



НООС НООЛУУРЫН САЛБАРЫН ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХ, ЦАЛИН ХӨЛСНИЙ НӨХЦӨЛ БАЙДЛЫН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН



НООС НООЛУУРЫН САЛБАРЫН ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХ, ЦАЛИН ХӨЛСНИЙ НӨХЦӨЛ БАЙДЛЫН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

Энэхүү судалгааны ажлыг Фридрих-Эбертийн сангийн захиалгаар хийж гүйцэтгэв.
Судалгааны аливаа агуулга, мэдээллийн үнэн зөвийг судлаачид хариуцах бөгөөд
Фридрих-Эбертийн сангийн байр суурьд нийцэж байх албагүй болно.
Судалгааг хийж гүйцэтгэсэн: Хөдөлмөр нийгмийн харилцааны дээд сургууль

Ахлах судлаач:	С.Тулга, ХНХДС-ийн НУТ-ийн эрхлэгч (Ph.D)
Судлаачид:	Г. Баярмаа, ХНХДС-ийн захирал, дэд проф Л. Лханям, Доктор (Sc.D) О.Баасантогтох, ШУА-ийн Философийн хүрээлэн (Ph.D) Б.Батцэцэг, Ноос ноолуурын холбооны зөвлөх инженер Б.Эрхэмбаяр, ХХААХҮЯ-ны Хөнгөн үйлдвэрийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын ахлах мэргэжилтэн Н.Мөнгөнбагана, ХНХДС-ийн ахлах багш С.Хүрэлсодном, ХНХДС-ийн ахлах багш М.Ариунцацрал, ХНХДС-ийн ахлах багш

Хэвлэлийн эхийг бэлтгэсэн: Ё.Батболд, Фридрих-Эбертийн сан

“Мөнхийн үсэг” ХХК-д хэвлэв.

НООС НООЛУУРЫН САЛБАРЫН
ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХ, ЦАЛИН ХӨЛСНИЙ
НӨХЦӨЛ БАЙДЛЫН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

2022 он



ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

№	Товчилсон нэр	Тайлбар
1.	ААНБ	Аж ахуйн нэгж байгууллага
2.	БШУЯ	Боловсрол шинжлэх ухааны яам
3.	БНХАУ	Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс
4.	ЗГ	Засгийн газар
5.	ЖДҮ	Жижиг, дунд үйлдвэр
6.	НҮБ	Нэгдсэн үндэсний байгууллага
7.	МННХ	Монголын ноос ноолуурын холбоо
8.	МҮХАҮТ	Монголын үндэсний худалдаа аж үйлдвэрийн танхим
9.	МУТХҮБ	Монгол улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал
10.	МУХЭҮК	Монгол улсын хүний эрхийн үндэсний комисс
11.	МҮЭХ	Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо
12.	ТЭЗҮ	Техник, эдийн засгийн үзүүлэлт
13.	ТХЗ	Тогтвортой хөгжлийн зорилго
14.	ТХЕХ	Тарифын хөнгөлөлтийн ерөнхий хэлэлцээр
15.	УИХ	Улсын их хурал
16.	ҮЭХ	Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо
17.	ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
18.	ХАА	Хөдөө аж ахуй
19.	ХНХЯ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
20.	ХХААХҮЯ	Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам
21.	ХК	Хувьцаат компани
22.	ХХК	Хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани
23.	ХХДХ	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ



ХҮСНЭГТ

Хүснэгт 1.	Тоон судалгааны түүвэрлэлт.	15
Хүснэгт 2.	Ноос ноолуурын салбарын танилцуулга (хувиар).	17
Хүснэгт 3.	Ноос ноолуурын салбарын ажиллагчдын боловсролын түвшин, хүйс (хувиар).	17
Хүснэгт 4.	Боловсруулах болон жижиглэн худалдааны түвшний ажилчдын тоо (хувиар).	18
Хүснэгт 5.	Төр засгаас ноос, ноолуурын салбарын үйлдвэрлэлийг дэмжих бодлогын хүрээнд хэрэгжүүлж буй эрх зүйн актууд	20
Хүснэгт 6.	Монгол Улсын ноос ноолуурын салбарт баримталж буй бодлого, холбогдох баримт бичгүүд	21
Хүснэгт 7.	Ноолуурын салбарын хөрөнгө оруулалт	22
Хүснэгт 8.	Ноос боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын суурилагдсан хүчин чадал.	24
Хүснэгт 9.	Ажиллагчдын боловсролын түвшин (хувиар).	29
Хүснэгт 10.	Нэхмэлийн үйлдвэрлэлийн технологи мэргэжлийн суралцагчид (хувиар)	30
Хүснэгт 11.	Компанийн ажил олгогчдын хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилтийн хангалт (хувиар)	35
Хүснэгт 12.	Цалингийн хэмжээ (хувиар)	48
Хүснэгт 13.	Ажиллагчдын цалингийн нэмэгдэл хөлс (хувиар)	49
Хүснэгт 14.	Ажил олгогч ажиллагчдын мэргэжлийн ур чадварыг үнэлдэг эсэх (хувиар).	51
Хүснэгт 15.	Ажиллагчдын ажлын цаг (хувиар)	51
Хүснэгт 16.	Үйлдвэрийн дамжлага бүрийн ажлын цаг, долоо хоногийн ажлын цагийн харьцуулалт.	52
Хүснэгт 17.	Анхаарах асуудлууд болон сайн жишээ	61
Хүснэгт 18.	Тарифын гэрээ, хамтын гэрээг харьцуулсан нь	63
Хүснэгт 19.	Тарифын сүлжил.	70
Хүснэгт 20.	Тарифын сүлжил.	71
Хүснэгт 21.	Тарифын сүлжил (ажилласан жилийн нэмэгдэл)	71

ГРАФИК

График 1.	Насны хувьд (хувиар)	29
График 2.	Ажиллагчдын гэр бүлийн байдал (хувиар)	31
График 3.	Ажилд орсон мэдээллийн эх сурвалж (хувиар)	31
График 4.	Ажилтанд шаардагддаг ур чадварууд (хувиар)	32
График 5.	Хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл (хувиар)	33
График 6.	Хөдөлмөрийн гэрээний шинэчлэлт (хувиар)	33
График 7.	Хөдөлмөрийн гэрээтэйгээ танилцсан байдал (хувиар)	34
График 8.	Ажиллагчдад хөдөлмөрийн гэрээг хадгалуулсан эсэх (хувиар)	34
График 9.	Хуульд заасны дагуу ээлжийн амралтаа авдаг эсэх (хувиар)	36
График 10.	Хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай ажлын байрны нөхцөл боломж (хувиар)	37
График 11.	Хөдөлмөрийн нөхцөлд сөргөөр нөлөөлдөг ажлын байрны хүчин зүйлс (хувиар)	38
График 12.	Хөдөлмөрийн нөхцөлөөс хамаарч ажиллагчдын эрүүл мэндэд тулгардаг асуудлууд (хувиар)	38
График 13.	Цалинтай чөлөө авдаг тохиолдлууд (хувиар)	39
График 14.	Ажиллагчдын ээлжийн амралтаа өнгөрүүлдэг байдал (хувиар)	39
График 15.	Хөдөлмөрийн нөхцөлөөс хамаарч ажлын байранд авч хэрэгжүүлдэг арга хэмжээ (хувиар)	40
График 16.	Хөдөлмөрлөх эрх зөрчигдөхөд хэнд хандаж шийдвэрлүүлдэг вэ? (хувиар)	40
График 17.	Үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой эсэх (хувиар)	41
График 18.	Хамтын гэрээ байгуулсан эсэх (хувиар)	42
График 19.	Хамтын гэрээ байгуулахад ажиллагчдын саналыг авдаг уу? (хувиар)	42
График 20.	ҮЭ-ийн хороо, ажилтны төлөөллөө хэрхэн сонгодог талаар (хувиар)	43
График 21.	ҮЭ байгуулж, хамтаараа эрх ашгаа хамгаалах боломж хангагдсан эсэх (хувиар)	43
График 22.	ҮЭ-ийн хороонд эвлэлдэн нэгдсэний үр нөлөө, өөрчлөлтийг үнэлсэн байдал (хувиар)	44
График 23.	Байгууллагаас хүсэж буй дэмжлэг, туслалцаа (хувиар)	45
График 24.	Хөдөлмөрийн бүтээмжид нөлөөлдөг хүчин зүйлс (хувиар)	43
График 25.	Ажилтан тушаал дэвших, цалингаа нэмүүлэх, хөгжих боломжоо үнэлсэн байдал (хувиар).	46



График 26.	Мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх сургалтад хамрагдах талаарх мэдээлэлтэй эсэх (хувиар)	46
График 27.	Ажиллагсад сургалтад хамрагдах хэрэгцээгээ үнэлсэн байдал (хувиар)	47
График 28.	Ажиллагчидтай тарифын гэрээ хийдэг эсэх талаар (хувиар)	47
График 29.	Ажлын байрны дамжлагуудын цалингийн дундаж хэмжээ (төгрөгөөр)	48
График 30.	Ажиллагчдын цалингийн хувь нэмэгдэл (хувиар)	49
График 31.	Ажиллагчдын цалин хөлс гэр бүлийн хэрэгцээг хангадаг эсэх (хувиар). . .	50
График 32.	Ажиллагчдын хөдөлмөрийг шударгаар үнэлдэг эсэх (хувиар)	51
График 33.	Хөдөлмөрийн гэрээнд зааснаар ажилтны ажиллахаар тохирсон цаг, долоо хоногт ажилладаг цагийн харьцуулалт (хувиар).	52
График 34.	Цалингийн хэмжээ, гэрээнд заасан ажлын цаг, долоо хоногт ажилладаг цагийг харьцуулалт (хувиар).	53
График 35.	Ажиллагчдын илүү цагаар ажилладаг шалтгаан (хувиар)	53
График 36.	Илүү цагаар ажилласны сөрөг нөлөө (хувиар)	54
График 37.	Гэр бүлдээ цаг зав гаргаж чаддаг эсэх (хувиар)	54

АГУУЛГА

Удиртгал.	11
Судлагдсан байдал	12
Судалгааны арга зүй	14
Судалгааны түүврийн төлөвлөлт.	14
Мэдээллийн дүн шинжилгээ	16
Бүлэг 1. Ноос ноолуурын салбарыг дэмжих бодлогын хэрэгжилт	17
1.1. Ноос ноолуурын салбарын ерөнхий мэдээлэл	17
1.2. Ноос ноолуурын салбарыг дэмжих бодлого, эрх зүйн орчин.	20
1.3. Ноос ноолуурын салбарын дунд хугацааны зорилтууд	23
Бүлэг 2. Хөдөлмөрлөх эрхийн судалгаа	29
2.1. Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл	29
2.2. Хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилт.	32
2.3. Хөдөлмөрийн нөхцөл, эрүүл ахуй.	36
2.4. Эвлэлдэн нэгдэх болон хамтын гэрээ хэлэлцээрийн хэрэгжилт.	41
Бүлэг 3. Ноос ноолуурын салбарын ажилчдын цалин хөлсний судалгаа	48
3.1. Ноос ноолуурын салбарын ажиллагчдын цалин хөлсний өнөөгийн байдал	48
3.2. Ноос ноолуурын салбарын ажиллагчдын ажлын цаг.	51
Бүлэг 4. Салбарын тарифын хэлэлцээр хийхэд зориулсан санал, зөвлөмж	56
Дүгнэлт	82
Санал, зөвлөмж.	86
Ашигласан материал.	89
Хавсралт.	90



УДИРТГАЛ

2021 оны байдлаар Хөнгөн үйлдвэрлэлийн салбарт 2000 орчим үйлдвэр үйл ажиллагаа явуулж байгаа бөгөөд 42625 ажилчинтай, жилд 2 их наяд төгрөгийн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэж, 309,2 сая ам.долларын экспортын борлуулалт хийсэн байна. Үүнээс ноос ноолуурын салбарын 670 үйлдвэрт 10055 хүн ажиллан, 382,8 тэрбум төгрөгийн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэж, 411,3 тэрбум төгрөгийн борлуулалт хийжээ.¹

Ноолуур гэдэг түүхий эд нь жил бүр нөхөн сэргээгдэж байдаг шавхагдашгүй үнэт баялаг бөгөөд байгаль орчноо сүйтгэж байж олдворлодог эрдэс баялгаас 14-1470 дахин өндрөөр үнэлэгддэг, хүний биед ямар нэгэн хор хөнөөлгүй билээ.²

Дэлхийн ноолуурын зах зээлд жилд дунджаар 24 мянган тонн ноолуур бэлтгэдэг бөгөөд үүнээс БНХАУ дангаараа 12 мянган тонн буюу 50%-ийг, Монгол улс 9,6 мянган тонн буюу 40%-ийг нийлүүлж байна.³ Иймээс ч монголын төрөөс ноолуурын салбарыг тэргүүлэх ач холбогдолтой салбарын жагсаалтад оруулсан билээ. Иймээс, Монгол улсын засгийн газар ноос, ноолуурын салбарын үйлдвэрлэлийг дэмжин, салбарын урт болон дунд хугацааны зорилт, хэрэгжүүлэх үе шатыг тодорхойлсон бөгөөд хүрэх үр дүн, төлөвлөсөн бодлогын хүрээнд олон арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлж байна. Тухайлбал, НҮБ-аас дэвшүүлсэн “Тогтвортой хөгжлийн зорилго-2030” баримт бичгийн дагуу монгол улсын засгийн газраас “Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030”, “Алсын хараа-2050” “Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого”, “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого (2016-2020, 2021-2025)” зэрэг томоохон бодлогын баримт бичгүүдийг гаргасан.

ОУХБ-ын “Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай” 1998 оны тунхаглалд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба хамтын хэлэлцээр хийх эрхийг хамгаалах, албадан хөдөлмөр болон хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах, ажил эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах тухай асуудлыг хөдөлмөрийн суурь эрх, зарчим гэж үзсэн бол “Тогтвортой хөгжлийн зорилго-2030”-ын 8 дахь зорилгод эдийн засгийн өсөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн стратегиудыг хөдөлмөрлөх эрх, нийгмийн хамгаалал, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлт, цалин хөлс хэмээн тодорхойлсон байдаг.

Цаашлаад, Засгийн газрын 2016 оны 320-р тогтоолоор “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого”-ын баримт бичигт “Ажлын гүйцэтгэл, үр дүнд суурилсан хөдөлмөрийн хөлс, урамшууллын оновчтой тогтолцоог бүрдүүлэх замаар хөдөлмөрийн бүтээмж, үнэлэмжийг дээшлүүлэх зорилтыг дэвшүүлсэн билээ. Монгол Улсын Мянганы хөгжлийн зорилтод суурилсан үндэсний хөгжлийн цогц бодлогын тэргүүлэх чиглэлийг “Иргэний хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалах, бүтээмж, ур чадварыг хөгжүүлэх үндсэн дээр

1 *ҮСХ. Аж үйлдвэрийн салбар. УБ., 2020.*

2 *МННХ, Монгол улсын валютын нөөцийг нэмэгдүүлэх, дэлхийн зах зээл дээр монгол брэндийг бий болгох бизнес төсөл (2020-2026). <https://mofa.gov.mn/>*

3 *МҮХАҮТ. Монгол улсын ноолуурын зах зээлийн 2020 он төлөв байдал. УБ., 2020.3.*



цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх ...”, “Хөдөлмөрийн бүтээмж, хөрөнгө оруулалтын үр ашгийг тасралтгүй дээшлүүлж, эдийн засгийн эрчимтэй өсөлтийг бий болгоно” гэж тодорхойлсон.⁴ Мөн Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2019 оны 9 дүгээр сарын 6-ны өдрийн 2 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралтаар “Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлого”-ыг баталжээ. Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлогын зорилго нь үндэсний, салбарын болон аж ахуйн нэгжийн түвшинд ажлын байранд болон ур чадвар, гүйцэтгэлд суурилсан цалин хөлсний зохистой тогтолцоо, шударга хуваарилалтыг тогтоох механизмыг бүрдүүлэх, ажиллагчдын ур чадвар, бүтээмжийг урамшуулах замаар цалин хөлсний дундаж хэмжээг хоёр дахин, дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд цалин хөлсний эзлэх хувийн жинг 35.0 хувьд хүргэн тус тус нэмэгдүүлснээр эдийн засгийн хүртээмжтэй өсөлтийг бий болгон иргэдийн амьдралын түвшинг дээшлүүлэх зорилт дэвшүүлжээ. Уг бодлогод цалин ур чадвар болон ажлын үнэлгээ, үр дүнд суурилж тогтоох (2.1.3-т); хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн өсөлтийн зохистой харьцаа болон инфляцын түвшинтэй уялдуулж бодит цалингийн өсөлтийг хангах (2.1.4); төрийн үйлчилгээний албаны цалин хөлсийг цагаар тооцох ажлын байрны жагсаалтыг тогтоох (4.1.2), үндэсний болон салбарын хэмжээнд цалин хөлсний тогтолцооны ажлын байр, ур чадвар болон үр дүнд суурилсан буюу гүйцэтгэлээр нь олгох зэрэг дэвшилтэт хэлбэрүүдийг хөгжүүлэх, түгээх зорилгоор мэргэшлийн зөвлөх баг ажиллуулж, арга зүйгээр хангах (4.2.1), салбарын түвшинд цалин хөлсний шударга тогтолцоог бүрдүүлэх, цалингийн ялгааг арилгах зорилгоор цалин хөлсний тогтолцооны шинэ төрөл, хэлбэрүүдийг нэвтрүүлэх, ажилтны ажлын гүйцэтгэл, бүтээмжийг урамшуулах замаар урт хугацаанд эдийн засгийн өсөлтийг хангахуйц бодлого хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий цалин хөлсний хороог байгуулж ажиллуулах зэргээр бодлого, зорилго, зорилт, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулсан (4.2.2.) байна.

Иймээс, дээрх бодлогын баримт бичгүүдийн үзэл баримтлал, тулгуур стратегиудад үндэслэн ноос, ноолуурын салбарын ажиллагчдын хөдөлмөрлөх эрх, түүний хүрээнд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, албадан хөдөлмөрийн хэлбэрүүд, хүүхдийн хөдөлмөр, хөдөлмөр эрхлэлт дэх бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалт, цаашлаад салбарын тарифын хэлэлцээр хийх үндсэн асуудлын нэг болох цалин хөлсний дэлгэрэнгүй судалгаа хийх эрэлт хэрэгцээ зүй ёсоор үүсэж байна. Мөн, тус салбар дахь хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн хэрэгжилтийн тулгамдсан асуудал, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын хэрэгжилтийг хэрхэн хангаж байгааг судлах зайлшгүй шаардлагатай байна.

Судлагдсан байдал

- ХНХЯ-ны харьяа Хөдөлмөрийн судалгааны институт, МҮЭХ-ны дэргэдэх Хөдөлмөр, нийгмийн харилцааны дээд сургуулиас боловсруулсан хамтын гэрээний хэрэгжилт, хөдөлмөрийн харилцааны төлөвшлийн асуудлаар 2015-2016 онуудад хийгдсэн хэд хэдэн судалгааны ажлууд нь эдийн засгийн үйл ажиллагааны нийт салбарт хамаарч байна.

- Хүний эрхийн үндэсний комиссоос Монгол улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаар 10 гаруй удаагийн илтгэл хэлэлцүүлж, бодлогын санал, зөвлөмж дэвшүүлсэн байна. Эдгээр илтгэлүүд нь хорих ба цэргийн анги дахь албадан хөдөлмөр, хөгжлийн бэрхшээлтэй, ЛГБТ хүний хөдөлмөр эрхлэлт, жендер, шүүх, цэрэг цагдаа, төрийн алба хаагчдын, зарим хувийн хэвшлийн салбарын ажиллагчдын хөдөлмөрлөх эрхийн асуудалд чиглэгдсэн байна.
- Цалингийн судалгааны хувьд сүүлийн жилүүдэд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтээс 2 жил тутам “Цалингийн бүтцийн судалгаа”-г эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбаруудын түвшинд хийж гүйцэтгэжээ.
- МУХЭҮК “Жижиг, дунд үйлдвэр дэх хөдөлмөрлөх эрхийн зарим асуудал” сэдэвт судалгааг худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын салбарт 2017 онд хийсэн бөгөөд зорилго нь худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-ын хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн хэрэгжилтийг судалж, сайжруулахад чиглэсэн зөвлөмж өгөхөд оршиж байв.

Дээрх байдлаар, Монгол улсын хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн талаар олон улсын байгууллагуудын дэмжлэгтэй хийгдсэн олон арван судалгаа, шинжилгээний ажлууд байгаа боловч боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын нэг болох ноос, ноолуурын салбарын хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчмын хэрэгжилт, цалин хөлсний хэмжээ, бусад салбартай харьцуулсан түвшин, бүтэц, цалингийн тогтолцооны талаар дэлгэрэнгүй судалсан ажил хомс байна.

Судалгааны зорилго, зорилт

Судалгааны зорилго нь ноос, ноолуурын чиглэлээр үйл ажиллагаа эрхэлж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилт, цалин хөлс, цалин хөлсний систем нь ажлын гүйцэтгэл, үр ашиг, бүтээмжтэй хэрхэн уялдаж буйг тодорхойлох, салбарын тарифын хэлэлцээр байгуулах суурь мэдээллийн бааз бий болгох, нийгмийн түншлэгч талуудад санал, зөвлөмж боловсруулахад оршино.

Судалгааны зорилгоо шийдвэрлэхийн тулд дараах зорилтуудыг дэвшүүлсэн болно. Үүнд:

- Ноос ноолуурын салбарыг дэмжих бодлогын тогтолцоо, үр дүнг тодруулах
- Дээрх чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын цалин хөлсний хэмжээ, бүтэц, ажлын гүйцэтгэл болон бүтээмж, үр ашигтай уялдуулан олгодог эсэхийг судлан, тодруулах,
- Ноос ноолуурын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг аж ахуйн нэгж байгууллагын хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн хэрэгжилтийн байдлыг судлах,



- Салбарын тарифын хэлэлцээр хийхэд зориулсан санал, зөвлөмж боловсруулж, үр дүнг нийгмийн түншлэлийн холбогдох талуудад танилцуулахад чиглэсэн зэрэг болно.

Судалгааны арга зүй

Судалгааны үндсэн арга нь баримтын шинжилгээ, ярилцлага, асуулга байх бөгөөд холбогдох суурь мэдээлэл, тоон судалгааг ноос ноолуурын салбарт ажиллагчид, албан тушаалтан нараас авсан болно. Судалгааны үр дүнг тайлбарлах болон чанарын судалгааг үйлдвэрийн дарга, хүний нөөцийн мэргэжилтэн нараас авч, холбогдох хууль эрх зүйн актууд, төрийн бодлогыг харьцуулан судалж, судалгааны үр дүнг нэгтгэн, санал зөвлөмж боловсруулахад оршино.

Судалгааны түүврийн төлөвлөлт

Ноос ноолуурын чиглэлийн цогцолбор, жижиг, дунд хэмжээний үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-ын хувьд хот, дүүргийн судалгаанд дурдагдсан үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа Улаанбаатар хотын 17 үйлдвэр, бүс нутгийн төлөөлөл болох Дархан-Уул, Орхон аймгийн 4 үйлдвэрээс судалгааны мэдээлэл цуглуулж, дүн шинжилгээ хийсэн. Санамсаргүй түүврийн аргад тулгуурлан үйлдвэрлэлийн шат дамжлага бүрийн ажиллагчдын төлөөллөөс асуулгын судалгаагаар, чанарын судалгааг ганцаарчилсан ярилцлага /үйлдвэрийн дарга, хүний нөөцийн мэргэжилтэн, баримтын шинжилгээ (бодлогын баримт бичиг, хууль эрх зүйн актууд, хөдөлмөрийн гэрээ, хамтын гэрээ) хийлээ.

Эх олонлог буюу 670 үйлдвэрийн 10.055 ажилтнаас 392-ийг нь судалгаанд хамруулсан бөгөөд судалгааны үр дүнд 95 хувийн магадлалтай байхаар буцаалтгүй түүврийн аргаар мэдээлэл цуглуулах үед түүврийн хэмжээг тооцдог аргачлалаар бодоход алдааны хязгаар ± 4.85 хувийн хооронд хэлбэлзэж байна. Энэ нь түүвэрлэлтийн хувьд ноос ноолуурын салбарт ажиллагчдын хөдөлмөрийн нөхцөлийг бүрэн илэрхийлэх боломжтой гэж үзлээ.

$$n = \frac{X^2 * N * P(1 - P)}{(ME^2 * (N - 1)) + (X^2 * P * 1 - P)}$$

n = түүврийн хэмжээ

X^2 = хи квадратын итгэх түвшний чөлөөний зэрэг 1 байна

N = их олонлогийн хэмжээ

P = хүн амын хувийн жин

ME = алдааны хязгаар

Хүснэгт 1 Тоон судалгааны түүвэрлэлт

№		Тоо
Цогцолбор үйлдвэр+ Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо		
1	Говь ХК	130
2	Кашмер холдинг	49
	Ариг гал	
	Дорнод ноос ХК	
	Мон мяндас	
	Эвсэг од	
3	Таймлесс ХХК	15
	Натурал текстайл групп ХХК	
4	Улаанбаатар хивс	14
Жижиг дунд үйлдвэрүүд		
5	Баялаг-Өлзий	18
6	Блю скай кашмер	25
7	Говь Эрдэнэ кашмер	10
8	Говь-Ээрэх үйлдвэр	10
9	Гурван сор кашмер	17
10	Лидер кашмер	16
11	Сор	20
12	Стандарт ноос	5
13	Ханбогд Кашмер	48
14	Янмал	15
Нийт		392

Судалгааны явцад нийт 174 байгууллагаас түүвэрлэн 21 үйлдвэрийг судалгаанд хамруулсан бөгөөд судалгаанд оролцож, хамтарч ажиллахыг хүссэн хүсэлтийг 64 жижиг, дунд үйлдвэрүүдийн удирдлагуудад email-ээр илгээсэн ба утсаар 59 үйлдвэрийн удирдлагуудтай холбогдсон. 7-80 хүртэл ажилтантай ноос ноолуурын самнах ба бусад чиглэлийн 24 үйлдвэртэй холбогдсон ба 5 үйлдвэрийн удирдлагуудтай утсаар ярилцахад, үйл ажиллагаа нь зогссон 1 үйлдвэр байсан. Харин, ноос ноолуурын салбарын сүлжих жижиг дунд үйлдвэрүүдээс 35 байгууллагатай эргэн холбогдсон бөгөөд эдгээр үйлдвэрт 2-30 хүртэл тооны ажиллагчид ажиллаж, 11 үйлдвэр үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа, 8 үйлдвэр үйл ажиллагаагаа зогсоожээ. Дурдсан хугацаанд үйлдвэрүүд үйл ажиллагаагаа зогсоосон шалтгаанаа ковидын улмаас эдийн засгийн чадавх буурсантай холбон илэрхийлж байлаа. Харин үйлдвэрийн удирдлагуудтай холбогдож болохгүй байсан шалтгаан нь утасны дугаар нь өөрчлөгдсөн, эсвэл солигдсон, улирлын онцлогоос хамаарч амарсан зэрэгтэй холбоотой байлаа.

Ганцаарчилсан ярилцлага: ААНБ 15 ажилтан, 6 ажил олгогчтой ярилцлага хийв. Тухайн асуудлаар мэргэшсэн экспертүүдтэй уулзалт хийн тухайн асуудлыг тодруулан ярилцлага хийх, асуулгын аргаар хийсэн судалгаанаас гарсан



дүгнэлтийг шалгаж, баталгаажуулах, хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийг сайжруулах арга замыг тодорхойлох зорилгоор үйлдвэрчний эвлэлийн анхан шатны хорооны дарга нар, мэргэжлийн холбоод, хүний нөөцийн менежер, үйлдвэрийн захирал, удирдах албан тушаалтан, ШУТИС-ийн Хөнгөн үйлдвэрлэлийн технологи, инженерчлэлийн салбар эрдэмтэн, судлаач, ноос ноолуурын холбооны төлөөлөл бүхий нийт 15 эксперттэй ярилцлага хийв.

Баримт бичгийн шинжилгээ: Ноос ноолуурын салбарын зохицуулалтыг үндэсний хууль тогтоомжид хэрхэн туссаныг судалж, хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн хэрэгжилтийн талаар өмнө хийгдсэн судалгаануудад дүн шинжилгээ хийв. Түүнчлэн, сонгон авсан цогцолбор үйлдвэрүүдийн хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж буй дотоод хэм хэмжээ, дүрэм журам, хөдөлмөрийн гэрээ, бусад холбогдох баримт бичигт дүн шинжилгээ хийсэн болно.

Мэдээллийн дүн шинжилгээ

Асуулгын аргаар цуглуулсан мэдээллийг боловсруулахад SPSS-25.0 программыг ашигласан ба давтамж, хувийн жин, харьцуулсан хүснэгт, график, категори, ишлэл зэргийг тайланд тусгасан бөгөөд баримт бичгийн шинжилгээний хүрээнд цуглуулсан мэдээлэлд чанарын шинжилгээний аргачлалыг ашигласан болно.

БҮЛЭГ 1. НООС НООЛУУРЫН САЛБАРЫГ ДЭМЖИХ БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТ

1.1. Ноос ноолуурын салбарын ерөнхий мэдээлэл

Монгол улсын хөгжлийн нэг тулгуур багана нь нүүдлийн мал аж ахуйд суурилсан хөнгөн үйлдвэрийн салбар учраас ноос, ноолуурын үйлдвэрлэлээрээ дэлхийд тэргүүлэх зорилготой ажиллаж байна. Монгол улсын ноос ноолуур боловсруулах салбарт жижиг, дунд, том 300 гаруй сүлжмэлийн үйлдвэрүүд үйл ажиллагаа явуулж байна. Нийт салбарт ажиллагчдын тоо 10.000, үүнээс 90% нь эмэгтэйчүүд, 25% нь 45-аас дээш насныхан, 75% нь залуучууд байна.⁵

Хүснэгт 2. Ноос ноолуурын салбарын танилцуулга (хувиар)

Гүн боловсруулах үйлдвэрүүд	Анхан шатны боловсруулах үйлдвэрүүд	ЖДҮ, Сүлжмэлийн үйлдвэрүүд	Өрхийн бичил бизнес эрхлэгчид
15 компани Нийт ажилчдын 52%	23 компани Нийт ажилчдын 10%	59 компани Нийт ажилчдын 35%	150 компани Нийт ажилчдын 3%

Эх сурвалж: Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам

Хүснэгт 3. Ноос ноолуурын салбарын ажиллагчдын боловсролын түвшин, хүйс (хувиар)

Мэргэжлийн төрөл	Эмэгтэй (%)	Эрэгтэй (%)
Мастерын түвшинд		
Боловсролын салбар	80.6	19.4
Эрүүл мэнд, нийгмийн ухаан	79.4	20.6
Нийгмийн шинжлэх ухаан болон бизнесийн хууль	64.3	35.7
Үйлдвэрлэлийн чиглэлээр	70	30
Бакалаврын түвшинд		
Нийгмийн шинжлэх ухаан	65	35
Бизнесийн хууль	37	63
Боловсрол	19	81
Үйлдвэрлэлийн чиглэлээр	30.1	69.9

Эх сурвалж: Монголын ноос ноолуурын холбоо. 2021

5 <https://mofa.gov.mn/exp/blog/11/175>



Хүснэгт 4. Боловсруулах болон жижиглэн худалдааны түвшний ажилчдын тоо (хувиар)

	Нийт (тоо)	Эмэгтэйчүүд(%)	Эрэгтэйчүүд(%)	Залуучууд (%)
Нийт ажилчид	10,000	73	27	85
Ур чадвар бүхий ажилчид	7,200	81.4	18.6	65
Мэргэжлийн зэрэгтэй ажилчид	1,800	87.6	12.4	
Зөвлөх (Мэргэжилтнүүд)	40	68.0	32.0	0

Эх сурвалж: Монголын ноос ноолуурын холбоо. 2021

Дэлхийн ноолуурын зах зээлд жилд дунджаар 24 мянган тонн ноолуур бэлтгэдэг бөгөөд үүнээс БНХАУ дангаараа 12 мянган тонн ба 50%-ийг, Монгол улс 9,6 мянган тонн буюу 40%-ийг нийлүүлж байна. Харин, ноолуур боловсруулах үйлдвэрлэлээр Итали, Их британи улсууд тэргүүлж байна. Монгол улс нь 2019 онд 9,6 мянган тонн ноолуур бэлтгэсэн. 2009 оны байдлаар ноолуурын нийт экспортын 65.2 хувийг угаасан ноолуур, 10.4 хувийг самнасан ноолуур эзэлж байна. Гаалийн ерөнхий газрын мэдээнээс үзэхэд 5.7 мянган тонн буюу 283.3 сая ам.долларын өртөг бүхий угаасан ноолуурыг БНХАУ руу 100 хувь экспортолжээ. Самнасан ноолуурын экспортын хэмжээ 507 тонн, үнийн дүн 45.3 сая ам.доллар болсон бөгөөд үүний 85%-ийг Итали, 10%-ийг Их британи, 2%-ийг БНСУ, үлдсэн 3%-ийг бусад улс руу тус тус экспортолсон дүнтэй байна. Монгол улсын Засгийн газраас хэрэгжүүлж буй “Ноолуур хөтөлбөр”-ийн хүрээнд 2018 онд 188.2 тэрбум төгрөг, 2019 онд 107.3 тэрбум төгрөгийг 12-14 хувийн хүүтэйгээр олгосон байна. ХХААХҮЯ-ны мэдээлснээс үзвэл 2018 онд самнах үйлдвэрийн хүчин чадал 28.6 хувь, сүлжих үйлдвэрлэлийн хүчин чадал 42.7 хувиар нэмэгдэж, 2019 онд 700 тонн самнах, 100 тонн ээрэх хүчин чадал нэмж суурилагджээ.⁶

Монголын ноос ноолуурын холбооноос 2019 онд хийсэн “Ноос ноолуурын үйлдвэрүүдийн судалгаа, аттестатчилал”-ын тайланд салбарын үйлдвэрлэлийн талаар хийсэн **SWOT шинжилгээнд** өнөөгийн дүр төрхийг дараах байдлаар авч үзжээ.

Ноос ноолуурын салбарын үйлдвэрлэлийн давуу тал:

- Хүний биед ээлтэй, органик түүхий эд хэрэглэж байгаа.
- Хэрэглэж байгаа байгалийн олон өнгөтэй түүхий эд нь химийн бодис, будаг багатай.
- Түүхий эдийн ширхэг нь урт, гарц өндөр.
- Угаагч бодис, химийн бодис нь стандартын шаардлага хангасан.
- Сүүлийн үеийн өндөр ашигтай техник, технологи ашиглаж байгаа.

- Түүхий эдийн нөөц хангалттай.
- Дэлхийн хоёрдогч том түүхий эд үйлдвэрлэгч.
- Бэлчээрийн аргаар малаа малладаг
- Зах зээл дээр ноолуурын эрэлт хэрэгцээ, нэр хүнд өсөж байгаа.
- Ноос, ноолуурын компаниуд өөр хоорондоо хоршиж хөгжих болон кластераар ажиллаж байна.
- Ноолуурын салбарын ногоон үйлдвэрлэл, ногоон хөгжилд анхааран хөгжүүлж, үйлдвэрлэл, үйл ажиллагаагаа чиглүүлж байгаа.
- Монголын хаан ширхэгт ноолуурын чанарыг таниулж, өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлдэг.

Ноос ноолуурын салбарын үйлдвэрлэлийн боломж:

- Байгальд ээлтэй, ногоон үйлдвэрлэл
- Ноолуурын байгалийн олон өнгөөр органик бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх
- Монгол ноолуурын чанар, онцлогийг тусгаж нэгдсэн брэнд бий болгосноор экспортын дээд зэргийн чанартай бүтээгдэхүүн болох, дэлхийн зах зээлд байр сууриа баталгаажуулах
- Баталгаажуулалтын тогтолцоо бий болсноор дэлхийн зах зээлд Монгол ноолуур, Монгол ноолуурын чанарыг баталгаажуулж таниулах

Ноос ноолуурын салбарын үйлдвэрлэлийн сул тал:

- Хүний нөөцийн бодлого алдагдсан, хүний нөөцийн дутагдал их.
- Хүйсийн харьцаа алдагдсан.
- Эргэлтийн хөрөнгийн дутагдалтай байдал.
- Санхүүжилт, хөрөнгө оруулалтын зардал өндөр (валютын ханш, зээлийн хүү г.м).
- Загвар дизайны туршлагатай мэргэжлийн боловсон хүчин дутагдалтай.
- Тээвэр, логистикийн зардал өндөр.
- Монгол улсын хөдөлмөрийн тухай хуульд боловсруулах үйлдвэрлэлийн нөхцөл, онцлог шинж чанарт нь зохицсон зохицуулалт байхгүй.

Ноос ноолуурын салбарын үйлдвэрлэлийн эрсдэл:

- Цаг уурын нөлөөлөл ихтэй нь үйлдвэрлэлийн үр ашгийг бууруулж байна.
- Түүхий эд бэлтгэлийн систем бүрдээгүй нь түүхий эдийн чанарт нөлөөлж байна.



- Дэлхийн цаг уурын дулаарал нь ноолуурын үйлдвэрлэлийн зах зээлийг хумих магадлалтай.⁷

1.2. Ноос ноолуурын салбарыг дэмжих бодлого, эрх зүйн орчин

Монгол улсын засгийн газраас хөнгөн үйлдвэрийн салбарыг дэмжих, хөгжүүлэх, өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлэхээр бодлого боловсруулан ажиллаж байна.

