



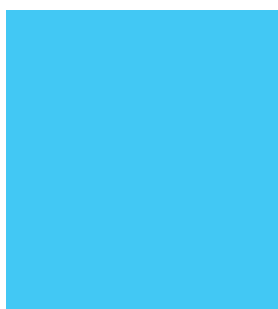
Европын Холбоо
санхүүжүүлэв

TRANSITION
Ministry of Foreign Affairs of the Czech Republic

 **Caritas**
Czech Republic



БҮГД ЗАЛУУСЫН
ТӨЛӨӨ, ЗАЛУУС
БҮГДИЙН ТӨЛӨӨ



Салбар дундын ажлын хэсгийн

ЗӨВЛӨМЖ

Залуучуудын хөдөлмөр
эрхлэлтийн шийглүүг



Улаанбаатар хот
2022 он



ГАРЧИГ

ӨМНӨХ ҮГ _____ **02**

ҮНДСЭН АСУУДАЛ _____ **03**

ЗӨВЛӨМЖ

01 | Дэлхийтэй хөл нийлүүлэх _____ **06**

02 | Хөдөлмөрийн үнэлэмжийг гээшлүүлэх _____ **09**

03 | Уян хатан боломжуудыг хангах _____ **13**

04 | Хувиараа бизнес эрхлэх боломжийг бүрдүүлэх _____ **15**

05 | Гарааны бизнес эрхлэх боломж _____ **17**

06 | Хувийн хэвслээ гэмжих _____ **19**

07 | Тогтолцоог сайжруулах _____ **21**

08 | Боловсролын системийг уялдуулах _____ **22**

**09 | Дижитал шилжилт хийх, технологи,
инноваци нэвтрүүлэх.** _____ **23**

**10 | Залуучуудаг ээлтэй ажлын
байрыг бий болгох** _____ **25**

АЖЛЫН ХЭСГИЙН ГИШҮҮД _____ **29**

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ _____ **30**

Энэхүү гарын авлагыг Европын Холбооны санхүүжилттэй хэрэгжиж буй “Бүгд залуусын төлөө, Залуус бүгдийн төлөө” төслийн хүрээнд нийтлэв. Тус гарын авлагад орсон агуулга нь Европын Холбооны байр суурийг илэрхийлээгүй болно.

ӨМНӨХ ҮГ

Каритас Чех Репаблик олон улсын төрийн бус байгууллагын Монгол дахь суурин төлөөлөгчийн газар нь боловсрол, нийгэм, эрүүл мэндийн салбар, хөгөө аж ахуй, байгаль орчин, хог хаягдлын менежмент болон орон нутгийн хөгжлийг дэмжих чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг ашгийн бус хүмүүнлэгийн байгууллага юм. 2007 оноос хойш нийт 15 аймагт 20 гаруй төсөл хөтөлбөрүүдийг амжилттай хэрэгжүүлсэн байна.

Каритас Чех Репаблик нь Монголын Залуучуудын Эвсэл болон Ургэний Боловсролын Төвтэй хамтран Европын Холбоо, Бүгд Найрамдах Чех улсын Гадаад Харилцааны Яамны санхүүжилттэйгээр “Бүгд залуусын төлөө, Залуус бүгдийн төлөө” төслийг 2020 оноос хойш хэрэгжүүлж байна. Энэхүү төсөл нь залуучуудын хөгжил, оролцооны чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг Төрийн бус байгууллагуудын чадавхыг бэхжүүлэн, хамтын ажиллагааны сүлжээ үүсгэн, судалгаа, нөлөөлөл хийх замаар Монгол улсын засаглал, хөгжлийн явцад хувь нэмэр оруулах чадвартай залуучуудын иргэний нийгмийг бэхжүүлэх зорилготой юм.

2021 онд “Бүгд залуусын төлөө, Залуус бүгдийн төлөө” төслийн хүрээнд залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн орчин, нөхцлийг сайжруулах зорилгоор хөдөлмөр эрхлэлтийн салбар бүрийн мэргэжилтэн, шинжээч, судлаач нарын бүрэлдэхүүнтэй ажлын хэсэг байгуулагдсан юм. Ажлын хэсгийн гишүүд маань залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн илүү үр гүнтэй, хүртээмжтэй бодлогын санал, зөвлөмж боловсруулж, Хөдөлмөр, Нийгмийн Хамгааллын Яаманд хүргүүлсэн юм.

Энэхүү бодлогын зөвлөмжийг ган ганц Хөдөлмөр, Нийгмийн Хамгааллын Яам төдийгүй ажил олгогч нарт зориулан боловсруулсан бөгөөд тус зөвлөмжийг боловсруулсан ажлын хэсгийн гишүүдгээ талархал илэрхийлье!

Эцэст нь таныг өөрийн байгууллага болон үйл хэрэгт залуучуудын оролцоог хангаж ажиллана гэдэг итгэл найдвартайгаар энэхүү бодлогын зөвлөмжөө толилуульж байна.

Залуус Монголын ирээдүйг гэрэлтүүлэх тул тэдэнтэй зэрэгцэж алхах эсэх нь биднээс шалтгаална.

Каритас Чех Репаблик Монгол дахь суурин төлөөлөгчийн газар
2022 он

ҮНДСЭН АСУУДАЛ



МОНГОЛ ОРНЫ ӨНӨӨГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ:

Монгол Улсын нийт хүн ам 2022 оны байгалаар 3.4 сая байгаагаас 61.9 хувийг 35-аас доош насныхан эзэлж буй нь насны бүтцийн хувьд харьцангуй залуу орон гэдгийг харуулж байна. Тэр дундаа 15-34 насны иргэд нийт хүн амын гуравны нэг шахам буюу 29.8 хувийг бүрдүүлж байгаа нь зохистой бодлого, зохион байгуулалтаар дамжуулан ажлын байрыг нэмэгдүүлж, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлттэй уялдуулан ажиллах хүчнээ бэлтгэж чадвал хүн ам зүйн энэхүү бүтцээсээ үр өгөөжийг хүртэх эдийн засгийн цонх үе үргэлжилж буй улс юм. Харамсалтай нь эдийн засгийн цонх үе өнгөрч, хүн ам зүйн насны бүтэц хөгширч жил ирэх тусам 35 хүртэлх насны залуучууд хүн амд эзлэх хувийн жин багассаар байгаа нь ирээдүйд Монгол Улс ажиллах хүчний дутагдалд орох, цаашлаад нийгмийн даатгалын тогтолцоонг томоохон эрсдлийг гагуулах нь тогдорхой байна.

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээл нь эдийн засгийн бүтцийн хувьд туйлын эмзэг бөгөөд хөдөлмөрийн шингээлт сайтай үйлдвэрлэл, үйлчилгээ болон хөгөө аж ахуйн салбаруудын чадавх сул, хөгжил тааруу, улирлын болон гадаад хүчин зүйлсийн нөлөөлөл хэт өндөр байгаагаас тогтвортой, байнгын, ногоон ажлын байрыг бий болгоход сөргөөр нөлөөлдөг. Нэн ялангуяа эдийн засгийн болон аж байглын онцлогоос шалтгаалан эдийн засгийн салбар бүрт албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн хувь хэмжээ дорвитой буурахгүй байгаа нь макро эдийн засгийн түвшинд далд эдийн засгийг нэмэгдүүлж, зохистой хөдөлмөрийн харилцааг төлөвшүүлэхэд зохицуулалтын болон тогтолцооны олон тооны хүндрэл бэрхшээлийг гагуулж байна.

Техник технологийн гэвшил, аж үйлдвэрийн 4-р хувьсгал болон гэлхий даяар хурдтай өсөн нэмэгдэж буй эдийн засгийн интеграцичлалаас үүдэлтэй нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлтүүд нь хөдөлмөрийн харилцаанд олон эерэг өөрчлөлт мөн гаван туулах шаардлагатай сорилтуудыг үүсгэсэн. Ковид-19 цар тахал нь энэхүү өөрчлөлтийг улам бүр хурдасгаж, зарим тохиолдолд хөдөлмөрийн зах зээлийн ирээдүйн чиг хандлагыг урьдчилан бүрэн тодорхойлоход хүндрэлтэй болгож байна. Шинэ тутагд хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан болон платформд суурилсан хэлбэрүүд бий болж, зарим ажил мэргэжлүүд байхгүй болох, өвөрмөц зөөлөн ур чадварт суурилсан ажил мэргэжлүүд бий болох зэрэг өөрчлөлтүүд орж байгаа нь хууль эрх зүйн болон эдийн засгийн тохируулга хийх хэрэгцээг нэмэгдүүлж байна.

Уг нийгмийн өөрчлөлт нь үе хоорондын ялгааг нэмэгдүүлж,

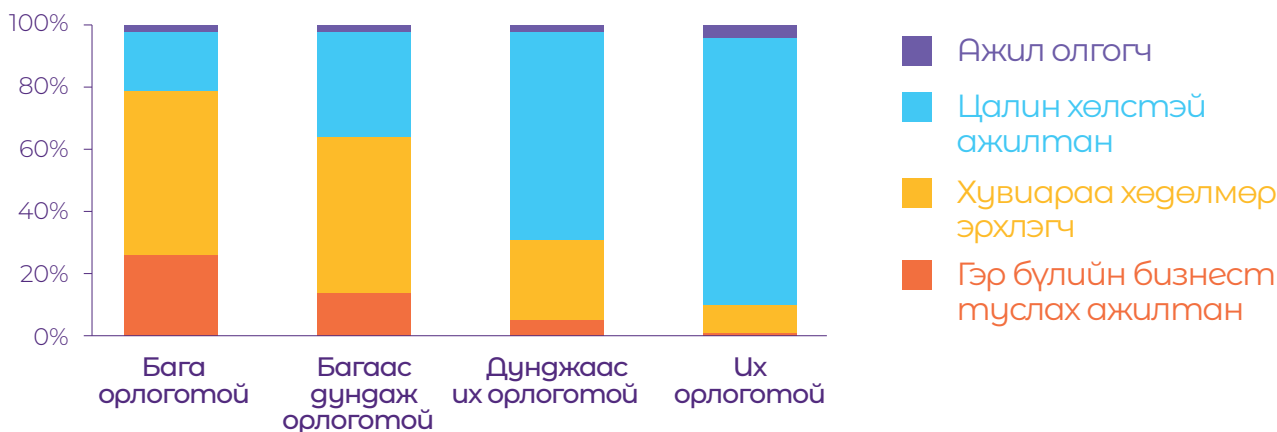
хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бэлтгэгдэн гарч буй залуучууд (Gen Y, Z) болон тэднийг угтан авч буй ажил олгогчдын нийгмийн хандлага, амьдралын хэв шинжийн ялгаатай байдал нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн тэнцвэрт байдлыг хангахад үл нийцэл, тогорхой түвшинг зааг гаргаж байгаа нь харагдаж байгаа билээ.

