр ажлын байр бий болгох, ажлын байрыг хадгалах, ажилтан тогтвор суурьшилтай ажиллах боломж бүрдэнэ.
	1.2.Шууд болон шууд бусаар ажлын байрны цомхотгол бий болгох эсэх		Үгүй	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний үр дүнд шинээр ажлын байр бий болно.
	1.3.Тодорхой ажил мэргэжлийн хүмүүс болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Хуулийн хамрах хүрээг болон хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, арга хэмжээг өргөжүүлэх зохицуулалтыг тусгаснаар тодорхой ажил, мэргэжлийн болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд эерэг нөлөөллийг бий болгоно.
	1.4.Тодорхой насны хүмүүсийн ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Хүн амын зарим бүлэг, тухайлбал, залуучууд, ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээнд тодорхой өөрчлөлт оруулснаар тэдгээрийн хөдөлмөр эрхлэлтэд эерэгээр нөлөөлнө.
2.Ажлын стандарт, хөдөлмөрлөх эрх	2.1.Ажлын чанар, стандартад нөлөөлөх эсэх	Тийм		ХЭДТХ-д ажилгүй иргэн, ажил хайгчдыг ажлын байртай болтол шат дараалсан үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамруулснаар ажлын байранд тогтвор суурьшилтай ажиллах боломж бүрдэнэ.
	2.2.Ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний сургалтын явцад энэ чиглэлийн арга барилыг ажилгүй болон ажил хайгч иргэнд олгох болно.
	2.3.Ажилчдын эрх, үүрэгт шууд болон шууд бусаар нөлөөлөх эсэх		Үгүй	ХЭДТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд нөлөөлөх зүйл тусгагдаагүй.
	2.4.Шинээр ажлын стандарт гаргах эсэх	Тийм		Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх шинэлэг

				зарим ажлын стандарт гаргана.
	2.5.Ажлын байранд технологийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон өөрчлөлт бий болгох эсэх		Үгүй	Хуулийн төсөл батлагдсанаар аж ахуй нэгж, байгууллагуудын ажлын байранд технологийн шинэчлэлтэй холбоотой өөрчлөлт гарахгүй.
3.Нийгмийн тодорхой бүлгийг хамгаалах асуудал	3.1.Шууд болон шууд бусаар тэгш бус байдал үүсгэх эсэх		Үгүй	Олон улсын гэрээ, конвенц, зөвлөмжөөр зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд шууд болон шууд бусаар тэгш бус байдал бий болгохгүй.
	3.2.Тодорхой бүлэг болон хүмүүст сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх. Тухайлбал, эмзэг бүлэг, хөгжлийн бэршээлтэй иргэд, ажилгүй иргэд, үндэстний цөөнхөд гэх мэт		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	3.3.Гадаадын иргэдэд илэрхий нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
4.Төрийн удирдлага, сайн засаглал, шүүх эрх мэдэл, хэвлэл мэдээлэл, ёс суртахуун	4.1.Засаглалын харилцаанд оролцогчдод нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	4.2.Төрийн байгууллагуудын үүрэг, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх	Тийм		ХЭДТХ-д хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн байгууллагууд болон хөдөлмөрийн төрийн хяналт хэрэгжүүлдэг байгууллагын үйл ажиллагаа хамрагдана.
	4.3.Төрийн захиргааны албан хаагчдын эрх, үүрэг, харилцаанд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцид заагдсан хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүргийн хүрээнд Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв болон бусад байгууллагын үүрэгт нэмэлт, өөрчлөлт оруулна.
	4.4.Иргэдийн шүүхэд хандах, асуудлаа шийдвэрлүүлэх эрхэд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	4.5.Улс төрийн нам, төрийн бус байгууллагын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	5.Нийтийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал	5.1.Хувь хүн/нийт хүн амын дундаж наслалт, өвчлөлт, нас баралтын байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй

	5.2.Зохицуулалтын хувилбарын улмаас үүсэх дуу чимээ, агаар, хөрсний чанарын өөрчлөлт хүн амын эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	5.3.Хүмүүсийн амьдралын хэв маяг (хооллолт, хөдөлгөөн, архи, тамхины хэрэглээ)-т нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
6.Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэнд, боловсролын систем	6.1.Нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжид нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	6.2.Ажилчдын боловсрол, шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	6.3.Иргэдийн боловсрол (төрийн болон хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллага) олох, мэргэжил эзэмших, давтан сургалтад хамрагдахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Хуулийн төсөлд ажилгүй, ажил хайгч иргэнд болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, нөхөрлөл, хоршоо байгуулах зэрэг иргэдэд мэргэжил эзэмших, мэргэших, давтан сурахыг тусган мэргэжил эзэмших, сургалтад хамрагдах эрх бүрэн хэрэгжих боломжтой болно.
	6.4.Нийгмийн болон эрүүл мэндийн үйлчилгээ авахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	6.5.Их, дээд сургуулиудын үйл ажиллагаа, өөрийн удирдлагад нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
7.Гэмт хэрэг, нийгмийн аюулгүй байдал	7.1.Нийгмийн аюулгүй байдал, гэмт хэргийн нөхцөл байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	7.2.Хуулийг албадан хэрэгжүүлэхэд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	7.3.Гэмт хэргийн илрүүлэлтэд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	7.4.Гэмт хэргийн хохирогчид, гэрчийн эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
8.Соёл	8.1.Соёлын өвийг хамгаалахад нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	8.2.Хэл, соёлын ялгаатай байдал бий болгох эсэх, эсхүл уг ялгаатай байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	8.3.Иргэдийн түүх, соёлоо хамгаалах оролцоонд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.

БАЙГАЛЬ ОРЧИНД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

Хүснэгт 4

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт	Тайлбар
1.Агаар	1.1.Зохицуулалтын хувилбарын үр дүнд агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
2.Зам тээвэр, түлш, эрчим хүч	2.1.Тээврийн хэрэгслийн түлшний хэрэглээг нэмэгдүүлэх/бууруулах эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	2.2.Эрчим хүчний хэрэглээг нэмэгдүүлэх эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	2.3.Эрчим хүчний үйлдвэрлэлд нөлөө үзүүлэх эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	2.4.Тээврийн хэрэгслийн агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
3.Ан амьтан, ургамлыг хамгаалах	3.1.Ан амьтны тоо хэмжээг бууруулах эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	3.2.Ховордсон болон нэн ховор амьтан, ургамалд сөргөөр нөлөөлөх эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	3.3.Ан амьтдын нүүдэл, суурьшилд сөргөөр нөлөөлөх эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	3.4.Тусгай хамгаалалттай газар нутагт сөргөөр нөлөөлөх эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
4.Усны нөөц	4.1.Газрын дээрх ус болон гүний ус, цэвэр усны нөөцөд сөргөөр нөлөөлөх эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	4.2.Усны бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	4.3.Ундны усны чанарт нөлөөлөх эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
5.Хөрсний бохирдол	5.1.Хөрсний бохирдолтод нөлөө үзүүлэх эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	5.2.Хөрсийг эвдэх, ашиглагдсан талбайн хэмжээг нэмэгдүүлэх эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
6.Газрын ашиглалт	6.1.Ашиглагдаагүй байсан газрыг ашиглах эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	6.2.Газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	6.3.Экологийн зориулалтаар хамгаалагдсан газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
7.Нөхөн сэргээгдэх /нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялаг	7.1.Нөхөн сэргээгдэх байгалийн баялгийг өөрөө нөхөн сэргээгдэх чадавхийг нь алдагдуулахгүйгээр зохистой ашиглах эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.
	7.2.Нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялгийн ашиглалт нэмэгдэх эсэх	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөөгүй.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