Хүснэгт 5. Төр засгаас ноос, ноолуурын салбарын үйлдвэрлэлийг дэмжих бодлогын хүрээнд хэрэгжүүлж буй эрх зүйн актууд

Эрх зүйн баримт бичиг	Батлагдсан он
"Ноос" дэд хөтөлбөр	ЗГ-ын 2001 оны 26 дугаар тогтоол
Жижиг, дунд үйлдвэрийг дэмжих хөтөлбөр	ЗГ-ын 2005 оны 64 дүгээр тогтоол
Жижиг, дунд үйлдвэрийн тухай хууль	2007
Ноолуурын салбарт 2012 он хүртэл хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө	ЗГ-ын 2008 оны 64 дүгээр тогтоол
Тэргүүлэх ач холбогдол бүхий салбарын жагсаалт	ЗГ-ын 2008 оны 280 дугаар тогтоол
Үйлдвэрлэл технологийн паркийн тухай хууль	Монгол улсын хууль 2009
Жижиг, дунд үйлдвэрийн зориулалттай тоног төхөөрөмжийг гаалийн болон НӨАТ-аас чөлөөлөх тухай хууль	УИХ 2009, 2017 онд жагсаалт шинэчлэн батлагдсан
Жижиг, дунд үйлдвэрийн зориулалттай тоног төхөөрөмжийг гаалийн болон НӨАТ-аас чөлөөлөх жагсаалт	ЗГ-ын 2009 оны 316 дугаар тогтоол
Монгол улсыг үйлдвэржүүлэх хөтөлбөр	ЗГ-ын 2009 оны 209 дугаар тогтоол
Орон нутагт үйлдвэрлэл хөгжүүлэх үндсэн чиглэл	ЗГ-ын 2009 оны 178 дугаар тогтоол
Төрөөс малчдын талаар баримтлах бодлого	УИХ-ийн 2009 оны 39 дугаар тогтоол
Монгол мал хөтөлбөр	УИХ-ын 2010 оны 23 дугаар тогтоол
Ноолууран утас, ноос боловсруулах үйлдвэрийг дэмжих, урамшил олгох	ЗГ-ийн 2011 оны журам
Ноолуурын үйлдвэрлэлийг дэмжих, экспортыг нэмэгдүүлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх журам	ЗГ-ийн 2014 оны 87 дугаар тогтоол
Ногоон хөгжлийн бодлого	УИХ-ийн 2014 оны 43 дугаар тогтоол
Төрөөс аж үйлдвэрийн талаар баримтлах бодлого	УИХ-ын 2015 оны 62 дугаар тогтоол
Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал – 2030	УИХ-ын 2016 оны 19 дүгээр тогтоол
Үйлдвэржилт 21:100 үндэсний хөтөлбөр /2018-2021/	ЗГ-ийн 2018 оны 36 дугаар тогтоол
Ноолуур" хөтөлбөр /2018-2021/	ЗГ-ийн 2018 оны 47 дугаар тогтоол
Гурван тулгуурт хөгжлийн бодлого	ЗГ-ийн 2018 оны 42 дугаар тогтоол
Монгол экспорт хөтөлбөр	ЗГ-ийн 2018 оны 278 дугаар тогтоол

“Алсын хараа-2050”	УИХ-ын 2020 оны 52 дугаар тогтоол
Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр	УИХ-ын 2020 оны 24 дугаар тогтоол
Текстилийн тогтвортой үйлдвэрлэл – Удирдамж	Стандарт, хэмжил зүйн газрын даргын 2021 оны 07 дугаар сарын 22-ны өдрийн С/39 дүгээр тушаал
Ноос, ноолуурын үйлдвэрлэлийг дэмжих зарим арга хэмжээний тухай	УИХ-ын 2022 оны 19- тогтоол

Хүснэгт 6. Монгол Улсын ноос ноолуурын салбарт баримталж буй бодлого, холбогдох баримт бичгүүд

Бодлогын баримт бичиг	Туссан зорилт, арга хэмжээ
Эдийн засгийг сэргээх хөтөлбөр	“Эдийн засгийг сэргээх хөтөлбөр” батлах тухай УИХ-ын 2016 оны 71 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан төлөвлөгөөний 2.1.10-дахь заалт: “Ноолуур” хөтөлбөрийг шинэчлэн боловсруулж, хэрэгжүүлэх, 1.1.8. дахь заалт: Байнгын болон түр ажлын байрыг тогтвортой хадгалж байгаа аж ахуйн нэгжийг татвар, зээлийн бодлогоор дэмжих ;
Улсын нөөцийн тухай хуулийн 1.1 дэх заалт	3.1.2.“стратегийн нөөц” гэж нийгэм, эдийн засгийг тогтвортой байлгах, үндэсний аюулгүй байдал, хүн амыг хангахад зориулагдах нэр төрөл, тоо хэмжээг нь бууруулж үл болох нөөцийн бараа, материалыг;
Хөгжлийн банкны тухай хууль	10.2. Хөгжлийн банкны тухай хуулийн 10.1-дэх заалт: Шаардлага хангасан төсөл, хөтөлбөрийг санхүүжүүлэхдээ гадаад, дотоодын банк, санхүүгийн байгууллага, хөрөнгө оруулагчидтай хамтран санхүүжүүлнэ.
Үйлдвэрлэлийг дэмжих тухай хууль	6.1.1.үйлдвэрлэлийг дэмжих хөтөлбөр, түүнийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг батлах, хэрэгжилтийг хангах; 8.1.1.үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүнийхээ 30-аас дээш хувийг экспортод гаргаж байгаа үндэсний үйлдвэрт технологийн шинэчлэл хийсэн хөрөнгө оруулалт болон эргэлтийн хөрөнгөд зориулан арилжааны банкнаас олгосон зээлийн хүүгийн зөрүүг олгох;
Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030	Монгол улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030 2.1.3 дахь заалтад аж үйлдвэрийн салбарын цаашдын хөгжлийн зорилтыг “Нийт экспортод боловсруулах үйлдвэрлэлийн эзлэх хувийн жинг 15 хувьд хүргэж, хөдөө аж ахуйн бүтээгдэхүүний биржийн сүлжээг боловсронгуй болгож, дэвшилтэт технологид суурилсан экспортын чиглэлийн боловсруулах үйлдвэрлэлийн кластерыг хөгжүүлж, бүтээмжийг нэмэгдүүлж, арьс шир, ноос, ноолуур зэрэг түүхий эдийн бүрэн боловсруулалтыг 60 хувьд хүргэх”,
Төрөөс аж үйлдвэрийн талаар баримтлах бодлого	4.2.1.1.аж үйлдвэрийн салбарыг хөгжүүлэх стратеги, төлөвлөгөө, зорилтот хөтөлбөрүүдийг олон улсын хөгжлийн жишигт нийцүүлэн, эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн чиг хандлага, хэрэгцээ шаардлагатай уялдуулан боловсруулж, хэрэгжүүлэх;



Төрөөс хүнс, хөдөө аж ахуйн талаар баримтлах бодлого	6.1.4. Хүнс, хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлийг кластераар хөгжүүлэх, үнэ цэнийн сүлжээг тэргүүлэгч аж ахуйн нэгжээр дамжуулан хөгжүүлэх
Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг 2017 онд хөгжүүлэх үндсэн чиглэл	1.2. Ажлын байрыг нэмэгдүүлэх зарчим баримталж, ажилгүйдлийн түвшинг бууруулах 4.2 Хөнгөн үйлдвэрийн салбарыг бодлогоор дэмжиж, өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлэх, хөнгөн үйлдвэрийн технологийн парк байгуулах
Засгийн газрын 2016- 2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр	2.48 дахь заалтад “Үйлдвэржилтийн 21:100 хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж, импортыг орлох экспортын чиглэлийн тэргүүлэх болон жижиг, дунд үйлдвэрлэл, хоршоо, худалдаа, үйлчилгээний салбарын татвар, эрх зүй, бизнесийн таатай орчныг бүрдүүлж, нэмүү өртөг шингэсэн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд эзлэх хэмжээг нэмэгдүүлнэ” гэж тус тус заасан байна.
УИХ-ын “Алсын хараа-2050” үйл ажиллагааны хөтөлбөр	Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын Эдийн засгийн тэргүүлэх чиглэлүүд буюу Зорилт 4.2-т “Эдийн засгийн тэргүүлэх салбаруудыг хөгжүүлж, экспортын баримжаатай эдийн засгийг бий болгоно” гэж тус тус заасан байна.

УИХ-ын “Алсын хараа-2050” үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн дээрх зорилтыг хэрэгжүүлснээр дараах үр дүнд хүрэхээр төлөвлөсөн байна.

I үе шат (2021-2030): Эдийн засгийн бүтцийн шинэчлэлтийг эхлүүлж, өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлэн, импортыг орлох болон экспортод чиглэсэн хүнд, хөнгөн үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэх үе -Хөдөө аж ахуйн бүтээгдэхүүний боловсруулалтын түвшнийг нэмэгдүүлж, малын гаралтай бүтээгдэхүүний экспорт нэмэгдсэн байна.

II үе шат (2031-2040): Хүнд, хөнгөн болон эрчим хүч, барилгын материалын үйлдвэрлэлийн хэрэгцээг дотоодоос бүрэн хангаж, экспортод чиглэсэн үйлдвэрлэлийг түлхүү хөгжүүлэх шатанд шилжих үе -Боловсруулах салбар давамгайлсан эдийн засгийн бүтцийг бүрдүүлсэн байна.

III үе шат (2041-2050): Эдийн засгийн тэргүүлэх салбаруудыг хөгжүүлж, олон тулгуурт тогтвортой эдийн засагтай улс болох үе -Эдийн засгийн тэргүүлэх салбаруудын дэлхийн зах зээл дэх байр суурийг бэхжүүлсэн байна.

Хүснэгт 7. Ноолуурын салбарын хөрөнгө оруулалт

Он	Эрх зүйн үндэслэл	Зориулалт	Аж ахуй нэгж байгууллагын тоо	Зээлийн хэмжээ, тэрбум төгрөг
2011	ЗГ-ын 221, 368 дугаар тогтоол	Үндэсний үйлдвэрлэгчдийг дэмжих, ажлын байр нэмэгдүүлэх	37	98.6
2013	ЗГ-ын 126, 165 дугаар тогтоол	Техник, технологийн шинэчлэл	44	95.3
2014	ЗГ-ын 125 дугаар тогтоол	Эргэлтийн хөрөнгийн зээл	7	29.3

2015	ЗГ-ын 149 дугаар тогтоол	Эргэлтийн хөрөнгийн зээл	8	56.1
2017	Ноолуурын эргэлтийн хөрөнгийг дэмжих	Эргэлтийн хөрөнгийн зээл	9	67.1
2018	Ноолуур хөтөлбөр	Эргэлтийн хөрөнгийн зээл	20	194.4
2019	Ноолуур хөтөлбөр	Эргэлтийн хөрөнгийн зээл	14	82.1
2020	Ноолуур хөтөлбөр, ЗГ-ын 101 дугаар тогтоол	Эргэлтийн хөрөнгийн зээл	44	103.9
	Нийт		183	726.8

Эх сурвалж: Хүнс хөдөө аж ахуй хөнгөн үйлдвэрийн яам, Хөнгөн үйлдвэрийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газар, 2021 он <https://mofa.gov.mn/>

1.3. Ноос ноолуурын салбарын дунд хугацааны зорилтууд

Монгол Улсын Их Хурлын 2015 оны 62 дугаар тогтоолоор “Төрөөс аж үйлдвэрийн талаар баримтлах бодлого” батлагдсан. Тус бодлогын зорилго нь дэвшилтэт техник, технологи, өндөр технологи, өрсөлдөх чадвар бүхий үйлдвэрлэл, үйлчилгээг бий болгож, аж үйлдвэрийн салбарыг Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийг хангах тэргүүлэх салбар болгон хөгжүүлэхэд оршино.

Бодлогыг дараах зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлнэ:

- Аж үйлдвэрийн салбарын эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгож, үйлдвэрлэл эрхлэх таатай нөхцөлийг бүрдүүлэх;
- Аж үйлдвэрийн хөгжлийн бүсийг тодорхойлон «Монгол Улсын аж үйлдвэрийн нэгдсэн төлөвлөлт, зураглал»-ыг экосистем, хүн амын нутагшил, суурьшил, түүхий эдийн нөөц, дэд бүтцийн бодлоготой уялдуулан боловсруулах;
- Аж үйлдвэрийн тэргүүлэх чиглэлүүдийг тодорхойлж, үйлдвэрийн кластер, чөлөөт бүс, үйлдвэрлэл, технологийн парк, тээвэр логиستيкийн сүлжээг цогцоор төлөвлөн хэрэгжүүлэх;
- Аж үйлдвэрийн салбарт төр, шинжлэх ухаан, хувийн хэвшлийн үр ашигтай хамтын ажиллагааг дэмжих;
- Дэвшилтэт техник, технологи, өндөр технологи, инновацад суурилсан, эдийн засаг, нийгмийн үр ашиг бүхий боловсруулах, дахин боловсруулах, бүтээлч аж үйлдвэрлэлийг хөрөнгө оруулалт, санхүүгийн бодлогоор дэмжих;
- Бүтээлч аж үйлдвэрлэлийг дэмжин хөгжүүлэх;
- Аж үйлдвэрийн салбарын хүний нөөцийг бэлтгэх, ур чадварыг дээшлүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх;
- Худалдаа, үйлчилгээний салбарын хөгжих таатай орчныг бүрдүүлэх, экспортыг төрөлжүүлэх.

**Бодлогыг дараах 3 үе шаттай хэрэгжүүлнэ:**

- I үе шат /2015-2020 он/: Үндэсний үйлдвэрлэлийг хамгаалж, үндсэн түүхий эдийг дотооддоо боловсруулж, техник, технологийг нутагшуулан экспортыг дэмжих, импортыг орлох аж үйлдвэрийн бодлогыг хэрэгжүүлнэ.
- II үе шат /2020-2025 он/: Экспорт давамгайлсан аж үйлдвэрийн бүтцийг бий болгож өндөр технологи, машин, тоног төхөөрөмж, химийн үйлдвэрлэлийг хөгжүүлнэ.
- III үе шат /2025-2030 он/: Мэдлэгт суурилсан аж үйлдвэрийг хөгжүүлж, үйлчилгээ болон технологийн экспортыг дэмжин хөгжүүлнэ.

Бодлогыг хэрэгжүүлснээр хүрэх үр дүн:

- Хүн амын амьжиргааны түвшин сайжирч, үндэсний аюулгүй байдлын баталгаа нэмэгдэнэ.
- Үндэсний бүтээгдэхүүн, үйлчилгээгээр дотоодын хэрэгцээгээ хангасан экспортлогч орон болж, олон улсын хэмжээнд өрсөлдөх чадвар нэмэгдэнэ.
- Боловсруулах болон үйлчилгээний салбарын бүтээгдэхүүний дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд эзлэх хувь хэмжээ 2014 оны түвшнээс 2 дахин нэмэгдсэн байна.
- Үйлдвэрлэл, технологийн парк байгуулагдаж, үйлдвэрийн кластер, логистикийн сүлжээ хөгжинө.
- Судалгаа хөгжлийн боловсруулалтын ажлын үр дүнг эдийн засгийн эргэлтэд оруулж үндэсний баялгийг нэмэгдүүлэх нөхцөл бүрдэнэ.
- Аж үйлдвэрийн салбарт дотоод, гадаадын хөрөнгө оруулалтын таатай орчин бий болж, экспортын зах зээл өргөжнө.
- Үндэсний түүх, соёлын онцлогийг агуулсан, шинэ бүтээл, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний үйлдвэрлэл хөгжсөнөөр эдийн засагт тус салбарын эзлэх байр суурь нэмэгдэж, соёлын нөлөө олон улсад бэхэжсэн байна.

Хүснэгт 8. Ноос боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын суурилагдсан хүчин чадал

№	Дамжлага	Хэмжих нэгж	Суурилагдсан хүчин чадал 2011 он	Нэмж суурилагдсан 2012-2020	Суурилагдсан хүчин чадал 2020 он	Өсөлт %
1	Угаах	мян.тн	25.0	46.4	71.4	185,6
2	Хялгас ялгах	тн	552.0	2,737.0	3,289.0	495,8
3	Ээрэх	тн	2,763	530	3,293	19,2

4	Сүлжих	мян.ш	852.0	391.0	1,243.0	45,9
5	Сүлжих / оймс	мян.ш	1,500.0	1,000.0	2,500.0	66,7
6	Нэхэх	Мян.м ²	557.0	260.0	817.0	46,7
7	Эсгийлэх	Мян.м ²	3,147.5	959.2	4,106.7	30,5
8	Ноосон дулаалга	Мян.м ²	-	1,620.0	1,620.0	100
9	Ноосон даавуу	Мян.м ²	-	500.0	500.	100
10	Ноосон бордоо	тн	-	2,000	2,000	100

Эх сурвалж: Хүнс хөдөө аж ахуй хөнгөн үйлдвэрийн яам, Хөнгөн үйлдвэрийн бодлогын
хэрэгжилтийг зохицуулах газар, 2022.

Ноосны урамшуулал хэрэгжиж эхэлснээс хойш тус салбарт хийгдэж буй техник технологийн шинэчлэлт, бий болж байгаа ололт амжилтуудын үр дүнд “Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030”-д заасан ноос ноолуурын түүхий эдийн бүрэн боловсруулалтын түвшинг 2021 онд 60%-д, 2030 онд 80%-д хүргэх зорилтыг хэрэгжүүлэх үндэс суурь тавигдсан. Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 24 дугаар тогтоолоор батлагдсан Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрт хөнгөн үйлдвэрийн салбарт дараах зорилтыг дэвшүүлсэн. Үүнд: 2.5.14-д Бүтээн байгуулалтын томоохон төслүүдийн үр дүнд болон хувийн хэвшил, жижиг, дунд үйлдвэрлэл, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих замаар 150 мянган ажлын байр шинээр бий болгоно гэжээ. “Ноолуур” хөтөлбөр (2018-2021) Засгийн газрын 2018 оны 47 дугаар тогтоолоор батлагдсан. Ноолуурын бүрэн боловсруулалтын түвшинг 60 хувьд хүргэж, байгаль орчинд ээлтэй эцсийн бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэл, экспортыг нэмэгдүүлж, ноолууран бүтээгдэхүүний олон улсад өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлэх зорилготой ажээ. Энэхүү хөтөлбөрөөс дараах үр дүнг хүлээж байсан билээ. Тухайлбал, ээрмэл утасны үйлдвэрлэл 3-3.5 дахин, эцсийн бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэл 4-5 дахин, экспортын хэмжээ тав дахин нэмэгдэхээр татварын орлого дөрөв дахин өсгөх гэх мэт. Уг хөтөлбөрийн 2.2.5-р зорилтын хүрээнд салбарын хүний нөөцийг эрэлт, шаардлагад тулгуурлан сургаж, мэргэшүүлэх замаар үйлдвэрлэлийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх зорилт тавьсан. Тухайн салбарыг бодлогын болон хууль эрх зүйн орчныг бүрдүүлж чадсан ч салбарын амин чухал асуудлын нэг мэргэжлийн хүний нөөцөөр хангах тэдний нийгмийн баталгааг хангах, ур чадварыг хөгжүүлэх болон ажиллах нөхцөлийг сайжруулах асуудал учир дутагдалтай байна. Ноос ноолуурын салбарын ажлын байрны тоо (байнгын) 2017 оны байдлаар 5582 байсан бол 2022 оны жилийн эцсийн байдлаар 10055 болжээ.⁸ Салбарт мэргэжлийн боловсон хүчин дутагдалтай байгаа учраас ажил олгогч нар мэргэжилгүй, ажилгүй залуучуудыг авч ажиллуулж, ажлын байран дээр нь сургаж дадлагажуулах арга хэмжээнүүдийг авч эхэлсэн нь энэ салбарт ажиллах боловсон хүчнээ бэлтгэхэд төрийн бодлого хэрэгтэй болсныг харуулж байна.

8 “Ноолуур” хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хийсэн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тайлан. УБ., 2022.



Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого батлах тухай” 52 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралтын Зорилт 4.2.2-т “Эдийн засгийн тэргүүлэх салбаруудыг хөгжүүлж, экспортын баримжаатай эдийн засгийг бий болгоно” гэж заасан.

Улсын Их Хурлын 2020 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 3.1.17-д “Чөлөөт бүсүүдийн дэд бүтцийн бүтээн байгуулалтын ажлыг үе шаттайгаар хийж, экспорт болон дотоодын зах зээлд чиглэсэн худалдаа, үйлчилгээ, хөнгөн үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлж, гадаад, дотоодын хөрөнгө оруулагчдыг дэмжиж ажиллана” гэж заасан байдаг.

Улсын Их Хурлын 2021 оны Монгол Улсын хууль тогтоомжийг 2024 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэл батлах тухай 12 дугаар тогтоолын хавсралтын 1.15 дахь хэсгийн 139-д “Түүхий эд бэлтгэлийн тогтолцоог сайжруулах, кластер үйлдвэрийг дэмжих, өрсөлдөх чадвартай, үнэ цэнэ шингэсэн, байгаль орчинд ээлтэй, экспортын чиг баримжаатай импортыг орлох бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэлийг төрөөс дэмжих, хөнгөн үйлдвэрийн инженерт мэргэжлийн зэрэг олгох эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгох” тухай заажээ.

Иймд салбарыг цогц байдлаар хөгжүүлэх эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх практик шаардлагыг доорх байдлаар тодорхойлж байна. Үүнд:

Хүний нөөцийн талаар: Хөнгөн үйлдвэрийн бүх салбарт нарийн мэргэжлийн ажилтан, инженер, техникийн ажилтны хангамж дутмаг, тогтвор суурьшил сул байна. Ноос ноолуурын салбарт 1997-2019 оны хооронд буюу сүүлийн 10 жилдарьс, ширэн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн технологи мэргэжлээр 238, үүнээс жилд дунджаар 6 орчим хүн төгссөн. Харин загвар зохион бүтээлт мэргэжлээр 2005 оноос элсэлт авч эхэлснээс хойш нийт 93 хүн, 2018 онд 2, 2019 онд 3 хүн тус тус төгссөн байна. Хими технологи мэргэжлээр 2003-2018 оны хооронд элсэлт болон төгсөлт байхгүй, харин технологич мэргэжлээр энэ хооронд 86 хүн төгсжээ. 2020 онд ноос, ноолуурын үйлдвэрүүдэд хийсэн аттестатчиллаар төгсөгчдийн тоог үйлдвэрлэлийн хүчин чадалд шаардагдах эрэлттэй харьцуулахад хангалтгүй байсан бол үйлдвэрийн цех тасгийн мастерууд нь мэргэжлийн бус хүмүүс ажиллаж байсан нь уг судалгаагаар тогтоогджээ.

Уг салбарын ажиллагсдын дундаж цалин уул уурхайн салбарын ажиллагсдынхаас 2.2 дахин бага байгаа нь ажиллах хүчний тогтвор суурьшилд муугаар нөлөөлж байна. Сүүлийн жилүүдэд шинээр батлагдсан зарим хууль тогтоомжийг дагаад хөнгөн үйлдвэрийн салбарын хөгжилд чухал нөлөө үзүүлж байсан түүхий эдийн урамшууллын бодлого, хөнгөн үйлдвэрийн салбарын мэргэшсэн, зөвлөх, тэргүүлэх инженерүүдийг сурган баталгаажуулж, гэрчилгээжүүлэх ажлууд орхигдож байгаа нь тус салбарын тулгамдсан асуудлыг улам бүр нэмэгдүүлсээр байна.

Эрх зүйн орчны уялдаа холбоо, шийдэл: Ноос, ноолуур, арьс ширний үйлдвэрлэлийг улсын нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх нөлөөлөл нь хөнгөн

үйлдвэрийн бусад салбараас харьцангуй их байдгийг хүлээн зөвшөөрч төр, засгийн нэлээдгүй баримт бичигт тэргүүлэх чиглэл, экспортын баримжаатай, импортыг орлох гэж томъёолж төрөөс дэмжихээр тусгасан байдаг ч дэмжлэгийн аргахэлбэрүүд нь тодорхойгүй, төрөөс хэрэгжүүлж буй эдийн засгийн хөшүүргүүд нь уг салбарыг тогтвортой хөгжихөд бодитой түлхэц болж чадахгүй байна. Тухайлбал, төрөөс аж үйлдвэрийн талаар баримтлах бодлогод дэвшилтэт техник, технологи, өрсөлдөх чадвар бүхий үйлдвэрлэлийг бий болгож, аж үйлдвэрийн салбарыг Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийг хангах тэргүүлэх салбар болгон хөгжүүлэх зорилгыг дэвшүүлсэн. Энэ зорилгод хүн амын эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, байгаль орчинд ээлтэй, экспортын чиг баримжаатай, импортыг орлох, өрсөлдөх чадвар бүхий эцсийн бүтээгдэхүүний дэвшилтэт техник, технологи, инновацад суурилсан эдийн засгийн үр ашигтай үйлдвэрлэлийг дэмжин хөгжүүлэх зарчмаар хүрнэ гэжээ. Хөдөө аж ахуйн түүхий эдийг дотооддоо бүрэн боловсруулах, инновац, дэвшилтэт технологи, нэмүү өртөг шингэсэн бүтээгдэхүүнийг үйлдвэрлэх, судалгаа хөгжлийн ажлыг үйлдвэрлэлд нэвтрүүлэх хүний нөөцийг бэлтгэх, ур чадварыг дээшлүүлэхэд төрөөс дэмжих, урамшуулах чухал асуудлыг хөндсөн. Гэсэн хэдий ч уг бодлогод туссан дээрх хүчин зүйлүүдийн ангилал, шалгуур үзүүлэлт, урамшуулал, дэмжлэгийн хэлбэр, арга замыг тогтоосон эрх зүйн орчин хараахан бүрдээгүйгээс хэрэгжих боломжгүй байна.

Хөнгөн үйлдвэрийн салбарыг Үйлдвэрлэл, технологийн паркийн эрхзүйн байдлын тухай хуулийн дагуу холимог болон дагнасан паркийн хэлбэрээр хөгжүүлэх бүрэн боломжтой. Байгаль орчинд ээлтэй тогтвортой үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэх шаардлагыг биелүүлэхэд тохиромжтой нөхцөл юм.

Түүнчлэн 2015 онд батлагдсан Захиргааны ерөнхий хуулиар Захиргааны хэм хэмжээний актыг хуулиар тусгайлан эрх олгосон тохиолдолд л батлахаар хуульчилсан. Үүнээс шалтгаалж хөнгөн үйлдвэрийн зарим салбарт олгож байсан урамшууллын бодлого, хөнгөн үйлдвэрийн инженер техникийн ажилтныг давтан сургах зэрэг үйл ажиллагаа зохицуулалтгүй болсон.

Эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлын хөгжлийн хоцрогдол: Хөнгөн үйлдвэрлэлийн салбарт судалгаа, туршилт, үйлдвэрлэлийн чиглэлээр өнөөгийн байдлаар Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн судалгаа хөгжлийн төв, ШУТИС-ийн харьяа Хөнгөн үйлдвэрийн судалгаа хөгжлийн хүрээлэн, Ой, модны сургалт судалгааны хүрээлэн, Хувцас судлалын төв зэрэг 4 байгууллагууд үйл ажиллагаа явуулж байна.

Судалгаа шинжилгээний байгууллагын туршилт судалгаанд ашиглагдах техник, тоног төхөөрөмжийн хоцрогдол ихтэй, өрсөлдөх чадвар бүхий цалин хангамж байхгүйгээс тогтвор суурьшилтай ажиллах хүний нөөцийн чадавх сул байна. Иймд орчин үеийн чанарын шаардлагад нийцсэн туршилт судалгаа, шинжилгээ явуулахад хүндрэл үүсэж байна. Мөн эрдэм шинжилгээний байгууллагууд нь шинжлэх ухаан, технологийн төсөл авч амиа аргацаасан үйл ажиллагаа явуулж байгаа нь бодит үнэн болоод байна. Иймээс салбарын эрдэм шинжилгээ, судалгаа, туршилтын байгууллагуудын техник, технологийг орчин үеийн тоног төхөөрөмжөөр тоноглох, хүний нөөцийг сургаж, чадавхжуулах,



туршилт үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэх, инновацыг нэвтрүүлэх тогтолцоо дутмаг байна.

Хөнгөн үйлдвэрийн мэргэжлийн зөвлөл байхгүй: Хөнгөн үйлдвэрийн салбарт төрийн болон төрийн өмчийн оролцоотой, хувийн аж ахуйн нэгж, төрийн бус байгууллагын эзэмшиж байгаа үр ашигтай техник, технологийг хөнгөн үйлдвэрийн салбарт нэвтрүүлэх, хувийн хэвшил дангаараа хэрэгжүүлэх боломжгүй төсөл, арга хэмжээг хэрэгжүүлэхийг дэмжихэд тухайн төслийн техник, эдийн засгийн үндэслэлийг баталгаажуулах салбарын мэргэжлийн зөвлөл байхгүй байна.

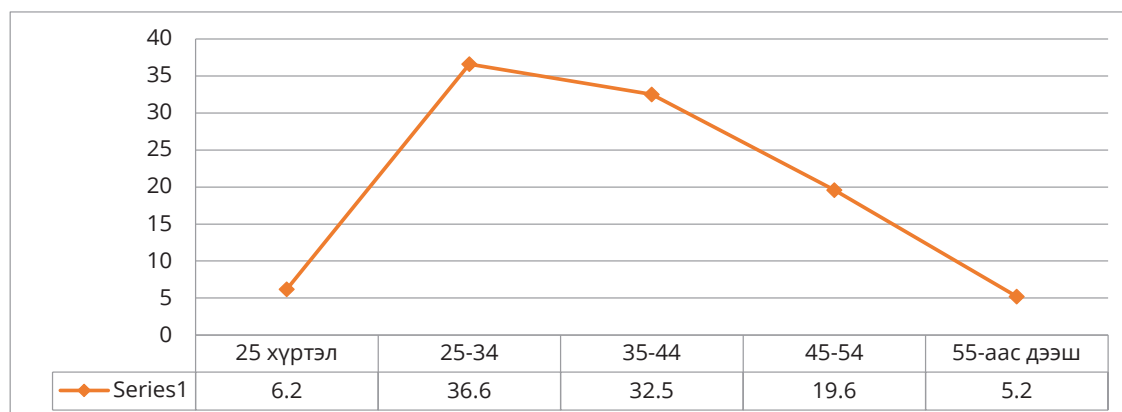
Иймд сүүлийн жилүүдэд хийгдсэн улс орны шинж чанартай томоохон бүтээн байгуулалтын техник, эдийн засгийн үндэслэл болон хувийн хэвшлийн хийсэн техник, эдийн засгийн үндэслэлүүдийг түүхий эд нөөц, хүчин чадал ашиглалт, цэвэр болон эко технологи нэвтрүүлэлт, байгаль орчинд үзүүлэх нөлөөлөл, хүний нөөц, үр ашиг, хөрөнгө оруулалтын үр өгөөжид үнэлэлт дүгнэлт өгөх чадамж байхгүй байна.

БҮЛЭГ 2. ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХИЙН СУДАЛГАА

2.1. Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл

Судалгаанд нийтдээ 21 үйлдвэр 100-гаас дээш ажиллагчидтай үйлдвэр 4, жижиг дунд үйлдвэр 17, нийт 392 ажиллагчид хамрагдаж, тэдний дата мэдээлэл дээр анализ хийсэн болно.

График 1. Насны хувьд (хувиар)



Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын 94.4 % нь үйлдвэрийн ажиллагчид, 7.6 хувь нь удирдах албан тушаалтнууд байна. Хүйсийн хувьд эрэгтэй 27.7 хувь, эмэгтэй 72.3 хувийг эзэлж байна. Ажиллагчдын боловсролын төвшнөөр нь авч үзвэл дээд боловсролтой 31.5 хувь, тусгай дунд боловсролтой 13.0 хувь, бүрэн дунд боловсролтой 46.0 хувь, бүрэн бус боловсролтой 9.2 хувь, бага боловсролтой нь 0.3 хувь тус тус эзэлж байна.

Хүснэгт 9. Ажиллагчдын боловсролын түвшин (хувиар)

№	Боловсролын түвшин	Хувь
1	Дээд	28.2
2	Тусгай дунд	13.6
3	Бүрэн дунд	48.2
4	Бүрэн бус дунд	9.8
5	Бага	0.3
Нийт		100.0

Хүснэгт 9-өөс харахад судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын 58.3 хувь нь бүрэн дундаас доош боловсролтой байна. Судалгааны ажлын явцад ноос, ноолуурын үйлдвэрлэл эрхлэгчдэд тулгарч буй томоохон сорилтуудын нэг нь мэргэжилтэй боловсон хүчний хэрэгцээ шаардлага нь энэхүү салбарын хамгийн томоохон асуудлуудын нэг байгаа нь ажиглагдлаа. Энэ талаар ажил олгогчид хүний нөөцийн дутагдалтай байгаагаа илэрхийлж байв. Ялангуяа инженер, техникийн ажилтан, мэргэжлийн ажиллагсад буюу машин механизмын



засварчин, сүлжих машины оператор, нөхөн засагч, оёдолчин, кительчин, ээрэгч, сүлжигч гэх мэт мэргэжилтнүүд эрэлттэй байна.

Ярилцлагын явцад ШУТИС-ийн Хөнгөн үйлдвэрийн технологи, инженерийн салбарт нэхмэлийн үйлдвэрийн технологич инженер, арьс шир боловсруулах үйлдвэрийн технологич инженер, оёдлын үйлдвэрийн технологич, механик инженерүүдийг бэлтгэж байна. 2010-аад оноос өмнө харьцангуй элсэлт сайтай байсан бол сүүлийн 10 жилд инженер, технологийн чиглэлээр суралцах хүсэлтэй суралцагчид, төгсөгчдийн тоо эрс цөөрсөн байгааг судалгаанд хамрагдсан экспертүүд өгүүлж байлаа.

Хүснэгт 10. Нэхмэлийн үйлдвэрлэлийн технологи мэргэжлийн суралцагчид (хувиар)

Хичээлийн жил	Курс	Суралцаж буй оюутны тоо	Төлөвлөгдсөн элсэгчийн тоо	Төгсөгчдийн тоо
2021-2022	I	5	25	2
2020-2021	II	0	25	5
2019-2020	III	5	25	12
2019-2020	III орой	13	15	4
2018-2019	IV	12	25	20
2017-2018 V түүнээс дээш		10	-	
2016-2017				
	Нийт	40 (35%)	115	

Эх сурвалж: ШУТИС, Үйлдвэрлэлийн технологийн сургууль

Шигтгээ-1: ШУТИС, Үйлдвэрлэлийн технологийн сургууль 2022-2023 оны хичээлийн жилд “Нэхмэлийн үйлдвэрлэлийн технологи” мэргэжлээр элсэн суралцах сонирхолтой оюутнуудад зориулсан тэтгэлэгт хөтөлбөрийг НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн “Монголын тогтвортой ноолуурын платформ”, Европын Холбооны санхүүжилттэй “МУ-д Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төслийн дэмжлэгтэйгээр 10 оюутанд сургалтын хөтөлбөрийн тэтгэлэг олголоо.

Эх сурвалж: UNDP in Mongolia - НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр

Шигтгээ-2: Монгол-Солонгосын Политехник Коллеж нь 2020-2021 оны хичээлийн жилд Хөнгөн үйлдвэрлэлийн чиглэлийн дараах мэргэжлүүдээр нийт 250 суралцагчдыг элсүүлэн сургалтын үйл ажиллагаа явуулж байна.

- Хөнгөн үйлдвэрийн тоног төхөөрөмжийн засварчин
- Сүлжмэлийн үйлдвэрийн технологийн ажилтан
- Сүлжих машины оператор

-Ноос, ноолуур боловсруулалтын технологийн ажилтан

-Оёмол бүтээгдэхүүний оёдолчин

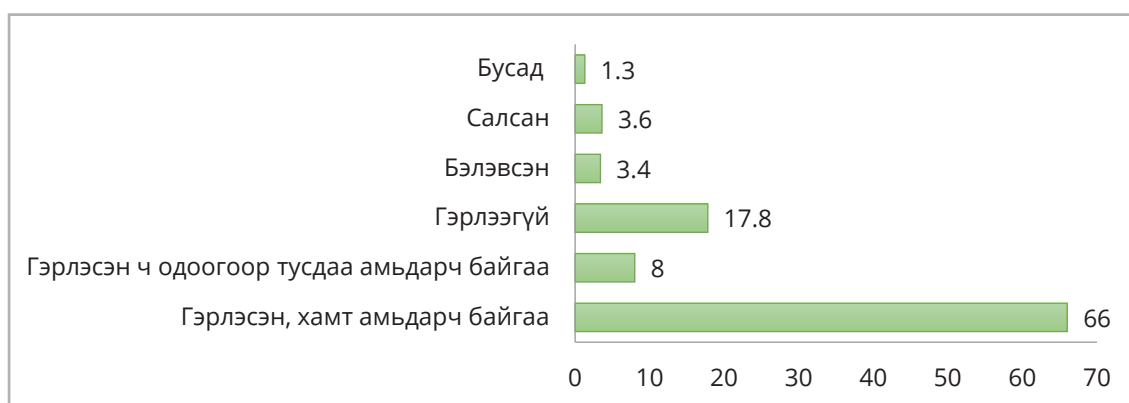
-Нэхмэлийн үйлдвэрийн технологийн ажилтан

-Арьс, шир боловсруулалтын технологийн ажилтан

2019-2020 оны хичээлийн жилд нийт 313 суралцагчийг мэргэжил эзэмшүүлэн төгсгөснөөс хөнгөн үйлдвэрийн салбарын мэргэжлээр 89 суралцагч төгссөн. Үүнээс 76 төгсөгч ажлын байртай болсон байна.

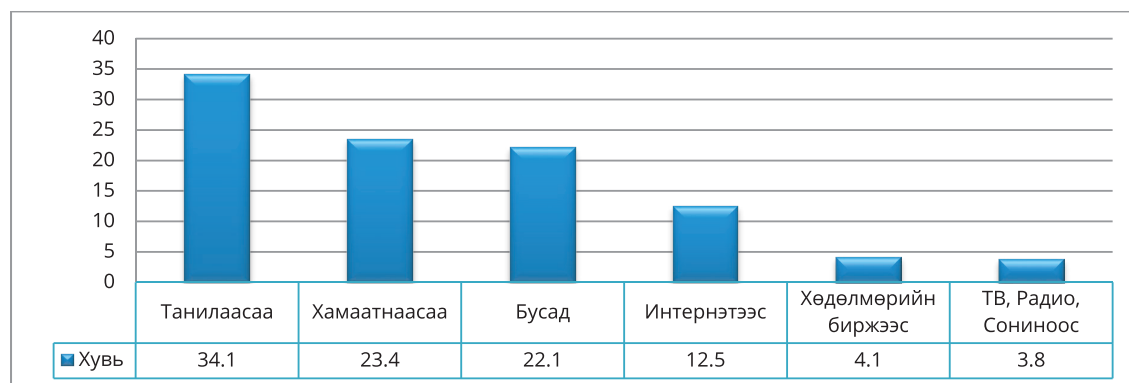
Эх сурвалж: “Нэхмэлийн техникийн гарын авлага ба мэргэжилтний ур чадварыг дээшлүүлэх”
семинар, хэлэлцүүлэг

График 2. Ажиллагчдын гэр бүлийн байдал (хувиар)



Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын гэр бүлийн байдлыг авч үзэхэд 66 хувь нь гэрлэсэн, хамт амьдарч байгаа, 17.8 хувь нь гэрлээгүй харин 16.3 хувь нь тусдаа амьдарч байгаа, бэлэвсэн, салсан гэж хариулжээ.