Уймг Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт нийлүүлэлтийн тэнцвэрийг хангаж, ирээдүйн эзэд болсон Залуучуудын онцлог хэрэгцээ, нийгэм эдийн засгийн нөлөөлөгч хүчин зүйлсийг харгалзан хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар төрөөс баримтлах бодлого, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд гараах санал, зөвлөмжүүдийг тусгах нь шаардлагатай гэж Зөвлөмж боловсруулсан олон талт ажлын хэсгээс үзлээ.

ХҮН АМ ЗҮЙН БҮТЦИЙН ӨӨРЧЛӨЛТ: хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр нэмэгдэх залуучуудын тоо жил бүр буурч байгаатай холбоотойгоор ажиллах хүчний дутагдал үүсэх нөхцөл бүрдээд байна.

ЭДИЙН ЗАСГИЙН ШИЛЖИЛТ: хөгөө аж ахуйг суурилсан, өрхийн, жижиг бизнесүүд давамгайлсан эдийн засгийн загвараас хотжсон, интеграцчилагдсан, томоохон компани, корпорациуд давамгайлсан загвар руу аажмаар шилжиж байгаа^[1]. Эдийн засаг хөгжихийн хэрээр хүмүүс албан бус, өрхийн аж ахуйгаа орхиж, албан секторт орчин үеийн, цалинтай ажлын байруудад орсоор байна. Гэвч энэ шилжилт олон жилийн турш удаан явцтай байгаа ба хөдөлмөрийн хүчний өнөөгийн дүр зургийг харахад албан болон албан бус секторт ажилхан 50, 50 хувь орчимтой харъяалагдаж байгаа (ХНХЯ, 2021) нь энэхүү шилжилт уг дундаа явж байгааг харуулж байна. Орчин үеийн аж ахуйн нэгж, компаниудад хөрөнгө санхүүжилт, хугацаа, нөү-хау гол хүчин зүйл болдог тул тэдгээрээс шалтгаалан хөгжил нь аажим явагдаж байгаа ба хөдөлмөр эрхлэлтийн шилжилт нь эдийн засгийн шилжилтээс хоцорч, дагаж явдаг нь Монголд ч мөн тог харагдаж байна.

Хүснэгт 1: Хөдөлмөр эрхлэлтийн бүтэц ба орлогын харьцаа



Эх сурвалж: ILO Stat, 2016

[1] Эх сурвалж/баталгаа: Хөгжиж буй улс орнууд залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөрийг хэрхэн загварчлах шаардлагатай вэ?, USAID, 2017)

ЗӨВЛӨМЖ БОЛОВСРУУЛАХАД БАРИМТАЛСАН ЗАРЧИМ

- Үрээдүйг угтсан бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд анхаарах;
- Олон улсын сайн туршлагыг судлах, ялангуяа ойролцоо түвшний хөгжилтэй орнуудын туршлага, үр гүнтэй стратегийг илүү анхаарч үзэх (Вьетнам, Руанда, Энэтхэг г.м.);
- Төрийн зүгээс залуучуудын хүний эрхийг хүндэтгэх, хамгаалах, хангах зарчмаас хазайхгүйгээр, хүнлэг, энэрэнгүй, аргчилсан нийгмийн чухал суурь гэдгээр нь зөв өнцөг, арга барилаар хангах;
- Төр, хувийн хэвшил, иргэний нийгмийн байгууллагуудын оролцоо зохих түвшинг байх буюу төр хэрэгжилтэд хэт оролцохгүй, ажлын байрыг бий болгох чадвар туршлагатай хувийн хэвшлийн салбарын компани аж ахуйн нэгжүүдийг ажлын байр бий болгох боломжийг нь хангах;
- Залуучуудад өндөр үр өгөөжтэй, үнэлэмж өндөртэй ажлын байр бий болгоход дэмжих, өндөр бүтээмжтэй салбарууд руу чиглүүлэх, дэмжих;
- Зах зээлийн үнэлгээ өндөртэй технологийн ажлын байр, бизнес босгоход дэмжих;
- Нэг талаас хөдөлмөрийн хүчний нийлүүлэлт тал буюу залуучуудын боловсрол, санаачилга, чадварыг дэмжих, нөгөө талаас хөдөлмөрийн хүчний эрэлт тал буюу бизнесийн орчныг сайжруулах интервенц арга хэмжээ аль алийг анхаарах;
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучуудын онцлог, хэрэгцээг бүхий л зөвлөмжиг анхаарч тусгах;
- Орон нутгийн залуучуудын онцлог хэрэгцээ нөхцөл байдлыг анхаарах;
- Шүүмжлэлт болон гавуу талг суурилсан лавлагааны аргыг хослуулах (critical & appreciative inquiry);
- Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд, ялангуяа Зорилт 8-ын хэрэгжилтэд хувь нэмэр оруулж, бүс нутагтаа залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг зөв үр гүнтэй аргаар шийдсэн жишиг тогтоох.



01 ДЭЛХИЙТЭЙ ХӨЛ НИЙЛҮҮЛЭХ

Дэлхийг шинээр үүсэж, хүчээ авч, эдийн засаг, бизнес, хүний амьдралыг орвонгоор нь өөрчилж буй гараах чиг хандлагыг зайлшгүй анхаарч, тэдгээрийн хүчийг ашиглах замаар нийгэм эдийн засгийн хөгжил, бизнесийн хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлуудыг илүү хялбар, үр дүнтэй, ухаалаг аргаар шийдэх шаардлагатай байна. Үүнд:

01. Аж үйлгвэрийн 4 дүгээр хувьсгал, түүнийг гаган үүсэж буй инноваци:

- a Тойрог эдийн засаг (Circular Economy)
- b Нөөц хуваалцан ашиглах эдийн засгийн загвар (sharing economy)
- c Юмсын интернэт (IoT), бүхний интернэт (IoE)
- d Хиймэл оюун (AI, ML, DL)
- e Блокчэйн технологи
- f Ух өгөгдөл (Big Data)
- g Дэвшилтэт робот техник (Advanced Robotics)
- h Digital Twin технологи
- i Үүлэн технологийн шийдлүүг (Edge, Fog, Cloud Computing)
- j Дэлхийн хэмжээний нэмүү өртгийн сүлжээ (Global Value Chains)
- k 3 хэмжээст хэвлэл (3D printing)
- l Хүний чигварыг нэмэгдүүлэх технологи (Human augmentation), өргөтгөсөн бодом байдал (extended reality)

зэрэг орно.

02. Шинэ үеийн залуучууд эггээр технологийг илүү хялбар эзэмшиж, өдөр тутмын ажил амьдралгаа нэвтрүүлж, ашиглахыг эрмэлзэж байгаагаас гадна гараах зайлшгүй анхаарах онцлогтой байгааг тэмдэглэж байна. Тэг:

- a Digital native буюу төрсөн цагаасаа эхлэн цахим технологитой ойр байж, тэдгээрийг өдөр тутамдаа хэрэглэж хэвшсэн
- b Технологийн инноваци, шинэ шийдлүүдийг амьдралгаа хамгийн хурдан нэвтрүүлдэг эхний хэрэглэгчид байдаг тул энэ чиглэлийн бизнесүүдийн гол зорилтот бүлэг болж буй

- c Урээдгүйн эрэлт хэрэгцээ, тэдгээрийг дагасан технологийн бүтээгдэхүүн үйлчилгээ, шийдлийн чиг хандлага, өнгө төрх, хэрэглээг гол тодорхойлогчиг гэдгээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн
- d Хөгөлмөр эрхлэлт, хугалган авалт, хөрөнгө оруулалттай холбоотой шийдвэрт эдийн засгийн байдлаасаа илүү хувийн итгэл үнэмшил, үнэт зүйл, тэмүүлэл, хүсэл сонирхолоо дагаар
- e Хүний эрх, эрхийн мэдрэмжтэй
- f Олон карьертай байх боломжийг эрэлхийлдэг
- g Чөлөөтэй, уян хатан нөхцлөөр ажиллахыг хүсдэг
- h Нийгмийн хүрээний уламжлалт хэм хэмжээнд баригддаггүй, хүрээлэл дотроо шинэ соёл, хэм хэмжээг бүтээж амьдардаг.

03. Хөгөлмөрийн зах зээл хил хязгааргүй, чөлөөт, өрсөлдөөнтэй, олон талт болсон тул гэлхийн улс орнууд залуучуудаа үндэсний, бүсийн болон гэлхийн хэмжээнд ажиллах, өрсөлдөх, тэр түвшний боломжийг ашиглаж чадахуйц өндөр чадвар чадавхитай болоход туслах замаар залуучуудын ДНБ-г оруулах хувь нэмрийг нэмэгдүүлэхийг чухалчлах болсон.

04. Бусад төсөөлөөгүй шинэ нөхцөл байдал, сорилтууд бий болж байна:

Тухайлбал ковид-19 цар тахал, гэлхийн дулаарал зэрэг.

“

Ажлын байр шинээр бий болгож чадах залуучуудын бүхэл бүтэн үеийг бий болгомоор байна. Тэгэж чадахгүй, боломжгүй залуучууд нь ч гэлхийн хаана ч очсон үе тэнгийнхнийхээ өмнө харц дээгүүр, хөгөлмөрч чадварлаг гарынхаа ачаар гэлхийн хүмүүсийн зүрх сэтгэлийг татсан хүн болоосой гэж хүсч байна.

”

*Энэтхэгийн Ерөнхий сайд
Нарендра Моди*

Энэ бүх өөрчлөлт, ахиц дэвшил, технологийн шинэ боломжууд нь хөгөлмөр эрхлэлтэд шинэ нөхцөл байдлыг бий болгож байна. Нийт залуучуудын хувьд зайнаас ажиллах, олон төрлийн ажил эрхлэх, гарааны бизнес эрхлэх гээд олон төрлийн боломжуудыг олгож байна.

Тухайлбал хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучуудын хувьд:

- Интернет, бусад зайн технологийн тусламжтайгаар зайнаас ажиллах;
- Advanced robotics-ын тусламжтайгаар өөрийн хийх боломжгүй зүйлсээ робот удирдан хийлгэх;
- 3 хэмжээст хэвлэлийн ачаар зөвхөн өөрт нь тохирох протез хийлгэж хэрэглэх;
- Human augmentation технологийн тусламжтайгаар биеийн хүчин чадлаа нэмэгдүүлэх гэх мэт боломжууд байнга шинээр үүсч

байгааг соргог хандаж, боломжтой хэмжээнд нь нэвтрүүлэх нь эдийн засгийн өсөлт, залуучуудын амьдралын чанарт чухал нөлөөтэй байх болно.