Нэг. Хууль тогтоомж

- Монгол Улсын Үндсэн хууль, legalinfo.mn
- Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий Ассамблейн баталсан “Эх дэлхийгээ шинэчилье 2030 он хүртэлх тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөр”
- Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай” 122 дугаар конвенци, түүнийг дагалдаж гарсан “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай” 122 дугаар зөвлөмж, Зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх арга замын талаарх санал, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай (Нэмэлт зүйлүүд)” 169 дүгээр зөвлөмж
- Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай” 88 дугаар конвенци, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай” 83 дугаар зөвлөмж;
- Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай” 181 дүгээр конвенци, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай” 188 дугаар зөвлөмж
- Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай” 144 дүгээр конвенци, “Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай” 152 дугаар зөвлөмж
- Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Далайн хөдөлмөрийн тухай” 2006 оны конвенци
- “Хөдөлмөрийн ирээдүйн тухай” ОУХБ-ын Зууны тунхаг, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_724946.pdf
- Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль
- Ахмад настны тухай
- Жижиг, дунд үйлдвэрлэл, үйлчилгээг дэмжих тухай хууль
- Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хууль
- Засгийн газрын тусгай сангийн тухай хууль
- Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хууль
- Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын тухай хууль
- Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль
- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хууль
- Нийгмийн халамжийн тухай хууль
- Төв Банк /Монголбанк/-ны тухай хууль
- Төрийн албаны тухай хууль
- Төсвийн тухай хууль
- Төсвийн тогтвортой байдлын тухай хууль
- Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хууль
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль
- Хөдөлмөрийн тухай хууль
- Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор баталсан “Алсын хараа – 2050” баримт бичиг
- Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 23 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар баталсан “Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл”
- Монгол Улсын Их Хурлын 2024 оны 8 дугаар сарын 27-ны өдрийн 21 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан Монгол Улсын Засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр
- Монгол Улсын Засгийн газрын 2016 оны 320 дугаар тогтоолын хавсралтаар баталсан “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого”

- Монгол Улсын Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын нэгдүгээр хавсралтаар баталсан “Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судлах аргачлал”

Хоёр. Ном зохиол, судалгааны тайлан, цахим мэдээлэл

Монгол хэлээр:

- Монгол Улсын хүний хөгжлийн илтгэл -2016, Ирээдүйн сайн сайхны төлөө: Монгол Улсын хөгжилд залуучуудын оролцоо, НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр
- “Монгол Улс: Нөхцөл байдлын үнэлгээний тайлан”, Швейцарийн хөгжлийн агентлагийн санхүүжилттэй “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл”, 2016 он
- Вольфганг Шwegлер-Ромейс (Wolfgang Schwegler-Rohmeis), М. А.; Хараат бус зөвлөх, “Монгол Улс дахь залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа”, Швейцарийн хөгжлийн агентлагийн санхүүжилттэй “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл”, 2016 он
- Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарт баримтлах жендэрийн бодлого боловсруулахтай холбогдсон “Оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээ”, Монгол Улсын Засгийн Газар, АХБ-ны хамтран хэрэгжүүлж буй “Салбар, орон нутгийн жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаа” техник туслалцааны төслийн Жендэрийн зөвлөх баг, 2017 он
- Ахим Шмилэн, Нина-Вейман Сандиг, “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдлын талаарх чанарын судалгаа”; Олон Улсын Сэргээн Босголт, Хөгжлийн Банк / Дэлхийн Банк, 2018 он
- “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн санхүүгийн үйл ажиллагаанд хийсэн шалгалтын тухай”, Монгол Улсын Сангийн яам, 2018 он
- Гэрэлт ирээдүйн төлөө ажиллацгаая – Ирээдүйн хөдөлмөрийн тухай дэлхийн комиссын тайлан, Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо – Женев хот: ОУХТ, 2019
- Удирдлагын академи. (2020). “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн шинжилгээ”. Судалгааны тайлан, Улаанбаатар, “Мөнхийн үсэг” ХХК
- Селин Ферре. (2020). “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн үйлчилгээ, хөтөлбөр”. Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн үйлчилгээний үнэлгээ. Дэлхийн банк, ХНХЯ
- А. Гантуяа, “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн жендэрийн тэгш байдалд Ковид-19 цар тахлын үзүүлж буй нөлөө”, Фридрих-Эбертийн сан, 2020
- Монгол Улсын Хөдөлмөрийн зах зээл дэх “COVID-19” цар тахлын нөлөө, 2020 оны III, IV улирал, 2021 оны I, II, III улирал, ХНХЯ, ХНХСИ
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн 2020 оны санхүүгийн нэгтгэсэн тайлан, төсвийн гүйцэтгэлд хийсэн санхүүгийн тайлангийн аудит, Үндэсний Аудитын Газар, 2021 он
- “Монгол Улсын албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал”, Судалгааны тайлан, ОУХБ, Монгол Улсын Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам болон Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, 2021
- НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр (НҮБХХ), НҮБ-ын Хүнс, хөдөө аж ахуйн байгууллага, ОУХБ. (2022). “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, үйл ажиллагаа, санхүүжилтийн өнөөгийн байдалд хийсэн дүн шинжилгээ”, Судалгааны тайлан, “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” техник туслалцааны төсөл
- Дэлхийн Банк. (2022). “Монгол Улсын Хөдөлмөрийн зах зээлийн дүн шинжилгээ: Эдийн засгийг сэргээх, төрөлжүүлэх зорилгоор илүү идэвхтэй, хүртээмжтэй хөдөлмөрийн зах зээлийг бий болгох нь”, Нэгтгэл Тайлан
- НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр (НҮБХХ), НҮБ-ын Хүнс, хөдөө аж ахуйн байгууллага, ОУХБ. (2023). “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрийн агуулга, үр дүнгийн

үнэлгээ”, Судалгааны тайлан, “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” техник туслалцааны төсөл

- Д.Нармандах. (2021). Өмнөх судалгаа шинжилгээ, үнэлгээний ажлын тойм
- Д.Нармандах. (2024). “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ” сэдэвт судалгааны тайлан, НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр, Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага, НҮБ-ын Хүнс, Хөдөө аж ахуйн Байгууллага хамтран Европын Холбооноос Монгол Улсад үзүүлж буй төсвийн дэмжлэгийн бүрэлдэхүүн болох “Монгол Улсад ТХЗ-той уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” техник туслалцааны төсөл, ХНХЯ

Гадаад хэлээр:

- Aurelio Parisotto., Nikhil Ray, Rethinking macroeconomic policies for full employment and inclusive growth: Some elements., ILO, 2017
- ‘Challenges for achieving job-rich and inclusive growth in Mongolia’, Per Ponnas, ILO, 2011
- Comparative review of unemployment and employment insurance experiences in Asia and worldwide /John Carter, Michel Bédard, Céline Peyron Bista; Promoting and Building Unemployment Insurance and Employment Services in ASEAN, ILO Regional Office for Asia and the Pacific. – Bangkok: ILO, 2013
- Guide for the formulation of national employment policies / International Labour Office, Employment Policy Department. - Geneva: ILO, 2012
- The Federal reserve act of 1913, V. Gilmore Iden, Published by the National bank news, PHILADELPHIA
- Elisabeth Morris, Framework for National Employment Strategy of Mongolia, 2011 National Employment Policy (2012-2021), Draft for MLSP
- National employment policies for an inclusive, job-rich recovery from the COVID-19 crisis, ILO Brief
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_756676.pdf
- <https://www.arbeitsagentur.de/en/en/about-us/our-history>
- <https://www.arbeitsagentur.de/en/welcome>
- <https://www.arbeitsagentur.de/>
- <https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns/selbstverwaltung-der-ba>
- <https://www.iab.de/en/ueberblick.aspx>
- <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Statistik-nach-Themen-Nav.html>

---000---