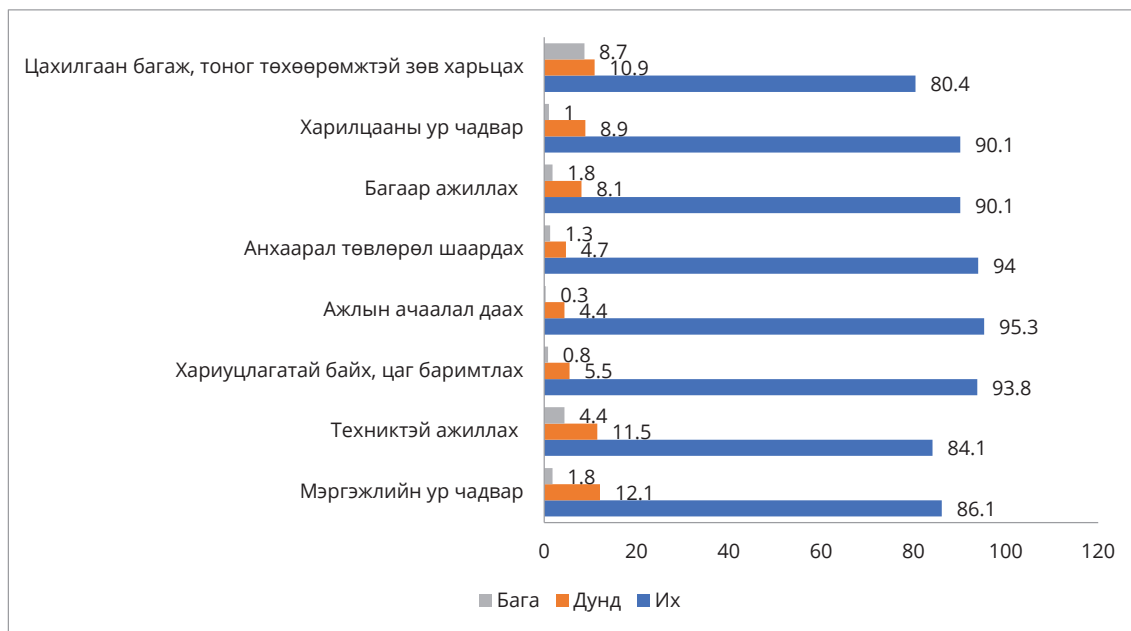
График 3. Ажилд орсон мэдээллийн эх сурвалж (хувиар)





Энэхүү үр дүнгээс харахад ноос ноолуурын салбарын ажлын байрны мэдээллийн эх сурвалжийн ихэнх хувийг буюу 57.5 хувийг хамаатан, танилаасаа авч байна.

График 4. Ажилтанд шаардагддаг ур чадварууд (хувиар)

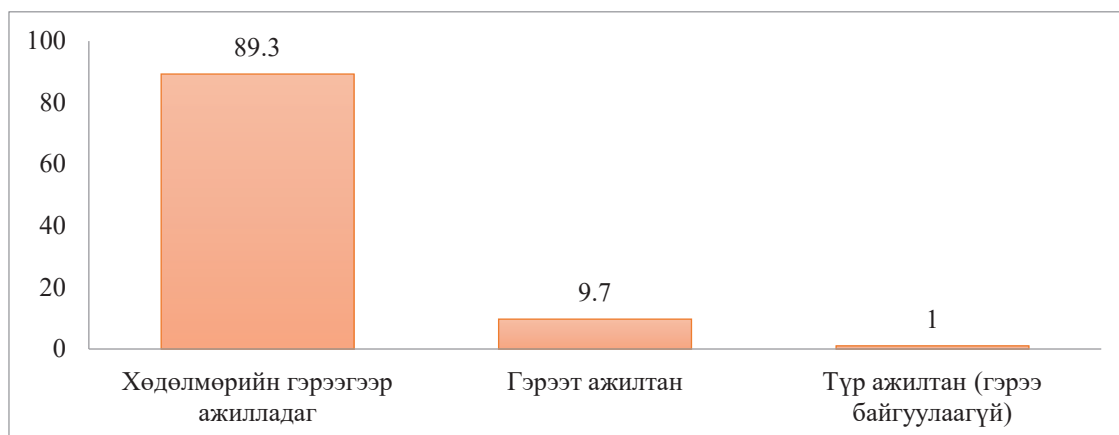


Судалгаанд оролцогчдын үзсэнээр тухайн салбарын ажиллагчдад мэргэжлийн ур чадвар, техниктэй ажиллах, хариуцлагатай байх, цаг баримтлах, ажлын ачаалал даах, анхаарал төвлөрөл шаардах, багаар ажиллах, харилцааны ур чадвар, цахилгаан багаж, тоног төхөөрөмжтэй зөв харьцах ур чадварууд их чухал гэж үзжээ.

2.2. Хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилт

Хөдөлмөрлөх эрх бол хүний үндсэн эрх юм. Үүнийг хангахын тулд ажил олгогч болон ажилтан гэсэн хоёр тал хууль ёсны дагуу эрх, үүргээ хамтын зарчмаар хэрэгжүүлдэг. Үндсэн хуулиараа “Монгол Улсын иргэн ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах ... эрхтэй” гэж заасан. Мөн, Хөдөлмөрийн тухай хууль болон ОУХБ-ын суурь конвенцуудаар баталгаажсан хөдөлмөрлөх эрхийг баталгаатай эдлэх эрхтэй. Монгол улсад Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга 2022 оноос 1 сарын 1-ний өдрөөс эхлэн мөрдөгдөж эхэлсэн билээ. Энэхүү хуулийн зорилт нь хөдөлмөрийн харилцааны зарчим, суурь хэм хэмжээг тогтоож, уг харилцаанд оролцогч талуудын үндсэн эрх, үүргийг тодорхойлж, тэдгээрийн хоорондын зохистой тэнцвэрт байдлыг хангахад оршдог.

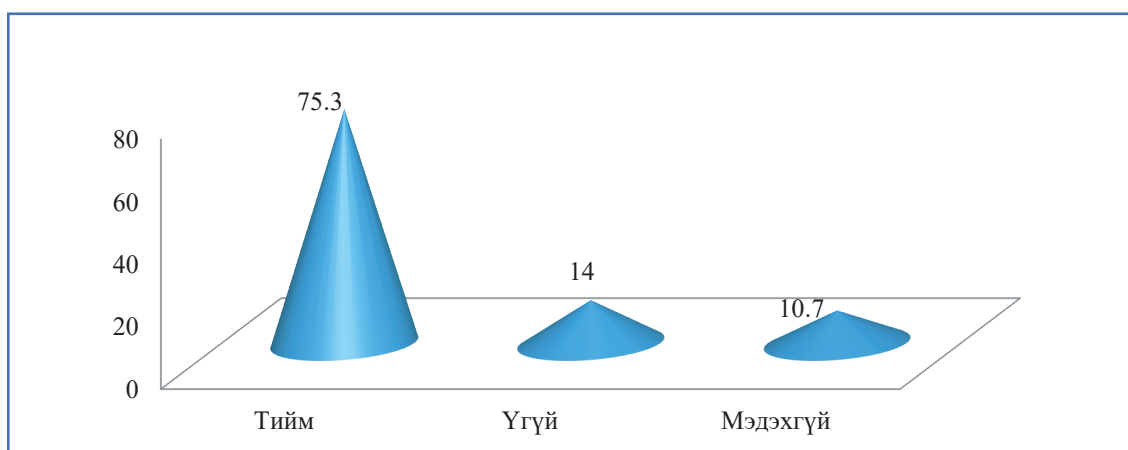
График 5. Хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл (хувиар)



“Хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулаагүй тохиолдолд ажилтнаас ажил үүрэг гүйцэтгэхийг шаардаж болохгүй” гэж хуульчилсан. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүй ажил үүрэг гүйцэтгүүлсэн тохиолдолд шийтгэвэр оногдуулж, хариуцлага тооцохоор хуульд заасан байдаг.

Ажиллагчдаас та шинээр мөрдөгдөж буй хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу хөдөлмөрийн гэрээгээ шинэчлэн байгуулсан уу? гэсэн асуултад 75.3 хувь нь тийм буюу гэрээгээ шинэчилж байгуулсан, харин 24,7 хувь нь үгүй буюу мэдэхгүй гэж хариулжээ.

График 6. Хөдөлмөрийн гэрээний шинэчлэлт (хувиар)

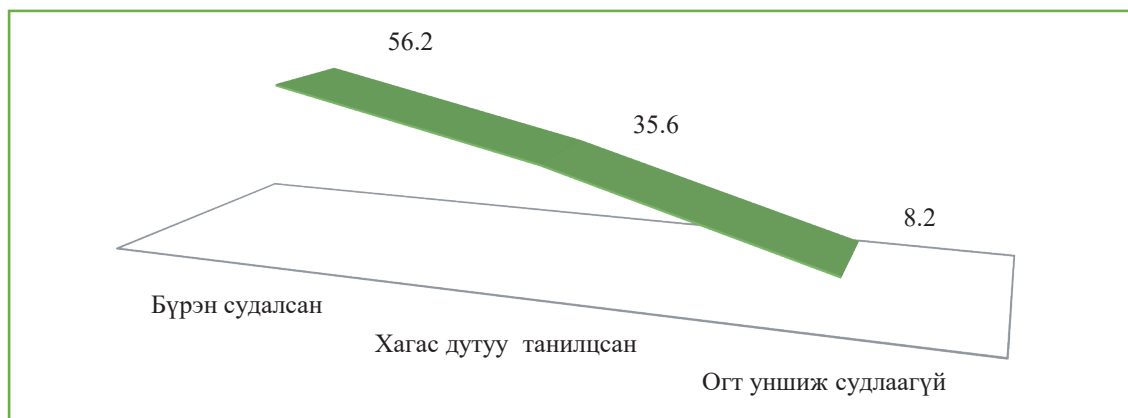


Шигтгээ: Манай байгууллага ажиллагчидтай хийх хөдөлмөрийн гэрээ мөн дотоод журмаа шинэчлээгүй байгаа. Шинэчлэх ажилдаа орсон мөн манай хүний нөөцийн менежер шинэ хүн томилогдсон.

Үйлдвэрийн захиралтай хийсэн ярилцлагын хэсгээс

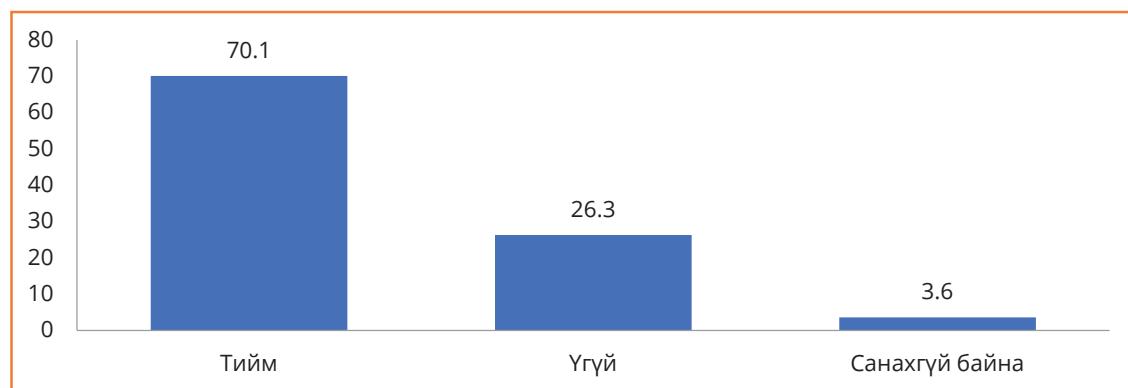


График 7. Хөдөлмөрийн гэрээтэйгээ танилцсан байдал (хувиар)



Судалгаагаар хөдөлмөрийн гэрээтэйгээ 35.6 хувь нь хагас дутуу танилцсан, 8.2 хувь нь огтуншиж судлаагүй гэж хариулснаас үзэхэд хөдөлмөрийн эрх зүйн үндсэн асуудлуудыг зөв танин мэдэх, амьдралд хэрэгжүүлэх үндсэн мэдлэг ажиллагчдад дутагдалтай байгаагаас гадна байгууллагуудын хүний нөөцийн менежерүүд, ажил олгогчид хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах явцдаа хариуцлагагүй хандаж байна гэж үзэж байна.

График 8. Ажиллагчдад хөдөлмөрийн гэрээг хадгалуулсан эсэх (хувиар)



Ажил олгогч иргэдтэй хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулж, гэрээний нэг хувийг ажилтанд өгөх үүрэгтэй гэж хуульчилсан байдаг. Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын 26.3 хувь хөдөлмөрийн гэрээгээ аваагүй байгаа нь хөдөлмөрийн хуулийн талаарх мэдлэг дутуу байгааг харуулж байна. Тогтвортой Ноос Ноолуурын Эвсэл (SFA) нь C003 Цэвэр ноолуур боловсруулах зохистой дадал SCS-009-02.1-MN 2015 онд ноолуурын тогтвортой байдлын дэлхийн хамгийн анхны стандарт болох SFA буюу Cashmere Standard-ийг боловсруулсан. Энэхүү стандартын:

- 2.1 хууль, эрх зүйн шаардлагад нийцсэн Хүний нөөцийн бодлогыг зайлшгүй боловсруулж батлуулсан байх,
- 2.2 Хүний нөөцийн батлуулсан албан ёсны бодлогын бичиг баримтад

дараах зүйлсийг зайлшгүй тусгасан байна. Үүнд, хөдөлмөрийн дотоод журамтай юу, ажиллагчдаас санал авч боловсруулсан уу,

- 2.2.7 Цалин хөлс, цалин хөлсний тухай бодлого журам,
- 2.4 Цалинг хэрхэн бодож байгаа задаргааг ажилтан бүр зайлшгүй мэддэг байх,
- 2.6 Цалинг хэрхэн бодож байгаа задаргааг ажилтан бүр зайлшгүй мэддэг байх тус салбарт дээрх зүйл заалтын биелэлт тааруу байна⁹ гэж дүгнэж байна.

Хүснэгт 11. Компанийн ажил олгогчдын хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилтийн хангалт (хувиар)

№		Байнга	Хааяа	Огт үгүй
1	Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүй ажиллуулах	23.5	14.4	62.1
2	Хөдөлмөрийн гэрээнд заагаагүй ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх	18.3	30.0	51.7
3	1 хүний цалингаар олон хүний ажил хийдэг	24.1	22.5	53.5
4	Цалин удаан хугацаагаар олгодоггүй	21.4	7.2	71.4
5	Ажилласан хугацаанаас бага цалин олгодог	21.9	23.7	54.4
6	Ажлаас халах гэх мэтээр сүрдүүлж илүү цагаар, амралтын өдөр, шөнө ажиллуулдаг	19.3	13.8	66.9
7	Зориудаар өрөнд оруулж ажиллуулдаг	18.8	7.2	74.0
8	ЭМД, НД-ын шимтгэл төлөхөөс зайлсхийж, төлдөггүй	19.1	16.0	64.9
9	Ажлын үнэлгээ бууруулж тооцдог	21.1	24.5	54.4
10	Ажлын хөлс бууруулах шалтаг шалтгаан хайдаг	20.4	20.4	59.2
11	Ээлжийн амралт өгөхгүй байх	22.4	29.6	48.1
12	Хагас бүтэн сайнд амраадаггүй	21.5	36.0	42.5
13	Нийтийг хамарсан баяр ёслолоор ажиллуулдаг	26.7	34.4	38.8
14	Бага цагт их ажил хийхийг шаарддаг.	24.6	21.0	54.4
15	Ажил олгогч ажилчдаа дээрэлхэж, дорд үздэг	22.4	26.3	51.3
16	Дуудсан цагт ажилдаа ирэхийг шаарддаг	19.2	21.3	59.5
17	Орлого муу гэсэн шалтгаар бага цалин олгодог	19.0	12.2	68.8
18	Бусдыг дадлагажуулах, турших нэрээр цалингүй ажиллуулдаг	19.3	9.9	70.8
19	Цалингаас үндэслэлгүйгээр торгууль, суутгал хасдаг	18.6	13.8	67.5
20	Ялгаварлан гадуурхдаг /нам, нас, хүйс, яс үндэс/	3.9	23.3	72.7

⁹ https://sustainablefibre.mn/wp-content/uploads/2021/10/MN_C003-Clean-Fibre-Providing-Code-of-Practice-Web-version.pdf

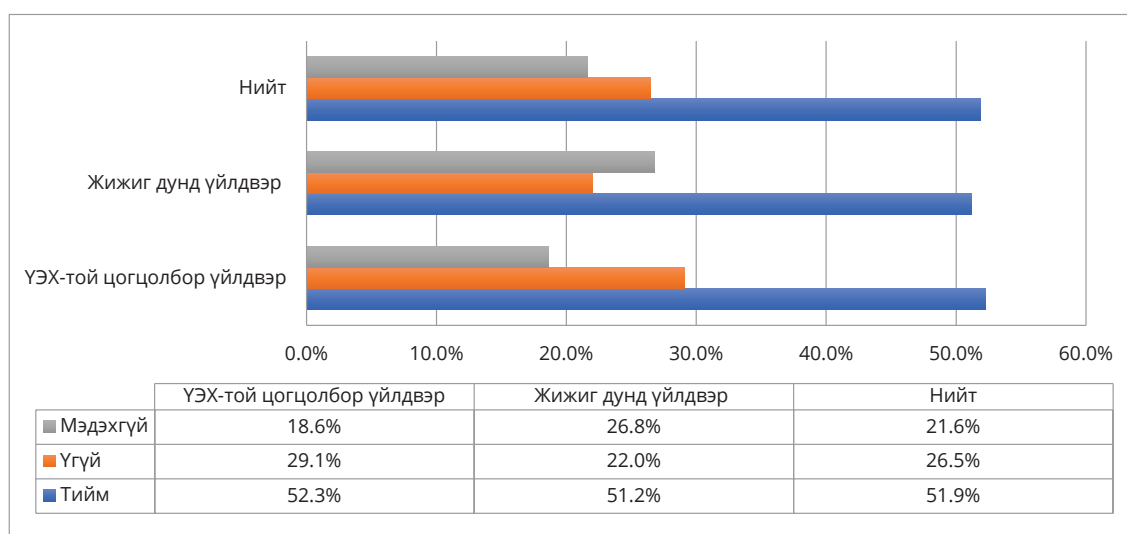


Судалгааны дүнгээс үзэхэд дээрх тандалтын асуултад ажиллагчдын 18-24.1 хувь нь байнга гэснээс үзэхэд ноос ноолуурын үйлдвэрүүдийн удирдлагуудын зүгээс хөдөлмөрийн хуулийн заалтуудыг хэрэгжүүлэхдээ алдаа, зөрчил гаргаж байна. Иймээс хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгын талаарх мэдээлэл сурталчилгаа сайн хийх, сургалтад хамруулах зайлшгүй шаардлага үүсэж байна. Мөн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүй ажиллуулах, гэрээнд заагаагүй ажил гүйцэтгүүлдэг, ажлын байрны тодорхойлолтод тусгаагүй олон ажил хийлгэх, ажлын үнэлгээ бууруулж тооцдог, ажлын хөлс бууруулах шалтаг шалтгаан хайдаг, бусдыг дадлагажуулах, турших нэрээр цалингүй ажиллуулдаг зэрэг маш олон сөрөг үзүүлэлтүүд дурдагдсан байгаагаас харахад хөдөлмөрийн мөлжлөг болон ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлд 4 хүн тутмын 1 нь өртөж байна гэж үзэж болох юм. Мөн энэ салбарын цалин бага хэр нь нэг хүний цалингаар олон хүний ажил хийдэг тухай дурджээ. Ажлаас хална гэж сүрдүүлдэг, амралтын өдөр, шөнө ажиллуулдаг, ЭМД, НД-ын шимтгэл төлдөггүй, ээлжийн амралт өгдөггүй, ажилчдаа дээрэлхэж дорд үздэг, дуудсан цагт бэлэн байхыг шаарддаг, дадлагажигч, туршилтын хугацаа гэх шалтгаанаар цалингүй ажиллуулдаг, цалингаас дур зоргоороо торгууль суутгал хасдаг, ялгаварлан гадуурхдаг зэрэг маш ноцтой дутагдал дурдагдсан нь хөдөлмөрийн мөлжлөг, хүний эрхийн ноцтой зөрчлүүд байна. Ажлаас халах гэх мэтээр сүрдүүлж илүү цагаар, амралтын өдөр, шөнө байнга ажиллуулдаг, зориудаар өрөнд оруулж ажиллуулдаг гэж 38.1 хувь нь хариулж байгаагаас үзэхэд албадан хөдөлмөрийн хэв шинж ч мөн ажиглагдаж байна гэж дүгнэж болно.

2.3. Хөдөлмөрийн нөхцөл, эрүүл ахуй

Ээлжийн амралтын үргэлжлэх хугацааг хуульд заасны дагуу эдэлж чаддаг уу? гэсэн асуултад судалгаанд оролцогчид дараах байдлаар хариулжээ.

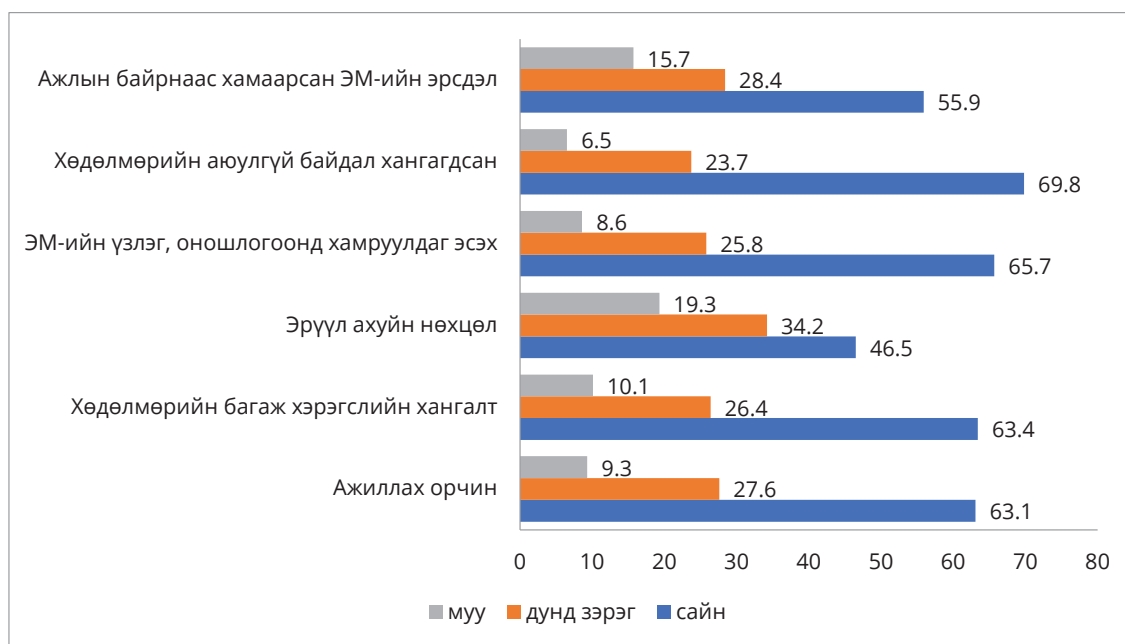
График 9. Хуульд заасны дагуу ээлжийн амралтаа авдаг эсэх (хувиар)



Ээлжийн амралт олгох, ээлжийн амралтын цалин тооцох журмын 2.1-д заасны дагуу ээлжийн амралтаа эдлэх эрхтэй байдаг. Гэтэл судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын 26.5% нь ээлжийн амралтаа авдаггүй гэж хариулсан бөгөөд ээлжийн амралтаа аваагүй, биеэр эдлээгүй 5-13 жил ажилласан ажиллагсад ажиллаж байгаа нь хөдөлмөрийн хуулийг ноцтой зөрчиж байна. Ээлжийн амралтаа авах нь ажилтны сонголт гэж үзэж болох хэдий ч удаан хугацаагаар амралтгүй ажиллах нь нийгмийн болон гэр бүлийн харилцаа, эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн бүтээмжид сөрөг үр дагавартай байдаг тул ээлжийн амралтыг нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 110.2-р зүйлд “Ажилтанд жил бүр ээлжийн амралт олгож биеэр эдлүүлнэ” гэж заасны дагуу биеэр эдлүүлж байх нь зүйтэй байна.

Шигтгээ: Н. үйлдвэртээ 12 жил ээлжийн амралтаа авалгүй ажилласан. Гэтэл одоо эхнэр болон хүүхдүүдтэйгээ ойлголцож чадахгүй болсон байсан. Намайг үг хэлэхээр та одоо ажилдаа л яв гэдэг ...

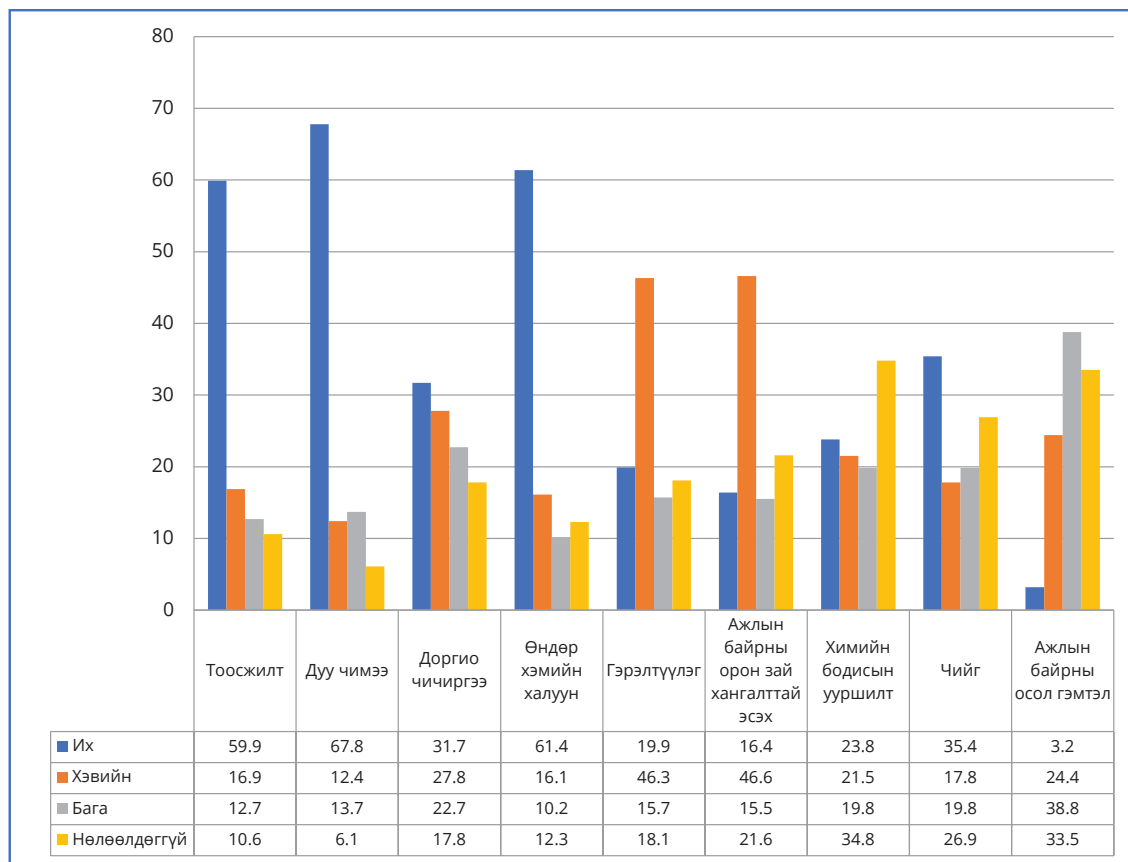
График 10. Хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай ажлын байрны нөхцөл боломж (хувиар)



Ажлын байранд хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай нөхцөл боломж муу ба дунд зэрэг хангагдсан гэж судалгаанд оролцсон ажиллагчдын 6.5-27.6 хувь нь хариулсан нь хөдөлмөрийн багаж хэрэгслийн хангалт муу, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал тааруу хангагдсан, ажлын байрнаас хамаарсан эрүүл мэндийн эрсдэл ихтэй байна гэж үзэж болно.

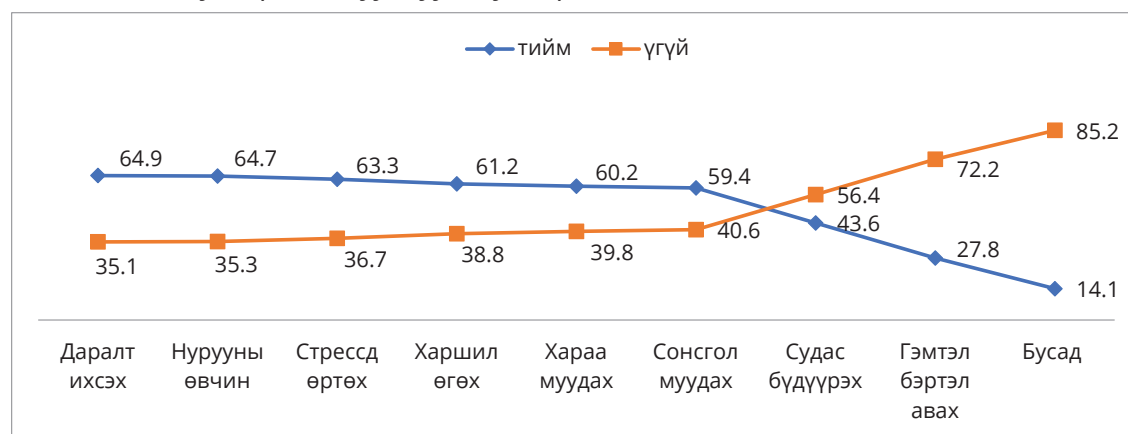


График 11. Хөдөлмөрийн нөхцөлд сөргөөр нөлөөлдөг ажлын байрны хүчин зүйлс (хувиар)



Ноос ноолуурын үйлдвэрт ажиллагчдын хөдөлмөрийн нөхцөлийг авч үзэхэд тэдний 59.9% тоосжилттой, 67.8% нь дуу чимээтэй, 61.4% нь өндөр хэмийн халуунтай, 31.7% нь доргио чичиргээтэй, 23.8% нь химийн бодисын ууршилт өндөр буюу хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллаж байна. Иймээс, үйлдвэрүүд хөдөлмөрийн нөхцөл болон эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлдөг дээрх хүчин зүйлсийг арилгах талаар анхаарал хандуулан ажиллах шаардлагатай байна. Харин ажлын байрны осол гэмтэл бага, гэрэлтүүлэг, ажлын байрны орон зай хангалттай байдаг нь ололттой тал юм.

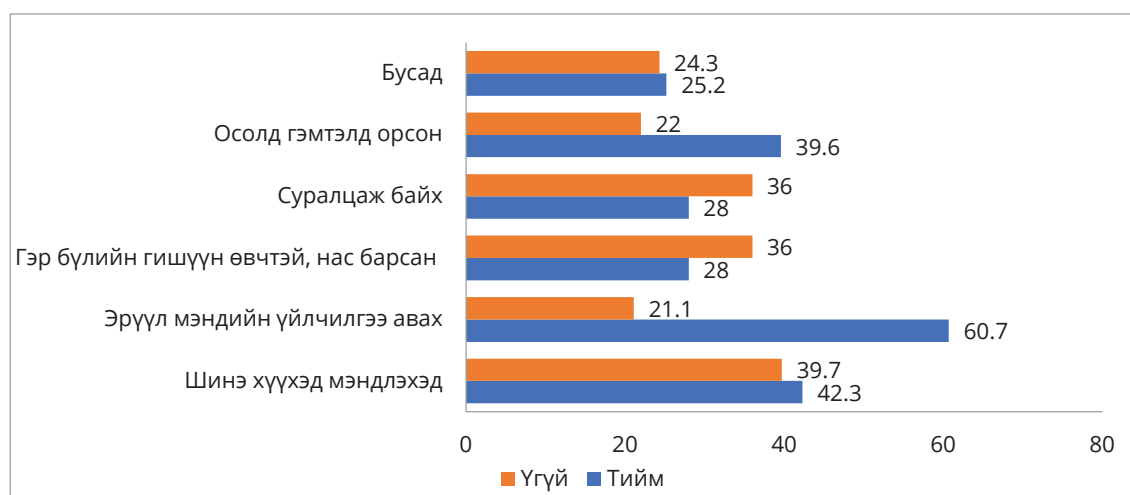
График 12. Хөдөлмөрийн нөхцөлөөс хамаарч ажиллагчдын эрүүл мэндэд тулгардаг асуудлууд (хувиар)



Судалгааны дүнгээс үзэхэд ажилчдын дунд өвчлөл, эрүүл мэндийн асуудал харьцангуй их байна. Эрүүл мэндийн асуудал дотроос толгой өвдөх, даралт ихсэх, харшил өгөх, нуруу өвдөх, сэтгэлийн түгшүүр ихсэх, хараа муудах зэрэг нийтлэг өвчлөл тохиолдож байна. Харин судас бүдүүрэх, гэмтэл бэртэл авах нь бага гэж үзжээ.

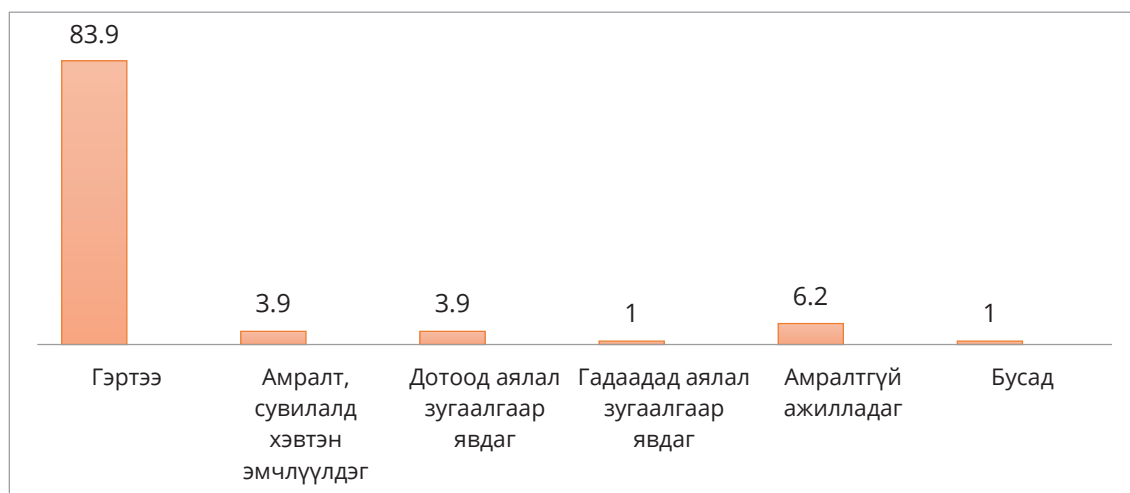
Ноос ноолуурын үйлдвэрүүдийн ажлын байрны 13.9 хувь нь бүрэн автоматчилагдсан, 27.5 хувь нь хагас автоматчилагдсан, 55.2 хувь нь механик гэж хариулснаас үзэхэд үйлдвэрүүдийн тоног төхөөрөмж харьцангуй сайжирсан байна. Мөн үйлдвэрийн газарт аж ахуйд ХАБЭА-н мэргэжилтнүүд ажилладагтай холбоотой гэж дүгнэж байна.

График 13. Цалинтай чөлөө авдаг тохиолдлууд (хувиар)



Судалгаанаас үзэхэд ажиллагчдын 60.7 хувь нь цалинтай чөлөөг эрүүл мэндийн үйлчилгээ авах, 42.3 хувь нь шинэ хүн мэндлэхэд, 39.6 хувь осол гэмтэлд орсон үедээ авдаг гэж хариулжээ.

График 14. Ажиллагчдын ээлжийн амралтаа өнгөрүүлдэг байдал (хувиар)





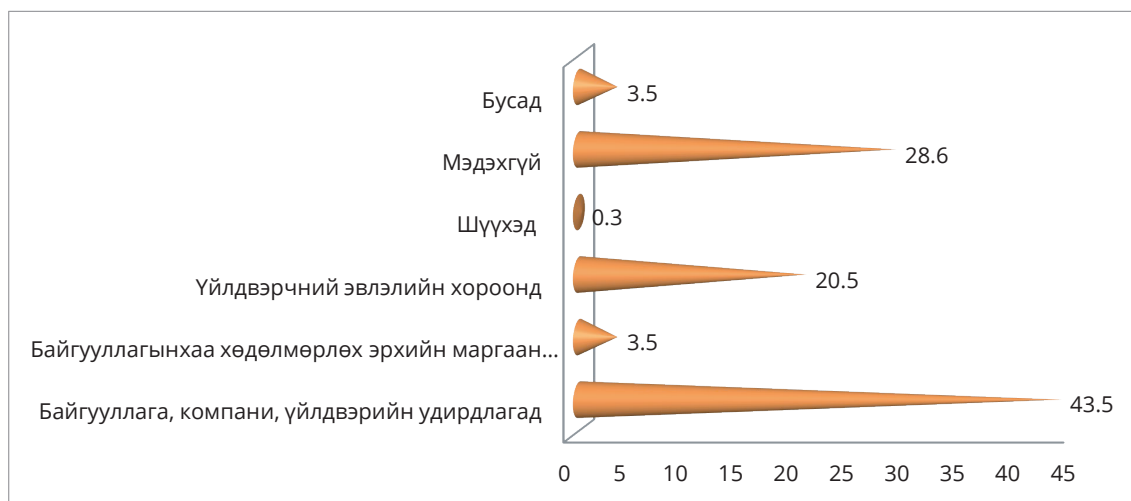
Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын 6.2 хувь амралтгүй ажилладаг гэдгээс үзэхэд хөдөлмөрийн хуулийн дагуу ээлжийн амралтаа эдлэх эрхийн талаар мэдлэг тааруу нөгөө талаас хийснээрээ цалин хөлсөө авдаг, авч буй цалин хөлс нь тэдний гэр бүлийн хэрэгцээний наад захын хэрэгцээг хангаж чаддаггүйтэй холбоотой гэж үзэж байна.