Шийдэл - Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа:

Төр нь ажлын байрыг олноор бий болгох боломжтой, хөдөлмөрийн шингээлт сайтай эдийн засгийн салбаруудыг бодлогоор дэмжих (Эдийн засгийн хөшүүргүүд ашиглах, татварын хөнгөлөлт, татаас, хөнгөлөлттэй зээл, тусламж, тендэр, төрийн худалдан авалт, гадаг худалдааны болон тээвэр ложистикын давуу байдал үүсгэх г.м)

Эдийн засгийн шударга шилжилтийг урамшуулах. Үүнд: Хүрэн эдийн засгаас ногоон, дижитал, бүтээлч эдийн засагруу шилжилт хийж буй аж ахуйн нэгж байгууллагуудыг бодлогоор дэмжих, шилжилт хийх зардлыг бууруулах арга хэмжээг авах, урамшуулах

Аж үйлдвэрийн 4 дүгээр хувьсгал, технологийн эрин үед улс орны хөгжлийн үндсэн чиг шугам нь технологи, инноваци нь байх нь үр дүнтэй юм. Энэхүү өөрчлөлтийг залуучуудын алсын хараа, санаачлага, хүсэл сонирхол, чадавхи, сэтгэлгээнд суурилан, залуучуудын манлайллыг дэмжиж хийх нь гол гарц, хамгийн үр дүнтэй арга гэж үзэж байна. Энэ үйл явцад төр, хувийн хэвшил, иргэний нийгмийн оролцоо нь дэмжигч, таатай орчин нөхцөл бүрдүүлэгчийн үүргээр тодорхойлогдох нь зөв

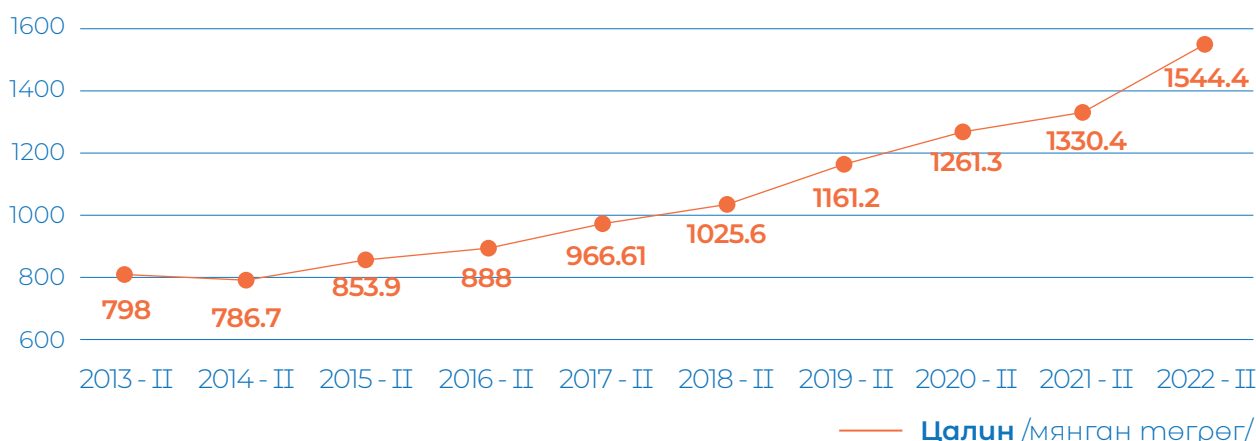
Залуучуудаг олон сонголт бий болгох, ялангуяа өнгөр үр өгөөжтэй, бүтээмжтэй, үнэлэмжтэй салбарт, технологи инновацийн ажлын байр, ээлтэй ажлын байр бий болгоход нь хамтран ажиллаж дэмжих нэн чухал байна.



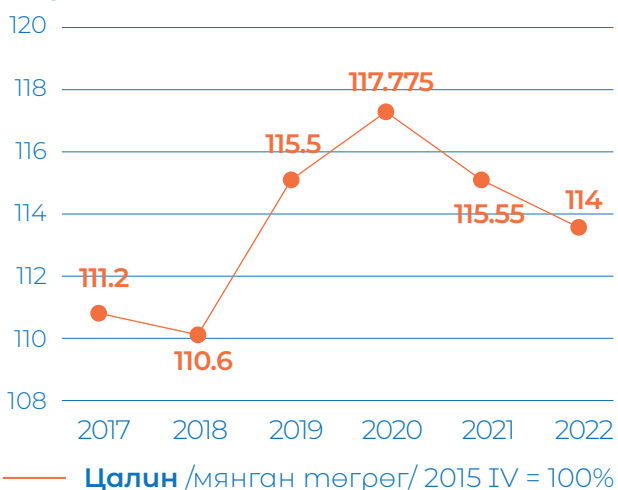
Монгол Улс нь хувийн өмч давамгайлсан чөлөөт зах зээлийн эдийн засагт шилжсэн сүүлийн 32 жилийн хугацаанд цалин хөлсний талаар төрөөс баримтлах бодлогыг боловсруулж, эдийн засгийн салбар бүр нийгмийн түншлэл, зөвлөлдөх, хэлэлцээ хийх маягаар цалин хөлсний бүтэц, хэмжээг тодорхойлох арга хэлбэрийг тодорхой түвшинг ашиглаж ирлээ.

Энэ ч хүрээнд Хөдөлмөрийн хөлсний гоог хэмжээг улс орны түвшинг тогтоох, төрийн албан хаагчдын цалин хөлсний хэмжээг Улсын болон салбар дундын хамтын хэлэлцээрийн механизмаар тогтоож ирсэн байна. Ингэснээр нэрлэсэн цалингийн өсөлт нь сүүлийн 10 жилийн хугацаанд дунджаар 7,72 хувиар нэмэгдэж ирсэн байдаг. Энэхүү цалингийн өсөлт нь гэлхийн дундажтай жишвэл харцангуй гээгүүр гэж үзэж болох юм.

Дунгаж нэрэлсэн цалин



Дунгаж, бодит цалингийн өөрчлөлт



Гэвч инфляцийн өсөлтөөс үүдэлтэй төгрөгийн ханшны уналт нь цалингийн өсөлтийн хэмжээнээс багагүй түвшинг хадгалагдаж байгаа учраас бодит цалингийн өсөлт нь жилд дунджаар 0,83 хувийн өсөлтийг жил бүр үзүүлж байна.

Дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд эзлэх цалин хөлс, нийгмийн хамгааллын зардлын хувь хэмжээг тооцож үзвэл 2021 оны байдлаар 30.1 хувьтай байгаа нь гэлхийн дундаж болон манай

улстай ижил түвшний хөгжилтэй улс орнуудтай харьцуулахад нэлээдгүй бага үзүүлэлт билээ.

Үндэслэл 1. Монголд цалин хөлсний түвшин эдийн засгийн гол салбаруудад бусад оронтой жишихэд маш бага, дундаж цалин 454 доллар (1,544,000 төгрөг) байна (1212.mn, 2022).

Өнөө үед эрэлт ихтэй, үнэлгээ өндөртэй мэдээллийн технологийн инженерүүдийн жилийн дундаж цалинг 2021 оны байдлаар харвал бусад орныхоос 6-14 дахин бага байгааг доорх графикаас харж болно.

2021 оны байдлаар



Эх сурвалж: Дахх, Цалингийн судалгаа.

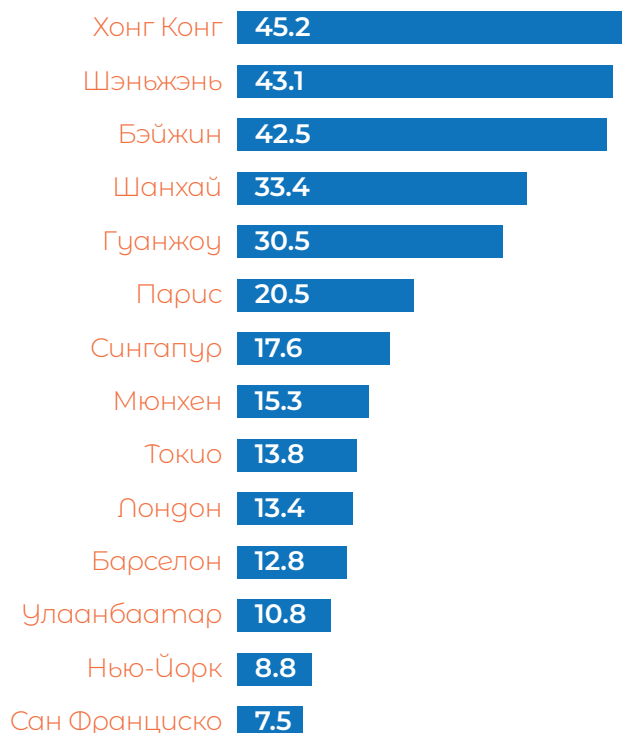
Үндэслэл 2. Нөгөөтэйгүүр өргөн хэрэглээний бараа, байр орон сууцны үнэ бусад орнуудтай харьцуулахуйц ойролцоо түвшинд очсон.

"Тухайлбал, Монгол Улсад байрны үнэ дундаж цалинтай өрхийн ойролцоогоор 10.8 жил ажилласан цалинтай тэнцэхээр байгаа нь цалин орлого өндөр, гэд бүтэц, үйлчилгээний чанар, амьжиргааны нөхцөл сайтай гэлхийн томоохон хотууд болох Нью-Йорк, Сан Францискогос ч өндөр байгаа юм. Өөрөөр хэлбэл

нэг өрх цалингаа огт үрэхгүйгээр хадгалахад 10-11 жилийн дараа л байртай болох боломжтой гэсэн тооцоолол хийгджээ."

Улаанбаатар хот дахь үнийн өсөлт

Орон сууцны үнэ болон татварын дараах гар дээр олгогдсон жилийн нийлбэр цалингийн харьцаа, 2021 оны дунд үед



Эх сурвалж: Numbeo



Цалингийнхаа 60-70 хувийг өдөр тутамдаа ажилдаа ирж очихдоо буюу таксинг зарцуулдаг. Такси дуудаж өглөө ажилдаа явна, орой гэртээ харина. Ажил хийгээд авж байгаа цалин нь бараг такси болон өдрийн хоолонгоо зарцуулагдаж байна.