График 15. Хөдөлмөрийн нөхцөлөөс хамаарч ажлын байранд авч хэрэгжүүлдэг арга хэмжээ (хувиар)



Судалгааны үр дүнгээс харвал нэмэгдэл амралт олгодог гэж 1.3 хувь, ажлын цаг багасгадаг гэж 2.2 хувь, эмнэлэг сувилалд эмчлүүлдэг гэж 3.2 хувь, арга хэмжээ авдаггүй гэж 6.1 хувь хариулснаас үзэхэд үйлдвэрийн удирдлагууд ажиллагчдын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлыг анхаарах шаардлагатай гэж үзэж байна.

График 16. Хөдөлмөрлөх эрх зөрчигдөхөд хэнд хандаж шийдвэрлүүлдэг вэ? (хувиар)



Судалгаанд оролцогчдын 28.6 хувь нь ажиллагсад хөдөлмөрлөх эрх зөрчигдөхөд мэдэхгүй, 3.5 хувь нь бусад гэж хариулснаас үзэхэд тэд тулгарсан асуудлаа хэнд хандаж шийдвэрлүүлэх талаар мэдлэг, мэдээлэл тааруу байна гэж

дүгнэж болно. Үүнээс гадна байгууллагууд дээрээ үйлдвэрчний эвлэлийн хороо байгуулаагүй байна. Мөн, хөдөлмөрлөх эрхийн маргаан таслах комисс байхгүй байгаа зэргийг цаашид анхаарах шаардлагатай байна.

2.4. Эвлэлдэн нэгдэх болон хамтын гэрээ хэлэлцээрийн хэрэгжилт

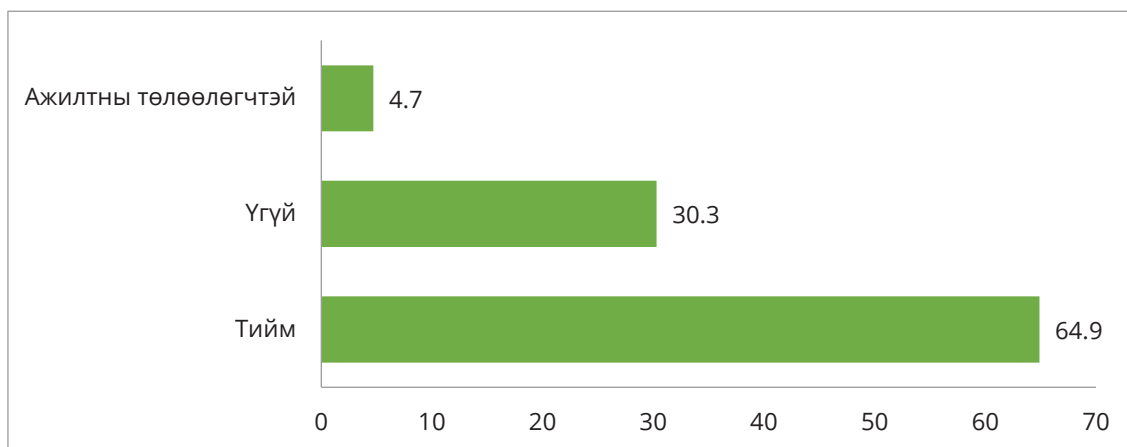
Удирдлагын гурван субъект болох төр, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн хамтын ажиллагаанаас хөдөлмөрийн харилцааны менежмент тодорхойлогддог. Эдгээр субъектүүд тус бүрдээ эрх үүрэг, ашиг сонирхлын давуу болон сул талуудтай учраас аль нэгийг дагнасан бус хосолсон нийгмийн түншлэлд хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулж, гэрээний хэрэгжилтийг хангуулах замаар хөдөлмөрийн нөхцөл, бүтээмжийг дээшлүүлэх нь хамтын менежментийн сонгомол арга, тактик болох нь улс орнуудын туршлагаар нотлогдсон байдаг.

Монгол Улс 1992 оны шинэ Үндсэн хуулиар хүн бүр эрх ашгаа хамгаалах зорилгоор үйлдвэрчний эвлэл байгуулах буюу үйлдвэрчний эвлэлд эвлэлдэн нэгдэх эрхтэй болохыг баталгаажуулсан билээ. Үйлдвэрчний эвлэл нь ажиллагчдын эдийн засаг, нийгмийн нөхцөл байдлыг хамтын ажиллагаагаар дамжуулан хамгаалах, дээшлүүлэх зорилгоор байгуулагддаг.

Хамтын хэлэлцээр, гэрээний менежментийн зарчим нь хөдөлмөр, нийгмийн зөвшил хангах субъектүүд аль болох өндөр өгөөжтэй, зөв зохистой түвшинд үйл ажиллагаагаа уялдуулснаар эрх үүрэг, ашиг сонирхлын доголдол, зөрчил гаргахгүй байх нөхцөл, боломж бүрдүүлэх явдал юм. Онолын энэ зарчмын дагуу зах зээлийн эдийн засгийн нийгмийн хариуцлага тодорхойлогдох тул хамтын хэлэлцээр, гэрээний хэрэгжилт, түүний үр дүнгийн талаар судалгааг хийсэн болно.

Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдаас байгууллага дээрээ ҮЭ-ийн хороо, тэдний үйл ажиллагааны талаар хэр мэдээлэлтэй байдаг талаар судлахад:

График 17. Үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой эсэх (хувиар)

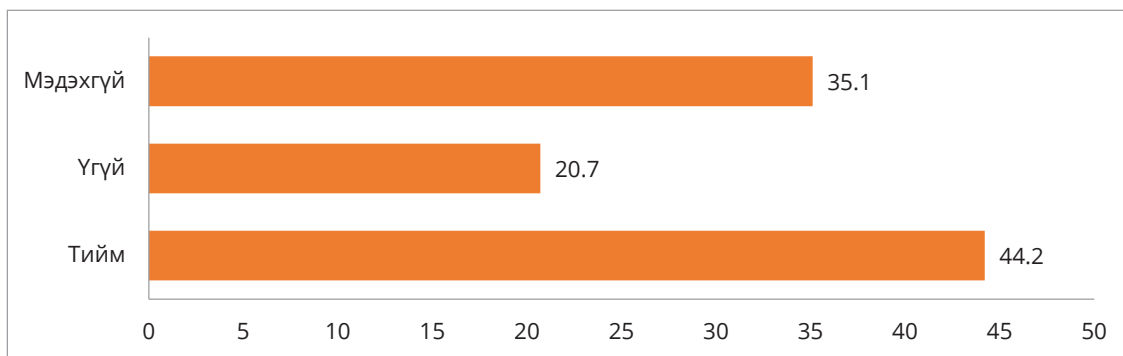


Судалгаанд оролцогчдын 30.3 хувь нь ажилтны төлөөлөлгүй буюу 21 байгууллагын 3 цогцолбор, 1 хивсний үйлдвэрээс бусад жижиг дунд үйлдвэрүүд Үйлдвэрчний эвлэлгүй ажээ. Үйлдвэрчний эвлэл байхгүй, байгуулдаггүй нь



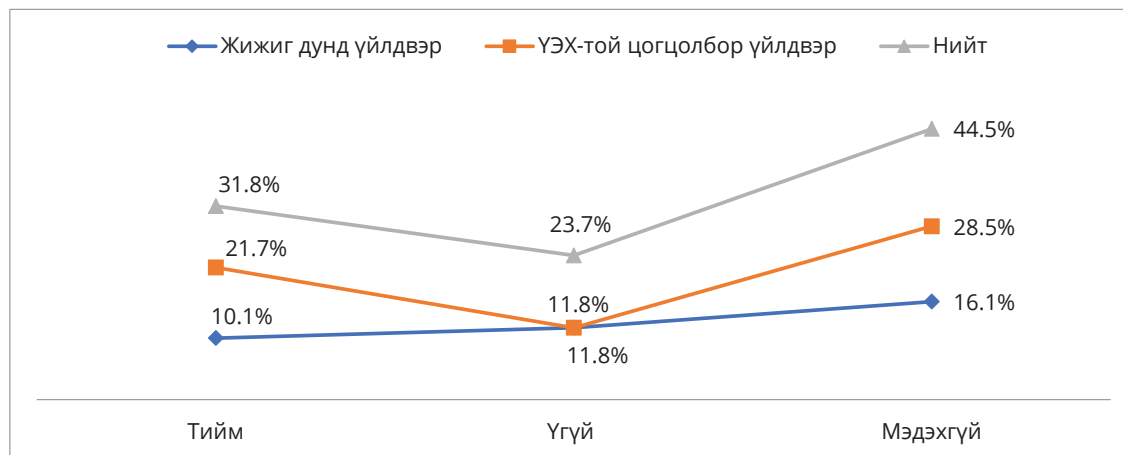
зарим талаар ажил олгогчид ҮЭ байгуулахаас зайлсхийх шалтгаануудтай холбоотой байж болно. Мөн, ажиллагчдын дэмжлэг санаачилга бага, мэдээлэл хомс, ажиллагчдын тогтвор суурьшил тааруу байдгаас ихээхэн шалтгаалж байна. Иймээс жижиг, дунд үйлдвэрийн салбарт эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө нь хэрэгждэггүй гэж үзлээ.

График 18. Хамтын гэрээ байгуулсан эсэх (хувиар)



Ажиллагчид хамтын гэрээ байгуулсан уу гэсэн асуултад үгүй гэж 20.7 хувь, мэдэхгүй гэж 35.1 хувь хариулснаас үзэхэд тухайн байгууллагад ҮЭ байгуулагдсан эсэх, байгуулагдсан ч гэсэн үйлдвэрчний эвлэл нь гишүүддээ мэдээлэл өгч хамтран ажиллах явдал тааруу, ажиллагчдын идэвх сул, хамтын гэрээ, хөдөлмөрлөх эрхээ хамгаалуулах талаар мэдлэг дутмаг болох нь харагдаж байна.

График 19. Хамтын гэрээ байгуулахад ажиллагчдын саналыг авдаг уу? (хувиар)



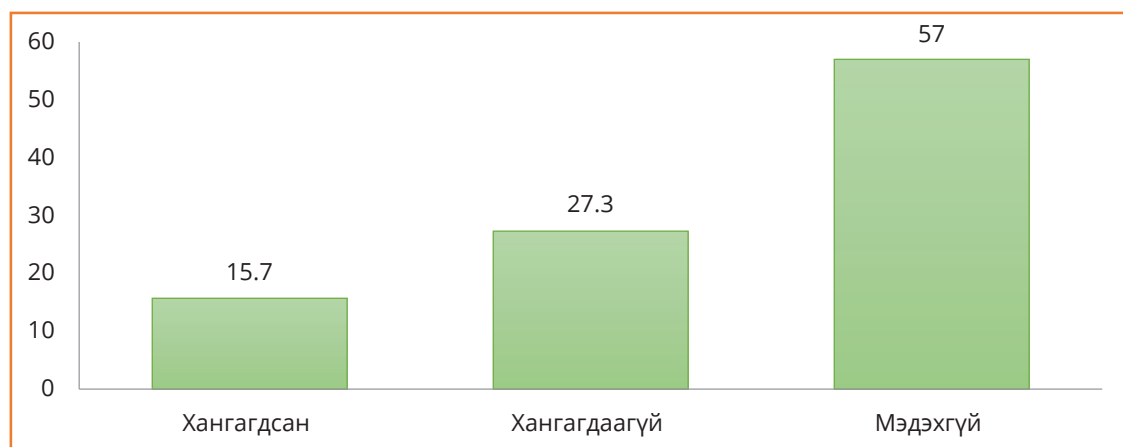
Үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой цогцолбор үйлдвэрт ч гэсэн хамтын гэрээ байгуулахад ажиллагчдын санал авдаггүй гэж судалгаанд оролцогчдын 11,8 хувь нь хариулжээ. Харин 28.5 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулснаас харахад байгууллагуудын хамтын гэрээний ач холбогдлыг ойлгуулах нь ажиллах нь ажил олгогч болон ажилтны аль ч талд туйлын чухал байгааг харуулж байна.

График 20. ҮЭ-ийн хороо, ажилтны төлөөллөө хэрхэн сонгодог талаар (хувиар)



Судалгааны дүнгээс харахад, ажиллагсдын 19.5 хувь нь хамт олноороо ярилцаж, хуралдаад сонгодог, 13.5 хувь нь удирдлагууд сонгодог, 7.1 хувь нь ажилтан болон удирдлагууд хамт сонгодог гэдэг хэмээн хариулсан нь зарим байгууллагын нь ҮЭ-ийн эвлэлдэн нэгдэх эрхэд байгаа ажил олгогчоос нөлөөлж байна гэж үзэж байна. Мөн судалгаанд оролцогчдын 59.9 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулснаас үзэхэд ААНБ-дад үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалт сул, зарим үйлдвэрүүдэд үйл ажиллагаа нь жигдрээгүй, түүнчлэн Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан хамтын гэрээ хэлэлцээрийн тухай заалтын хэрэгжилт сул байна.

График 21. ҮЭ байгуулж, хамтаараа эрх ашгаа хамгаалах боломж хангагдсан эсэх (хувиар)



Судалгаанд оролцсон ажиллагчдын үйлдвэрчний эвлэл байгуулж, үйл ажиллагаа явуулж хамтаараа эрх ашгаа хамгаалах боломжоор хангагдсан эсэхэд хангагдсан гэж 15.7 хувь нь, хангагдаагүй гэж 27.3 хувь, мэдэхгүй гэж 57 хувь нь хариулжээ.



График 22. ҮЭ-ийн хороонд эвлэлдэн нэгдсэний үр нөлөө, өөрчлөлтийг үнэлсэн байдал (хувиар)



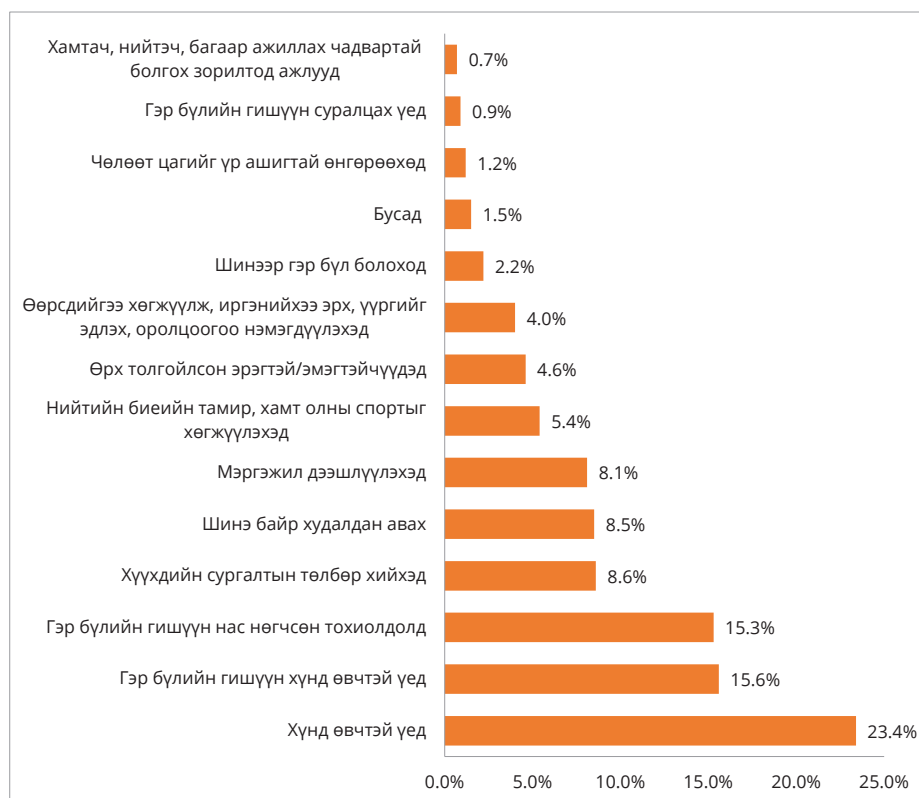
Энэхүү хариултаас үзэхэд ноос ноолуурын салбарт ажиллагчид үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагад нэгдсэний ач холбогдлын талаар мэдэхгүй гэж 39.6 хувь хариулжээ. Ажиллагчид тулгамдсан асуудлыг хамтын хүчээр шийдвэрлэх, нийтийн ашиг сонирхлоо хамгаалахын тулд өөрсдийн ашиг сонирхол, үзэл бодлын үүднээс сайн дурын үндсэн дээр өөрийн итгэл үнэмшил, эрх ашгийн төлөө эвлэлдэн нэгддэг талаар мэдлэг, мэдээлэл муу байна. Нөгөө талаас ҮЭ-ийн талаарх мэдлэг, соёлыг төлөвшүүлэхэд ҮЭ-ийн сонгуультан нарын манлайлал чухал гэдэг нь харагдаж байна.

Шигтгээ: Манай үйлдвэр үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой. Би гишүүн байж байгаад больчихсон. Сар бүр цалингаас татвар авч байна, түүний үр шим надад байхгүй. Ядаж л би үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн гэсэн баримттай үнэмлэх ч байхгүй. 2 удаа өргөдөл өгөөд гарсан. Манай ажиллагчдаас гишүүн байхаасаа гарах тохиолдол ихсэж байгаа...

Хүний нөөцийн менежертэй хийсэн ярилцлагаас

ҮЭ-ийн идэвхтэн, сонгуультнуудын хувьд ажиллагчдыг шаардлагатай мэдээллээр хангах, хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах, ажилчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх талаар хамтын гэрээнд тусгах, ажлын байрны баталгааг хангах арга хэмжээний тухай ҮЭ-ийн гишүүд болон нийт ажиллагчдад тогтмол мэдээлэл хийж байх нь зүйтэй юм.

График 23. Байгууллагаас хүсэж буй дэмжлэг, туслалцаа (хувиар)



Судалгаанаас үзэхэд ажиллагсад үйлдвэрийн удирдлагуудаасаа гэр бүлийн болон өөрөө хүнд өвчин туссан үед, гэр бүлийн гишүүн нас нөгчсөн тохиолдолд, хүүхдийн сургалтын төлбөр, шинэ байр худалдан авах, мэргэжил дээшлүүлэх үед дэмжлэг туслалцаа их хэрэгтэй байдаг гэж хариулжээ.

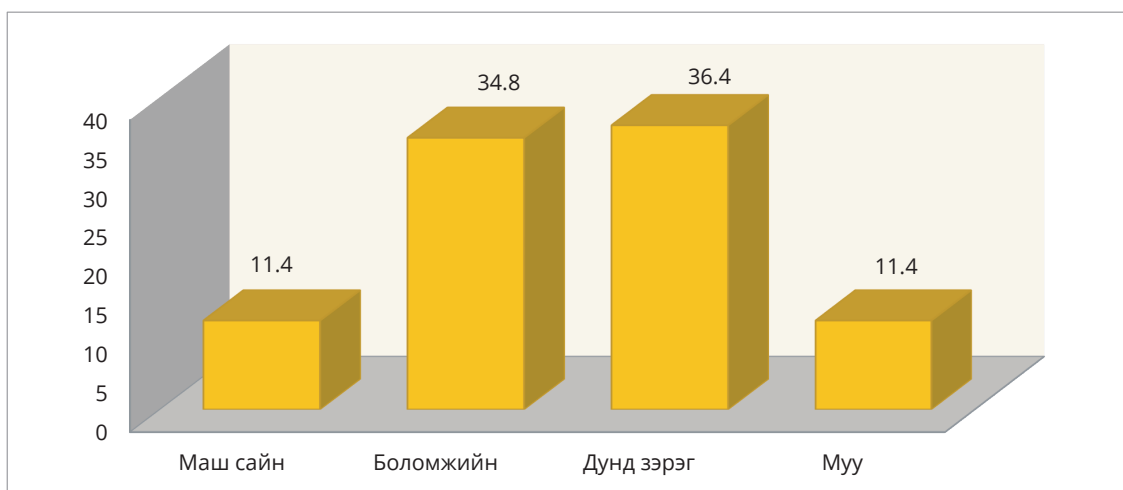
График 24. Хөдөлмөрийн бүтээмжид нөлөөлдөг хүчин зүйлс (хувиар)





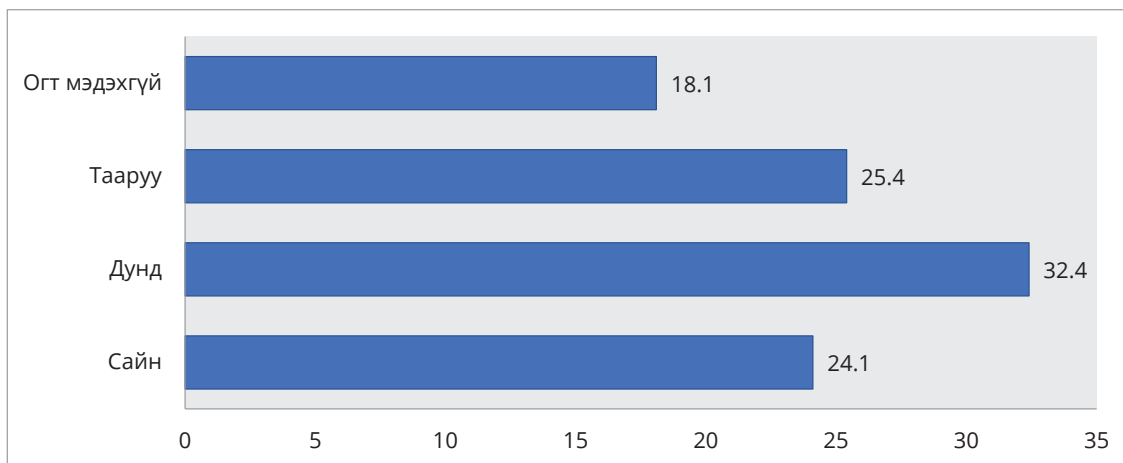
Судалгаанд оролцсон ажиллагчдын хөдөлмөрийн бүтээмжид их нөлөөлдөг хүчин зүйлсийг 25 хувь нь цалин хөлс, 14.7 хувь нь хамт олны харилцаа эерэг байх, 9.5 хувь нь ажлын байрны болон хөдөлмөр зохион байгуулалт сайн байх, удирдлагын дэмжлэг, 8 хувь нь техник хэрэгслийн бүрэн бүтэн байдал, 7.6 хувь нь шагнал урамшуулал гэж үзжээ. Ийнхүү ноос ноолуурын салбарт ажиллагчдын хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчмын эрхийн хэрэгжилт харилцан адилгүй, нийт ажиллагсдын 4 хүн тутмын 1 нь хөдөлмөрлөх эрхээ ямар нэг байдлаар бүрэн эдэлж чадахгүй, хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэхэд ажил олгогчийн болон ажилтны төлөөллийн байгууллагууд тус тус анхаарч, холбогдох арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

График 25. Ажилтан тушаал дэвших, цалингаа нэмүүлэх, хөгжих боломжоо үнэлсэн байдал (хувиар)



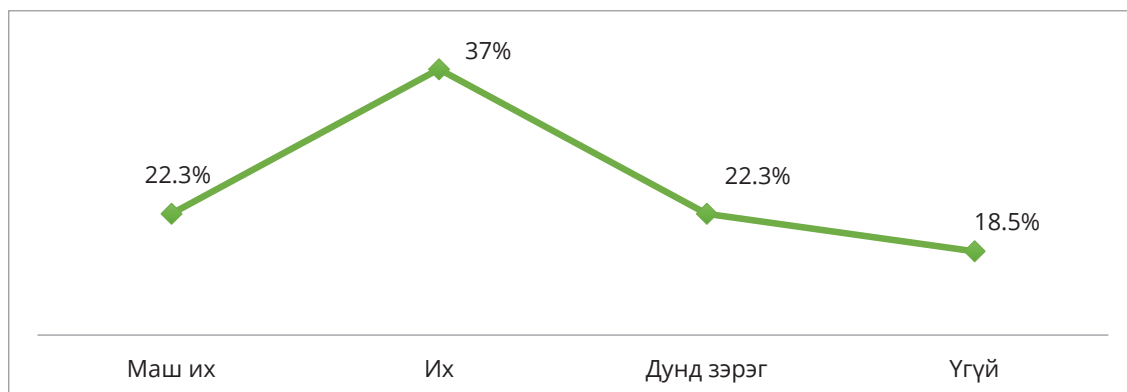
Үйлдвэртээ ажиллаад тушаал дэвших, цалингаа нэмэгдүүлэх, хөгжих боломж хэр хангагдсан талаар судалгаанд оролцсон ажиллагсад 50 хувьтай гэж үнэлжээ.

График 26. Мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх сургалтад хамрагдах талаарх мэдээлэлтэй эсэх (хувиар)



Ноос ноолуурын чиглэлээр мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх сургалтад хэрхэн хамрагдах талаар ажиллагчдын 43.5 хувь нь мэдээлэл тааруу байдаг байна.

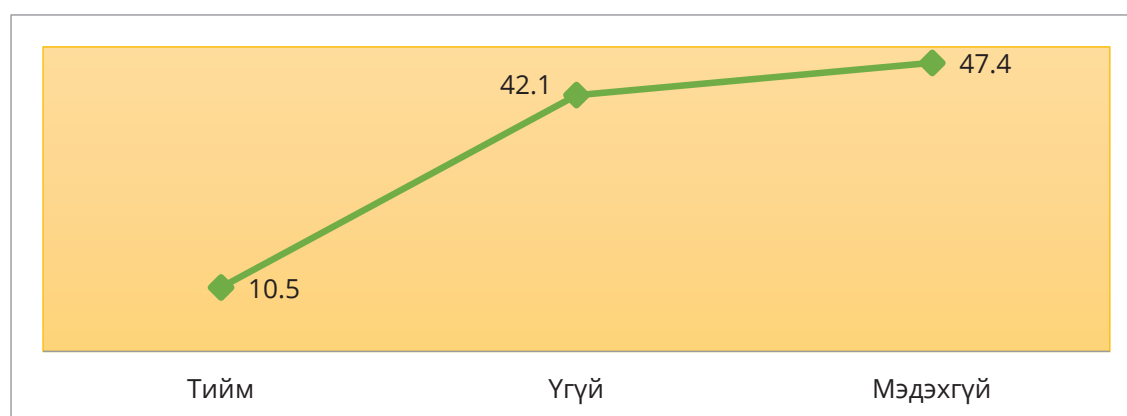
График 27. Ажиллагсад сургалтад хамрагдах хэрэгцээгээ үнэлсэн байдал (хувиар)



Судалгаанд оролцсон ажиллагсад богино хугацаанд болон ур чадварын сургалтад хамрагдах хэрэгцээ их байгаа гэж 52.3 хувь нь хариулжээ. Хүний нөөцийн менежерүүдтэй ярилцлага хийхэд сүүлийн 1 жилийн хугацаанд ХАБЭМ-ийн сургалт явуулснаас өөр сургалтуудад ажиллагсдаа хамруулаагүй байна.

Ярилцлагын явцад ноос ноолуурын салбарын хүний нөөцийн менежерүүд ажлын байран дээрээ сургаж авдаг гэж хариулж байсан. Ажиллагчдын хувьд илүү цагаар ажилладаг, хийснээрээ цалин хөлсөө авдаг тул үйлдвэрийн удирдлагууд ажиллагсдаа сургалтад хамруулах, мэргэжилтэй боловсон хүчин болох талаас нь дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх нь байгууллагадаа болон энэ салбарын тогтвортой хөгжилд хувь нэмэр илүү оруулна гэж дүгнэж байна.

График 28. Ажиллагчидтай тарифын гэрээ хийдэг эсэх талаар (хувиар)



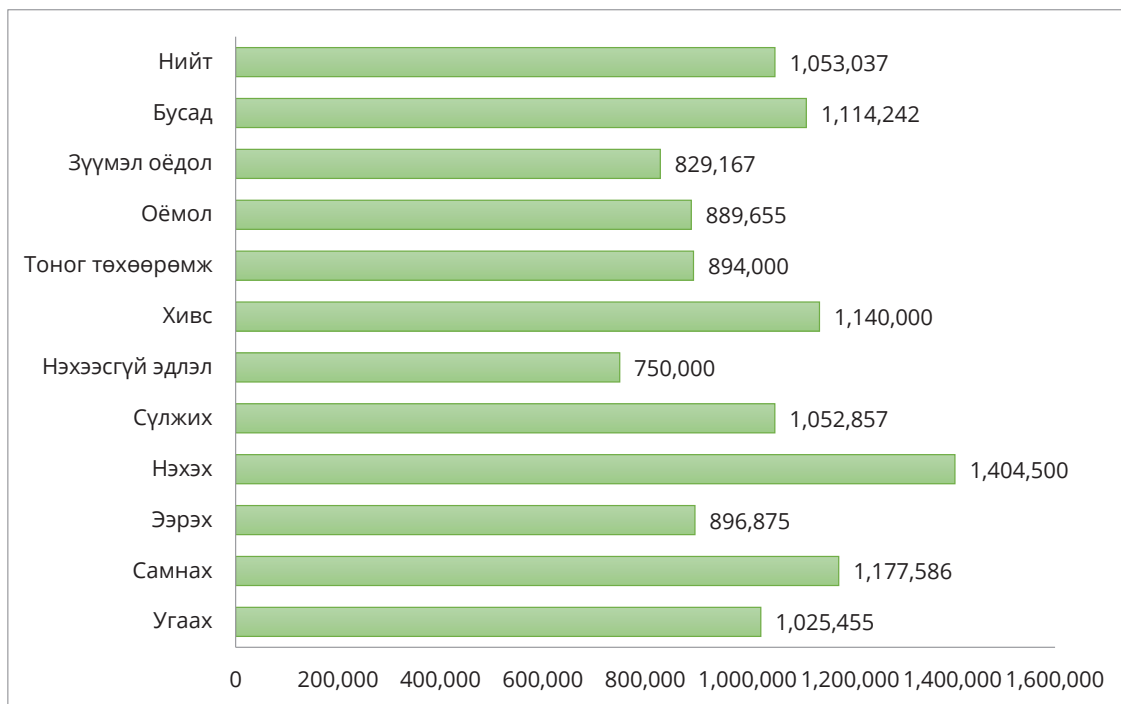
Судалгаанд оролцсон менежерүүд үгүй буюу мэдэхгүй гэж 89.5 хувь хариулснаас үзэхэд тарифын гэрээний талаар ойлголт, мэдээлэл маш муу байна.



БҮЛЭГ 3. НООС НООЛУУРЫН САЛБАРЫН АЖИЛЧДЫН ЦАЛИН ХӨЛСНИЙ СУДАЛГАА

3.1. Ноос ноолуурын салбарын ажиллагчдын цалин хөлсний өнөөгийн байдал

График 29. Ажлын байрны дамжлагуудын цалингийн дундаж хэмжээ (төгрөгөөр)



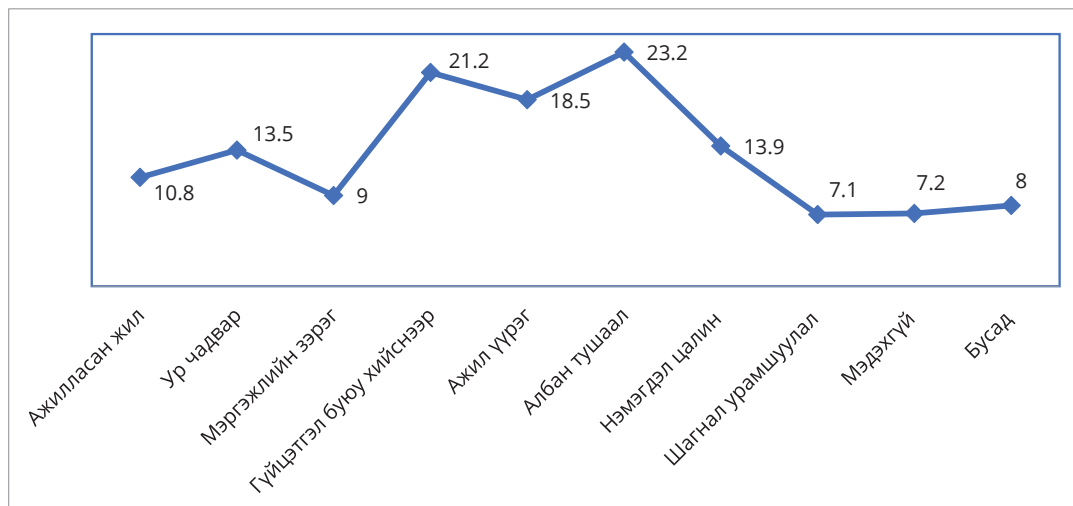
Судалгаанд оролцсон үйлдвэрийн ажиллагчдын ажлын байрны дамжлаг тус бүрээр цалингийн дундаж хэмжээ авч үзвэл нэхээсгүй эдлэлийн үйлдвэрийн ажиллагсад 750.000 төгрөг харин нэхэх дамжлагын ажиллагсад 1.404.500 төгрөг, ноос ноолуурын салбарын ажиллагчдын цалингийн дундаж хэмжээ 1.053.037 төгрөг байна.

Хүснэгт 12. Цалингийн хэмжээ (хувиар)

	Үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой цогцолбор үйлдвэр	Жижиг дунд үйлдвэр	Нийт
420000 хүртэл	1.8%	2.4%	2.0%
420001-840000 төгрөг	38.6%	25.4%	33.8%
840001-1260000 төгрөг	44.8%	65.1%	52.1%
1260001-1680000 төгрөг	9.9%	6.3%	8.6%
1680001-2100000 төгрөг	1.8%	0.0%	1.1%
2100001-ээс дээш	3.1%	0.8%	2.3%
	100.0%	100.0%	100.0%

Үүнээс ноос ноолуурын салбарт цогцолбор үйл ажиллагаа явуулдаг, үйлдвэрчний эвлэлд эвлэлдэн нэгдсэн ажиллагчидтай байгууллагын ажиллагчдын цалингийн дундаж хэмжээ 1078744.39 байгаа бол жижиг дунд үйлдвэрийн ажиллагчдын цалингийн хэмжээ 983174.6 төгрөг буюу 8.85 хувиар бага байна.

График 30. Ажиллагчдын цалингийн хувь нэмэгдэл (хувиар)



Хүснэгт 13. Ажиллагчдын цалингийн нэмэгдэл хөлс (хувиар)

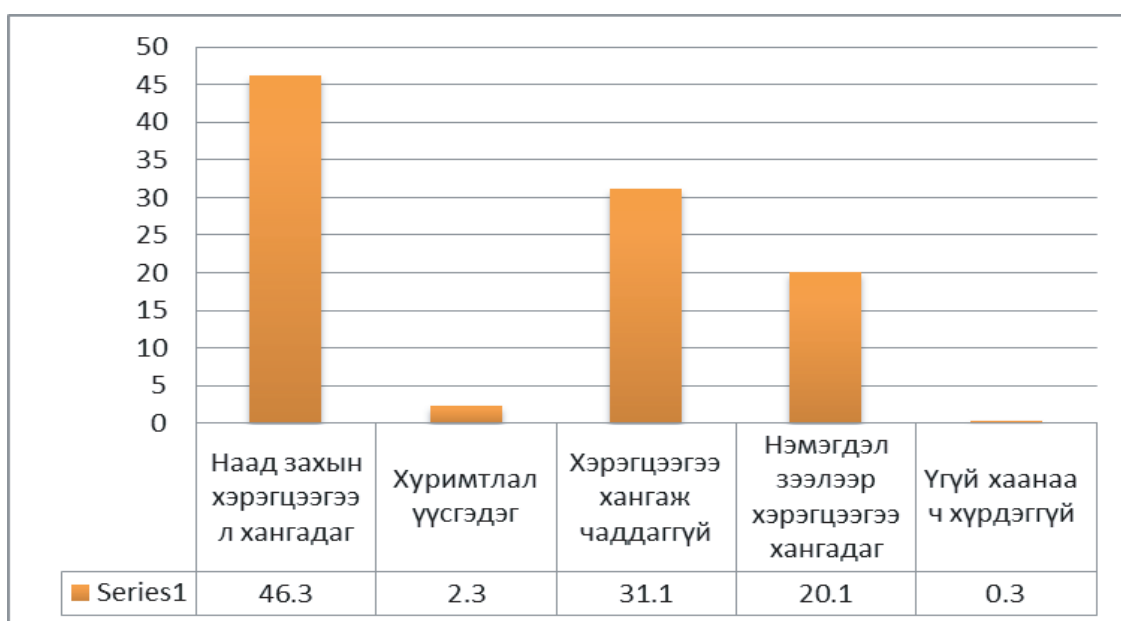
Ажил мэргэжлийн ангилал	Ажилласан жилийн нэмэгдэл	Ур чадварын нэмэгдэл	Мэргэжлийн зэргийн нэмэгдэл	Гүйцэтгэл буюу хийснээр	Ажил үүрэг	Албан тушаалын нэмэгдэл	Нэмэгдэл цалин	Шагнал урамшуулал	Мэдэхгүй	бусад
Угаах	3.0	2.8	2.8	4.9	5.0	5.3	6.7	6.8		
Самнах	4.1	29.0	6.5	22.8	32.1	25.4	8.3	7.0	0.0	0.0
Ээрэх		2.0	3.0	3.3			30.0	8.0	9.0	
Нэхэх	14.5	40.0	23.3	36.5	7.4	4.8	14.0	5.0	4.0	10.0
Сүлжих	16.9	7.2	6.9	18.1		5.8	15.8	8.0	9.0	10.0
Нэхээсгүй эдлэл				4.0						
Хивс				30.0						
Тоног төхөөрөмж	10.0	10.0	7.5	47.8			10.0			
Оёмол	8.0		3.0	20.9		70.0	30.0			
Зөөлөн оёдол		10.0		4.0		80.0	22.5			
Бусад	8.7	2.0		29.6			20.0			
Нийт	11.0	13.8	9.1	21.7	18.5	23.2	14.3	7.1	7.2	8.0

Дээрх хүснэгтээс харахад ноос ноолуурын салбарт цалин хөлсөнд ажлын гүйцэтгэл буюу хийснээр олгох, албан тушаал, ур чадвар, нэмэгдэл цалин багтаж байна. Гэвч ур чадвар, ажилтны гүйцэтгэл гэх үзүүлэлтүүд нь



статистикийн хувьд ач холбогдолтой (0.5-аас 0 хүртэл) байгаа бөгөөд сөрөг хүчтэй хамаарал илэрч байна. Тухайлбал, ур чадварын түвшин өссөн ч цалин урамшуулалд төдийлөн өөрчлөлт ордоггүй гэсэн үг юм. Нэг үзүүлэлт буюу ямар шалгуураар цалингаа тооцуулж авч байгаагаа мэддэггүй буюу цалин өссөн ч, буурсан ч үүнийг тооцоолдоггүй. Цалингийн хэмжээ нь мэргэшил, ур чадвар, ажлын гүйцэтгэлийн хувьд мэдрэг бус бөгөөд ажиллагсад цалингийн бүтцийнхээ талаар сайн мэдэхгүй, цалин тооцох аргачлал, шалгуурт төдийлөн ач холбогдол өгдөггүй байна. Ажиллагчдын ур чадвар нэмэгдсэн ч цалин урамшуулалд төдийлөн өөрчлөлт ордоггүй. Энэ нь бүтээмж, ур чадвараа нэмэгдүүлэх тэмүүлэлгүй, тогтвор суурьшилтай ажиллах мотивацигүй болгож байна.

График 31. Ажиллагчдын цалин хөлс гэр бүлийн хэрэгцээг хангадаг эсэх (хувиар)

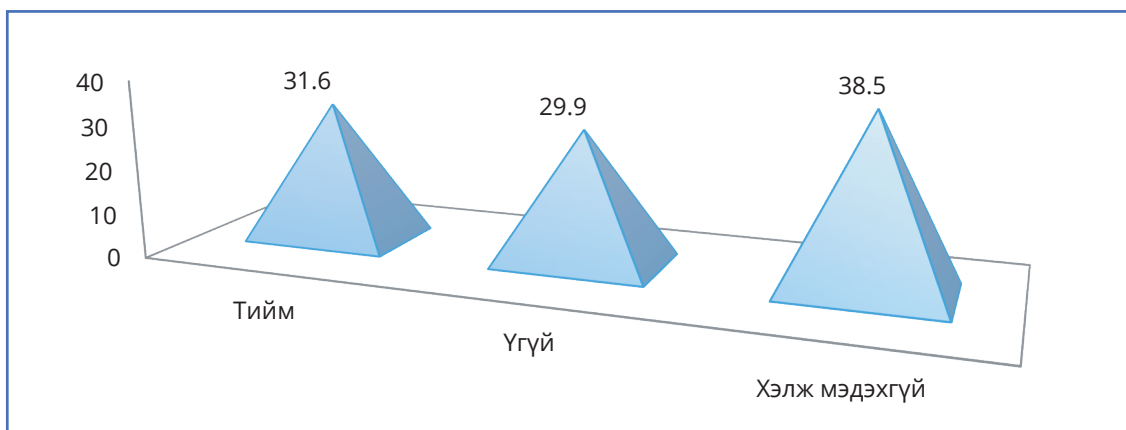


Ажиллагчдын 51.5 хувь гэр бүлийнхээ хэрэгцээг хангаж чаддаггүй. Монгол улсын аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин 1.450.100 төгрөг¹⁰ байхад ноос ноолуурын салбарын ажиллагчдын цалингийн дундаж хэмжээ 1.053.037 төгрөг буюу 27 %-иар доогуур байна. Хөдөлмөрийн хуулиар ажилтан давхар ажил хөдөлмөр эрхлэх боломжтой болсон. Судалгаагаар та өөр байгууллагад ажил эрхэлдэг үү гэсэн асуултад 89.7 хувь нь үгүй гэж хариулсан байна. Ажиллагчдын 30 гаруй хувь нь өөр байгууллагад цалин хөлс бага учир гэр бүлийн наад захын хэрэгцээгээ хангахад хүндрэл үүсдэг учраас ажиллах сонирхол байгаа гэж хариулжээ. Гэхдээ өөр байгууллагад ажил хийдэггүй шалтгаанаа давхар ажил хийх зав гардаггүй, илүү цагаар ажилладагтай холбоотой гэж тайлбарласан байна.

10

<https://www.1212.mn/>

График 32. Ажиллагчдын хөдөлмөрийг шударгаар үнэлдэг эсэх (хувиар)



Хүснэгт 14. Ажил олгогч ажиллагчдын мэргэжлийн ур чадварыг үнэлдэг эсэх (хувиар)

№	Үнэлдэг	Хувь	№	Үнэлэх	Хувь
1	Тийм	56.7	1	Шаардлагатай	70.1
2	Үгүй	43.3	2	Шаардлагагүй	29.9

Судалгаанд оролцсон ажилчид ажил олгогч тань таны хөдөлмөрийг шударгаар үнэлдэг эсэх гэсэн асуултад үгүй, хэлж мэдэхгүй гэж 68.4 хувь, мэргэжлийн ур чадварыг үнэлдэггүй гэж 43.3 хувь, үнэлэх шаардлагатай гэж 70.1 хувь хариулснаас үзэхэд ажиллагчдын тогтвор суурьшилтай ажиллахтай холбоотойгоос гадна цалингийн бүтцийн талаар мэдлэг тааруу, мөн цалин хөлс нь гэр бүлийн хэрэгцээ шаардлагыг бүрэн хангаж чадахгүй байгаатай холбоотой байна. Эндээс үүдэн ажиллагчдын ажлын байрны сэтгэл ханамжгүй байдал, цаашид салбарын ажиллах хүчний дутагдлыг улам даамжруулна гэж үзэж байна.

3.2. Ноос ноолуурын салбарын ажиллагчдын ажлын цаг

Хүснэгт 15. Ажиллагчдын ажлын цаг (хувиар)

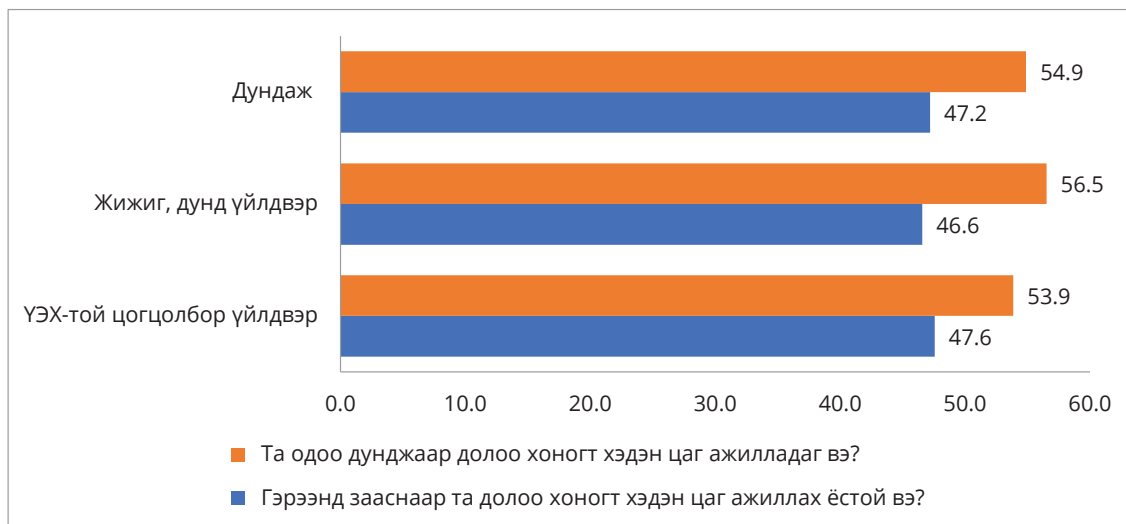
№		Хувь
1	Бүтэн цагийн ажилтай	97.0
2	Улирлын болон хагас цагийн ажил	0.8
3	Цагийн ажилтан	1.5

Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 84-р зүйлд ажлын цагийн дээд хязгаарыг долоо хоногт ердийн ажлын цаг 40-өөс илүүгүй байх, ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл найман цагаас илүүгүй байх, долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаар нь 56 цагаас илүүгүй байх зохицуулалт бий. Өдөрт ажиллах



илүү цагийн хязгаар нь дөрвөн цагаас илүүгүй байна¹¹ гэж заасан. Хөдөлмөрийн хуулиар ажил, үйлдвэрлэлийн онцлогоос шалтгаалан өдрийн болон долоо хоногийн ажлын цагийг баримтлах боломжгүй бол ажлын цагийг нэгтгэн бодох журмыг хэрэглэж болохыг зөвшөөрсөн байдаг.

График 33. Хөдөлмөрийн гэрээнд зааснаар ажилтны ажиллахаар тохирсон цаг, долоо хоногт ажилладаг цагийн харьцуулалт (хувиар)



Хүснэгт 16. Үйлдвэрийн дамжлага бүрийн ажлын цаг, долоо хоногийн ажлын цагийн харьцуулалт

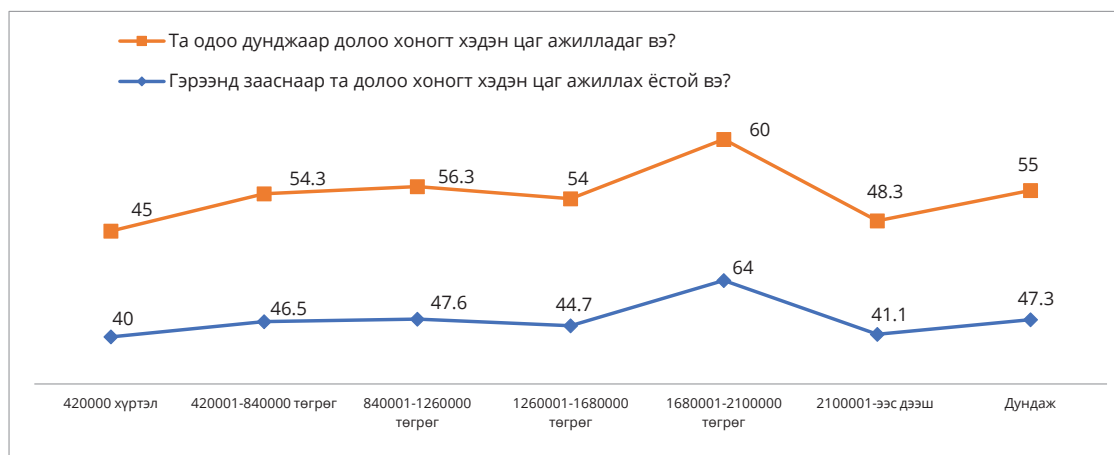
Дамжлага	Гэрээнд зааснаар та долоо хоногт хэдэн цаг ажиллах ёстой вэ? (цагаар)	Ажиллагсад дунджаар долоо хоногт хэдэн цаг ажиллаж байна вэ? (цагаар)
Угаах	40.0	53.9
Самнах	59.0	61.6
Ээрэх	42.5	48.9
Нэхэх	44.6	43.2
Сүлжих	48.8	56.1
Нэхээсгүй эдлэл	60.0	80.0
Хивс	44.0	44.0
Тоног төхөөрөмж	40.6	50.9
Сүлжмэлийн оёдол	53.4	66.8
Зөөлөн оёдол	54.3	51.8
Бусад	43.7	62.8
Нийт	47.5	55.0

Ажиллагчид бүгдээрээ гэрээнд зааснаас илүү цагаар ажилладаг. Дунджаар авч үзвэл гэрээний дагуу ажилчид долоо хоногт 47.2 цаг ажиллах ёстой ч 54.9

¹¹ <https://legalinfo.mn/mn/> Хөдөлмөрийн хууль

цаг ажилладаг. Самнах, нэхээсгүй эдлэл, сүлжмэлийн оёдол долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаарыг зөрчсөн.

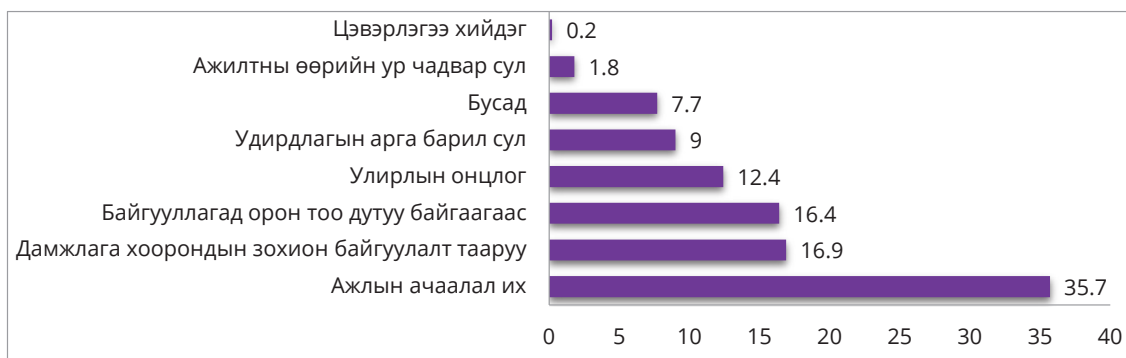
График 34. Цалингийн хэмжээ, гэрээнд заасан ажлын цаг, долоо хоногт ажилладаг цагийг харьцуулалт (хувиар)



Эндээс үзэхэд ажиллагчдын цалин хөлс өсөх тусам ажиллах цаг нь ихсэж байгаагаас үзэхэд үйлдвэрүүд ажиллагчдын хөдөлмөрийн гэрээнд тусгаснаас өндөр бөгөөд илүү цагаар ажиллуулж байна. Өөрөөр хэлбэл цалингаа ажлын гүйцэтгэлээр ихэвчлэн үнэлж, бүтээмжээ нэмэгдүүлдэг ажээ.

Цалин хөлсөө олгохгүй удааж байсан тохиолдол бий юу? Хэрэв тийм тохиолдол байгаа бол хэдэн удаа, хэр удаан хугацаагаар хоцроодог вэ? гэсэн асуултад судалгаанд оролцсон ажиллагчдын 100 хувь нь цалин хөлсөө цаг хугацаанд нь олгодог гэсэн эерэг хариулт өгсөн байна.

График 35. Ажиллагчдын илүү цагаар ажилладаг шалтгаан (хувиар)

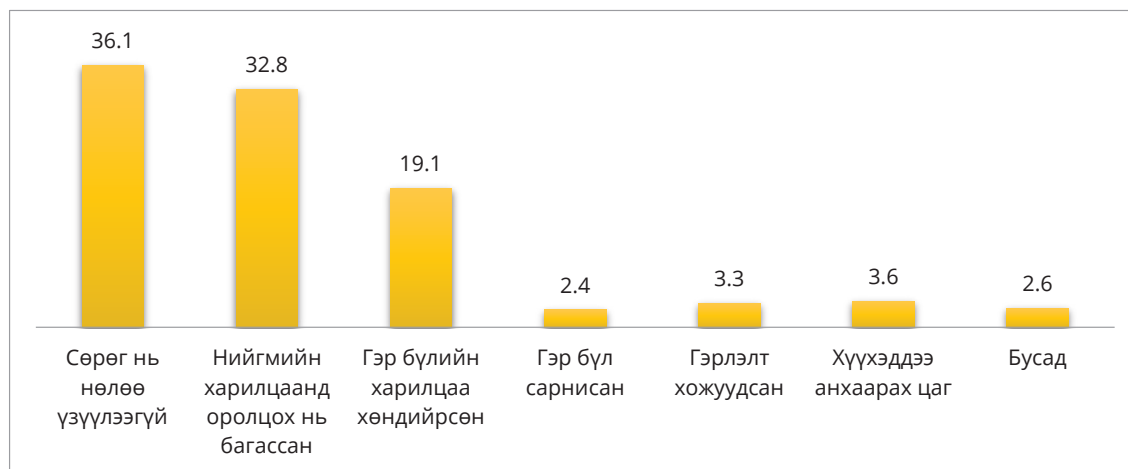


Ажиллагчдын илүү цагаар ажилладаг шалтгааныг авч үзэхэд 35.7 хувь ажлын ачаалал их, 16.9 хувь дамжлага хоорондын зохион байгуулалт тааруу, 16.4 хувь байгууллагад орон тоо дутуу байгаатай холбоотой гэж үзжээ. Эндээс үзэхэд үйлдвэрүүд хөдөлмөрийн бүтээмжээ нэмэгдүүлэх, мөн ажиллах боловсон хүчний хомсдолтой тул илүү цагаар ажиллуулдаг байна.

Ажиллагчид илүү цагаар ажилласны улмаас тэдний нийгмийн болон гэр бүлийн харилцаанд ямар нэг сөрөг нөлөө бий болох магадлалтай.



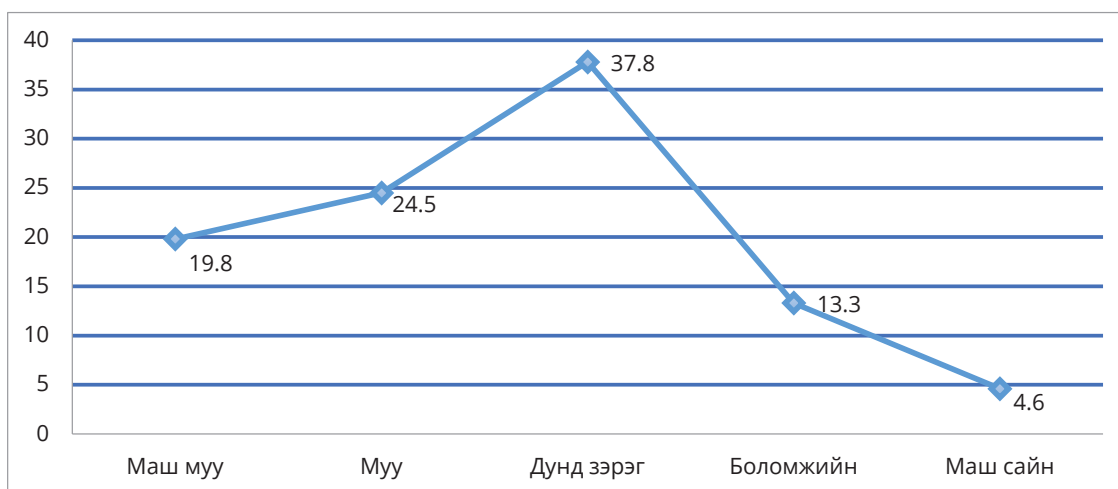
График 36. Илүү цагаар ажилласны сөрөг нөлөө (хувиар)



Судалгаанаас үзэхэд илүү цагаар ажиллах нь сөрөг нөлөө үзүүлээгүй гэж 36.1 хувь хариулсан ч, 63.9 хувь нь сөрөг нөлөө үзүүлсэн гэж үзжээ. Нийгмийн харилцаанд оролцох нь багассан, гэр бүлийн харилцаа хөндийрсөн, гэр бүл сарнисан гэжээ. Судалгаанд оролцогчдын насны бүлгийн хувьд авч үзэхэд 75.3 хувь нь 18-45 насны залуучууд байна. Залуучуудын хувьд ажлын ачаалал өндөр ч гэр бүлийнхээ материаллаг хэрэгцээг хангаж, амьдралынхаа суурийг сайн тавихын тулд их ажиллаж хөдөлмөрлөхийг зорьж буй нь ажиглагдлаа. Гэхдээ илүү цагаар ажиллах нь нийгмийн болон гэр бүлийн харилцаанд олон сөрөг үр дагавартай билээ.

Шигтгээ: А нь 28 настай, ам бүл 4. Би сүлжмэлийн үйлдвэрт ажилладаг. Гүйцэтгэлээрээ буюу хийснээрээ авдаг бөгөөд 1.200.000-аас эхлээд 3 сая хүртэл төгрөгийн цалинтай байдаг тул олон цагаар ажилладаг. Өнөөдөр байр, машины лизингээ төлөхийн тулд ажиллахаас өөр аргагүй....

График 37. Гэр бүлдээ цаг зав гаргаж чаддаг эсэх (хувиар)



Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчид гэр бүлдээ цаг зав гаргаж чаддаггүй, цаг зав гаргах боломж муу буюу дунд зэрэг гэж 82.1 хувь нь хариулжээ.

Тус салбарын олон дамжлага, салбарын дундаж цалин нь бусад салбаруудаас доогуур, ажилтнуудын цалин 51,5% нь гэр бүлийн хэрэгцээгээ хангаж чаддаггүй, илүү цагаар ажилладаг байдал нь гэр бүлийн амьдрал, нийгмийн харилцаанд сөргөөр нөлөөлдөг нь ажилтнуудын тогтвор суурьшилгүй байдалд нөлөөлж буй үндсэн шалтгаанууд юм.



БҮЛЭГ 4. САЛБАРЫН ТАРИФЫН ХЭЛЭЛЦЭЭР ХИЙХЭД ЗОРИУЛСАН САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

Тарифын хөнгөлөлтийн ерөнхий хэлэлцээрийн тухай товч танилцуулга

Европын Холбоо нь дэлхийн хөгжиж байгаа орнуудын эдийн засаг, гадаад худалдааны хөнгөлөлт үзүүлэх, өөрөөр хэлбэл импортын бараанд тарифын хөнгөлөлт олгох Тарифын Хөнгөлөлтийн Ерөнхий Хэлэлцээр (ТХЕХ)-ийг хийж ирсэн байдаг. Энэхүү ТХЕХ-ийг хийсэн хөгжиж байгаа орнуудаас Европын холбоонд нийлүүлэх бараанд хөнгөлөлт олгохын зэрэгцээ тодорхой шалгуур хангасан зарим орнууд болон нэн буурай хөгжилтэй орнуудыг гаалийн татвараас бүрэн чөлөөлөх асуудлыг тухайн оронтой байгуулсан ТХЕХ-т тусган баталгаажуулдаг.

Европын Холбоо 2015 онд, 2030 он хүртэл худалдааны тарифын хөнгөлөлтийн талаар баримтлах бодлогын чиглэлээ батлан гаргаж, ТХЕХ-ийн шинэчилсэн жижиг загварыг сайшаасан байдаг. Мөн 2006 онд, 2018 онд мөрдөх худалдааны Тарифын Хөнгөлөлт Хэлэлцээрийн (ТХЕХ) нэмэлт журам (GSP+)¹²-ын загвар, жишгийг мөн батлан гаргасан нь одоо хүртэл мөрдөгдөж байна.

Европын Холбоо нь ТХЕХ байгуулах орныг сонгон зөвшилцсөний дараа хөнгөлөлтийн ерөнхий хэлэлцээр байгуулах Европын Холбоо болон Засгийн газар хоорондын ажлын хэсгийг хоёр талаас томилон ажиллуулдаг бөгөөд ойролцоогоор 1-2 жилийн хугацаанд засгийн газар хооронд ТХЕХ-ийг тохиролцон батламжилдаг. Хоёр талын хооронд ТХЕХ-ийг байгуулах хэлцэл хийж байх явцдаа уг хэлэлцээрийн нэмэлт нөхцөл "GSP+" журмыг мөн зөвшилцөн баталгаажуулж гэрээнд хавсаргадаг.

Манай улс ардчилал, зах зээлд шилжиж эхэлсэн 1991 оноос хөгжиж байгаа орны хувьд ТХЕХ байгуулах орны жагсаалтад орсон хэдий ч 2006 оныг хүртэл уг хөнгөлөлтийг эдэлж чадаагүй билээ. Үүний гол шалтгаан нь Европын Холбоотой ТХЕХ байгуулах үйл явц манай талын идэвхгүй байдлаас болон удааширч байсантай холбоотой байдаг. Олон жил үргэлжилсний эцэст 2006 онд ТХЕХ байгуулагдан батламжлагдсанаар Монгол улсад үйлдвэрлэгдсэн 7200 гаруй нэр төрлийн бараа, бүтээгдэхүүнийг гаалийн татваргүйгээр Европын Холбооны орнуудад экспортлогдох нөхцөл албан ёсоор бүрдэж, нэмэлт (GSP+) нөхцөл батлагдсан болно. Европын Холбоотой ТХЕХ -ийг батламжилсан нь манай улсын экспортыг нэмэгдүүлэх, экспортын үйлдвэрлэлийг дэмжихэд онцгой ач холбогдолтой үйл явдал болсон.

Европын Холбооны ТХЕХ нь ерөнхийдөө нэг загвараар байгуулагддаг боловч тухайн орны экспортын чадавх, үйлдвэрлэлийн хөгжлөөс шалтгаалан нийлүүлэх бүтээгдэхүүний нэр төрөл, тоо хэмжээ нь орон бүрийн хувьд өөр өөр байдаг. Манай орны хувьд ноос ноолуур, ХАА-н бүтээгдэхүүнүүд татваргүй нөхцөлөөр Европын Холбоонд нийлүүлэгдэхээр тохиролцон тусгагдсан байдаг.

12

Хөнгөлөлтийн ерөнхий систем буюу GSP+ гэдэг нь, сайн засаглал, хүрээлэн байгаа орчны хамгаалалт, хүний болон хөдөлмөрийн эрхтэй холбоотой олон улсын 27 гэрээ конвенцийг хэрэгжүүлдэг, сайн засаглал, тогтвортой хөгжлийг урамшуулсан, тэг татвартай, тусгай урамшууллын зохицуулалт юм.

Тарифын хөнгөлөлтийн ерөнхий хэлэлцээрийг батламжилсны дараа Европын Холбоо өөрийн мэдээллийн сүлжээнд уг гэрээг байршуулснаар гишүүн орнууд шууд хэрэгжүүлж эхэлдэг бөгөөд Европын Холбооны гишүүн орнуудын худалдааны компаниуд бараа бүтээгдэхүүн худалдан авахдаа хэлэлцээрийн биелэлтийг баримтлан мөрдөж, хэрэгжүүлэх үүрэг, хариуцлагыг хүлээн ажилладаг. Харин ТХЕХ-ийн “GSP+” нэмэлт журмын хэрэгжилтэд Европын Холбооны засгийн газар хяналт тавьж ажилладаг бөгөөд энэ журмын хэрэгжилт нь ТХЕХ-ийн нөхцөлд мөрдөгдөн үргэлжлэх эсэхийг шийдэх гол үндэслэл, харгалзах үзүүлэлт болдог. Монгол улс, Европын Холбооны хооронд байгуулсан ТХЕХ-ийг хавсралтад оруулсан учир дэлгэрэнгүй тайлбар хийгээгүй болно.

Хэлэлцээрийн нэмэлт GSP+ журам болон GSP+ нөхцөл гэж юу вэ?

Худалдааны хөнгөлөлтийн ерөнхий хэлэлцээрийн хавсралт болох нэмэлт нөхцөл GSP+ тогтвортой хөгжил, сайн засаглалыг дэмжих, хүний эрх, хөдөлмөрлөх эрхийг хангуулах замаар хөгжиж буй орнуудаас Европын Холбооны зах зээлд татварын хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр, эсвэл татваргүйгээр бараа бүтээгдэхүүнээ нийлүүлэхэд харгалзан үздэг гол нөхцөл бөгөөд Европын Холбооны худалдааны бодлогыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ, Европын Холбооны засгийн газрын хяналтын хэрэгсэл юм.

Европын холбоо худалдааны бодлогоо хэрэгжүүлэхдээ бусад өндөр хөгжилтэй орнууд шиг аливаа нөхцөлөө тулган хүлээлгэдэггүй, харин гэрээ хэлэлцээрийнхээ хавсралтад тухайн улс орнууд зайлшгүй сахин хэрэгжүүлэхээр нэмэлт нөхцөл заалт тусган өгөх, түүнийгээ хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх, чадавхжуулахад туслах замаар уян хатан ханддаг байна. Үүний нэг илрэл нь ТХЕХ-ийн хавсралт нэмэлт нөхцөл болох GSP+ болно. Энэхүү гэрээний нэмэлт хавсралт нөхцөл нь хөнгөлөлт эдлэгч тухайн улс орон хэлэлцээрээ хэрэгжүүлж байхдаа үйлдвэрлэн нийлүүлж байгаа бүтээгдэхүүнээ хүний эрх, хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчилгүй, сайн засаглалтай, нийгмийн хариуцлагатай, байгаль орчинд ээлтэй, авлига хээл хахуульгүй орчинд үйлдвэрлэсэн байхад чиглэсэн олон улсын 30 орчим гэрээ, конвенц, фактын заалтыг мөрдөн хэрэгжүүлэх нөхцөл болзол болгосон байдаг.

Тарифын хөнгөлөлтийн ерөнхий хэлэлцээрт хамрагдсан орнуудын экспортлогч компаниуд энэ хөнгөлөлттэй нөхцөлөө эдэлж байхын тулд хүний эрх, хөдөлмөрлөх эрх, байгаль орчин, сайн засаглалыг дэмжсэн олон улсын суурь конвенцуудыг соёрхон баталж, тэдгээрийг хэрэгжүүлж хэрэгжүүлсэн тайлангаа тайлагнаж байх үүрэг хүлээдэг. Хөнгөлөлт эдлэх эрх бүхий орны засгийн газрууд, түүнийг хэрэгжүүлэгч компаниудаасаа конвенц тус бүрийн хэрэгжилтийн тайланг цаг хугацаанд нь авч нэгтгэн, нэгтгэсэн тайлангаа ОУХБ болон Европын Холбооны Score-card мэдээллийн санд тайлангаа хүргүүлснээр хөнгөлөлт эдлэх боломжоо үргэлжлүүлэн хадгалж байдаг.

Монгол улс ч GSP+ нөхцөл ханган биелүүлэх үүрэг хүлээсэн орны хувьд Европын Холбооны зах зээлд бараа, бүтээгдэхүүнээ татваргүй гаргах эрхтэй байдаг. Зөвхөн 2001 оны байдлаар Монгол Улсын оёдол, сүлжмэлийн үйлдвэрлэлийн болон хөдөө аж ахуйн салбараас 15 сая орчим евро буюу 43



тэрбум төгрөгийн барааг татваргүй экспортолж, GSP+ хөтөлбөрөөс хамгийн өндөр үр ашиг хүртжээ. Энэ нь манай орны бүтээгдэхүүнийг Европын Холбооны зах зээлд гарах боломжийг нэмэгдүүлж, Монгол Улсын эдийн засгийн өсөлт, тогтвортой хөгжилд хувь нэмэр болж байгаа юм. 2016 онд Европын Холбоо, Монгол Улсын хоорондох худалдааны эргэлт 380 сая еврод хүрэв. Монгол улс Европын Холбоонд 67 сая еврогийн бараа бүтээгдэхүүн экспортолж, Европын Холбооноос 313 сая еврогийн бараа бүтээгдэхүүн импортолсон байна.

GSP + журмыг хэрэгжүүлэхэд аж ахуйн нэгж, байгууллага болон ажил олгогчийн үүрэг

TXEX-ийн нэмэлт нөхцөл болох GSP+ нөхцөлийн хэрэгжилтийг хангаж, биелүүлж байхад аж ахуйн нэгж, байгууллагууд маш чухал үүрэгтэй төдийгүй, ялангуяа хувийн хувийн хэвшлийн компанийн ажил олгогч эздийн гүйцэтгэх үүрэг, хариуцлага асар өндөр байдаг. Хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгж, байгууллагын хувьд TXEX-ийн нэмэлт нөхцөл болох GSP+ -ийн нөхцөл, шаардлагыг байгууллага дээр хэрэгжилтийг нь хангаж байх, хэрэгжилтийн явцдаа үнэлэлт өгөх, зөрчил илэрвэл арилгах, засаж залруулах, ажилчдын ойлголт хандлагыг дээшлүүлэх арга хэмжээний үр дүн өгөөж нь зөвхөн ажил олгогч, эзний санаачилга дэмжлэгээс шууд хамаарч байдаг. Иймд ажил олгогч эзэд, тэдний төлөөлөл олон улсын конвенц, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх зорилгоор өөрийн орны хууль, холбогдох дүрэм, журамд орсон заалтуудыг ажлын байранд мөрдөн хэрэгжүүлэхэд анхаарч байх нь нэн чухал зорилт байдаг.

Аж ахуйн нэгжийн түвшинд ОУ-ын гэрээ, конвенцыг хэрэгжүүлэх ажлыг эзэн, ажил олгогч хариуцна гэдэг нь бүх ажлыг ажил олгогч, захирал өөрөө хариуцаж хийх юм байна гэсэн үг огт биш юм. Харин энэ нь байгууллагын ажил олгогч, эзэд уг асуудлаар байгууллагынхаа хэмжээнд бодлого, хөтөлбөртэй байх, мөрдөх дүрэм журмаа боловсруулан гаргаж батлан мөрдүүлэх, ингэхдээ уг баримт бичгүүдэд бүх шатны ажилтан, албан хаагчид чухам ямар хариуцлага хүлээж, ямар үүрэг гүйцэтгэхийг нарийн зааглан тогтоож, ажил үүргийн хуваарьт нь тусган өгч шаардлагатай сургалтыг зохион байгуулж байх, хэрэгжилтийн үйл явцдаа энэхүү аргачлалын дагуу өөрсдөө үнэлгээ өгч байх, үнэлгээнээс гарсан үр дүнгийн мөрөөр арга хэмжээ авч засаж залруулах ажлыг зохион байгуулах тогтолцоог бий болгох асуудал юм.

Өөрөөр хэлбэл дээрх үйл явцыг байгууллагын өдөр тутмын үйл ажиллагааны салшгүй хэсэг болгон төлөвшүүлэх, заншил болгох ажлыг зохион байгуулна гэсэн үг.

Ажил олгогч эзэд нь хүний эрх, хөдөлмөрийн эрхийн тухай НҮБ, ОУХБ-ын гол конвенцуудад заасан зарчмыг өөрийн удирдаж байгаа байгууллагын хэмжээнд ноцтойгоор зөрчихгүй байх, зөрчилд өртөхгүй байх, ийм тохиолдлоос байнга урьдчилан сэргийлж байхад анхаарч байх хэрэгтэй.

TXEX -ийн нэмэлт нөхцөл болох GSP+ -д тусгагдсан ОУ-ын конвенцуудын биелэлтийг хангана гэдэг нь ажлын байранд албадан хөдөлмөр хийлгэхгүй байх, хүүхдийн, цэргийн албан хаагч болон шоронд хоригдогсдын

хөдөлмөрийг ашиглахгүй байх, байгаль орчинд ээлтэй үйлдвэрлэл явуулах, бараа, бүтээгдэхүүний гарал үүслийн талаарх дүрэм, журам, түүнтэй холбоотой горим, журмыг дагаж мөрдөж ажиллах ёстой гэдгийг ойлгосон байх явдал юм. Санаандгүй хийсэн танай байгууллагын аль нэг хувь хүний үйлдэл ч ТХЕХ-ийн нэмэлт нөхцөл болох GSP+-ийг зөрчих нөхцөлд хүргэж болох тохиолдолд олон байдаг. Иймд өөрсдийн ажилчдыг болон бусад албан тушаалтнуудад маш сайн сургаж бэлтгэн, чадавхжуулсан байхаас гадна аливаа сөрөг үйлдлээс сэргийлж байх ойлголт хандлага төлөвшүүлэх явдал чухал байдаг.

ТХЕХ-ийн нэмэлт нөхцөл болох GPS+ нөхцөлийн нэг байгууллага, түүний ажилтан зөрчсөн тохиолдол гарлаа гэхэд Европын Холбоо бүхэлдээ манай улсаас авах бараа бүтээгдэхүүнд хориг тавих, түр хугацаагаар зогсоох болон бусад арга хэмжээг авч хэрэгжүүлдэг учраас улс орны эрх ашигт ч сөрөг нөлөө үзүүлээд зогсохгүй, бусад аж ахуйн нэгжүүд ч ихээхэн хохирол үзүүлэх уршигтай байдаг. ТХЕХ-ийн нэмэлт нөхцөл болох GSP+ -ийн асуудлаар Европын Холбооны Засгийн газар хяналт тавьж, шийдвэр гаргадаг учир бараа худалдан авах гэрээ хийсэн компаниудын оролцоо нөлөөлөл огт байдаггүй бөгөөд харин ч Засгийн газрынхаа шийдвэрийг үг дуугүй даган биелүүлэх үүрэг хүлээж бараа бүтээгдэхүүнээ худалдан авахаа зогсоодог.

Иймд ТХЕХ-ийн нэмэлт нөхцөл болох GSP+-ийг мөрдөн хэрэгжүүлж, түүний хэрэгжилтийг тайлагнаж байх нь ажил олгогч эздийн эрхэм үүрэг, нэр төрийн хэрэг билээ.