Тулгуур эрхтний бэрхшээлтэй иргэн

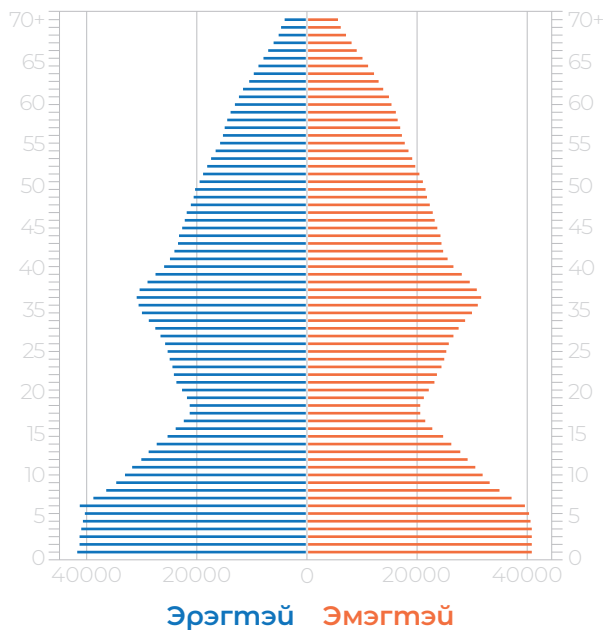
М

"Түгээмэл хөгжил төв" ТББ, 2021

Үндэслэл 3. Labour disutility үүссэн буюу авч буй цалин хангамж нь өдөр тутмын амьжиргаа, амин зуулга, унаа, хоол хүнс, боловсрол зэрэг нэн чухал хэрэгцээнд хүрэлцэхгүй болсноор залуучууд албан секторт ажиллах хүсэлгүй болж, өөр аргаар ашиг орлого олох боломж хайх болсон. Энэ нь тухайлбал хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучуудын хувьд бүр хүндээр тусч байна.

Үндэслэл 4. Хүн амын тоог насны суваргаар харахад хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр нэмэгдэх залуучуудын тоо жил бүр буурч байна. Үүнтэй холбоотой ажиллах хүчний дутагдал ахиаг

Хүн амын тоо 2020, насны сувгаар



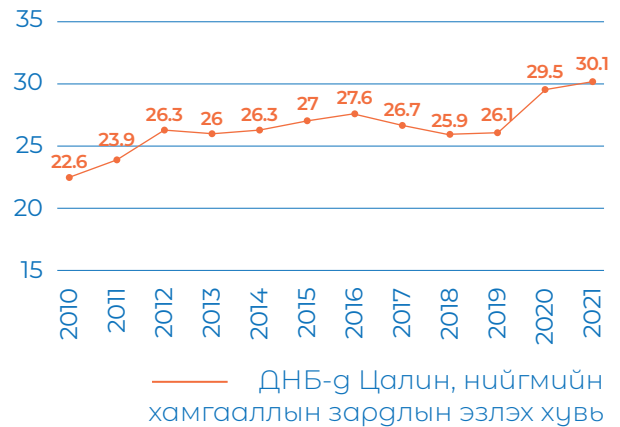
Эх сурвалж: 1212.mn

10 жил үргэлжилнэ гэсэн тооцоо байна.

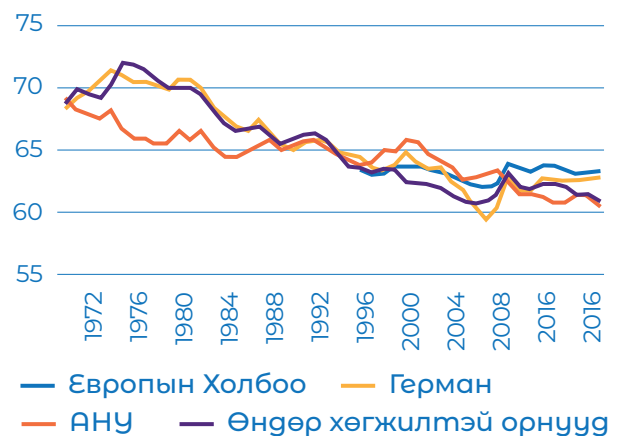
Үндэслэл 5. Цалин хөлс нь тухайн улс оронд бүтээгдэж байгаа нийт баялгийг нийгэмд хамгийн хүртээмжтэй хуваарилах эдийн засгийн хэрэгсэл бөгөөд Монгол Улсын хувьд дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд эзлэх цалингийн зардлын хэмжээ нь 2021 оны

байглаар 30.1% байгаа нь бусад улс оронтой харьцуулахад доогуур үзүүлэлт юм. Энэхүү үзүүлэлтээс тухайн улс орны баялгийн тэгш хуваарилалт ба хөдөлмөрийн үнэлэмжийг харьцуулан авч үзэх боломжтой.













ДНБ-г эзлэх цалин хөлс, нийгмийн хамааллын зардлын эзлэх хувь



Бусад улс орнуудын ДНБ-г эзлэх цалин хөлс, нийгмийн хамааллын зардлын эзлэх хувь



Шийгэл - Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа:

-  Бодит цалингийн худалдан авах чадварыг хамгаалах хүрээнд инфляцийг зорилтот түвшинг барих эдийн засгийн механизмыг үр ашигтай, урт хугацаанд тогтвортой барих, мөнгөний болон сангийн бодлогуудыг зохистой түвшинг уялдаатай авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна;
-  Эдийн засгийн хүндрэлийн үед цалингийн зардлаа өсгөх боломжийг аж ахуйн нэгж байгууллагуудад олгох, эдийн засгийн хөшүүргүүдийг ашиглаж ажилтнуудынхаа цалинг өсгөж байгаа аж ахуйн нэгж байгууллагуудыг урамшуулах арга хэлбэрийг бий болгох;
-  Ажилтан болон ажилтны төлөөллийн байгууллагуудаар дамжуулан цалин хөлсний тарифын хэлэлцээ хийх чадавхийг дээшлүүлэх;
-  Эдийн засгийн салбар бүрт цалин хөлсний бодлогыг боловсруулан хэрэгжүүлэх, салбар бүрт тариф мэргэжлийн лавлах боловсруулах, нэвтрүүлэхэд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас бодлогын гэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай;
-  Аж ахуйн нэгж байгууллагуудын түвшинг цалинг инфляци, ашиг, бүтээмжтэй уялдуулсан байдлаар индексжүүлэн тогтоох аргачлалыг боловсруулж нэвтрүүлэхэд гэмжлэг үзүүлэх;
-  Ажилтанг хувьцаа эзэмшүүлэх ESOP хөтөлбөрийг боловсруулах, нээлттэй компаниудад нэвтрүүлэх чиглэлээр гэмжлэг үзүүлэх, кампанит ажил өрнүүлэх;
-  Үндэсний хэмжээнд бүтээмжийн хөдөлгөөнийг өрнүүлэх, бүтээмжтэй уялдсан цалингийн урамшууллын жишиг тогтолцоог бий болгох;
-  Цалин нэмэх;
-  Цагаар үнэлэгддэг систем байх;
-  Ажлыг үнэлэх, гүйцэтгэлийг үнэлэх шинэ систем тогтолцоо бий болгох;
-  Өргөн хэрэглээний бараа, үйлчилгээний өртөг, амьжиргааны баталгаажих түвшинг харгалзаж, цалингийн түвшинг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодит үйл ажиллагаа шаардлагатай байна;
-  Хөдөлмөрийн зах зээлд шинэ тутам гарч буй өөрчлөлттэй уялдуулан цагийн, гүйцэтгэл болон үр гүнд суурилсан үнэлгээний тогтолцоог судлан хэрэгжүүлэх нь зүйтэй.



Залуучуудаг хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой уян хатан боломжийг бүрдүүлснээр тэдний бүтээмжийг эдийн засагтаа илүү сайн шингээх боломж бүрдэх юм.

Уян хатан байдлыг хангахдаа гараах хүчин зүйлийн хүрээнд зохицуулах шаардлагатай:

Цаг хугацаа: залуучуудын ажлын байр нь гараах нөхцөл байдал, хүсэл сонирхлоос нь хамаараад хагас цагийн, уян хатан цагийн зохицуулалттай байх хэрэгтэй:

- Гэр бүл, хүүхэдтэй залуучууд;
- Өөрсдөө асаргаа шаардлагатай залуучууд;
- Асаргаа шаардлагатай гэр бүлийн гишүүдээ асарч буй залуучууд;
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучууд;
- Сурч хөгжиж буй залуучууд;
- Эрүүл мэндийн үйлчилгээ авч буй залуучууд;
- Гадаадад амьдарч буй залуучууд;
- Аялж буй залуучууд;
- Хөгөө амьдарч буй залуучууд;
- Олон карьертай залуучууд;
- Давхар мал аж ахуй эрхэлж буй залуучууд;
- Давхар газар тариалан эрхэлж буй залуучууд гэх мэт.

Байршил: дээрх нөхцөл байдлуудтай холбоотойгоор залуучууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучууд гэрээсээ болон бусад боломжтой газраас зайнаас, цахимаар ажиллах бололцоог бий болгох чухал байна.

Сургалт хөгжил: залуучууд хүссэн хэлбэрээрээ, олон эх сурвалжаас, бие даан, цахимаар, хүрээллээсээ, албан болон албан бусаар суралцах боломжуудыг нь гэмжиж, хүлээн зөвшөөрөх хэрэгтэй.

Ажиллах хэлбэр: цагаар, хагас цагаар, бүтэн цагаар, зайнаас болон талбар дээр ажиллах хэлбэрүүдийг гэмжих, ажилласанг тооцох, бүтээмжийг хэмжихэд анхаарах нь зөв юм.

Үр бүтээл, бүтээгдэхүүн: бүтээгдэхүүн, үр бүтээлг нь тулгуурласан хөдөлмөрийн үнэлэмжийн хэлбэрүүдийг нэвтрүүлэх.

Бүтэц зохион байгуулалт: байгууллагын дотоог бүтэц, зохион байгуулалт, шийдвэр гаргалт нь дээрээс доош чиглэсэн босоо биш хэвтээ, нийтийг оролцуулсан шинжтэй, тэгш шударга, ил тог буюу гурвалжин бүтцээс дугуй хэлбэрийн бүтцийг бий болгож чадвал залуучуудыг татаж, тогтвортой ажиллуулах боломж нэмэгддэгийг анхаарах.

Хүний эрх: Залуучууд өөрсдийн хөдөлмөрлөх орон зайн хязгаарыг үндсэн хуулиар өгөгдсөн эрх үүрэг, хариуцлагын хүрээнд бий болгож, нийгэмд тустай бизнесийн санаачлагуудыг хэрэгжүүлэхийг зорьж байна.