Монгол Улс Европын Худалдааны тарифын ерөнхий хэлэлцээрийг цаашид үргэлжлүүлэх талаар анхаарах асуудал

Европын Холбоо нь нэгэнт ТХЕХ байгуулсан орнуудад бараа бүтээгдэхүүнээ экспортлох эрхийг нь GSP+ нөхцөлийг биелүүлж байгаа тохиолдолд үргэлжлүүлэх бодлогыг тогтвортой явуулдаг. Манай орны хувьд ч энэ нөхцөл байдал ижил үйлчилдэг билээ. Иймд Европын Холбоонд бараа бүтээгдэхүүнээ экспортлох асуудал зөвхөн ажил олгогч эзэд, та бүгдийн аж ахуйн нэгж байгууллага дээрээ GSP+ нөхцөлийг хэрхэн биелүүлж байгаагаас хамаарах төдийгүй доор дурдсан нөхцөлд хүрэхгүй эдлэгч улс, түүний аж ахуйн нэгжүүд удаа дараа зөрчөөд байвал тухайн орны гаралтай бүх буюу зарим бүтээгдэхүүнийг Европын Холбоонд оруулахыг түр зогсоох, хориглох, бүрэн цуцлах гэх мэт үе шаттай арга хэмжээг, доорх нөхцөл байдлыг харгалзан авч үзэж шийдвэрлэдэг тул үүнээс сэргийлж байх ёстой. Үүнд:

- a. Хүний эрх, хөдөлмөрийн эрхийн тухай НҮБ, ОУХБ-ын гол конвенцуудад заасан зарчмыг ноцтойгоор болон удаа дараа зөрчсөн тохиолдолд зохих хяналтын байгууллагын дүгнэлтийн үндсэн дээр
- b. Шоронд хоригдогсдын хөдөлмөрөөр бүтсэн бараа, бүтээгдэхүүний экспорт
- c. Хууль бус мансууруулах бодисын экспорт, дамжин тээвэрлэлтэд тавих гаалийн хяналтад ноцтой зөрчил, дутагдал илэрсэн буюу мөнгө угаах



гэмт хэргийн тухай олон улсын конвенцыг дагаж мөрдөөгүй

- d. Хамтын нийгэмлэгийн аж үйлдвэрт сөрөг нөлөөтэй, хөнгөлөлт эдлэгч улс анхаарч шийдүүлээгүй худалдааны шударга бус практикийн ноцтой хэлбэр буюу арга хэмжээ авах худалдааны шударга бус практикийн тухай энэхүү зүйлийг хэрэглэхдээ ДХБ-ын эрх бүхий байгууллагын өмнөх шийдвэрийг үндэслэл болгох
- e. Хамтын нийгэмлэгийн нэгдэн орсон загасны нөөцийг хадгалах, зохицуулах тухай бүс нутгийн загасны аж ахуйн нэгж, байгууллага буюу гэрээ, хэлэлцээрийн зорилтыг ноцтойгоор удаа дараа зөрчих.
- f. Залилан мэхлэх, хэвийн бус үйлдэл гаргах, бараа бүтээгдэхүүний гарал үүслийн талаарх дүрэм, журам, түүнтэй холбоотой горим, журмыг дагаж мөрдөхгүй, хэрэгжилтийг хангахгүй, ерөнхий хөнгөлөлт, тогтвортой хөгжил, сайн засаглалын тусгай урамшууллын хөнгөлөлт, тогтвортой хөгжил, сайн засаглалын тусгай урамшууллын хөнгөлөлт нэн буурай хөгжилтэй орнуудад зориулсан тусгай зохицуулалтын хэрэгжилт, түүний хяналтад шаардлагатай захиргааны хамтын ажиллагааг үзүүлэхгүй байх явдлыг удаа дараа гаргасан тохиолдолд хөнгөлөлт эдлэгч улсаас гаралтай бүх буюу зарим бүтээгдэхүүний хувьд энэхүү журамд заасан хөнгөлөлтийн зохицуулалтыг хүчингүй болгож болно.

Ийм нөхцөл байдалд орохгүйн төлөө аж ахуйн нэгж байгууллага, түүний ажил олгогч эзэд, ТББ-ууд, төр засаг бүгд хамтран ажиллах ёстой гэдэгт байнга анхаарал хандуулж байх шаардлагатай.

Европын Холбоотой байгуулсан ТХЕХ, гэрээний нэмэлт GSP+ нөхцөлийг ханган биелүүлж, мөрдөн хэрэгжүүлэх чиглэлээр зохион байгуулж буй ажлынхаа үр дүнг зөв тайлагнах замаар Монгол улс бараа бүтээгдэхүүнээ Европын зах зээлд чөлөөтэй нийлүүлэх эрх хадгалагдаж байх тул бүх шатанд доорх асуудлуудад зайлшгүй анхаарах шаардлагатай. Үүнд:

Хүснэгт 17. Анхаарах асуудлууд болон сайн жишээ

№	Түвшин	Анхаарах зүйлс
1	Аж ахуйн нэгж Байгууллагын түвшинд:	a. GSP+ нөхцөлийн хэрэгжилтийг хангах бодлого, хөтөлбөр, стратеги, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөтэй байх b. GSP+ нөхцөлийг ажлын байранд хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн сургалтын хөтөлбөрийг батлан, ойлголт хандлага дээшлүүлэх сургалтыг тогтмол зохион байгуулж байх c. Сургалтыг зохион байгуулахад сургагч багш нарыг бэлтгэсэн байх, сургалтад хамрагдагсдыг гэрчилгээжүүлэх, урамшуулах механизм бий болгох d. Ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ, ажлын байрны тодорхойлолт, ажил үүргийн хуваарьт уг хүний хүлээх үүрэг хариуцлагыг нэмж тусган дээрх баримт бичгүүдийг шинэчлэн байгуулах e. GSP+ нөхцөлийн хэрэгжилтийн талаар өөрийн үйл ажиллагаанд үнэлгээ өгөх үйл ажиллагааг тодорхой хугацаанд зохион байгуулж байх, үнэлгээний мөрөөр арга хэмжээ авч байх, үр дүнг тайлагнаж байх
2	ТББ, мэргэжлийн холбоодын түвшинд	a. Үйл ажиллагааны хувьд хамрах салбарын аж ахуйн нэгжүүдийн хүрээнд GSP+ нөхцөлийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн туслалцаа дэмжлэг үзүүлэхэд b. Салбарынхаа түвшинд сургагч багш нарыг бэлтгэх, ажил олгогч, эздийг чадавхжуулах, гишүүн аж ахуйн нэгжүүдийн үйл ажиллагаанд хөндлөнгийн үнэлгээ хийж, мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх арга хэмжээг зохион байгуулахад c. Салбарын хэмжээний сайн туршлагыг дэлгэрүүлэхэд d. GSP+ нөхцөлийн үл ажиллагааны тайланг салбарынхаа хэмжээнд нэгтгэх, нэгдсэн тайланг төрийн холбогдох байгууллагуудад хүргүүлэхэд e. GSP+ нөхцөлийн дагуу шинээр бараа бүтээгдэхүүн экспортлохоор болж байгаа аж ахуйн нэгжүүдийг удирдамжаар хангах, чадавхжуулахад чиглэсэн арга хэмжээнүүдийг зохион байгуулж байхад
3	Төр, Засгийн байгууллагуудын түвшинд	a. GSP+ нөхцөлийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, үндэсний болгох, үндэсний бодлого, хөтөлбөр гаргах, шаардлагатай мэдээллээр хангах b. Үндэсний хууль тогтоомжийг GSP+ стандартуудын шаардлагуудтай нийцүүлэх арга хэмжээг авах, стандарт норм нормативыг сайжруулан хэрэгжүүлэхэд c. GSP+ нөхцөлийн хэрэгжилтийн явцад нэгдсэн дүгнэлт өгөх, хяналт тавих, сайжруулах асуудлаар удирдамж чиглэл гаргах, мэдээлэл түгээх нэгдсэн сүлжээ бий болгоход d. GSP+ нөхцөлийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн асуудлаарх төрийн байгууллага, түүний албан хаагчдын ойлголт хандлагыг дээшлүүлэх иж бүрэн арга хэмжээг зохион байгуулж байхад e. GSP+ хэрэгжилтийн асуудлаар үндэсний уулзалт, ярилцлага зохион байгуулах, олон улсын түвшинд хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх, нэгдсэн тайланг цаг тухай үед нь гаргаж ОУБ-д хүргүүлэн тайлагнаж байхад



4	Ажилтан албан хаагчдын түвшинд	a. Ажлын байран дээр тавигдаж буй GSP+ нөхцөлийн шаардлагуудыг сахин биелүүлэх, мөрдөж ажиллах талаар санаачилгатай ажиллаж, бусад хүмүүстээ үлгэр дууриалал үзүүлэхэд b. GSP+ нөхцөлийг хэрэгжүүлэх талаар байгууллагаас зохион байгуулж байгаа бүх арга хэмжээнд идэвхтэй оролцох, дэмжлэг үзүүлэх, шаталсан сургалтад хамарч чадавхаа дээшлүүлж байхад анхаарах c. GSP+ нөхцөлийн хэрэгжилтийн үнэлгээ хийх үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцож, үнэлэлт дүгнэлтээ өгөх, байгууллагын хэмжээнд оршиж байгаа болон илэрч буй дутагдлын талаар удирдлагад мэдээлэн засаж залруулах арга хэмжээ авхуулахад нөлөөлөх d. GSP+ хэрэгжиж байгаа сайн жишээ, туршлагыг гаргах, түгээн дэлгэрүүлэх, сурталчлан таниулах ажилд идэвх санаачлагатай оролцох
5	Ажил олгогч эздийн түвшинд	a. GSP+ нөхцөлийг хэрэгжүүлэх байгууллагын бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулан хэрэгжилтийг зохион байгуулахад анхаарах, энэ ажлыг хариуцах албан тушаалтан, томоохон аж ахуйн нэгжүүдэд ажлын хэсэг томилон ажиллуулах арга хэмжээ авах b. GSP+ нөхцөл хэрэгжих үйл ажиллагааны явцад олон талын оролцоотой өөрсдийн үнэлгээ хийх ажлыг зохион байгуулж, мөрөөр нь шуурхай арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэхээс гадна үр дүнг тайлагнан мэдээлж байх c. GSP+ нөхцөл хэрэгжүүлэх арга хэмжээний санхүүжилтийг жил жилийн үйлдвэр санхүүгийн төлөвлөгөөнд тусган шийдвэрлэж байх, үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцсон ажилтан, албан хаагчийг урамшуулах тогтолцоо бий болгох d. GSP+ нөхцөлийн хэрэгжилтийн тайланг цаг хугацаанд нь гаргаж холбогдох байгууллагад хүргүүлж байх, энэ үйл ажиллагааны биелэлтэд байнга анхаарч ажиллах e. GSP+ нөхцөл хэрэгжүүлэх асуудлаар сургалтыг зохион байгуулж байх байгууллагын сургагч багшийг бэлтгэсэн байх f. GSP+ нөхцөлтэй холбоотой илэрч буй дутагдал, зөрчлийн талаар мэдээлэл цуглуулах, мэдээлэл түгээх төв, цахим вэбсайт, мессежний сүлжээ бий болгох арга хэмжээг зохион байгуулах

Хүснэгт 18. Тарифын гэрээ, хамтын гэрээг харьцуулсан нь

Үзүүлэлт	Тарифын гэрээ	Хамтын гэрээ
Давуу тал	- Хүчтэй үйлдвэрчний эвлэлийг бий болгодог - Ажил олгогчид ашигтай - Ажилтан бүрд ашигтай - Хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой маргаантай асуудлууд цэгцэрнэ - Цалин хөлс, үнэлгээтэй асуудлууд тодорхой болно - Баялаг бүтээх гарц олон улсад нээлттэй болно - Тухайн компанийн бүтээгдэхүүн экспортод гарах боломж бүрдэнэ - Тарифын гэрээтэй компани бараа бүтээгдэхүүнээ экспортлоход гаалийн татвараас чөлөөлөгдөх бүрэн боломжтой - ОУ-ын чөлөөт худалдааны гарц нээгдэнэ	- Ажилтанд цалин хөлс болон нийгмийн хамгаалалтай холбоотой асуудлуудыг эергээр зохицуулах баримт бичиг болдог
Сул тал	- Манай улсын хувьд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй уялдуулан цалин хөлс, түүнтэй холбоотой хөлсийг бодож тооцох нь учир дутагдалтай. Учир нь манай улсын ХХДХ нь 2023 оны 01-р сарын 01-ээс 520000 гэж тогтоогдсон байгаа нь өнөөгийн үнийн хөөргөдөл, инфляцын хөөрөгдөлтэй үед учир дутагдалтай байна.	- Хэт ерөнхий уриалга зорилт хэлбэрийн шинжтэй - Ажилтан бүрийн эрх ашгийг сайтар тусгаагүй - Хөдөлмөрийн харилцааны амин чухал асуудал болох цалин хөлс, түүнтэй холбоотой ойлголтууд, ажлын байрны чиг үүргийн талаар тусгаагүй - Байгууллагуудын онцлогт нийцүүлж хөдөлмөрийн гэрээ боловсруулагддаггүй
Нийтлэг тал	Тус 2 гэрээ хоёулаа компани дээр байгуулагддаг	

Ноос ноолуурын салбарын ерөнхий төлөв байдал

“Ноос, ноолуурын салбарын хөдөлмөрлөх эрх, цалин хөлсний нөхцөл байдлын судалгаа”-ны хүрээнд баримт бичгийн буюу салбарын ҮЭ-ийн холбоод, ажил олгогч эздийн холбоотой байгуулсан хамтын хэлэлцээрүүдэд дүн шинжилгээ хийв.

Ингэхдээ уг хэлэлцээрүүдэд тусгагдсан үзүүлэлтүүдийг ХБНГУ-ын Фридрих-Эбертийн сангийн Монгол дахь төлөөлөгчдийн газраас эрхлэн гаргасан “Салбарын тарифын гэрээ. Гарын авлага”-ын¹³ зөвлөмжийн заалтуудтай харьцуулан, хамтын хэлэлцээрүүдийн гол үзүүлэлтүүдийг Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль 2021 оны холбогдох заалттай зэрэгцүүлж үзсэн болно.

13 ФЭС. Салбарын тарифын гэрээ. Гарын авлага. УБ., 2021.



Манай улсад Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (ХХДХ)-г анх 1997 онд тогтоосноос хойш 25 жил өнгөрч 12 удаа шинэчлэн тогтоосон байна. ХХДХ -г мэргэжлийн биш хүн мэргэжил шаардагдахгүй ажил хийхэд олгох нэг цагийн хөлсний баталгаат доод хэмжээ юм.

ХХДХ-г баримтлах зорилго нь нэгдүгээрт, ажилтныг ажил олгогчийн болон цалингийн мөлжлөгөөс хамгаалах, хоёрдугаарт, ажилтныг цалин хөлстэй ажил эрхэлдэг хэр нь ядууралд өртөхөөс хамгаалж, тэдний амьжиргааны баталгааг, амьжиргааны зохист түвшинг хангахад оршиж байв. Гэтэл, ХХДХ нь ямар ч мэргэжлийн (дээд, тусгай г.м) хэнийг ч цалинжуулж, түгээмэл хэрэглэдэг, засгаас зөвшөөрсөн тариф мэт гуйвуулж ашигласан үзүүлэлт болон хувирчээ. Зарим нь эртнээс ХХДХ-г мөрдөөгүй байна. Зарим компани үйлчилгээнийхээ зарим ажилд мөрдсөн ч шинэчлэн тогтоосон ХХДХ -ны өмнөхөөс ахисан өсөлтийн хэмжээгээр ажил мэргэжлийн янз бүрийн бүлгийн хөдөлмөрийн хөлсийг нийтэд нь нэмэгдүүлдэг ажил олгогч бараг гараагүй байна. Иймээс, тарифын гэрээ байгуулснаар дээрх болон бусад хэлбэрдэлт, дутагдлыг арилгана гэж үзэж байна.

Тарифын гэрээгээр тохирсон заалтууд нь хуулийн заалтуудаас ямагт илүү, хамгийн гол нь компанийн ажил мэргэжлийн бүлэг, ажлын байр тус бүрт нэвтэрч ерөнхийгөөс тодорхой руу ханддаг. Тиймээс, эргэж харах, засах, хэмжих, дүгнэх нөхцөлийг бүрдүүлсэн, удирдамж, зөвлөмж бус, шууд хэрэглэхэд хялбар байдаг.

Тарифын комисс ажиллагчдын санал авч түүний үндэслэлийг нягталж, тал бүрээс нь шүүн хэлэлцэж, сайтар боловсруулсны эцэст ажил үүргийн заалт болгож оруулдаг. Заалт бүрийн цаана ажил мэргэжлийн бүлгийн эрх ашиг цомхотгосон байдлаар сууж өгдөг. Тарифын гэрээ бол ажиллагчдын эрхийн хамгаалалтад илүү бодитой, хүртээмжтэй байдаг. Ажил мэргэжлийн бүлэг бүрийн гүйцэтгэж байгаа ажил, ажилбар бүрийн хөдөлмөр зарцуулалтыг нормчилж, хөдөлмөрийн нарийн төвөгтэйн ялгааны зэргээр нь үнэлж байгаа болохоор тэр бүрд нь тохиролцож албажихыг хүлээсэн хамт олны дэмжлэг ихтэй. Компанийн ажиллагчдын ашиг сонирхлыг хамгийн оновчтой илэрхийлсэн, тохиролцоонд хүрвэл тэдэнд маш их хэрэгтэй эрх зүйн зохицуулалт болно. Тиймээс ажилтан, ажил олгогч хоёр тарифын гэрээгээр тохиролцоонд хүрэх, шийдвэрлэхэд амар бус асуудлууд үүсдэг. Талууд тохиролцоход мэдлэг, харилцааны соёл, хүлээц, харилцагчаа хүндлэх, бусдыг сонсох, өөрийгөө ойлгуулах өндөр чадвар шаарддаг, бүр мухардвал бүрэн болон хэсэгчилсэн байдлаар шахалт үзүүлж хамт олны дэмжлэг авдаг байна.

ХБНГУ-д харилцан хүчин чармайлт гаргаж ойлголцож, тохиролцсоны үндсэн дээр компанийн ҮЭ тухайн компанийн эзэнтэй, салбарын ҮЭ-ийн холбоо салбарын ажил олгогч эздийн холбоотой тус тус тарифын гэрээ байгуулдаг.

Тарифын гэрээ нь хөдөлмөрлөх болон хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн норм, тариф, цалин хөлс, бүтээмжийн өсөлтийг ажил мэргэжлийн бүлэг бүрээр шинжлэх ухааны үндэстэй тогтоох, оролцогч талуудын хэн хэнд нь ч ашигтай байх нөхцөлийг компанийн болон салбарын хүрээнд бүрдүүлж

буй эрх зүйн харилцааны бие даасан зохицуулалт байдаг. Тарифын гэрээ нь төр засгийн оролцоогүй, тэгэхдээ үндсэн хууль болон хөдөлмөрийн тухай хуулиар хөдөлмөрийн харилцааны суурь эрхийг бүтээлчээр эдэлж ажилтан, ажил олгогчтойгоо бие дааж хийсэн хөдөлмөрийн харилцааны чөлөөт тохиролцоо, өвөрмөц дэг юм.

Тарифын гэрээ бол эрх зүйн баталгаа муутай хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг зохистой хөдөлмөрийн харилцаа руу буюу хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын сайн нөхцөл, өндөр бүтээмж, хүрэлцээтэй цалин хөлс, эрх тэгш оролцоог баталгаажуулна.

Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн болон хөдөлмөрийн харилцааны бусад шалгуураар авч үзвэл манай улсад мөрдөгдөж буй одоогийн салбарын хамтын хэлэлцээрүүд нь Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хууль (2021)-ийн заалтыг ААНБ-уудад, ялангуяа ноос ноолуурын компаниудад мөрдөхөд чадамж сул болохыг энэхүү судалгааны дүн харуулж байна.

Цаашид салбарын холбоодын байгуулдаг хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн нэршлийг тарифын гэрээ гэж солих, эсвэл тарифын гэрээ гэж нэрлэсэн хэдий ч агуулга мөн чанарыг өнөөгийнхөөр ойлговол нийгэм, эдийн засгийн хямралаас ангижрахгүй, ядуурал, гадуурхлаас гарахгүй, харин ч гүнзгийрүүлэх үр дагавартай. Энэ асуудалд сэтгэл хөдлөлөөр хялбархнаар төсөөлж биш, бодитой, нухацтай (шинжлэх ухааны үндэстэй) хандах шаардлагатай. Бидний үзэж байгаагаар, тарифын гэрээ байгуулах хөдөлмөрийн шинжлэх ухааны суурьтай угтвар нөхцөлийг хангах шаардлагатай.

Иймээс, Ноос ноолуур боловсруулах янз бүрийн түвшний компаниудын болон бусад салбарын холбоодын үйл ажиллагаанд зайлшгүй харгалзан үзэх шаардлагатай хэмээн үзэж дараах санал зөвлөмжийг дэвшүүлж байна.

Тарифын хэлэлцээр хийх угтвар нөхцөлийг юуны өмнө ноос ноолуур боловсруулах компанийн төвшинд хангах зайлшгүй шаардлагатай.

Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 34-р зүйлийн 32.1.2-т “салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээрээр тухайн байгууллагын ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, хөдөлмөр зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн норм, норматив, цалин хөлсний асуудал”-ыг өөрсдөө бие дааж зохицуулахаар заасан. Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн энэ заалтыг ноос, ноолуур боловсруулах үйлдвэрлэл эрхэлдэг 200 гаруй аж ахуй тус бүрдээ өөр өөрсдийн өвөрмөц нөхцөлд хэрхэн, үр ашигтай хэрэгжүүлэх бэ гэдэг асуудалтай тулгарч байна.

Бидний судалгаанаас үзэхэд тус салбарын аж ахуйн нэгжүүдэд юуны өмнө ажиллагчдын хөдөлмөрийн харилцааны суурь хэм хэмжээг шинжлэх ухааны үндэстэй тогтоох шаардлагатай. Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын эрхүүргийг тодорхойлох, тэдгээрийн хоорондын зохистой тэнцвэрийн урьдчилсан нөхцөлийг хангах гол хэрэгсэл бол тухайн байгууллагуудад шинжлэх ухааны үндэстэй хөдөлмөр зохион байгуулалт байх болно. Ноос, ноолуур боловсруулах компаниудыг үйлдвэрлэлийн хүчин чадал харилцан



адилгүй ч гэсэн компани бүр хөдөлмөр зохион байгуулалтын дараах ажлуудыг нэн тэргүүнд цэгцлэх хэрэгтэй байна.Үүнд:

Нэгдүгээрт: Ноос ноолуурын салбарын ажил мэргэжлийн ангилал, тодорхойлолтыг оновчтой болгох

- 1) Ажил мэргэжил, ажлын байрны ерөнхий ангиллын кодчилол
 - Ажил мэргэжлийн нэрсийг тодорхой болгох
 - Газар, хэлтэс, цех, тасаг, дамжлагын нэр тогтох
 - Ажлын байрны (албан тушаал)-ын нэрсийг гаргах
 - Монгол улсын Үндэсний ажил мэргэжлийн ангиллын нэгж бүлгийн дагуу кодчлох
 - Ажил, мэргэжлийн ангиллаар кодчилох
- 2) Ажлын байр (албан тушаал) -ын ангиллын товчлолоор эрэмбэлж кодчилох
 - Цех, тасаг, дамжлагын нэр
 - Ажлын байр (албан тушаал)- бүрийн нэр тогтож YAMAT- ын нэгж бүлгийн код
 - Ажлын байр бүрийг YAMAT- ын дагуу ангилж кодчилох
 - Салбарын кодоор эрэмбэлэх
- 3) Ажлын байрыг тодорхойлохдоо дараах дарааллыг баримтлах
 - Ажлын байр бүрийг тодорхойлох
 - Уг байранд ажиллах хүний эзэмшсэн байх чадварыг тодорхойлох
 - Ажил үүргээ хэр зэрэг гүйцэтгэж байгааг үнэлэх үзүүлэлтийг тогтох
 - Аттестатчилах журамтай болох

Хоёрдугаарт: Хөдөлмөрийн нормчлол

- 1) Хөдөлмөрийн нормчлол – ажлыг гүйцэтгэхэд зарцуулах шинжлэх ухааны үндэстэй хөдөлмөрийн нормыг тогтоох, удирдах, бүрэн төгс болгох процессыг багтаасан зохион байгуулалтын менежментийн хүрээний үйл ажиллагаа гэж ойлголтуудаа нэгтгэх,
- 2) Ажил, үйлчилгээ, ажилбар бүрийг нормчлох,
- 3) Шинэ техник, технологи нэвтрүүлэх, бүрэн төгс болгох, хөдөлмөрийн

бүтээмжийн өсөлтийг хангахад түлхэц өгөхүйц зохион байгуулалтын болон бусад үйл ажиллагаа явуулахад, түүнчлэн элэгдэж, хуучирсан техник ашиглахад хүрвэл хөдөлмөрийн нормыг шинэчлэх,

- 4) Хөдөлмөрийг нормчлох, шинэчлэхэд статистик шинжилгээний, ажлын байрны зураг авах гэсэн хоёр аргыг голлон хэрэглэдэг. Ажлын байрны зураг авах аргыг сонгох нь илүү зохистой, учир нь ноос, ноолуурын боловсруулах үйлдвэрүүдийн хэмжээ, үйл ажиллагааны чиглэл, ажлын байрны нөхцөл харилцан адилгүй, техник, технологи, хөдөлмөр зохион байгуулалт, ажиллагчдын мэргэжил, ажлын арга барил байнга шинэчлэгдэж байна. Иймээс ноос ноолуурын салбарт ажлын зураг авах аргыг өргөнөөр ашиглах нь зүйтэй.
- 5) Хөдөлмөрийн норм бол нэгж ажлын цагт ажилтны гүйцэтгэх ёстой хөдөлмөрийн даалгаврын хэмжээ юм. Хөдөлмөрийн норм нь үйлдвэрлэл, хөдөлмөрийн зохион байгуулалт, техник, технологийн болон ажилтны мэргэшлийн хүрсэн түвшинд нийцүүлэн тогтоож, тодорхой хугацаанд баримтлах хэмжээс юм. Ажил олгогч эзэд хөдөлмөрчдийн оролцоотойгоор юуны өмнө хөдөлмөрийн дараах нормуудыг бие дааж тогтоох хэрэгтэй. Үүнд:
 - Хугацааны
 - Бүтээлийн
 - Үйлчилгээний
 - Ажиллах хүчний тооны

Хөдөлмөрийн норм бол нормын өөр өөр хэлбэрүүдийг багтаасан багцын ойлголт юм.

- Бүтээлийн норм - ажилтан, бригад - хамт олон ажлын нэгж хугацаанд (нэг цагт, нэг ээлжид) гүйцэтгэх хөдөлмөрийн даалгаврыг биет нэгжээр (жишээ нь тонн, метр, ширхэг г.м.) тогтоосон хэмжээ гэж ойлгох,
- Хугацааны норм бол нэгж ажлыг гүйцэтгэхэд (нэг ширхэг эдлэл, үйлдвэрлэлийн тодорхой ажилбар гм) зайлшгүй зарцуулах ажлын хугацааны (цаг, минут, секунд) хэмжээ гэж ойлгох,
- Улирлын норм – улирлын ажилд (тариа хураах, ямаа самнах г.м.) цаг агаарын өөрчлөлтийн болон бусад хүчин зүйлээс хамааруулан улирал бүрд тогтоож мөрддөг норм.
- Нэг удаагийн норм – онцгой нөхцөл байдалд яаралтай ажлыг шуурхай гүйцэтгэхэд нэг удаа хэрэглэх ажлын норм.
- Орон тооны норматив – тодорхой хэмжээний ажлыг түүнчлэн удирдлагын болон үйлдвэрлэлийн чиг үүргийг гүйцэтгэхэд баримтлах



ажилтны тогтсон тоо гэж ойлгох.

- Цех, тасаг бригадын үйл ажиллагааг удирдаж буй нэг хүний удирдлагад ажиллах хүний тоог тогтоох.
- Үйлчилгээний норм – ажлын ээлж, ажлын сар, эсвэл ажлын цагийн өөр нэгж хугацаанд ажилтан үйлчлэх ёстой объектын тоогоор (үйлдвэрлэлийн талбайн төхөөрөмжийн нэгжийн тоо г.м.) илэрхийлсэн хөдөлмөрийн үүргийн хэмжээ юм. Үйлчилгээний нормын хэмжээ нь үйлчилж буй объектын нэгжид зарцуулах хугацааны нормоос болон ажлын цагийн үргэлжлэлээс гаргана, тэгэхдээ хоёрдохыг нь нэгдэхэд нь хуваах,
- Нормчилсон даалгавар – цагаар хөлс төлөхөд (ээлжийн нормчилсон даалгавар, сарын нормчилсон даалгавар г.м) ажлын хугацаанд ажилтны гүйцэтгэх ажлын хэмжээг норм цагаар эсвэл биет нэгжээр илэрхийлж, тогтсон ажлын хэмжээ гэж ойлгох,
- Хэрэглэххүрээнээсхамаарааднормкомпанийн, орон нутгийн, салбарын, нэгдсэн, үлгэрчилсэн байж болох,
- Үйлчлэх хугацаанаас нь хамааруулаад нормчилсон даалгаврыг мөрдөж буй норм, улирлын, түр зуурын, ганц удаагийн байж болох,
- Мөрдөж буй норм – нормыг хянах нөхцөл нь өөрчлөгдөөд шинэчлэх хүртэл хүчин төгөлдөр мөрдөж буй норм,
- Түр норм – шинэ бүтээгдэхүүн, техник, технологи эзэмших, эсвэл хөдөлмөрийн нормчлох нормативын материалгүй нөхцөлд үйлдвэрлэлийг зохион байгуулах тэрхэн хугацаанд түүнчлэн уг нормыг мөрдөх хугацаа дуусчихсан шинэчлээгүй байгаа агшинд түр хэрэглэдэг нормыг ойлгох,

Гуравдугаар: Тарифжуулах хүрээнд

Ноос, ноолуур боловсруулах үйлдвэр бол нарийн төвөгтэй, харилцан адилгүй нөхцөлтэй, олон дамжлагатай, мэргэшлийн ажил, ажилбартай, тийм болохоор олон янзын цех дамжлага тус бүрд нарийн мэргэшил, дадал, чадвартай ажиллах хүч шаарддаг маш өвөрмөц салбар юм. Иймд тарифт хөлсийг тогтоохдоо дараах асуудлуудыг анхаарах шаардлагатай.

- 1) Тарифт хөлс бол тодорхой мэргэжлийн ажилтны нэгж хугацаанд гүйцэтгэсэн ажлын түвэгшлийн зэрэглэлд өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөрийн нормыг ханган биелүүлсэнд урамшуулал олгоход баримтлах тогтсон хэмжээ гэсэн ойлголтыг мөрдөх,
- 2) Тухайн ажлыг гүйцэтгэхэд зайлшгүй зарцуулах хугацааны болон ажлын хэмжээг нарийн тогтоох боломжтой ажил, үйлчилгээнд тарифт хөлсний системийг хэрэглэх,

- 3) Тарифт хөлсийг хэрэглэх үндсэн зарчим нь адил хэмжээний хөдөлмөрт адил хөлс олгоно. Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасанчлан тарифт хөлс, бусад нөхцөлийг хөдөлмөрийн гэрээгээр тохирох,
- 4) Тодорхой мэргэшлийн ажилтны гүйцэтгэсэн тодорхой хэмжээний ажилд олгох хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (тарифт хөлс) ийг цех, тасаг, дамжлага, ажлын байр бүрээр тогтох хэрэгтэй,
- 5) Нэгж хугацаанд тодорхой төвөгшилтэй даалгаврыг биелүүлсэн мэргэшлийн ажилтанд олгох мөнгөн төлбөрийн хэмжээг тарифт хөлс гэсэн нэгдмэл ойлголтой байх,
- 6) Тарифт хөлсийг ноос, ноолуур боловсруулах компанийн ажлын байр (ажилтан) бүрд тогтоож ил тод болгох,
- 7) Тарифт хөлс нь үүргээ бүрэн биелүүлсэн ажилтан уг тарифт хөлсний хэмжээнээс доош байж үл болох,
- 8) Хөдөлмөрийн гэрээгээр тогтсон хөдөлмөрийн хөлсний баталгаат доод хэмжээ уг хэмжээнээс доош байж үл болох,
- 9) Ажил олгогч тарифт хөлсийг үндэслэн ажилтны цалин хөлсний дүнг тооцох, ингэхдээ мэргэжил, албан тушаал, зэрэг, ангиллыг харгалзах,
- 10) Ажлын нэг цагт хэчнээн хэмжээний хөдөлмөр зарцуулах, хэдэн төгрөгийн цалин хөлс авахыг хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахаас өмнө ойлголцож, харилцан тохирох ёстой,
- 11) Тарифт хөлсийг гэрээ хэлэлцээрт ажлын хугацаагаар илэрхийлж, субъектүүд харилцан санал нэгдсэн байх
Цагийн төгрөг
Өдрийн төгрөг
Долоон хоногийн..... төгрөг
Сарын....
- 12) Ээлжийн графикаар ажилладаг компанид ажлын цагийг нэгтгэн бодох, түүнчлэн цагийн ажил хийх, авах тохиолдолд цагийн тарифт хөлсийг хэрэглэх,
- 13) Субъектүүд нэгдмэл тарифт хөлсний үндсэн чиг үүргийн ойлголтой болох. Үүнд:
 - Тарифт хөлс нь хөдөлмөрийн хөлсийг учир утгатай, хэмжүүртэй болгодог,
 - Хөдөлмөрийн тоо чанарын төлөв байдлаас хамааруулан хөдөлмөрийн



хөлсний доод хэмжээг тогтооход баримтлах,

- Хөдөлмөрийн нөхцөлийг нь харгалзан (хортой, чийгтэй, тоостой г.м бүгчим, халуун) хөдөлмөрийн урамшууллыг цэгцлэхэд суурь болгох,
- Ээлжийн графикаар ажиллах болон хөдөлмөр зохион байгуулалтын янз бүрийн системд хөлс тооцоход ашиглах хэрэгсэл болох.

Ноос, ноолуурын салбарын ажиллагчдын тарифын гэрээгээр тохиролцоход баримтлах цагийн дундаж цалинг суурь болгон авсан тарифын сүлжлийн үлгэрчилсэн жишээ.

Хүснэгт 19. Тарифын сүлжил

Тарифын зэрэг		1	2	3	4	5	6
Тарифын коэффициент		1.00	1.07	1.13	1.27	1.44	1.63
Тарифт хөлс							
цагийн		5983,16	6401,98	6760,97	7598,61	8615,75	9752,55
	сарын	1.035037	1126748.5	1189930.7	1337355.4	1516372	1716448.8
Нэмэгдэл хөлс тооцох	Илүү цагаар ажилласны нэмэгдэл хөлс 1,8 дахин	10769,63	115235,50	12169,68	13677,43	15508,27	17554,50
	Амралтын өдрөөр ажилласан (1,8 дахин)	10769,63	115235,50	12169,68	13677,43	15508,27	17554,50
	Шөнийн цагаар ажилласан (1,5 дахин)	8974,74	9602,97	10141,45	11397,91	12923,62	14628,82
	Баярын өдөр ажилласан (2 дахин)	11966,32	12803,96	13521,94	15197,22	17231,50	19505,16

Ноос, ноолуурын салбарын үйлдвэрийн удирдлагууд ажилтанд учруулсан хохирлыг нөхөхөд баримтлах тарифын сүлжлийн үлгэрчилсэн жишээ.

Хүснэгт 20. Тарифын сүлжил

Тарифын зэрэг		1	2	3	4	5	6
Тарифын коэффициент		1.00	1.07	1.13	1.27	1.44	1.63
Тарифт хөлс							
цагийн		5983,16	6401,98	6760,97	7598,61	8615,75	9752,55
сарын		1035037	1126748.48	1189930.72	1337355.36	1516372	1716448.8
Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөр ажилтанд учирсан хохирлыг нөхөх (цаг тутамд)	30 хүртэл %-д 5 дахин	29915,8	32009,9	33804,85	37993	43078,75	48762,75
	30-50 хүртэл %-д 7 дахин	41882,12	44813,86	47326,79	53190,2	60310,25	68265,75
	50-70%-д 9 дахин	53848,44	57617,82	60848,73	68387,49	77541,75	87772,95
	70-с дээш %-д 18 дахин нэмэгдүүлэх	107696,88	115235,64	121697,46	136774,8	155083,5	175545,9

Хүснэгт 21. Тарифын сүлжил (ажилласан жилийн нэмэгдэл)

Тарифын зэрэг		1	2	3	4	5	6
Тарифын коэффициент		1.00	1.07	1.13	1.27	1.44	1.63
Тарифт хөлс							
цагийн		5983,16	6401,98	6760,97	7598,61	8615,75	9752,55
сарын		1.035037	1107489.59	1169591.81	1314496.99	1490453.28	1687110.31
Нэмэгдэл хөлс тооцох	5-10 жилд 5.0 хувь	6282,31	6722,08	7099,01	7978,53	9046,52	10240,16
	11-15 жилд 10.0 хувь	6581,476	7042,178	7437,067	8358,471	9477,325	10727,8
	16-20 жилд 15.0 хувь	6880,63	7362,27	7775,12	8738,4	9908,11	11215,37
	21-25 жилд 20.0 хувь	7179,79	7682,37	8113,16	9118,33	10338,9	11703
	26-30-ээс дээш жилд 25.0 хувь	7482,66	8002,47	8451,21	9498,26	10769,68	12190,7
	31-ээс дээш жилд 30,0 хувь	7778,10	8322,57	8789,26	9878,19	11200,47	12678,31

Тарифт хөлс цалингаас юугаар ялгаатай вэ?

Албан тушаалын цалин ч, тарифт хөлс ч ажилтны тодорхой нэгж хугацаа (цаг, өдөр, долоо хоног, сар)-ны хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээг илэрхийлнэ. Үүгээрээ хоорондоо төстэй. Энэ хоёр хэлбэрийн аль нь ч хөдөлмөрийн хөлсний тодорхой доод хэмжээг тусгадаг бөгөөд цалин хөлсийг тооцохдоо уг түвшингээс доош оруулахыг зөвшөөрдөггүй. Албан тушаалын цалин, тарифт хөлс хоорондоо зарчмын ялгаатайг удирдах ажилтан болон ажиллагсад гэрээ хэлэлцээр байгуулахдаа зайлшгүй харгалзах шаардлагатай.



Албан тушаалын болон тарифт цалингийн хоорондын ялгаа:

- Хуанлийн сард албан үүргээ бүрэн гүйцэтгэсэн ажилтанд олгохоор тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний тодорхой хэмжээг албан тушаалын цалин гэж баримтлах,
- Тодорхой хугацаанд өгөгдсөн төвөгшилтэй хөдөлмөрийн нормыг биелүүлсэн, тэр хүнд төлөхөөр тогтоосон хөлсний хэмжээг тарифт хөлс гэх,
- Албан тушаалын цалин нь ажилтны мэргэшлээс нь шууд хамааралтай, харин тарифт хөлс нь тодорхой хугацаанд өгөгдсөн төвөгшилтэй хөдөлмөрийн нормыг тухайн ажилтны эзэмшсэн мэргэшлийн зэргээс нь хамааруулж тогтоодгоороо онцлогтой,
- Ажилтны боловсрол, ажлын туршлага, мэргэшил, эрхэлж буй ажлыг нь үндэслэн албан тушаалын цалин тогтоодог бол тарифт хөлсийг тогтооход хөдөлмөрийн нарийн төвөгтэй байдал, хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн эрчимжилт, ач холбогдлын түвшинг баримжаалах,
- Ажил олгогч эзэд тарифт хөлсийг иш үндэс болгон ажилтны цалин хөлсний дүнг тооцож нэгтгэх, үүний тулд ажил, мэргэжил, зэрэг тус бүрээр цех, хэсэг, дамжлага тус бүрийн ажлын байрыг тодорхойлох;

Хөдөлмөрийн нарийн төвөгтэйн ялгааг хөдөлмөрийн хөлсөнд тусгах:

- Хөдөлмөрийн нарийн төвөгтэйн ялгааг хөдөлмөрийн хөлсөнд тарифын коэффициентоор нарийвчлан гаргах хэрэгтэй,
- Ажил нарийн төвөгтэй, ажилтны мэргэшил хэчнээн өндөр байх тусам тарифын зэрэг, коэффициент төдий хэр өндөр байх,
- Зэргээр мэргэшлийн ялгааг, тарифын коэффициентоор хөдөлмөрийн үнэлэмжийн ялгааг тусгах,
- Ажилчны мэргэжлийн зэргийн ялгааг тарифын цар хэмжээ (диапазаон)-ний хүрээнд эрэмбэлж нэгдмэл тарифын системд тусгах,
- Эрүүл мэнд, боловсрол, соёлын зэрэг төрийн үйлчилгээний салбаруудад засгийн газрын тогтоосон тарифын хэмжээг мөрддөг бол ноосноолуурын боловсруулах үйлдвэр, компаниудад ажил олгогч, ажиллагчдын оролцоотойгоор өөрсдөө боловсруулж мөрдөх,
- Ажлын зураг авах аргыг зөвхөн нормыг шинэчлэх төдийгүй тухайн ажлын байрны цагийн гарздалын шалтгааныг тогтоож арилгах, шуурхай цагийг нэмэгдүүлж, бүтээмжийн өсөлтийг хангах хэрэгсэл болгож ашиглах,
- ҮЭ болон ажилтны төлөөллийн байгууллага, ажил олгогч эзэд ч

хөдөлмөр эрхлэх нөхцөл нормчлол, норм, тариф, бүтээмж, цалин хөлсийг харилцан хамааралд нь нэгдмэл системд авч үзэх,

- Хөдөлмөрийн норм бол тогтсон ажлын цагийн үргэлжлэх хугацааны туршид ажилтан хийж гүйцэтгэх ёстой хөдөлмөрийн даалгаврын хэмжээ, хөдөлмөрийн нормыг биелүүлэх нь ажилтны үндсэн үүрэг болдог, тиймээс хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах субъектүүдийн хэн нь ч анхааралтай хандах шаардлагатай,
- Хөдөлмөрийн нормыг ажилтан тус бүрийн хөдөлмөр мөн хамтын хөдөлмөрт тогтоож болохыг анхаарах,
- Хөдөлмөрийн норм тогтоох нь хөдөлмөрийн субъектүүдийн хооронд байгуулах гэрээнд тусах ашиг сонирхлыг хамгийн их хөндөнө. Субъектүүдийн сонирхол зөрчилтэй. Ажил олгогч хөдөлмөрийн нормыг байнга хянаж аль болох шахуу болгох, тэгснээрээ үйлдвэрлэлийн зардлыг бууруулж, өөрийн өртгийг хямдруулж, хөдөлмөрийн бүтээмжийн өсөлтийг хангана гэж хардаг,
- Зөвхөн нормыг хэт шахсанаар амжилтад хүрэхгүй. Хүч мэдлэгээ шавхаж байж шинэ шахуу нормыг ядан чадан биелүүлээд хуучин үнэлгээгээр цалинжих нь ажилтны хүсэх зүйл биш. Тиймээс хөдөлмөрийн нормыг хянах нөхцөлийг тодорхойлоход оролцогч талуудын ашиг сонирхлыг харгалзах хууль үйлчилдэг.
- Хөдөлмөрийн нормыг өөрчлөхөд хүргэж буй бодит шалтгааныг тодорхойлох.

Салбарын холбоодын үйл ажиллагаанд өгөх зөвлөмж:

Цалин хөлсний бодлогын хүрээнд:

Ноосноолуурын салбарын үйлдвэрийн цалингийн өсөлтийг хөдөлмөрийн бүтээмжийн өсөлттэй холбоход урьдынхаас илүү ач холбогдол өгөх хэрэгтэй байна. “Ажиллагчдын хөдөлмөрийн бүтээмжид хамгийн их нөлөөлдөг зүйл нь юу вэ” гэсэн судалгааны асуултад оролцогчдын 25 хувь нь “хөдөлмөрийн бүтээмжид хамгийн их нөлөөлөх хүчин зүйл нь хүртээмжтэй цалин хөлс”, 14.7 хувь нь хамт олны харилцаа эерэг байх, 9.5 хувь нь ажлын байрны сайн зохион байгуулалт, удирдлагын дэмжлэг, 8 хувь нь техник хэрэгслийн бүрэн бүтэн байдал, 7.6 хувь нь шагнал урамшуулал гэж үзжээ.

- Ноосноолуурын үйлдвэрлэл эрхлэгчдийн холбоо хөдөлмөрийн бүтээмж, цалингийн өсөлтийн динамикийг статистикийн хорооныхоос ангид өөрийн хараат бус судалгааны мэдээлэлд тулгуурлаж өөрөө гаргах нь зохимжтой.
- Бүтээмж, цалингийн өсөлтийн динамик дунджийг гаргахдаа салбарын үйлдвэрүүдийн үйлдвэрлэлийн хэмжээ, чиглэл, техник технологийн



төвшин, гаргаж бүтээгдэхүүн, ажиллагчдын мэргэшлээр харилцан адилгүй өөр өөр чиглэлийн, аль болох олон төлөөллийг хамруулж, үр дүн нь илүү бодит, салбарын аж ахуйнууд практик хэрэглээнд ашиглахаар мэдээлэл байвал нэн зохистой.

- Ноос ноолуурыг боловсруулах үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа, үйлдвэрлэлийн хүчин чадлын хувьд ч, бүтээгдэхүүний төрөл зүйл, хэмжээ, чиглэлийн хувьд ялгаатай 200 гаруй компанийн аль нь ч байсан өөрсдийн оролцож гаргасан салбарынхаа дундаж цалинг жишиг болгож барих нь илүү зохистой.
- Цалингийн ямар хэлбэрийг сонгох нь хэнээс ч үл хамаарах тухайн аж ахуйн бүрэн эрх хэдий ч үйлдвэрлэлд тэргүүн туршлага, шинэ бүтээл, дэвшилтэд технологи нэвтрүүлэхэд, шинэ хийц, загвар бүтээхэд ажилтан, инженер техникийн ажилтан, менежерүүдийн оюуны чадамж, дотоод сэтгэлийн нөөцийг дайчлахад чиглүүлэх хэрэгтэй.
- Санал асуулгад оролцогчдын 46,3 хувь нь миний цалин гэр бүлийн наад захын хэрэгцээг хангадаг, 31.1 хувь нь хэрэгцээгээ хангаж чаддаггүй, 2.3 хувь нь хуримтал үүсгэдэг гэж хариулсан нь бүрэн бодитой биш байж болно. Цалин аж ахуйн үйл ажиллагааны үр ашгийн өсөлтөөс шууд хамаарах нь харилцааны зарчим гэдэг нь ойлгомжтой. Гэхдээ энэ хүрээний асуудлыг гүнзгийрүүлэн судлах, үйлдвэрлэлийн үр ашгийн өсөлттэй цалингийн өсөлтийг аль болох ойртуулах хэрэгцээ бодитой байгааг анхаарах нь зүйтэй.
- Ноос ноолуурын ажилтны ҮЭ-ийн холбоо нь ноос ноолуурын салбарын ажил олгогч эздийн холбоотой тарифын гэрээ байгуулах.
- Тарифын гэрээ бол ажиллагчдын болон ажил олгогчдын хоорондын тогтвортой харилцааны эрх үүргийг тодорхойлж буй заавал мөрдөх, талуудын хэн хэнд нь ашигтай тохиролцоо гэдэг байр сууриас хандах,
- Тарифын гэрээний хүрээнд салбарын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, хөдөлмөр зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн норм, норматив, тариф, цалин хөлсийг зохицуулах механизмуудыг зөвлөмж хэлбэрээр боловсруулж гаргах,
- Салбарын хөдөлмөрийн жишиг норм, нормативыг боловсруулж гаргах (2023);
- Асуулгад хариулагсдын 11,9 хувь нь ноос, ноолуурын чиглэлийн өөр компанид ажиллана, 14,2 хувь нь өөр салбарт ажиллана, 17.6 хувь нь хувийн бизнес эрхэлнэ, 52,2 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулснаас үзэхэд салбарын ажиллагсад ажлын байрны тогтвор суурьшилтай ажиллах хүсэл эрмэлзэлгүй байдал, төлөвтэй байна.

Хөдөлмөрийн нөхцөл

- Хөдөлмөрийн нөхцөл бол хөдөлмөрлөх нөхцөлийн хүрээнд багтана, гэхдээ эрс ялгаатай.
- Хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн үнэлэмжийн төлөв байдал иймэрхүү байгаа нь салбарын ажилтны шилжих, ажлын байраа солих, тогтвортой биш байдалд хүргэж байж болзошгүйг анхаарна буй заа.

Хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого

- Компанийн захирлууд, хүний нөөцийн асуудал эрхэлдэг менежерүүд, салбарын зөвлөх инженерүүдтэй хийсэн зорилтод бүлгийн ярилцлагаас үзэхэд ноос, ноолуурын технологийн мэргэжлээр суралцагчдын тоо жилээс жилд цөөрч, төгсөгчдийн олонх нь мэргэжлээрээ ажиллахгүй байгаа нь цалин хөлс, хөдөлмөрлөх эрх, ажлын цаг, мэргэжил, мэдлэгээ дээшлүүлэх зэрэгтэй холбоотой гэж үзэх үндэслэлтэй. Салбарын компаниудыг өндөр мэргэшлийн ажиллах хүчний нийлүүлэлтийг нэмэгдүүлж, тогтвор суурьшлыг бэхжүүлэх нь ноос, ноолуурын салбарын холбоодын хамгийн тулгамдсан асуудал болж байгаа нь эндээс харагдаж байна.
- Юуны өмнө ноос, ноолуур боловсруулах үйлдвэрлэл эрхэлдэг компаниудынажлынбайрныхөдөлмөрлөхнөхцөлхэвийнбиш,дуучимээ их, өндөр хэмийн халуунтай, тоосжилт, чийг ихтэй, химийн бодисын ууршилтын нөлөө ихтэй компаниудад ХАБЭА-н болон хөдөлмөрийн нөхцөлийн ямар бодлого, арга хэмжээ авах шаардлагатай, нэн даруй анхаарах хэрэгтэй байна.
- Ноос ноолуурын үйлдвэрлэл эрхлэгчдийн холбоо санаачлан нэн тэргүүндшаардлагатайгэжүзсэнкомпаниудынхөдөлмөрийннөхцөлийн шинжилгээг хэмжих, тооцох хэрэгсэл бүхий мэргэжлийн байгууллагатай хамтран хийж, шинжилгээний мэдээлэлд үндэслэн чухам аль компанийн ямар цехийн орчныг эрүүлжүүлэх, нөхцөлийг хүнд нийцүүлэх, хүн нь өөрөө эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын шаардлагад хэрхэн дасан зохицож ажиллахыг тодорхойлох боломжтой байх гэж үзэж байна.
- Салбарыг хамарсан социологийн судалгааны дүн шинжилгээнд тулгуурлан хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын салбарын удирдлагын тогтолцоог боловсруулж мөрдөх боломж бий гэж үзэж байна.
- Ноос ноолуурын үйлдвэрлэл эрхлэгчдийн холбоо аж ахуйнуудын ноолуур худалдан авах, техник, тоног төхөөрөмжийг шинэчлэхэд шаардлагатай эргэлтийн болон үндсэн хөрөнгийг бүрдүүлэх асуудлыг УИХ, Засгийн газарт тавьж макро түвшинд зохицуулж байгаа нь хөгжлийн чухал түлхэц юм.



- Түүний зэрэгцээ бий болгосон үйлдвэрлэлийн чадамжийн төслийн хүчин чадлыг бүрэн ашиглахад нийцсэн ажиллах хүчний хөгжлийн болон бизнесийн менежментийн чадамжийг бий болгоход онцгой ач холбогдол өгөх хэрэгтэй байна.
- Үйлдвэрлэлийн хэрэгслийн болон үйлдвэрлэх хүчний хоорондын зөрчлийн диалектик нэгдлийг хангаж байж үр ашгийг нь бүрэн хүртэнэ. Тэр дундаа хүний хөгжлийн хүчин зүйл нь тэргүүлэх үүрэгтэйг ямагт харгалзах хэрэгтэй.
- Өөрийн ажиллах хүчний тогтвортой суурьшилтай ажиллах, компанийн ирээдүйд итгэлтэй байхад чиглэсэн сэтгэл санааны болон материаллаг урамшууллын өвөрмөц хэлбэрүүдийг ноос ноолуурын үйлдвэрлэл эрхэлдэг компаниуд тус бүрдээ бий болгож мөрдөх, уг бодлогыг салбарын холбоодын төвшинд дэмжих механизмуудыг бий болгох хэрэгтэй.
- Үйлдвэрлэлийн хэмжээ, ажлын байрны тоо, ажил мэргэшлийн болон гаргаж буй бүтээгдэхүүний төрөл зүйл, хийц загвар, өнгө, хийц, чанар, зориулалт, гүн боловсруулалт, төрөлжилт, механикжуулалт, автоматжуулалт, ажиллах хүчний мэргэшлийн төвшин нь харилцан адилгүй, өөр өөрсдийн онцлог ихтэй.

Нийтлэг зөвлөмж

Ноос, ноолуурын үйлдвэрлэл эрхэлдэг аж ахуйн нэгж байгууллагуудын (ААНБ) ажил олгогч эзэд, ҮЭ -ийн хороонд:

- 1) Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийг бүтээлчээр хэрэгжүүлэх хэрэгсэл бол тарифын гэрээ гэдэгт ААНБ бүр итгэлтэй байж үйл ажиллагаандаа тууштай мөрдөх,
- 2) ҮЭ-ийн удирдлага, хороодын удирдлагууд ажил олгогч эзэд, ажиллагсад тарифын гэрээ нь оролцогч талуудын аль алинд нь давуу талыг бий болгож, тэнцвэртэй хөгжлийг авч ирдэг, олон улс орны хөдөлмөр нийгмийн харилцааны практикт шалгарсан хэрэгсэл гэдэгт итгэлтэй байх,
- 3) Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 34.1.2-ийн “салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээрээр тухайн салбарын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, хөдөлмөр зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн норм, норматив, тариф, цалин хөлсний асуудал”-ыг хамтын хэлэлцээрээр зохицуулах заалтыг хэрэгжүүлэх үндсэн арга нь тарифын гэрээ хэмээн нийтээр хүлээн зөвшөөрч өнөөгийн гажуудлыг арилгах,
- 4) Хамтын гэрээнээс тарифын гэрээнд шилжихийн өмнө дараах урьдчилсан нөхцөлийг хангах хэрэгтэй. Үүнд:
 - Үйлдвэрчний эвлэлийн хороо нь ажил олгогч эзэн, ажилтан 2 талын эрх

ашгийг хамгаалсан тохиролцоонд хүрэх тарифын гэрээ хийх аргачлалд суралцах, сурталчлах, танин мэдэх ажлыг ААНБ-ууд бодлогын түвшинд тасралтгүй зохион байгуулах,

- Үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал тодорхойлолтыг хэрэглэх журмыг баримтлан ажлын байр бүрийг кодолж, тодорхойлж хэрэглэх,
- Ажил үйлчилгээ тус бүрийн гүйцэтгэх бүтээлийн болон хугацааны нормыг тогтоож, нормыг цаг, өдөр, сараар хэмжих, тооцох боломжтой нөхцөлийг бүрдүүлэх, тэр нь ойлгомжтой ил тод, ажилтан бүрд хүрсэн байх. (компаниудад бүтээлийн, үйлчилгээний, хугацааны нормгүй ажил байж болохгүйг анхаарах)
- Нормыг биелүүлсэн, давуулан биелүүлсэн, шинэ технологи эзэмшиж, бүтээмж дээшлүүлсний төлөө олгох цалин хөлс, шагнал урамшуулал ойлгомжтой, ил тод байх,
- Ажлыг нормчлох, норм тогтоох, нормыг хянах, шинэчлэхэд ажиллагчдын оролцоог хангах, хамтаар шийддэг журам мөрдөх,
- Амралт баяр ёслолын өдөр, илүү цагаар ажилласны нэмэгдэл түүнийг тооцох жишгийг урьдчилан тогтоох, ажиллагчдыг ойлголт, мэдлэгтэй болгох,
- Ноос ноолуурын салбарын компаниудын ажиллах хүчний тогтвортой ажиллах нөхцөлийг хангах үүднээс үндсэн цалинг тогтвортой ажилласан хугацаанаас хамааруулан олгох нөхцөлийг судалж үзэх,
- Ажлын байр бүрийг хамруулсан хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ, аттестатчилалд хамааруулж хэвийн байх хэмжээнээс хэтэрсэн эсэхийг тодорхойлж батламжлах, хэрвээ зөрчилтэй байваас түүнийг хэвийн горимд шилжүүлэх хугацааг тогтоож, гэрээнд суулгах, тэр хүртэл хөдөлмөрийн нөхцөлийн нэмэгдлийг хөдөлмөрийн хуульд зааснаас дээш олгохоор тохиролцох,
- Тарифын гэрээнд оруулах асуудлуудад ажиллагчдын санал хүсэлтийг тусгаж байх,
- Тарифын комисс тарифын хэлэлцээрт тавигдах шаардлагыг товлож хэлэлцээрийн явцыг тодорхойлох.

Монголын хөнгөн үйлдвэрлэлийн ҮЭ-ийн Холбоонд:

- 1) “Салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээрээр тухайн байгууллагын ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, хөдөлмөрийн зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн норм, норматив, цалин хөлсний асуудал”-ыг өөрсдөө бие дааж зохицуулах эрх олгосон. Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 17, 31.4, 34.1.2, 37-р зүйл заалтуудыг үндэслэн, Монголын ноос ноолуурын



салбарын холбоод, Монгол улсын төр, хөдөлмөрчид, тэдний төлөөллийн байгууллагуудад том эрх, том хариуцлага гэж үзэж хандах ёстой.

- 2) Салбарын тарифын гэрээ бол "салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээрээр тухайн байгууллагын ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, хөдөлмөрийн зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн норм, норматив, цалин хөлсний асуудал"-ыг өөрсдөө бие дааж зохицуулах заалтыг хэрэгжүүлэхэд үр дүнтэй, олон орны нийгэм, хөдөлмөрийн харилцааны практикт нотлогдсон хэрэгсэл юм.
- 3) Тарифын гэрээ бол ноос ноолуурын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, ажил олгогч эздийн холбооны хооронд явагддаг заавал дагаж мөрддөг хараат бус тохиролцоо гэж ойлговол зохино.
- 4) Тарифын гэрээгээр хөдөлмөрлөх болон эдийн засгийн нөхцөлүүдийг бие даан төрөөс хараат бус тохиролцож шийдвэрлэнэ.
- 5) Тарифын гэрээ нь оролцогч талуудын эрх үүргийг зохицуулдаг бөгөөд хөдөлмөрийн харилцааны агуулга, гэрээ байгуулах процесс, хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болох нөхцөл, компанийн эрх зүйн асуудал зэрэг харилцааг зохицуулах эрх зүйн нормуудыг багтаадаг байна.
- 6) Тарифын гэрээ бол зөвлөмж, удирдамж, хөтөлбөр биш, компанийн ажиллагсад, ажил олгогчтойгоо тодорхой хугацаанд мөрдөхөөр тохиролцсон өөртөө мөрдөх хөдөлмөрийн бага хууль юм.
- 7) Тэгэхдээ тарифын гэрээ бол нэг далайцаар хэрэгждэг үйл явц биш, хэлбэр нь энгийн мэт боловч агуулга нь гүнзгий, ажил олгогч эзэд, ажиллагчдын албан ёсны төлөөллийн хоорондын албан харилцааны соёлын зохих түвшингийн бүтээгдэхүүн юм.
- 8) Тарифын гэрээ ардчилсан, адил тэгш харилцааны үр дүнд өрнөдөг, харилцагч субъектүүдийн аль алинд нь тогтвортой хөгжил, сайн үр дүнг баталгаажуулах үйл ажиллагаа;
- 9) ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжүүдэд заасан харилцааны үндсэн зарчим бол тарифын гэрээ байгуулах явцын үе шатны дараалал учраас хамтын гэрээ байгуулахад тэр л аргачлалыг баримтална.
- 10) Тарифын гэрээгээр салбарын болон компанийн ажиллагчдын санал болгосон тулгамдаж буй асуудлыг сууриар нь авч үзэж тохиролцох шаардлагатай. Чухам ямар асуудлыг гэрээний хугацаанд шийдвэрлэхээр гэрээнд тусгахыг гишүүдийн саналд тулгуурлан тарифын комисс боловсруулна. Үүнд :
 - Тарифын гэрээтэй ажиллах угтвар нөхцөл нь компанийн үйлдвэрлэлд шинжлэх ухааны үндэстэй хөдөлмөр зохион байгуулалтыг компанийн ажиллагчдын оролцоотой хийх явдал юм.

- Компани том, жижиг, эцсийн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэдэг эсэхэд биш, хөдөлмөр зохион байгуулалтын тогтсон түвшингийн зэрэглэл шийдвэрлэх үүрэгтэй.
- Зөвхөн амьжиргааны баталгаажих доод түвшинг хангах төдий биш, ажилтай цалинтай хэр нь ядуураад байгаа өнөөгийн сул дорой байдлаас гарах гарц, ашиглах нөөцийг, амьдралд хүрэлцэх цалинтай ажиллах боломжийг Тарифын гэрээгээр дамжуулан компанийн ажиллагчдын төдийгүй салбарт нээж олгоно. Гагцхүү энэ чухал арга ажиллагааг хэлбэрдэж болохгүй.
- Шинжлэх ухааны нээлт, дэвшилтэд технологи хэрэглээ болохын хэрээр хөдөлмөрийн шинж чанар, үнэлэмж өөрчлөгдөж байгаа ч тарифын гэрээний үүрэг буурахгүй.
- Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн заалтыг ноос ноолуур боловсруулах үйлдвэрлэл эрхэлдэг компанийн болон салбарын хүрээнд бодит хэрэглээ болгох хэрэгсэл бол тарифын гэрээ байх болно.
- Тарифын гэрээ нь ажил авагчдыг төлөөлж ҮЭ-ийн холбоо нь ажил олгогчдыг төлөөлж ажил олгогч эздийн холбооны хооронд байгуулдаг, заавал дагаж мөрдөх тохиролцоо гэж ойлгох нь зүйтэй. Энэ тохиролцоо нь чөлөөт сонголт, ойлголцол, ардчилсан үйл явцын үр дүнд бий болдог компанийн өөртөө засах эрхийн хүрээнд хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах тохиролцоо юм. Иймд гаднаас нөлөөлөх, дотоод хэрэгт хутгалдвал чөлөөт байдлыг нь алдагдуулж тарифын гэрээний агуулга алдагдана.
- Тарифын гэрээ байгуулах явцад хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шийдвэрлэхээр гишүүдийн олонхын (75%) саналаар хөдөлмөрчид ажил үүргээ гүйцэтгэхээ тодорхой хугацаагаар бүрэн болон хэсэгчлэн зогсоох аргыг хэрэглэдэг.

Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хороонд

Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021) -ийн дагуу дараах аргачлалыг 2023 оны эхний хагас жилд багтаан гаргаж хэрэглээнд нийлүүлэх, Үүнд:

- a) Цалин хөлс тогтоох аргачлал;
- b) Хөдөлмөрийн норм, норматив боловсруулах аргачлал;
- c) Ажил мэргэжлийн стандарт боловсруулах аргачлал;



МҮЭ-ийн Холбоонд

- 1) Зөвхөн ноос ноолуурын төдийгүй манай улсын бүх компаниуд тарифын гэрээтэй болох үүрэг ногдуулах эрх зүйн нөхцөлийг бүрдүүлэх саналыг төр засгийн эрх барих байгууллагуудад тавьж шийдвэрлүүлэх (2023);
- 2) Тарифын гэрээг үйл ажиллагааны бодит хандлага болгон бүтээлчээр хэрэгжүүлж буй ААНБ -уудыг тендерт шалгарах нэг үзүүлэлт болгон харгалздаг Европын Холбооны орнуудын сайн туршлагыг нутагшуулах саналыг Монгол улсын засгийн газарт тавьж шийдвэрлэх;
- 3) Тарифын гэрээт ААНБ -уудыг бүх талын дэмжлэг үзүүлж, хөнгөлөлттэй зээл олгоход харгалзах, түүний зэрэгцээ цалингийн мөлжлөг явуулж буй компаниудыг илрүүлж торгох, хэвийн бус хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлбэрүүдийг устгахад чиглэсэн нөхцөлийг бүрдүүлэх журмыг санаачлах;
- 4) Тарифын гэрээний үр дүнг аймаг, нийслэл, салбарын ҮЭ -ийн Холбоодын ажлын үр дүнг дүгнэхэд харгалзах гол үзүүлэлт болгох;
- 5) Тарифын гэрээтэй болох, урьдчилсан мэдлэг, чадварыг эзэмшүүлэхэд ажиллагчдын соёл, олон түмний ажлыг чиглүүлж, арга зүйн тусламж үзүүлэх;

Хөдөлмөр, нийгмийн харилцааны дээд сургуульд

Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021)-ийг бүтээлч хэрэглээ болгох шинэ шаардлагаас үүдэн сургалт, судалгааны хүрээнд дараах шинэчлэлийг хийх, Үүнд:

- 1) Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, хөдөлмөр зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн норм, норматив, тариф, цалин хөлсийг хамтын хэлэлцээрээр зохицуулах харилцааг эрхлэх чадварлаг мэргэжилтнүүдийг бэлтгэн нийлүүлэх, өнөөгийн шинэ эрэлт хэрэгцээнд нийцүүлж сургалтын хөтөлбөр, үйл ажиллагааг шинэчлэх, дахин сургах,
- 2) Тарифын гэрээний онол, арга зүй, туршилт, тэргүүн туршлагыг түгээх, сургалт, судалгааны бүтэц бий болгох,
- 3) ААНБ-ын болон аймаг, нийслэл, ААНБ-уудад тарифын гэрээ байгуулах тохиролцооны явцад гарч буй шинэ санаа, алдаа, оноог судлан зөвлөмж гаргаж нийтийн хэрэгцээнд нийлүүлэх,
- 4) Тарифын гэрээг хөгжлийн хандлага болгосон улс орнуудын ажиллагчдын төлөөллийн байгууллагын ажлын туршлагыг судлах, монгол орны нөхцөлд нутагшуулж болох үнэт зүйлүүдийг тодруулж, мэдээ мэдээллээр хангах.

Угтвар нөхцөлийг хангах хүрээнд:

- 1) Монголын ноос ноолуурын салбарын компаниуд нь дундын инновац-

мэдээллийн төвтэй байх, тэр төв нь салбарын компаниудад гарч буй тэргүүн туршлага, шинэ технологи, шинэ бүтээлийг бүртгэж албажуулж, хөгжүүлэх, сурталчлах чиг үүрэгтэй байж болох юм.

- 2) Ажлын цагийн гарздалыг арилгах, ажил мэргэжилд хөдөлмөр зарцуулалтыг хэмжих, нормчлох, хөдөлмөрийн нөхцөлийг хэмжих, хөдөлмөрийн нөхцөлийг ажилтан хүнд нийцүүлэх, хүн нь шинэ нөхцөлд дасан зохицож үйл явц сайтай байх зэрэг бүтээмж, хүний хөгжлийг дэмжих салбар дундын бүтцийн нэгжийг бий болгох боломжийг судалж үзэх нь зүйтэй.
- 3) Тарифын гэрээ бол Монгол улсын аль ч салбарын ҮЭ -ийн холбоо, аль ч салбарын ажил олгогч эздийн холбооны харилцаанд цоо шинэ шилжилт болно. Зөвхөн нэг салбарын ажиллагчдын төдийгүй хүн амыг ядуурлаас гаргаж хангалуун амьдрах, үндэсний аж ахуйн салбаруудын өрсөлдөх чадварыг сэргээж, өндөр үр ашигтай болгоход маш чухал арга хэрэгсэл юм.
- 4) Тарифын гэрээ бол ажлын байранд хөдөлмөрийг шинжлэх ухааны үндэстэй зохион байгуулахад хөдөлмөрчдийн оролцоог хангахад маш чухал үүрэгтэй нь харагдаж байна. Энэ чухал эхлэлийг анхнаас нь хэлбэрдэж болохгүй гэдэг байрнаас **Тарифын гэрээний онол, арга зүй, туршилт, туршлагыг нэгтгэж** зөвлөмж нийлүүлдэг, сургалт хийдэг судалгааны бүтэц бий болгох боломжийг судлах гэсэн саналтай байна.
- 5) Ноос ноолуур боловсруулах үйлдвэрлэл эрхэлдэг аж ахуй бол өөрөөсөө үл хамаарах хүчин зүйлийн эрсдэлтэй аж ахуйн нэгж юм. Тэдгээрт хамгийн их нөлөөтэй хүчин зүйл нь байгаль цаг уурын өөрчлөлт байдаг. Нийт малын тоо нэмэгдсэн ч, нэг малаас ашиглах ноос ноолуурын гарц нэмэгдэхгүй буурах хандлагатай байна. Ус, бэлчээрийн даацын хэтрэлт, мал эмнэлэг, мал аж ахуйн менежмент буурай түвшинд байгаа нь ноос ноолуур боловсруулах үйлдвэрлэлийн түүхий эдийн нийлүүлэлтэд эрсдэл үүсгэх магадлалыг нэмэгдүүлж байна. Сүүлийн жилүүдэд Covid-19 цар тахлын тархалт, Орос-Украины хямралын сөрөг үр дагавар дэлхийн улс бүрийн эдийн засагт эрсдэл үүсгэв. Үндэсний ноос ноолуур боловсруулах салбарын эдийн засгийн үр дүнд ч хохирол учруулж байна. Энэ бүхнээс харахад ноос ноолуур боловсруулах компаниуд хэрэгцээт үед зарцуулах салбар дундын нөөцийн санг үүсгэн бэхжүүлэх асуудлыг судалж үзвэл зохистой.



ДҮГНЭЛТ

Дэлхийний тээрээрүүлмэндээ анхаарч, экологийн цэвэр бүтээгдэхүүнийг шаарддаг болсон билээ. Ийм шаардлагыг хангасан бүтээгдэхүүн нь зөвхөн Монголд байна. Ноос, ноолуур бол 100 хувь эко, байгальд болон хүний биед ээлтэй, жилийн дөрвөн улиралд өмсөх боломжтой, шавхагдашгүй түүхий эд юм. Дэлхийн хэмжээний ноолуурын нөөцийн 40 хувийг Монгол, 48 хувийг Хятад, 12 хувийг Иран, Афганистан зэрэг улсууд бэлтгэдэг. Ноолууран ширхэгт нь байгалиасаа нано бүтэцтэй учраас дээд зэргийн зөөлөн, хөнгөн, дулаан, уян хатан, бөх бат, амьсгалдаг, агаар шүүдэг, галд тэсвэртэй, байгальд задардаг зэрэг хүний эрүүл мэнд, байгальд ээлтэй үзүүлэлтээрээ дээрх бүтээгдэхүүн нь хэрэглэгчийн түвшний дундаас дээш болон тансаг хэрэглээний бүлгийнхний хэрэгцээ болж, өндөр хөгжилтэй орнуудын зах зээлд маш их эрэлттэй хэвээр байна. Монгол улс ноос, ноолуурын үйлдвэрлэлээрээ дэлхийд тэргүүлэх зорилготой учир одоогоос хөнгөн үйлдвэрийн салбарын хөгжлийн үндэс нь чадвартай мэргэжилтэн, хүний нөөцийг бий болгох, тэднийг байнга хөгжүүлэн чадавхжуулах ажиллагаа мөн юм.

Судалгаанд ноос ноолуурын салбарын цогцолбор үйлдвэр 4, жижиг, дунд 9 үйлдвэрийн 392 ажилтан хамрагдав. Судалгаанаас үзэхэд дараах дүгнэлт хийж байна.

1. Судалгаанд оролцсон ажиллагчдын 58.3 хувь нь бүрэн дундаас доош боловсролтой, ажлын байрны мэдээллийн эх сурвалжийг ихэнх хувийг буюу 57.5 хувийг хамаатан, танилаасаа авч байгаагаас харахад:

- Ноос ноолуурын салбарын мэргэжлийн хүний нөөцийн системтэй хангалт байхгүй. Ажлын байрны сургалтаар дамжлагын мэргэжлийн ажиллагчдын дийлэнхийг бэлтгэдэг байна.
- Ноос ноолуурын салбарын хөгжилд төр засгаас анхаарч 2011-2019 оны хооронд 612.9 тэрбум.төгрөгийн зээл олгосон үйл ажиллагааны үр дүнд тоног төхөөрөмж, эргэлтийн хөрөнгө оруулалт сайжирсан төлөв байгаа хэдий ч мэргэжилтэй боловсон хүчин бэлтгэх ажил хоцорч мэргэжлийн хүний нөөцөөр хангаж чадахгүй, хүн хүчний хомсдолд орсон байна.
- Хүний нөөцийг сургах, тогтвор суурьшилтай ажиллахад түлхэц болох цалин хөлс,

урамшууллын шинэлэг арга, аргачлалыг ашиглах, бүтээгдэхүүний чанартай уялдуулсан системүүдийг нэвтрүүлэх, түгээн дэлгэрүүлэх, урамшуулах тогтолцоо дутмаг байна.

- Салбарын хүний нөөцийг эрэлт, шаардлагад тулгуурлан сургаж, мэргэшүүлэх замаар үйлдвэрлэлийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх зорилтын хүрээнд салбарын мэргэжилтэй ажиллагчдыг төлөвлөж, эрэлтэд нийцсэн богино, урт хугацааны сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

- Мэргэжлийн онцлог, давуу талыг таниулан, сурталчлах ажлыг салбарын бүх талын оролцоотой хийх шаардлага байна. Тухайлбал: тухайн салбарын түүхэн хөгжил, цаашдын чиг хандлагын талаар өгүүлсэн баримтат кино, мэргэжлийн давуу тал, ноос, ноолууран бүтэгдэхүүний онцлог, хэрэглээний талаар сурталчилсан контент бэлтгэх, мэргэжилтэй боловсон хүчнийг тэтгэлэгтэй суралцуулах боломжийг бий болгох шаардлагатай.
2. Ноос ноолуурын салбарын ажиллагчдын цалингийн дундаж хэмжээ Монгол улсын аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилчдын сарын дундаж цалингаас 397.063 төгрөгөөр бага байна. Иймээс ч ажиллагчдын авч байгаа цалин хөлс 51.5 хувь гэр бүлийнхээ хэрэгцээг хангаж чаддаггүй гэж хариулснаас үзэхэд:
- Салбарын түвшний цалингийн бодлогын загвар боловсруулах, цалин хөлсний уян хатан бодлого баримтлах шаардлагатай байгааг үйлдвэр компаниудын дийлэнх нь хэлж байгаа ч цалингийн талаар бодлого, журам мөрддөггүй гэдэг нь судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна.
 - Ажил олгогч тань таны хөдөлмөрийг шударгаар үнэлдэг гэж боддог уу гэсэн асуулгад судалгаанд оролцсон ажилчид үгүй, хэлж мэдэхгүй гэж 68.4 хувь, мэргэжлийн ур чадварыг үнэлдэггүй гэж 43.3 хувь, үнэлэх шаардлагатай гэж 70.1 хувь хариулснаас үзэхэд ажиллагсад цалингийн бүтцийн талаар мэдлэг тааруу, мөн цалин хөлс нь гэр бүлийн хэрэгцээ шаардлагыг бүрэн хангаж чадахгүй байгаатай холбоотой байна. Эндээс үүдэн ажиллагчдын ажлын байрны сэтгэл ханамжгүй байдал, цаашид салбарын ажиллах хүчний дутагдлыг улам даамжруулна гэж үзэж байна.
 - Цалин хөлсний уян хатан байдал нь хөдөлмөрийн зах зээл, ажилгүйдэл, хөдөлмөрийн бүтээмж, олон улсын өрсөлдөөн, салбарын ажилтан бүрийн ажилдаа хандах шударга, шаргуу байдлаас шалтгаалах тул ялгаатай цалин хөлс зайлшгүй хэрэгтэй нь харагдаж байна. Иймээс, цалингийн системд дамжлага бүрээр ажиллагчдын ур чадварыг үнэлсэн үнэлгээг бий болгох, гадаад болон дотоод бүтээгдэхүүний борлуулалтаас хамаарч цалин хөлсний үнэлгээ гаргах, үйлдвэрүүд, байгууллагын зүгээс олгож буй цалин хөлсний тогтолцоог урамшуулалд суурилсан, цалингийн систем нь эрх тэгш болон үнэн бодит байдалд тохирсон, ажиллагчдын ажлын цар хүрээнээс шалтгаалаад ажиллах орчин нь баталгаажсан зэрэг бодлогыг зайлшгүй хэрэгжүүлэх хэрэгтэй байна. Ингэснээр ажиллагчдын сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэхэд анхаарах, мөн ажлын цагийн зохистой харилцааг бий болгоход хэрэгтэй юм. Мөн, ажиллагсад нь өөрийн авч буй цалингаа зөв зүйтэй зарцуулах, олон нийтийн үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцуулах талаас нь тухайн бие хүнээс гадна байгууллагын зүгээс ч мөн анхаарах хэрэгтэй гэж үзэж байна.
 - Судалгаанаас үзэхэд ажиллагсад гэрээнд зааснаар 47.2 цаг, харин долоо хоногт дунджаар 54.9 цаг ажилладаг гэж хариулснаас үзэхэд ажилчид



хөдөлмөрийн хуулийн талаарх мэдлэг, мэдээлэл тааруу, нөгөө талаас ажилчид цалин хөлсөө гүйцэтгэлээрээ буюу хийснээрээ авдаг нь илүү цагаар ажиллах нөхцөлийг нь бүрдүүлж байна.