Дэг бүтэц: Боломжуудыг эрэлхийлэх, олж авах, бусадтай хуваалцах, нийгэм, эдийн засгийн нөөцийн оновчтой хуваарилалт, хүртээмжийг бий болгоход хатуу болон зөөлөн дэг бүтэц чухал үүрэгтэй. Дэг бүтэц сайн хөгжих тусам илүү олон төрлийн хэлбэр, агуулга, технологи, арга барил бүхий ажлын байрууд бий болдог.

Шийдэл - Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа:



Шинээр хэрэгжиж эхлээд буй Хөдөлмөрийн тухай хуулийн уян хатан хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлбэрүүдийн зохицуулалтуудын талаар ажилтан, ажил олгогч нарын ойлголтыг дээшлүүлэх;



Аж ахуйн нэгж байгууллагуудын түвшинг хамтын гэрээ, дотоог журам, хөдөлмөрийн гэрээнүүдэд өөрчлөлт оруулах замаар уян хатан харилцааны хэлбэрээ тогтоох чадавхийг дээшлүүлэх, жишиг арга зүйг боловсруулах, нэвтрүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх;



Уян хатан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь ажилтны сэтгэл ханамж, тогтвор суурьшил, хөдөлмөрийн бүтээмж, байгууллагын ашигтай ажиллагаанд хэрхэн эергээр нөлөөлж байгааг судлах шаардлагатай.

04 ХУВИАРАА БИЗНЕС ЭРХЛЭХ БОЛОМЖИЙГ БҮРДҮҮЛЭХ



Үнгэслэл 1. Монгол Улсад нийт ажиллах хүчний тоо 1,170,455 байна. Үүнээс залуу ажиллагчдын тоо 438,685; албан бус буюу өөртөө ажлын байр бий болгож хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг иргэдийн тоо 476,100 байна (үсчин, гоо сайхан, такси, гутал засвар, хувцас захиалга, нийтийн хоолны үйлчилгээ, зах гэх мэт. Монголын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, 2021)

Эндээс харахаар Монгол Улс нь эдийн засгийн бүтцийн шилжилт, түүнийг дагадаг хөдөлмөр эрхлэлтийн шилжилтийн спектр дээр дунд түвшний орлоготой хөгжиж яваа улсын хэв шинжтэй байна.

Үнгэслэл 2. Бичил, жижиг дунд бизнесүүдийг зөв бодлогоор гэмжиж чадвал улсынхаа Дотоодын нийт бүтээгдэхүүний 50-иас гээш хувийг бүрдүүлэх бүрэн боломжтой байдаг. Тухайлбал, Тайвань улсад тэд ДНБ-ийхээ 85 хувийг, Хятад улсад 60 хувийг, Сингапур улсад 50 хувийг бүрдүүлж байна. Энэ байдал нь иргэдийн амьжиргааны баталгаа, амьдралын чанар, эдийн засгийн тогтвортой байдлын чухал суурь болдог.

Үнгэслэл 3. Олон улсын туршлагаас харахаар ийм үед хамгийн үр дүнтэй интервенц нь залуучуудыг хувиараа бизнес, аж ахуй эрхлэх, өрхийн бизнестээ ажиллахыг гэмжих шилжилтийн бодлого байдаг. Энэхүү шилжилтийн үе үргэлжилсээр байгаа үед жижиг болон өрхийн бизнесүүдийн бүтээмж, ашиг орлогыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх нь залуучуудыг гэмжсэн чухал үр дүнтэй ажил болдог.

Шийгэл:



Жижиг, дунд болон өрхийн бизнес эрхлэхэд таатай эрх зүй, бизнесийн экосистем бүрдүүлэх замаар бүтээмж, ашиг орлогыг нэмэгдүүлж, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг гэмжих.



Хувиараа хөдөлмөр эрхэлж буй залуучуудыг гэмжих бодлого, төсөв, хөтөлбөртэй болох – одоогийн ХНХЯ-ны хөдөлмөр эрхлэлтийг гэмжих хөтөлбөрүүд нь нийгмийн даатгал төлдөггүй, зорилтот бүлгийн иргэдэд зориулагдсан халамжийн зарчимтай гэмжих үйл ажиллагаатай. Өөртөө болон өрхийн гишүүдгээ ажлын байр бий болгож яваа залуучуудад зориулсан гэмжлэг нь залуучуудад зориулсан гарааны бизнесийн хөтөлбөр болон жижиг зээлийн хөтөлбөрөөр хязгаарлагдаж

байна. Гэвч эдгээр хөтөлбөрт зориулагдсан төсөв буурч, залуучуудыг хамруулах цар хүрээ, үйл ажиллагаа нь тогтворгүй байна.



Залуу малчдыг нийгэмшүүлэх, чадавхижуулах, нэмэлт орлогын эх үүсвэртэй болгоход гэмжсэн бодлого, төсөв, хөтөлбөртэй болох 1990-2017 оны хооронд 15-34 насны малчдын хувь 55.7%-иас 34.5% болон буурсан^[2]. Зарим орон нутгийн удирдлагын зүгээс залуу малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг гэмжих хөтөлбөрийг гаргадаг хэдий ч үйл ажиллагаа нь хүртээмжгүй бичил санхүүжилт болон малжуулах хэлбэрээр хязгаарлагдаж байна. Энэ нь тэднийг тогтвортой МАА-г суурилсан бизнес эрхлэхэд төдийлөн хангалттай гэмжлэг болж чагахгүй байна.



15-18 насны оюутан, сурагчдыг хөдөлмөрийн зах зээлд оролцуулах боломжийг нэмэгдүүлэх - Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 142 дугаар зүйлг тухайн насныхны хөдөлмөр эрхлэлтийг цөөн салбараар хязгаарласан нь шинээр бий болж буй салбаруудад гарааны бизнес эрхлэх, цагийн ажил хийх, гагдлагажих хөтөлбөрт хамрагдах боломжгүй болгож байна. Мөн нийгмийн даатгал, татвар зэрэгт бүртгүүлэх эрх нь үүсээгүйгээс хөдөлмөрийн шударга бус үнэлэмж, үнэлгээний хохирогч болж байна.

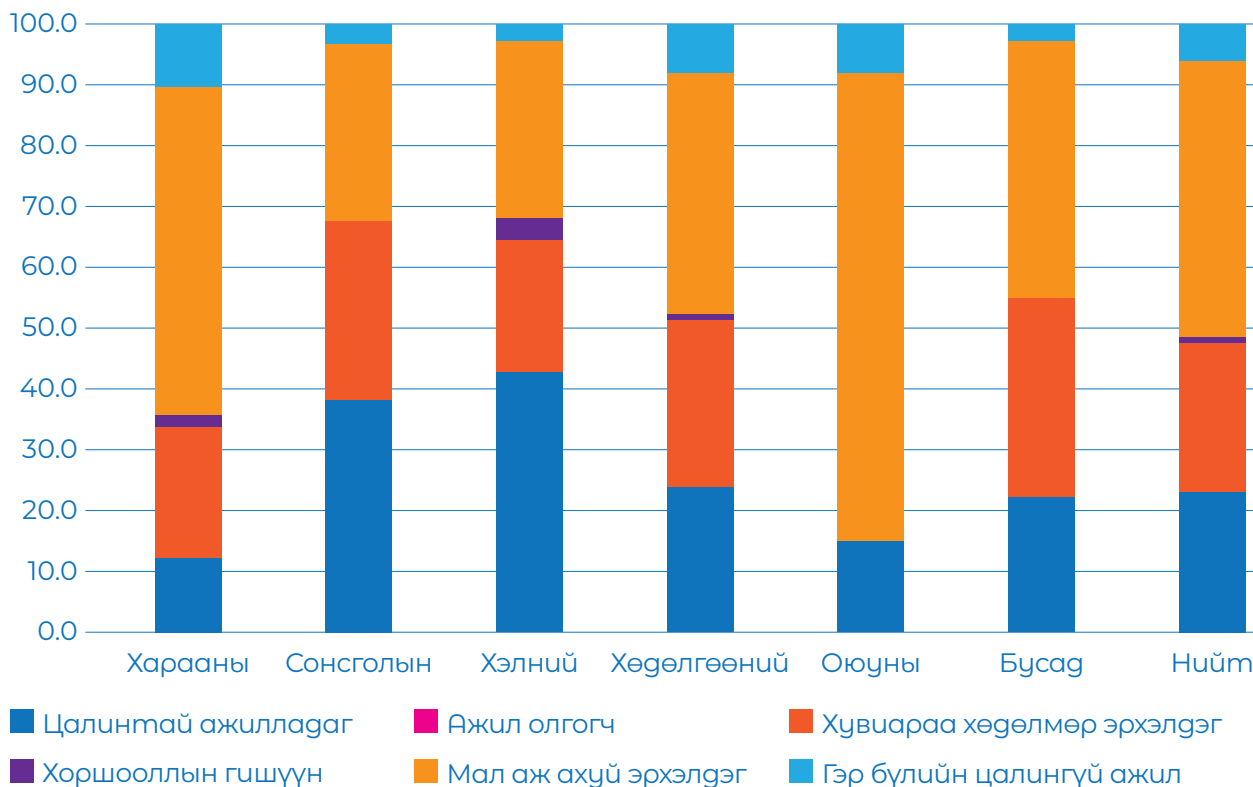
Үндэслэл 4. Үндэсний статистикийн хорооны 2020 оны мэдээгээр 108.399 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн байгаас 21,679 буюу 20% хувь хөдөлмөр эрхэлж байна гэсэн тоон мэдээлэл байна. Үүнээс төрийн албанг 1.800 орчим, хувийн хэвшилд 6.200 орчим хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлж ажиллаж байгаа тухай /Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын мэдээлэлд дурьдагдсан байна/. Үүнээс үзэхэд нийт хөдөлмөр эрхэлж байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн 24% хөдөлмөр эрхлэлт нь албажсан байна. Үлдсэн 76% албан бусаар хөдөлмөр эрхэлж байгаа нь тэдний бизнесийн шилжилтийн үе удааширалтай, ахисан шатны гэмжлэг дутагдаж байгааг илэрхийлж байна.

Шийдэл:



Жижиг болон өрхийн бизнесүүдийн бүтээмж, ашиг орлогыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх замаар залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг гэмжих, бизнесээ өргөжүүлэхэд зээлийн тогтолцоонд ХБЦ-гэд тусгай квотоор гэмжлэг үзүүлэх гэх мэт тухайлсан бодлого боловсруулан хэрэгжүүлэх.

[2] http://www.rilsp.gov.mn/upload/2018/sudalгаа//Малчдын_аж_байглын_цыгалгаа_2018.pdf



ЗӨВЛӨМЖ

05

ГАРААНЫ БИЗНЭС ЭРХЛЭХ БОЛОМЖ



Гарааны бизнесийн экосистемийг хөгжүүлэх, гарааны бизнес эхлүүлж буй залуучуудад бизнесээ хийхэд нь зориулж үе шаттай хөрөнгө санхүүжилт олгох, хурдасгуур хөтөлбөр, практикт суурилсан сургалт, менторшип, бодлогоор дэлхийг өрсөлдөх гарааны бизнесүүдийг бий болгоход чиглэх.

Шийдэл:



Гарааны бизнес эрхлэх ээлтэй орчин буюу экосистемийг нь үндсэн бүрэлдэхүүн хэсгүүдийнх нь хүрээнд хөгжүүлэх замаар гарааны бизнес эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх, үр ашигтай ажиллах магадлалыг гараах аргаар гээшлүүлэх:

I Хөрөнгө санхүүжилт олгоход гараах арга хэмжээ үр ашигтай:

- a) Гарааны бизнес эхлүүлэхэд шаардлагатай эхлэлийн санхүүжилтийг буцалтгүй тусламж буюу грант хэлбэрээр олгодог байх;
- b) Бизнес нь орлого олоог эхлэх шатанг хүүгүй зээл олгодог байх;
- c) Бизнесээ явуулах газар, оффисын талбайгаар хангах;
- d) Менторшип авах боломжоор хангах;
- e) Гадагд гомоодын хөрөнгө оруулалт авах орчныг сайжруулах.

II Энтрепренер залуучуудаг зориулсан, олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн системтэй сургалт, практик арга хэмжээг тогтмолжуулах, бусад орны энтрепренерүүдтэй хамтран ажиллахыг дэмжих зэргээр ур чадвараа тасралтгүй дээшлүүлэх боломж бүрдүүлэх, олон улсын сургалт хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэхэд гарах зардалд төрийн зүгээс татвар, шимтгэлийн хөнгөлөлт эдлүүлэх;

III Энтрепренерүүдийн хүрээлэл, нягтралыг дэмжих замаар залуучуудыг хамтран ажиллах, олон талын чадавхитай баг бүрдүүлэх, инновац бүтээхэд түлхэц болох, хил залгаа хөрш мужуудын болон бүс нутгийн гарааны бизнесүүдтэй харилцаа холбоо, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх;

IV Боглого, хууль эрх зүйн орчныг сайжруулах: инновац шингэсэн, шинэлэг бизнесийн загвар бүхий технологийн шийдэл, бүтээгдэхүүн үйлчилгээнд зориулан, тогтсон хуулиас гадуур бүтээгдэхүүн нийлүүлэх. Аймаг, дүүргүүдийн хөгжлийн боглогод инновац, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр, төсвийг суулгах, төлөвлөлтийн оролцогч талуудын бүрэлдэхүүнд оруулах;

V Соёл: Гарааны бизнесийн арга хэмжээнүүдийг залуучуудын оролцоотойгоор олноор зохион байгуулж, орон нутгийн хөгжлийн төлөвлөлт, хувийн хэвшлийн ахиц дэвшил, хөдөлмөрийн зах зээл, боловсон хүчний хөгжил, байгаль орчны хамгаалалт болон бусад нийгмийн шийдлүүдийг гаргах.



Сингапур, Япон, Солонгос, Вьетнам улсуудын жишээнээс^[3] харахад төрийн зүгээс залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг эдийн засгийн хөгжлийн өргөн хүрээтэй бодлогын хүрээнд авч үзэж, хувийн хэвшлээ гэмжиж, өргөжин тэлэхэд нь туслах замаар ажлын байр шинээр бий болгохыг нь гэмжсэн байна. Вьетнам Улсын хувьд аж ахуйн нэгжүүдэд ажлын байр шинээр бий болгоход нь зориулсан зээл олгож байсан бол Чех Улсад оюутнуудад гагцга хийх боломж олгосон аж ахуйн нэгжүүдэд татварын хөнгөлөлт олгох хөтөлбөр^[4] хэрэгжсэн байна.

Зөвлөмж 1:



Хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжүүд үйл ажиллагаагаа өргөжүүлэн тэлэх, ялангуяа хөгөө орон нутагт салбар нээх зэргийг татварын хөнгөлөлт, зээлийн болон бусад бодлогоор гэмжих замаар шинэ ажлын байрууд бий болох нөхцлийг бүрдүүлэх нь үр гүнгээ өгөхөөр байна.

Зөвлөмж 2:



Монгол Улс нь Дэлхий нийтийн Тогтвортой хөгжлийн үзэл зорилгуудтай уялдуулан Алсын хараа-2050 урт хугацааны хөгжлийн үзэл баримтлалаа баталсан билээ. Уг үзэл баримтлалын хүрээнд нэмүү өртөг шингээсэн эцсийн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэгч, экспортын баримжаатай, импортыг орлох, хөдөлмөрийн шингээлт өндөртэй салбаруудыг инновацид суурилсан хэлбэрээр гэмжиж эдийн засгаа солонгоруулах талаар тусгасан байдаг.

Мөн эдийн засгийн өсөлтийг иргэн бүрт тэгш хүртээмжтэй хуваарилах арга хэлбэрийг хөхиүлэн гэмжих бодлогыг тусгасан. Үймд уг бодлогыг хэрэгжүүлэх хүрээнд Улс орны ирээдүйн хөгжилд стратегийн ач холбогдолтой хөгөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэр, мэдээлэл технологи, аялал жуулчлалын салбаруудыг бодлогоор гэмжих шаардлагатай байна.

Жишээ нь Аялал жуулчлалын салбарт нийт хөдөлмөрийн хүчний 6.7 хувь нь ажилладаг ч, ДНБ-ны 10 хувийг бүрдүүлдэг. Улирлын чанартай ажиллаж, орлогоо олдог нь хүний нөөцийн эргэлт зэрэгт нөлөөлдөг учир өвлийн аялал жуулчлалыг хөгжүүлэх замаар тогтвортой ажлын байр бий болгох, ажлын байрыг хагалах, нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авах боломжтой.

Сургалтын төвүүдийн сургалтын хөтөлбөр агуулгаг шинэчлэл хийж, орчин үеийн технологи, дижиталчлал, инновацийн асуудал, зохистой хөдөлмөр буюу залуучуудаг ээлтэй ажлын байрны асуудлыг нэмэх шаардлагатай.

Шийдэл - Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа:



Нэмүү өртөг шингэсэн, эцсийн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэгч хүнс, хөгөө аж ахуй, хөнгөн аж үйлдвэрийн салбарт ажлын байр бий болгож байгаа, байгаль орчинг ээлтэй, хүн төвтэй засаглалыг хөгжүүлсэн аж ахуйн нэгж байгууллагуудыг эдийн засгийн бүх төрлийн хөшүүргүүдийг ашиглан бодлогоор гэмжих шаардлагатай;



Экспортын баримжаатай нэмүү өртөг шингэсэн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэдэг аж ахуйн нэгж байгууллагуудын бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг гадаад зах зээлд гаргахад бодлогоор гэмжих, холбон зуучлах, санхүүгийн болон гадаад бодлогын гэмжлэг үзүүлэх.

[3] АПЕК-ийн сонгогдсон улс орнууд дахь Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын шилдэг туршлага, 2018, АПЕК-ийн Хүний нөөцийг хөгжүүлэх ажлын хэсэг

[4] Залуучуудын ажилгүйдэл дахь харьцуулсан гүн шинжилгээ, БНЧУ, 2019



Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг ирээдүй хэтийг харсан, ухаалаг бодлогоор зохицуулахад гэмжих тогтолцоо нь суурь үүрэг гүйцэтгэнэ. Тогтолцоог цаашид хөгжүүлэхэд гараах асуудлууд чухал байна:

- I **Залуучуудын хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлтийг гэмжих тогтолцоо, институцийн зөв хөгжил,**
- II **Статистик тоо мэдээлэл, бүртгэл, тайлагналтын тогтолцоо,**
- III **Хүний нөөцийн удирдлага,**
- IV **Хөдөлмөр эрхлэлтийн бүртгэлийн тогтолцоо,**
- V **Залуучуудын оролцоог хангах буюу Хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн механизм,**
- VI **Хөдөлмөрийн даглагажих хөтөлбөр, цагийн болон сайн дурын ажлуудыг бүртгэлжүүлэх,**
- VII **Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл, үндэсний хэлэлцээр,**
- VIII **Салбарын удирдлага, гата, судалгаа, мэдээллийн тогтолцоог хөгжүүлэх,**
- IX **Гол шалгуур хэмжүүрүүдэг:**
 - Ажлын байран дээр гарах,
 - Ажлын цагийн өсөлт, хагас цагаас бүтэн цаг руу гөхсөн байдал,
 - Ажлын цагийн үнэлгээ өссөн тоо, хувь,
 - Ажлын орчинд гарсан эерэг өөрчлөлт, сайжирсан байдал (баталгаатай орлого, аюулгүй байдал, ажил хувийн амьдралын тэнцвэр),
 - Ажлын байран дээрх сэтгэл ханамж,
 - Залуучуудад зориулсан зохистой ажлын байр шинээр бий болгосон тоо, хувь,
 - Залуучууд зохистой ажлын байр шинээр бий болгосон тоо, хувь



ЕБС, МСҮТ болон гээг боловсролын байгууллагууд сургалтын хөтөлбөр, агуулгадаа шинэчлэл хийж, орчин үеийн технологи, дижитал шилжилт, инновацийн асуудлыг нэмэх хэрэгцээ шаардлага харагдаж байна. Түүнчлэн чадамжид суурилсан боловсролыг гэмжих, нэмэлт ур чадваруудыг тасралтгүй эзэмших боломжоор хангах шаардлагатай байна.

Зөвлөмж:



Урээдүйн чиг хандлага, технологийн гэвшил, өөрчлөлт хөгжлийн хурдыг гүйцэхийн тулд залуучуудад зохих шинэ ур чадварыг цаг алдалгүй эзэмшихэд туслах нь чухал байна. Эггээр чадваруудад:

- Технологи, инновацийн болон дижитал чадварууд,
- Програмчлалын хэлүүд,
- Мэдээллийн технологи,
- Дижитал бизнесийн чадварууд,
- Өгөгдлийн шинжилгээний чадварууд,
- Дизайны чадварууд,
- Төслийн менежмент,
- Бүтээгдэхүүний менежмент,
- Дижитал маркетингийн чадварууд,
- Амьдрах ухааны чадварууд,
- Харилцааны ур чадварууд зэрэг орно.

Шийгэл - Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа:



Хөдөлмөрийн зах зээл дээр эрэлттэй байгаа боловч нийлүүлэлт хангалтгүй байгаа ажил мэргэжлүүдийг сурталчлах, нэн шаардлагатай ажил мэргэжлүүдээр суралцаж буй оюутнуудад тэтгэлэг олгох;



Мэргэжилгүй залуучуудыг ажлын байраар хангаж, дадлагажуулан, ажил мэргэшил олгож байгаа аж ахуйн нэгж байгууллагуудад тодорхой дэмжлэг үзүүлэх;



Ух гээг сургуулиудад бэлтгэгдэх оюутны тоонг квот тогтоох замаар хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлийн харьцааг тэнцвэржүүлэх тохируулга хийх;



Ух гээг сургуулиудын сургалтын хөтөлбөрийг ажил олгогчдын эрэлт хэрэгцээнд тулгуурласан байдлаар шинэчлэн сайжруулах, залуучуудыг зөөлөн ур чадварт сургах, насан туршдаа суралцах чадвар олгоход түлхүү анхаарах;



МСҮТ-үүдийн үйл ажиллагааг үндэсний үйлгвэрүүдтэй уялдуулах, суралцангаа дадлагажих, ажиллах боломжийг бүрдүүлэх.



Залуу үеийнхэн ажил хайх, ажил сонгох, ажил хийх гээг бүхий л үе шатандаа технологийн шийдэл ашиглах, ажил олгогч, ажлын байрны мэдээлэл ил тог байх, хангалттай мэдээлэл дээр суурилж хувийн үнэт зүйл итгэл үнэмшил дээрээ тулгуурлан шийдвэр гаргахыг хүсэж байна. Үүнтэй холбоотой олон төрлийн технологийн шийдэл олон улсад бий болжээ.

Ажил олгогч, ажил хайгчийг хооронд нь холбодог, ажил олгогчийн мэдээллийг дэлгэрэнгүй харуулдаг, ажилтнууд нь байгууллага, удирдлагаа гүн тавьж

сэтгэгдэлээ бичих боломжоор хангасан, тэдний хоорондын хэрэгцээ шаардлагын нийцлийг харуулдаг хиймэл оюунд суурилсан платформууд бий болсоноос хамгийн том платформ, шийдлүүдийг доорхоос харах боломжтой.



“Яг ямар байгууллагад орох гэж байгаага би мэдэх хэрэгтэй байна. Яг ямар байгууллага юм, яг ямар ажил хийх юм, дээрээс нь цалин хөлс нь ямар байх юм, тухайн байгууллага нийгмийн даатгал төлөх юм уу, үгүй юу гэх зэргийг мэдэхгүйгээр харанхуйгаар анкетаа явуулдаг. Уйм байглаар харилцах нь төвөгтэй байна.”



(Төслийн хүрээнд зохион байгуулсан залуучуудын хэлэлцүүлгийн оролцогч, 2021 он)



Шийгэл 1:



Өнгөр үр өгөөжтэй ажлын байр, бүтээмжтэй салбарт хөгдөлмөрийн үнэлэмж өндөртэй технологийн ажлын байруудыг бий болгох.

Шийгэл 2:



Залуучуудын хөгдөлмөр эрхлэлтийг гэмжих үйл ажиллагаанг дижиталчлал, технологийн инноваци нэвтрүүлэх буюу тухайлбал аж ахуйн нэгжүүдийн салбар салбарт зарлаж буй ажлын байруудыг нэгдсэн платформ дээр харуулж, цалин урамшуулал, ажлын орчин, зорилго, үнэт зүйлс, хамт олон, зах зээл гэх байр суурь гэх мэтийг харьцуулж харж, сонголт хийх боломжтойгоор зохион байгуулах бүрэн боломжтой.

Шийгэл 3:



Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэг нийгмийн халамжийн сангаас олгогдох туслах бүтээгдэхүүнийг дижитал технологид суурилсан бүтээгдэхүүнээр нэр төрлийг нэмэгдүүлэх замаар тэдгээрийн нийгмийн оролцоо, хөгдөлмөр эрхлэлтийг гэмжих: Тухайлбал:

- Хөгдөлгөөний бэрхшээлтэй холбоотой – автоматжуулсан тэргэнцэр,
- Харааны бэрхшээлтэй холбоотой – гар утасны болон компьютерын ярьдаг программ,
- Сонсголын бэрхшээлтэй холбоотой – видео харилцааны хэрэгсэл, яриаг автоматаар таньж бичдэг систем, чихний суваг болон чихэн доторх сонсголын аппарат, дуутай, чичирдэг бугуйвч,
- Харилцааны бэрхшээлтэй холбоотой – компьютерын толгойны хулгана, харилцааны самбар, нүүр тулж харилцах програм хангамж, таних тэмдэг үүсгэдэг програм хангамж,
- Танин мэдэхүйн бэрхшээлтэй холбоотой - хувийн дижитал туслагч, уналтыг мэдрэгч, рекордер, хувийн яаралтай тусламжийн дохиоллын систем, хялбаршуулсан гар утас, эмийн сав, эд зүйлсийн байршил хайгч, явуулын аяллын хэрэгсэл, үг дуусгах программ,
- Орчинтой холбоотой – жорлонгийн суудал өргөгч, гэх мэт.

10 ЗАЛУУЧУУДАД ЭЭЛТЭЙ АЖЛЫН БАЙРЫГ БИЙ БОЛГОХ



Үндэслэл: Дэлхий нийтийн Тогтвортой хөгжлийн 8 дахь зорилго, Монгол Улсын Алсын хараа – 2050 баримт бичигт тусгагдсан Зохистой хөгөлмөрийн харилцааг ажлын байр бүрт төлөвшүүлэх нь тогтвортой, хүртээмжтэй, тэгш нийгмийн бүтээх гол шалгуур билээ.

Зохистой хөгөлмөр гэдэг нь хүн бүр эрүүл, аюулгүй орчинг, нийгмийн хамгааллын суурь үйлчилгээнд хамрагдаж, хийсэн хөгөлмөрөө шударгаар үнэлүүлэн цалин хөлсөө авч, ажлын байрангаа хүний эрх, хөгөлмөрлөх эрхээ хангуулсан байхыг ойлгоно.

Харамсалтай нь нийт хөгөлмөр эрхлэгчдийн 36,5 хувь нь буюу 447,789 залуучууд байгаа боловч Улсын хэмжээнд судлан бүртгэгдсэн Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлийн 58 хувь нь, МҮЭ-ийн холбооны хууль зүйн зөвлөгөө авах төвөөр үйлчлүүлсэн иргэдийн 47 орчим хувь нь залуучууд байна. Хөгөлмөрийн хүрээний суурь эрхээ эдлэх байдал нь Залуучуудын хувьд бусад насны бүлэгтэй харьцуулахад туйлын доогуур, хөгөлмөрийн харилцаа болон хууль эрх зүйн талаар залуучуудын мэдлэг ойлголт хангалтгүй байгаа нь тэднийг нийгмийн эмзэг бүлэг болгох суурь нөхцөл болж байна.

Мөн ажлын байранг түгээмэл тохиолдож буй ажлын байрны гарамт, хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалт, хөгөлмөрийн мөлжлөгт өртөх нь бусад насны бүлэгтэй харьцуулахад залуучуудынх илүү байгаа нь олон МҮЭ-ийн холбоо, Хүний эрхийн үндэсний комисс, Монголын хуульчдын холбооны судалгаанаас харагдаж байна.

Залуу хүн бүрийн ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөгөлмөрийн аятай нөхцлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, хувийн аж ахуй эрхлэх зэрэг эрхийг бодитойгоор хангах нь Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийн хөгжилд зохих хувь нэмрээ оруулах төдийгүй залуучуудын орлогын түвшин, амьдралын чанараа гээшлүүлэх үндсэн баталгаа болох юм. Хөгөлмөрлөх эрх нь хүний үндсэн эрхийн нэг бөгөөд ажил хөгөлмөр эрхэлж байгаа болон ажилгүй байгаагаас үл хамааран иргэн хөгөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн талаар мэдлэг ойлголттой байх нь хөгөлмөрлөх эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх нэг арга зам билээ. Гэвч хөгөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилт үр дүнтэй хэрэгжихгүй байгаагаас шалтгаалан сүүлийн жилүүдэд шүүхээр шийдвэрлэгдэж байгаа хөгөлмөрийн маргааны тоо өсөх хандлагатай байна.



Ажилтныхаа хөдөлмөрлөх эрхийг хангасан, бизнесийн үйл ажиллагаандаа хүний эрхийн суурь зарчмуудыг хүндэтгэдэг, нийгмийн хариуцлагатай бизнесийн байгууллагуудыг дэмжих бодлогын, санхүүгийн, борлуулалтын хөшүүргүүдийг бий болгох, төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихтэй холбоотой хэрэгжүүлж буй гэмжлэг туслалцааг түлхүү ажилтны эрхийг хүндэтгэдэг байгууллагууд уруу чиглүүлэх,



Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны үзэл баримтлал, хандлагыг хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, хэм хэмжээтэй нийцүүлэн өөрчлөх;



Хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, зөвлөн туслах чиг үүргийг өргөжүүлэх, түүнийг хэрэгжүүлэх бүтцийг бий болгох;



ААНБ-ын готоог хяналтын тогтолцоонд өөрчлөлт оруулж, хөдөлмөрийн хүрээний зарчим хэм хэмжээ ба эрхийн хэрэгжилтэд хяналт тавьдаг зохицуулалтыг бий болгох;



Шинээр батлагдаж 2021 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн мөрдөгдөх Хөдөлмөрийн тухай хуулийг сурталчлан таниулах кампанит ажлыг өргөжүүлэх,

Хөдөлмөрийн гэнэтийн хяналт шалгалт явуулах боломжийг бүрдүүлэх эрх зүйн орчныг бий болгох, ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналт (аж үйлдвэр, худалдаа)-ын тухай 1947 оны 81 дүгээр Конвенц, Хөдөө аж ахуйн салбар дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1969 оны 129 дүгээр конвенцийг тус тус соёрхон батлах;

Ажлын байран дахь гарамт, бэлгийн гарамтаас урьдчилан сэргийлэх тухай ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенцид нэгдэн орох;

Төрөөс насанд хүрээгүй хүн хийхийг хориглосон ажлын байрны жагсаалтыг судалгаа шинжилгээнд тулгуурлан, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвшилцсөний үндсэн дээр тогтмол шинэчлэх;

Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд ажлын байран дахь гарамтаас урьдчилан сэргийлэх, зохицуулахад чиглэсэн үндэсний удирдамж буюу журам гаргах талаар гурван талт яриа эхлүүлэх;

Засгийн Газар, ХЭҮК, ТББ-ууд үйлдвэрчний эвлэл, хамтын гэрээний ач холбогдлын талаар олон нийтийн мэдлэг ойлголт нэмэгдүүлэх аян зохион байгуулах;

Засгийн газар, ХЭҮК, ТББ-ууд олон нийтийн мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх аян, тэр дундаа дадлагажигч ажилтны эрхийн талаарх мэдлэг мэдээллийг нэмэгдүүлэх ажил зохион байгуулах;

Хөдөлмөрлөх эрхийн талаарх олон нийтийн мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх бодлого, хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх; Унгэхдээ



ОУХБ, ХЭҮК, ХНХЯ, МҮЭХ, МАОЭНХ, ААНБ-ууд, сургалт судалгааны байгууллагын олон талт түншлэлийн хүрээнд боловсруулж хэрэгжүүлэх;



Хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл, нийгмийн сүлжээг хамарсан медиа компаниа ажил хэрэгжүүлэх; (Үүнд: ТВ хөтөлбөр; ТВ болон радио хэлэлцүүлэг; Богино хэмжээний ТВ шторкууд зэрэг болно) – Ажлын байрны соёлыг бий болгох чиглэлээр бодлого, хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх;



Ажилтнуудын хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн талаар мэдлэг ойлголт тэр дундаа ажилтны төлөөллийн байгууллагатай байх, хамтын гэрээ хэлэлцээр байгуулахын ач холбогдол, ажилтан эрх ашгаа хамгаалах чадавхийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр тодорхой арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, энэ чиглэлийн зөвлөх үйлчилгээг гэмжин хөгжүүлэх;



Ажлын байран дахь гарамтын хэлбэрүүд, түүнээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх талаар ажил олгогчийн үүргийг байгууллагын хөдөлмөрийн гомоог журам, ажил олгогчийн ажлын байрны тодорхойлолтог тусган хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулах;



Байгууллагын гомоог журам боловсруулах, хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байгуулах, ажиллах журмын талаарх зөвлөмжийг шинэчлэн боловсруулах;

Жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБуудын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж байгаа дүрэм журамд шинжилгээ хийх, зөвлөн туслах үйлчилгээг бодлогоор гэмжин хөгжүүлэх;

Адил тэгш цалин хөлсийг урьдаас төлөвлөсөн, зохион байгуулсан үйл ажиллагаа буюу ихэвчлэн “адил тэгш цалин хөлсний хөтөлбөр” гэж нэрлэдэг хөтөлбөрөөр дамжуулан хэрэгжүүлж байгаа олон улсын туршлага, ОУХБ-ын зөвлөмжийг хэрэгжүүлэхийн тулд: – Ажлын байрны үнэлгээний арга зүйг нэвтрүүлэх;

Зөвлөмж - АЖИЛ ОЛГОГЧ, АЖИЛТНЫ ТӨЛӨӨЛЛИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДАД



Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө – Ажилтны төлөөллийн байгууллага хувийн хэвшил, тэр дундаа жижиг, дунд үйлдвэрийн ажилтнуудаар хамрах хүрээгээ нэмэгдүүлэх; – Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд ажилтан, ажил олгогчдын дунд үйлдвэрчний эвлэлийн ач тус, хамтын гэрээг ашиглах талаар сургалт зохион байгуулах;

Албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөр – Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагаас ажилтан, ажил олгогчдыг албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөрийн хэлбэр, шинж, сөрөг нөлөөллийг ойлгох, таних сургалт зохион байгуулах;

Ялгаварлан гадуурхалт – Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудаас ажилтан, ажил олгогчдыг албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөрийн хэлбэр, шинж, сөрөг нөлөөллийг ойлгох, таних, түүнд эмэгтэйчүүд, залуучуудын асуудлыг нэгтгэж тайлбарлах,



сургалт зохион байгуулах; – Ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллага нь ажил олгогчдог ажлын байран дахь гарамтын талаар бодлого баталж, хэрэгжүүлэхэд нь гэмжлэг үзүүлэх;

Ажлын байран дахь гарамт – “Ажлын байран дахь гарамт” гэдэг ойлголтыг тодруулан нэг мөр болгох, гарын авлага, сургалтын материалуудыг бэлтгэж, ААНБ-даг тусгай хөтөлбөр, хувиараар нэгдсэн байдлаар зохион байгуулах ажлыг зохион байгуулах; – Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд ажлын байран дахь гарамтын талаар баримтлах бодлого баталж, хэрэгжүүлэхэд гэмжлэг болох үйлчилгээ үзүүлэх;

Хөдөлмөрийн гэрээ – Ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллага ажил олгогчдог хөдөлмөрийн гэрээний загвар боловсруулж санал болгох, ингэхдээ туршилтын хугацааны хөдөлмөрийн гэрээний загварыг боловсруулах; – Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд ажил олгогч, ажилтнуудаг гэрээний нэг хувийг ажилтанг өгч, туршилтын хугацаанд цалин хөлс олгох ажил олгогчийн хуульг заасан үүргийн талаар сургалт зохион байгуулах;

Цалин хөлс – Ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллага ажил олгогчдын дунд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур цалин хөлс олгоход ямар сөрөг нөлөө үзүүлж болохыг ойлгуулах, таниулах; – Ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллага ажил олгогчдын дунд ажилтнуудаг ажил, амралтын цагийг хуулийн дагуу олгоогүйгээс үүдэх сөрөг нөлөөлийн талаар сургалт зохион байгуулах;

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй – Ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллага ажил олгогчдог хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрэм, журам батлахад нь арга зүйн зөвлөгөө өгөх;

Шинээр баригдаж буй барилга байгууламж, нийтийн тээврийн хэрэгсэл, түүний байгууламж, мэдээллийн хэрэгсэл нь холбогдох стандартыг баримтлан хүн бүрт хүртээмжтэй байдлаар төлөвлөх, хэрэгжүүлэх;

Оюутны цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийг гэмжин ажиллаж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагыг урамшуулах, татварын болон бусад хөнгөлөлтөөр гэмжих.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг гэмжихэд шаардлагатай хөрөнгийг нэмэгдүүлэн Хөдөлмөр эрхлэлтийг гэмжих санд хуваарилах,

Оюутны цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийг гэмжин ажиллаж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагыг урамшуулах, татварын болон бусад хөнгөлөлтөөр гэмжих,

Хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг гэмжих үйл ажиллагаанд нийгмийн халамжийн шинэлэг үйлчилгээ, дижитал технолгид суурилсан туслах бүтээгдэхүүн зэргийг ашиглах.

АЖЛЫН ХЭСГИЙН ГИШҮҮД



Ажлын хэсгийн ахлагч **З.Уянга**

“Стартап Монгол” ТББ-ын Удирдах зөвлөлийн гишүүн,
“НитоТех” компанийн үйл ажиллагаа хариуцсан захирал

Ажлын хэсгийн гишүүн **Э.Тамир**

Монголын хөнгөн үйлдвэрийн ажилтны үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны дарга

С.Дамбий

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны хөдөлмөр эрхлэлтийн
газрын хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлтсийн дарга

Ц.Мөнхбат

“Мөнхбат & Нандин-Эрдэнэ” хуулийн фирмийн захирал

Э.Бат-Орших

“Хөгжлийн шийдэл” ТББ-ын бизнесийн ахлах зөвлөх

Б.Нангин-Эргэнэ

Санхүү эдийн засгийн их сургуулийн багш

Т.Унграхбаяр

“Түгээмэл хөгжил” ТББ-ын Удирдах зөвлөлийн гишүүн

Б.Хишигбаяр

Худалдаа үйлдвэрлэлийн их сургуулийн
Баянхонгор аймаг дахь салбар сургуулийн захирал

Д.Эргэнэбаясгалан

Хэнтий аймгийн хүний эрхийн үндэсний комиссын шинжээч,
“Хэнтийн манлайлагч залуус” ТББ-ын удирдах зөвлөлийн гишүүн

Т.Пүрэвсүрэн

Сэлэнгэ аймаг Сүхбаатар сумын ИТХ-н нарийн бичгийн дарга,
“Хөгжлийн хүч” залуучуудын нэгдсэн холбооны тэргүүн

Э.Пүрэв

Дорноговь аймаг, “Хөгжлийн шийдэл” ТББ-ын Бизнесийн зөвлөх

Б.Нарантулга

Удирдлагын академийн багш, Доктор (Ph.D)

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ



- 01 | The evidence is in: How should youth employment programs in low-income countries be designed? (USAID, 2017, Louise Fox and Uraasna Kaul)
- 02 | Improving the Mongolian Labor Market and Enhancing Opportunities for Youth (2016, ILS-RAND);
- 03 | Best Practices of Youth Employment Policies in Selected APEC Economies, (2018, APEC Human Resource Development Working Group)
- 04 | Comparative Analysis Youth Unemployment, Czech Republic, (2019, Erasmus+ Project)
https://epic-org.eu/wp-content/uploads/2021/09/Preliminary-Analysis_Czech-Republic.pdf
- 05 | Жижиг, дунг үйлдвэр гэх хөгөлмөрлөх эрхийн зарим асуудал, (ХЭҮК, ОУХБ, 2017)
- 06 | Залуучуудын хөгөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн байдал (Лоринэт Сан, 2022)
- 07 | Хөгөлмөрийн мөлжлөгийн судалгаа, (Монголын хуульчдын холбоо, 2018)
- 08 | Монгол Улсын албан бус хөгөлмөр эрхлэлтийн төлөв байглын судалгааны тайлан, (Олон Улсын хөгөлмөрийн байгууллага, 2021)
- 09 | Статистикийн үнгэсний хорооны сайт www.1212.mn
- 10 | Төгсөгчдийн хөгөлмөр эрхлэлтийн мөшгих судалгаа, (Хөгөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, 2020)
- 11 | Хөгөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаа (2019, Хөгөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, ХНХЯ, Дэлхийн банк)
- 12 | МҮЭХ-ны Дотоод ажлын мэдээ (2021)
- 13 | Хөгөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас ирүүлсэн зарим тоон мэдээлэл



Каритас Чех
Репаблик ОУБ



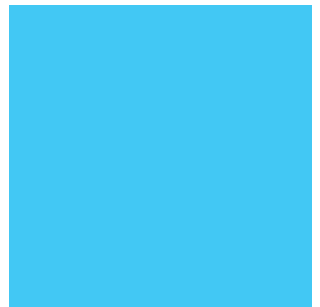
Монголын
Залуучуудын Эвсэл



Цргэний
Боловсролын Төв



Yvote app



Жишээ ба
Бишээ



Ivolunteer.mn

☎ (+976 7013 5899)

✉ ccr.mongolia.office@caritas.cz

📍 Улаанбаатар хот, Чингэлтэй дүүрэг,
1-р хороо, Делта төв 503 тоот,
Шуудангийн хаяг – 15160