- Ноос ноолуурын салбарын ажиллагчдын цалингийн дундаж хэмжээ 1.053.037 төгрөг, мөн 1.680.000-2.100.000 төгрөгийг авдаг ажиллагчдын долоо хоногт ажиллах цаг 60 байгаагаас үзэхэд цалин хөлс нэмэгдэх тусам илүү цагаар ажиллах нь нэмэгдэж байна. Ажиллагчдыг илүү цагаар ажиллуулах нь сайн ажилчдыг ажлаасаа гарахад хүргэдэг хамгийн эхний шалтаг болдог ба мөн хөдөлмөрийн үр бүтээмжид сөргөөр нөлөөлдөг болохыг судалгаагаар нотолсон байдаг. “Стэнфордын их сургууль”-ийн судалгаагаар долоо хоногт 50-аас илүү цаг ажиллахад нэг цагт гарах үр бүтээмж шууд буурдаг, 55 цагийн дараа уг байдал бүр муудаж, илүү цагаар ажилласны үр дүн гарахаа больдог гэсэн дүгнэлт хийсэн байдаг. Ноос ноолуурын салбарын удирдлагууд үүнийг анхаарах шаардлагатай болжээ.
- Ажиллагчдыг илүү цагаар ажиллуулсны сөрөг үр дагаврыг нийгмийн харилцаанд оролцох нь багассан гэж 32.8 хувь, гэр бүлийн харилцаа хөндийрсөн гэж 19.1 хувь, гэр бүл сарнисан 2.4 хувь, гэрлэлт хожуудсан гэж 3.3 хувь, хүүхдэдээ анхаарах цаг багассан гэж 3.6 хувь хариулснаас үзэхэд үйлдвэр, аж ахуйн нэгжүүд “Гэр бүлд ээлтэй бодлого” хэрэгжүүлэх зайлшгүй шаардлагатай байна.¹⁴ Гэр бүлд ээлтэй бодлого хэрэгжүүлснээр ажилчдын тогтвор суурьшилтай ажиллах байдал нэмэгдэнэ, ажилчдын сайн сайхан байдал, ажлын бүтээмж, гүйцэтгэл сайжирна, мөн байгууллагын соёл, нэр хүнд, олон нийтийн хандлага сайжирч, брэндийн үнэ цэнэ өснө, ашигтай ажиллагаа өсөн нэмэгдэх зэрэг ач холбогдолтой билээ.
- Судалгаанд хамрагдсан ажилчдын шинээр мөрдөгдөж буй Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу хөдөлмөрийн гэрээгээ шинэчлэн байгуулсан уу гэсэн асуултад 24.7 хувь үгүй, мэдэхгүй гэж хариулсан, хөдөлмөрийн гэрээгээ бүрэн уншиж танилцсан уу гэсэн асуултад 35.6 хувь нь хагас дутуу танилцсан, 8.2 хувь нь огт уншиж танилцаагүй гэрээний нэг хувийг авч хадгалаагүй гэж 29.9 хувь хариулжээ. Мөн ээлжийн амралтыг биеэр олон жил дараалан эдлүүлэхгүй тохиолдол их гардаг нь зэргээс үзэхэд нэг талаас ажил олгогчид Хөдөлмөрийн гэрээний талаарх мэдлэгийг ажиллагчдад ойлгуулах ажлыг хангалттай хийгээгүй, нөгөө талаас ажиллагсад ажиллах явцдаа өөрсдийн хууль ёсны ашиг сонирхлоо хамгаалах, эрхээ хэрэгжүүлэх, үүргээ гүйцэтгэхийн тулд хөдөлмөрийн эрх зүйн үндсэн асуудлуудыг зөв танин мэдэхэд төдийлөн сайн анхаардаггүй нь харагдаж байна.

4. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нэгж, зөвлөл болон үйлдвэрчний эвлэл, хороо, ажиллагчдын төлөөллийн байгууллагын үйл ажиллагаа

хангалтгүй байна. Жижиг, дунд үйлдвэрийн ажиллагчдын тоо цөөн, ажиллагсад үйлдвэрчний эвлэл байгуулах талаар мэдлэг ойлголт хомс, ихэнх ААНБ-д үйлдвэрчний эвлэл байхгүй байгаа нь энэ салбарт эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хэрэгжилт хангалтгүй байна. Хөдөлмөрийн хуульд хамтын гэрээг байгуулах талаар ажил олгогчийн болон ажилтны төлөөллийн аль нэг талаас санаачилга гаргасны үндсэн дээр байгуулж, ажиллахыг хуульчилсан байдаг. Ноос ноолуурын үйлдвэрүүдэд хуулийн хэрэгжилт сул байна. Хамтын гэрээ байгуулах талаар бүх ажиллагчдын хурал зохион байгуулж, гэрээ байгуулах асуудлыг дэмжиж байгаа эсэхэд санал авч олонх дэмжвэл тэндээсээ ажиллагчдын төлөөлөл бүрэлдэхүүнийг сонгож, батлах шаардлагатай байна.

5. Хамтын гэрээ байгуулахад ажиллагчдын санал авдаггүй гэж 23.7 хувь, мэдэхгүй гэж 44.5 хувь хариулснаас үзэхэд хамтын гэрээ байгуулах ач холбогдлыг ойлгуулах ажлыг тогтмол хийх, өөрсдийн үйл ажиллагааг сурталчлан ойлгуулах, ҮЭ-ийн хороотой үйлдвэрийн ажиллагсад тийм гэж 21.7 хувь хариулснаас үзэхэд ҮЭ-ийн хорооны зохион байгуулалт муу, үйл ажиллагааны дэмжлэг, санаачилга бага гэсэн дүр зураг харагдаж байна.



САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

Засгийн газарт:

1. БШУЯ, ХХААХҮЯ хамтран ноос ноолуурын салбарын дээд мэргэжилтэй инженер бэлтгэхэд онцгой анхааран ЕБС-ын төгсөгчдөд хандсан цахим контент гаргах, үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаатай танилцуулах зэрэг шат дараалсан цогц арга хэмжээг хэрэгжүүлэх.
2. Хөнгөн үйлдвэрийн мэргэжлийн зөвлөл байгуулах. Энэхүү зөвлөл төрийн өмчийн оролцоотой, хувийн аж ахуйн нэгж, төрийн бус байгууллагын эзэмшиж байгаа үр ашигтай техник, технологийг хөнгөн үйлдвэрийн салбарт нэвтрүүлэх, хувийн хэвшил дангаараа хэрэгжүүлэх боломжгүй төсөл, арга хэмжээг хэрэгжүүлэхийг дэмжихэд тухайн төслийн техник, эдийн засгийн үндэслэлийг баталгаажуулах үүрэгтэй ажиллах.
3. Коллежийн түвшний боловсрол эзэмшсэн хүүхдийг их, дээд сургуулиудад ЭЕШ (элсэлтийн ерөнхий шалгалт)-ээр элсүүлж шаталсан сургалтыг хэрэгжүүлэх боломж бүрдүүлэх, суралцагчдыг 100 хувь тэтгэлэгт суралцах боломжийг бий болгох эрх зүйн орчин бүрдүүлэх.
4. Салбарын эрдэм шинжилгээ, судалгаа, туршилтын байгууллагуудын техник, технологийг орчин үеийн тоног төхөөрөмжөөр тоноглох, хүний нөөцийг сургаж, чадавхжуулах, туршилт үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэх, инновацыг нэвтрүүлэх тогтолцоог бүрдүүлэх, дэмжих.
5. Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамны дэргэдэх Монгол Улсын Үндэсний Ажил, Мэргэжлийн Ангилал ба Тодорхойлолтод YAMAT-08, (ISCO - 08) ноос ноолуурын салбарын зарим мэргэжлүүдийг орхигдсон эсэхийг эргэн хянаж, орхигдсон мэргэжлийг нэмэх ажлыг мэргэжлийн холбоодтой хамтран гүйцэтгэх.
6. Европын холбоо руу хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр бүтээгдэхүүнээ экспортлох квотыг бүрэн хангадаг хэр нь ажиллах хүчнээ улс даяар мөрддөг ХХХД-нээс доогуур цалинжуулдаг, хөдөлмөрийн хууль, хүний эрхийн ноцтой зөрчилтэй байгаа энэ салбарт хөдөлмөрийн хууль, хүний эрхийн хэрэгжилтэд хянах тавих үүрэг бүхий төрийн байгууллагууд анхаарал хандуулах шаардлагатай.
7. Хөнгөн үйлдвэрлэлийн салбарт шууд хамаарах Хөрөнгө оруулалтын тухай хууль, Үйлдвэрлэл, технологийн паркийн эрхзүйн байдлын тухай хууль, Инновацын тухай хууль, Жижиг дунд үйлдвэрлэл, үйлчилгээг дэмжих тухай хууль, ХАА-ын биржийн тухай хууль, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай зэрэг хууль тогтоомж үйлчилж байгаа хэдий ч хөнгөн үйлдвэрийн тулгамдсан асуудлыг төрийн бодлогоор дэмжих шалгуур, ангилал, арга хэлбэрийг дээрх хуулиудаар тусгайлан зохицуулах.

Ноос ноолуурын үйлдвэрүүдэд:

1. Үйлдвэрийн удирдлагууд мэргэшлийн зөвлөх баг хамтран, арга зүйгээр хангаж, ноос ноолуурын салбарын үйл ажиллагааны онцлогт тохирсон, урт хугацааны тогтвортой хөгжлийн зорилтод тулгуурласан цалингийн бодлого гарган хэрэгжүүлэх.
2. Олон жил ажилласан ажиллагсдаа сургалтын төлбөрийн хөнгөлөлт үзүүлэх, тэтгэлэг олгох замаар ажлаа хийж байх явцдаа эчнээ, оройн ангид суралцах боломжийг нэмэгдүүлэх, сайн туршлагыг сурталчлах.
3. Үйлдвэрүүд байгууллагын зүгээс олгож буй цалин хөлсний тогтолцоог урамшуулалд суурилсан, цалингийн систем нь эрх тэгш болон үнэн бодит байдалд тулгуурласан, ажиллагчдын ажлын цар хүрээнээс шалтгаалаад ажиллах орчин нь баталгаажсан бодлого хэрэгжүүлэх хэрэгтэй байна. Ажлын зураг авах аргаар нормыг шинэчлэх, дамжлага бүрийн ажиллагчдын мэргэжлийн ялгааг, тарифын коэффициентоор хөдөлмөрийн үнэлэмжийн ялгааг тусгах.
4. Гэр бүлд ээлтэй бодлого хэрэгжүүлэх хэрэгтэй байна. Бодлогодоо хүүхдээ асран халамжлахад зориулсан эцэг эхэд олгох чөлөөг олгох, хүүхэд бүр хангалттай хэмжээний асаргаа, анхаарал халамж авах, боловсрол эзэмших боломжийг бий болгох, ажилтанд бага насны хүүхдүүдээ тэтгэхэд нь туслах зорилгоор хүүхдийн тэтгэмж, зохих цалин хөлс олгох, ажлын уян хатан зохицуулалтыг бий болгох, жирэмсэн болон сувилахуйн эмэгтэйчүүдийг хамгаалах, илүү аюулгүй тухтай ажлын байр бий болгох зэргийг тусгах.
5. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 79.1-р зүйлд: “Ажилтанд жил бүр ээлжийн амралт олгож биеэр эдлүүлнэ” гэж заасан байдаг ч бодит байдал дээр биеллээ олохгүй байгаа тохиолдлууд байна. Ээлжийн амралтаа авах нь хэдийгээр ажилтан хүний сонголт байдаг ч ажил олгогч нар “тухайн ажилтан 3 жил тасралтгүй ажилласан бол заавал ээлжийн амралтыг биеэр эдлүүлнэ” гэдгийг дотоод журмаараа зохицуулж өгөх.
6. Хөдөлмөр аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд хандсан орчин бүрдүүлэх, ажиллагчдын мэдлэгийг нэмэгдүүлэх,
7. ҮЭ холбооны идэвхтэн, сонгуультан нарын үйл ажиллагааг дэмжих, хамтарч ажиллах зэрэг болно.
8. Салбарын ирээдүй, тогтвортой байдлыг хангах, тус салбарын компаниудын өрсөлдөөний тэгш байдлыг хангах үндсэн нөхцөл нь салбарын тарифын гэрээ, нэн ялангуяа цалингийн тарифын гэрээг нэвтрүүлэх шаардлага юм. Азиг тив, манай улсын оршдог бүс нутаг нь ажиллах хүчний нөөц ихтэй, манай улсын ААНБ-уудтай өрсөлдөх чадвар өндөртэй тул салбарын ажил олгогч эзэд, хариуцсан төрийн яамд хамтран ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл, цалин хөлсийг ойрын ирээдүйд дээшлүүлэхгүй бол түүхий эдээ түүхийгээр нь экспортолсоор өрсөлдөөний тавцан дээрээс бүрмөсөн арчигдах эрсдэл өндөр байгааг анхаарах хэрэгтэй.



9. Монголын онцлогтой, нөөц арвинтай малахуйн түүхийг эдээр өртөг шингээсэн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, дэлхий дахины өртөг шингээсэн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэл, нийлүүлэлтийн сүлжээний хариуцлагатай бүрэлдэхүүн хэсэг байх үндэс нь сайн мэргэшсэн, хөдөлмөрийн хөлс, ажилдаа сэтгэл хангалуун, тогтвор суурьшилтай үндэсний ажиллах хүчин учраас салбарын ажил олгогч эздийн нэгдмэл, зоригтой шийдлүүд, засгийн газар хариуцсан яамдын уриа лозунгийн шинжтэй зорилтууд биш бус жинхэнэ эзэндээ хүрсэн дэмжлэг хэрэгтэй байна.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

1. ФЭС. “Салбарын тарифын гэрээ” гарын авлага. (2021)
2. ХНХЯ-ны Судалгааны институт. Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн бүтэц, төлөв байдлын судалгаа. Улаанбаатар хот
3. ХНХЯ-ны Судалгааны институт. Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа. (2021)
4. ХЭҮК. Хөдөлмөрлөх эрхийн судалгаа. (2001)
5. ХХААХҮЯ, ШУТИС. Бүтээгдэхүүн хөгжүүлэлт ба загварын арга хэмжээ. (2021)
6. StepEcoLab. Монголын ноос ноолуурын салбарын тогтвортой үйлдвэрлэлийн гарын авлага. (2020) Улаанбаатар
7. МҮХАҮТ. Монгол улсын ноолуурын зах зээлийн 2020 оны төлөв байдал. (2020.03.24) Улаанбаатар
8. UNICEF. Гэр бүлд ээлтэй бодлого бизнес эрхлэгчдэд зориулсан гарын авлага.
9. Говь ХК. “Говь хувьцаат компани жилийн тайлан 2021.
10. NITO. “Good workplace awards 2022” . 2022.04.15
11. ХНХЯ. АХБ. Хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг дээшлүүлэх төсөл. Ажил мэргэжлийн лавлах. (2018) Улаанбаатар
12. МБАНХ, ХХМЭА. Малын гаралтай түүхий эд бэлтгэл, чанар, мөшгөх тогтолцооны тэргүүн туршлагауд. Цуврал гарын авлага №3
13. Нэмүү өртгийн сүлжээ төсөл. Монгол улсын хөдөө аж ахуйн гаралтай бүтээгдэхүүний экспорт, Импорт: Үнэ цэнийн сүлжээтэй уялдах. (2018)
14. ТОГТВОРТОЙ НООС НООЛУУРЫН ЭВСЭЛ. СООЗ Цэвэр ноолуур боловсруулах зохистой байдал.
15. MNS 6926:2021 – Текстилийн тогтвортой үйлдвэрлэл.
16. ХХААХҮЯ. “НООЛУУР” хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн хяналт – шинжилгээ, үнэлгээний тайлан (2019 оны жилийн эцсийн байдлаар). (2020)
17. ХХААХҮЯ. Монголын ноос боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын танилцуулга – 2020. (2021) Улаанбаатар хот
18. ХЭҮК. “Жижиг, дунд үйлдвэр дэх хөдөлмөрлөх эрхийн зарим асуудал: Худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын салбар” судалгаа. (2017) Улаанбаатар
19. ХХААХҮЯ. хөнгөн үйлдвэрийн салбарын хууль эрх зүйн орчин.
20. Монголын ноос ноолуурын холбоо. БНСУ-ын ноос, ноолуурын зах зээлийн судалгаа. (2018) Улаанбаатар
21. ҮСХ. ОУХБ. Нийгмийн шударга ёс, зохистой хөдөлмөр. “Зохистой хөдөлмөрийг дэмжиж 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх нь” Тогтвортой хөгжлийн зорилгын хэрэгжилтийн хяналт шинжилгээ, улс орны төлөв байдал. Монгол улс
22. Монголын ноос ноолуурын холбоо. Ноос ноолуурын үйлдвэрүүдийн судалгаа аттестатчилал. (2019)



ХАВСРАЛТ

**“НООС, НООЛУУРЫН САЛБАРЫН ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХ,
ЦАЛИН ХӨЛСНИЙ НӨХЦӨЛ БАЙДЛЫН СУДАЛГАА”-НЫ АСУУЛГА /ажилтан/**

Таны энэ өдрийн амгаланг айлтгая. Энэхүү судалгаа нь ноос, ноолуурын салбарын цалин хөлсний хэмжээ, бүтцийг тодорхойлох, хөдөлмөрийн хүрээний суурь эрхийн хэрэгжилтийн байдалд дун шинжилгээ хийж тус салбарт зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, цалин хөлсний тарифын хэлэлцээр байгуулах болон бусад бодлогын орчныг сайжруулахад чиглэгдэнэ. Иймд асуултанд илэн далангүй хариулж, бидний ажилд тусална гэдэгт гүнээ найдаж байна. Таны өгсөн мэдээллийг зөвхөн эрдэм шинжилгээний ажилд ашиглах бөгөөд хувь хүний нууцлал бүрэн хамгаалагдана.

Судлаачийн бөглөх хэсэг	
Хот/дүүрэг	
ААНБ, компанийн нэр	
Засаг захиргааны харьяалал	
Албан тушаалын нэр	

Судалгаа авсан				
Он				
Сар				
Өдөр				

I. ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ

- Таны нас:
- Хүйс: 1. Эрэгтэй 2. Эмэгтэй
- Таны боловсролын түвшин?
 - Дээд
 - Тусгай дунд
 - Бүрэн дунд
 - Бүрэн бус дунд
 - Бага
 - Боловсрол эзэмшээгүй
- Гэр бүлийн байдал
 - Гэрлэсэн, хамт амьдарч байгаа
 - Гэрлэсэн ч одоогоор тусдаа амьдарч байгаа
 - Гэрлээгүй
 - Бэлэвсэн
 - Салсан
 - Өөр:
- Таны эзэмшсэн мэргэжил?
- Та анх ажилд орохдоо ажлын байрны мэдээллийг хаанаас авч байсан бэ?
 - Интернэтээс
 - Танилаасаа
 - Хөдөлмөрийн биржээс
 - Хамаатнаасаа
 - ТВ, Радио, Сониноос
 - Бусад.....
- Таны ажлын байранд ямар ажиллагаа илүү давамгайлдаг вэ?
 - Автоматчилагдсан
 - Хагас автоматчилагдсан
 - Гар ажиллагаа
 - Бусад
- Таны ажлын байр яг аль дамжлагад хамаардаг вэ?
 - Угаах
 - Самнах
 - Ээрэх
 - Нэхэх
 - Сүлжих
 - Нэхээсгүй эдлэл
 - Эсгийлэх
 - Эсгий эдлэл
 - Хивс
 - Бусад
- Та байгууллагадаа хэдэн жил ажиллаж байгаа вэ?
.....

10. Таны гүйцэтгэдэг ажилд дараахь үр чадвар хэр их шаарддагддаг вэ? (Мөр тус бүрт нэг хариулт сонгоно уу)

№	Үр чадварын төрөл	Маш их	Их	Дунд	Бага	Шаардлагагүй
1.	Мэргэжлийн үр чадвар	5	4	3	1	0
2.	Техниктэй ажиллах	5	4	3	1	0
3.	Хариуцлагатай байх, цаг баримтлах	5	4	3	1	0
4.	Ажлын ачаалал даах	5	4	3	1	0
5.	Анхаарал төвлөрөл шаардах	5	4	3	1	0
6.	Багаар ажиллах	5	4	3	1	0
7.	Харилцааны үр чадвар	5	4	3	1	0
8.	Цахилгаан багаж, тоног төхөөрөмжтэй зөв харицах	5	4	3	1	0



11. Та үндсэн ажлынхаа хажуугаар өөр байгууллагад ажил эрхэлдэг үү?

1. Тийм 2. Заримдаа 3. Үгүй

12. Өөр байгууллагад давхар эрхлэх болсон шалтгаанаа тодруулна уу?

II. ЦАЛИН ХӨЛСНИЙ ТАЛААР

13. Танай өрхийн сарын дундаж орлого хэд вэ? (Бүх төрлийн орлогыг оруулж тооцно уу)?

14. Та түс салбарт ажиллаад авч буй цалингийн хэмжээгээ тодруулна уу? (Гар дээрээ авдаг)

15. Таны гар дээр авч буй цалингийн хэдэн хувийг нь нэмэгдэл цалин эзэлдэг вэ? Өөрт хамаарах нэмэгдлийн хэлбэрүүдээс сонгон гар дээр авч буй цалингийн хэдэн хувийг эзэлдэг болохыг хувиар бичнэ үү?

№	Цалин болон нэмэгдэл	Цалингийн бүтцийн
1.	Ажилласан жил	
2.	Ур чадвар	
3.	Мэргэжлийн зэрэг	
4.	Гүйцэтгэл буюу хийснээр	
5.	Ажил үүрэг	
6.	Албан тушаал	
7.	Нэмэгдэл цалин	
8.	Шагнал урамшуулал	
9.	Мэдэхгүй	
10.	Бусад	

16. Танай байгууллага сүүлийн жилүүдэд ажилчдынхаа цалинг нэмсэн үү?

- А. Хугацаа (сараар): _____ В. Огт нэмээгүй
Б. Нэмсэн хувь: _____ Г. Мэдэхгүй

17. Цалинг нэмэгдүүлсэн бол ямар шийдвэрийг үндэслэн нэмэгдүүлсэн бэ?

1. Засгийн газрын тогтоол 4. Ажилтнуудын хүсэлт, шаардлага
2. Хамтын гэрээ, хэлэлцээр 5. Бусад
3. Ажил олгогчийн шийдвэр

18. Ажил олгогч тань таны хөдөлмөрийг шударгаар үнэлдэг гэж боддог уу?

1. Тийм 2. Үгүй 3. Хэлж мэдэхгүй

19. Танай байгууллага ажиллагсдынхаа мэргэжлийн ур чадварыг үнэлдэг үү? (Багана тус бүрээс нэг хариулт сонгоно уу)

№	Үнэлдэг	№	Үнэлэх
1	Тийм	1	Шаардлагатай
2	Үгүй	2	Шаардлагагүй

20. Таны ажиллаж олсон цалин хөлс гэр бүлийн тань хэрэгцээг хангахад хүрэлцдэг үү?

1. Наад захын хэрэгцээг хангадаг /хоол хүнс, орон сууцны төлбөр, тээврийн зардал/
2. Хуримтлал үүсгэдэг
3. Хэрэгцээг хангаж чаддаггүй
4. Нэмэгдэл зээлээр хэрэгцээгээ хангадаг

21. Дараах тохиолдлуудад цалин хөлсөө бодуулж авч чадахгүй байх тохиолдол хэр их гардаг вэ? (Мөр тус бүрт нэг хариулт сонгоно уу)

№		Байнга гардаг	Хааяа гардаг	Огт гардаггүй
1	Амралтын өдөр ажиллахад	3	2	1
2	Нийтийг хамарсан баяр ёслолоор ажиллахад	3	2	1
3	Илүү цагаар ажиллах үед	3	2	1
4	Шөнийн цагаар ажиллахад	3	2	1
5	Өөр ажилд хавсран ажилласан	3	2	1
6	Эрүүл мэндийн шалтгаанаар чөлөө авахад	3	2	1
7	Бусад:.....	3	2	1

22. Гэрээнд зааснаар та долоо хоногт хэдэн цаг ажиллах ёстой вэ?

23. Та одоо дунджаар долоо хоногт хэдэн цаг ажилладаг вэ?

24. Илүү цагаар ажиллууллах тохиолдол гардаг бол сард ямар хугацаагаар, хэдэн удаа давтагддаг вэ?

А. Давтамж: _____
Б. Хэдэн удаа: _____

25. Та илүү цагаар ажилладаг шалтгаанаа ямар хүчин зүйлтэй холбон тайлбарлах вэ? (Хэдэн ч хариулт сонгож болно)

- | | |
|--|---|
| 1. Ажлын ачаалал их | 5. Байгууллагад орон тоо дутуу байгаагаас |
| 2. Дамжлага хоорондын зохион байгуулалт тааруу | 6. Улирлын онцлог |
| 3. Удирдлагын арга барил сул | 7. Бусад |
| 4. Ажилтны өөрийн ур чадвар сул | |

26. Илүү цагаар ажилласны улмаас та болон таны гэр бүлийн харилцаанд ямар нэг сөрөг нөлөө үзүүлсэн тохиолдол гарч байсан уу? (Хэдэн ч хариулт сонгож болно)

- | | |
|--|----------------------|
| 1. Сөрөг нь нөлөө үзүүлээгүй | 4. Гэр бүл сарнисан |
| 2. Нийгмийн харилцаанд оролцох нь багассан | 5. Гэрлэлт хожуудсан |
| 3. Гэр бүлийн харилцаа хөндийрсөн | 6. Бусад: _____ |

III. ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХТЭЙ ХОЛБООТОЙ

27. Таны ажлын гэрээний нөхцөл? (Багана тус бүрээс нэг хариулт сонгоно уу)

№	А багана	№	Б багана
1	Бүтэн цагийн ажилтай (Тогтмол)	1	Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажилладаг
2	Улирлын болон хагас цагийн ажил	2	Гэрээт ажилтан
3	Цагийн ажилтан	3	Түр ажилтан (гэрээ байгуулаагүй)

28. Та шинээр мөрдөгдөж буй Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу хөдөлмөрийн гэрээгээ шинэчлэн байгуулсан уу?

- | | | |
|---------|---------|-------------|
| 1. Тийм | 2. Үгүй | 3. Мэдэхгүй |
|---------|---------|-------------|

29. Та энэ ажилд орохдоо хөдөлмөрийн гэрээгээ бүрэн уншиж судалсан уу?

- | | | |
|-------------------|--------------------------|------------------------|
| 1. Бүрэн судалсан | 2. Хагас дутуу танилцсан | 3. Огт уншиж судлаагүй |
|-------------------|--------------------------|------------------------|

30. Хөдөлмөрийн гэрээнийхээ нэг хувийг та өөрөө авч хадгалсан уу?

- | | | |
|---------|---------|-------------------|
| 1. Тийм | 2. Үгүй | 3. Санахгүй байна |
|---------|---------|-------------------|



31. Таны ажлын байранд хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай нөхцөл боломж хэр зэрэг хангагдсан бэ? (Мөр тус бүрт нэг хариулт сонгоно уу)

№		Мааш сайн	Сайн	Дунд зэрэг	Муу	Мааш муу	Хэлж мэдэхгүй
1	Ажиллах орчин	5	4	3	2	1	0
2	Хөдөлмөрийн багаж хэрэгслийн хангалт	5	4	3	2	1	0
3	Эрүүл ахуйн нөхцөл	5	4	3	2	1	0
4	ЭМ-ийн үзлэг, оношлогоонд хамруулдаг эсэх	5	4	3	2	1	0
5	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал хангагдсан	5	4	3	2	1	0
6	Ажлын байрнаас хамаарсан ЭМ-ийн эрсдэл	5	4	3	2	1	0

32. Танай байгууллагын дарга, удирдлагуудын зүгээс дараах хандлагуудыг гаргадаг уу? (Мөр тус бүрт нэг хариулт сонгоно уу)

№		Байнга	Хааяа	Огт үгүй
1	Гэрээ байгуулахгүй ажиллуулах			
	Гэрээнд заагаагүй ажил гүйцэтгүүлдэг	3	2	1
2	1 хүний цалингаар олон хүний ажил хийдэг	3	2	1
3	Цалин удаан хугацаагаар олгодоггүй	3	2	1
4	Ажилласан хугацаанаас бага цалин олгодог	3	2	1
5	Ажлаас халах гэх мэтээр сүрдүүлж илүү цагаар, амралтын өдөр, шөнө ажиллуулдаг	3	2	1
6	Зориудаар өрөнд оруулж ажиллуулдаг	3	2	1
7	ЭМД, НД-ын шимтгэл төлөхөөс зайлсхийж, төлдөггүй	3	2	1
8	Ажлын үнэлгээ бууруулж тооцдог	3	2	1
9	Ажлын хөлс бууруулах шалтаг шалтгаан хайдаг	3	2	1
10	Ээлжийн амралт өгөхгүй байх	3	2	1
11	Хагас бүтэн сайнд амраадаггүй	3	2	1
12	Нийтийг хамарсан баяр ёслолоор ажилладаг	3	2	1
13	Бага цагт их ажил хийхийг шаарддаг	3	2	1
14	Ажил олгогч ажилчдаа дээрэлхэж, дорд үздэг	3	2	1
15	Дуудсан цагт ажилдаа ирэхийг шаарддаг	3	2	1
16	Орлого муу гэсэн шалтгаар бага цалин олгодог	3	2	1
17	Бусдыг дадлагажуулах, турших нэрээр цалингүй ажиллуулдаг	3	2	1
18	Цалингаас үндэслэлгүйгээр торгууль, суутгал хасдаг	3	2	1
19	Ялгаварлан гадуурхдаг /нам, нас, хүйс, яс үндэс/			
20	Бусад	3	2	1

33. Цадлин олгохгүй удааж байсан тохиолдол бий юу? Хэрэв тийм тохиолдол байгаа бол хэдэн удаа, хэр удаан хугацаагаар?

- А. Хэдэн удаа: _____ В. Байхгүй
Б. Үргэлжилсэн хугацаа: _____

34. Хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой зөрчил үүсэж байсан бол хэрхэн шийдвэрлэсэн бэ?

1. Шууд удирдлагатайгаа зөвшилцсөн
2. Компанийн дээд удирдлагадаа хандсан
3. Ажлаа сольж байсан
4. Гомдол гаргасан боловч авч хэлэлцээгүй
5. Шүүхэд гомдол гаргаж байсан
6. Зөрчил гарч байгаагүй

35. Танд үндэслэлгүйгээр аливаа төрлийн сахилгын шийтгэл оногдуулж байсан уу?

1. Тийм
2. Үгүй

36. Тийм бол ямар хэлбэрээр оногдуулсан бэ?

1. Сануулах
2. Үндсэн цалингаас хасах
3. Урамшуулалт цалингаас хасах
4. Нийт цалингаас хасах

37. Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлд дараах хүчин зүйлс хэр зэрэг сөргөөр нөлөөлж байна вэ? (Мөр тус бүрт нэг хариулт сонгож дугуйлана уу)

№	Орчны хүчин зүйлс	Их	Хэвийн	Бага	Нөлөөлдөггүй
1	Тоосжилт	3	2	1	0
2	Дуу чимээ	3	2	1	0
3	Доргио чичиргээ	3	2	1	0
4	Өндөр хэмийн халуун	3	2	1	0
5	Гэрэлтүүлэг	3	2	1	0
6	Ажлын байрны орон зай хангалттай эсэх	3	2	1	0
7	Химийн бодисын ууршилт	3	2	1	0
8	Чийг	3	2	1	0
9	Ажлын байрны осол гэмтэл	3	2	1	0

38. Ажлын байрны нөхцөлөөс хамаарч дараахь арга хэмжээнүүдийг авдаг уу?

- | | |
|---|---|
| 1. Хордлого тайлах бүтээгдэхүүн өгдөг (сүү г.м) | 6. Үйлдвэрийн байрны тохижилтыг сайжруулсан |
| 2. Ажлын цаг багасгадаг | 7. Үйлдвэрийн тоног төхөөрөмж сайжирсан |
| 3. Нэмэгдэл амралт олгодог | 8. Эмнэлэг, сувидалд эмчүүлдэг |
| 4. Амралтын өрөөг бий болгосон | 9. Бусад: _____ |
| 5. Цэвэрлэгээ ариутгал байнга хийдэг | |

39. Хөдөлмөрийн нөхцөлөөс хамаарч ажиллагсадын эрүүл мэндэд дараахь асуудлууд тулгардаг уу? (Мөр тус бүрт нэг хариулт сонгож дугуйлана уу)

№		Тийм	Үгүй
1	Даралт ихсэх	1	0
2	Толгой өвдөх	1	0
3	Харшил өгөх	1	0
4	Нурууны өвчин	1	0
5	Судас бүдүүрэх	1	0
6	Хараа муудах	1	0
7	Сонсгол муудах	1	0
8	Стрессд өртөх	1	0
9	Гэмтэл бэртэл авах	1	0
10	Бусад	1	0

40. Дараах тохиолдолд цалинтай чөлөө олгодог уу? (Мөр тус бүрт нэг хариулт сонгож дугуйлана уу)

№		Тийм	Үгүй	Тийм тохиолдол гараагүй
1	Шинэ хүүхэд мэндэлэхэд	2	1	0
2	Өөрөө эрүүл мэндийн үйлчилгээ авах үед	2	1	0
3	Гэр бүлийн гишүүн өвчтэй, нас барсан үед	2	1	0
4	Суралцаж байх үед	2	1	0
5	Осолд гэмтэлд орсон	2	1	0
5	Бусад:	2	1	0

41. Та өөртөө болон гэр бүлдээ цаг зав гаргаж чаддаг уу?

- | | | |
|------------|---------------|-------------|
| 1. Маш муу | 3. Дунд зэрэг | 5. Маш сайн |
| 2. Муу | 4. Боломжийн | |

42. Амралтгүй ажилласан бол сүүлийн хэдэн жилд? _____

43. Ажиллагсад ээлжийн амралтын үргэлжлэх хугацаагаа хуульд заасны дагуу эдэлж чаддаг уу?

- | | | |
|---------|---------|-------------|
| 1. Тийм | 2. Үгүй | 3. Мэдэхгүй |
|---------|---------|-------------|

Тайлбар. Ээлжийн үндсэн амралтын хугацаа ажлын 15 хоног байна. Үндсэн амралтын хугацаанд ажилласан жилээс хамааран дараах нэмэгдэл амралт олгоно. Үүнд: 6 дахь жилээс ажлын 3 хоног, 11 жилээс ажлын 5 хоног, 16 дахь жилээс ажлын 7 хоног, 21 дэх жилээс ажлын 9 хоног, 26 дахь жилээс ажлын 11 хоног, 32 дахь жилээс ажлын 14 хоног нэмэгдэнэ. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 99 дүгээр зүйл.



44. Та амралтаа ихэвчлэн хаана өнгөрүүлдэг вэ?

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| 1. Гэртээ | 4. Гадаадад аялал зугаалгаар явдаг |
| 2. Амралт, сувилалд хэвтэн эмчлүүлдэг | 5. Амралтгүй ажилладаг |
| 3. Дотооддоо аялал зугаалгаар явдаг | 6. Бусад: _____ |

45. Хэрэв таны хөдөлмөрлөх эрх зөрчигдвөл энэхүү асуудлаа хэнд хандаж шийдвэрлүүлэх вэ?

- | | |
|--|-----------------|
| 1. Байгууллага, компани, үйлдвэрийн удирдлагад | 4. Шүүхэд |
| 2. Байгууллагынхаа хөдөлмөрлөх эрхийн маргаан таслах комисст | 5. Мэдэхгүй |
| 3. Үйлдвэрчний эвлэлийн хороонд | 6. Бусад: |

46. Танай байгууллага үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой юу?

- | | | |
|---------|---------|-------------------------|
| 1. Тийм | 2. Үгүй | 3. Ажилтны төлөөлөгчтэй |
|---------|---------|-------------------------|

47. Танай байгууллагын захиргаа ҮЭХ-той “Хамтын гэрээ” байгуулсан уу?

- | | | |
|---------|---------|-------------|
| 1. Тийм | 2. Үгүй | 3. Мэдэхгүй |
|---------|---------|-------------|

48. Хамтын гэрээ байгуулахад ажиллагсадын саналыг авдаг уу?

- | | | |
|---------|---------|-------------|
| 1. Тийм | 2. Үгүй | 3. Мэдэхгүй |
|---------|---------|-------------|

49. Хэрэв ҮЭ-ийн хороо эсвэл ажилтны төлөөлөгчтэй бол тэднийг хэн хэрхэн сонгодог вэ?

1. Ажилтнууд хамт олноороо ярилцаж, хуралдаад сонгодог
2. Ажилтнууд болон удирдлагууд хамтдаа ярилцаж, хуралдаад сонгодог
3. Удирдлагууд сонгодог
4. Мэдэхгүй

50. Та болон таны хамтран ажиллагсад ҮЭ байгуулж, үйл ажиллагаа явуулж хамтаараа эрх ашгаа хамгаалах боломжоор хангагдсан уу?

- | | | |
|---------------|-----------------|-------------|
| 1. Хангагдсан | 2. Хангагдаагүй | 3. Мэдэхгүй |
|---------------|-----------------|-------------|

51. Эвлэлдэн нэгдэх эрх ашгаа хамгаалах боломж хангагдаагүй бол шалтгааныг тодруулна уу?

.....

52. ҮЭХ-нд нэгдсэнээр ямар ямар эерэг үр нөлөө, өөрчлөлт гарсан бэ? (Хэдэн ч хариулт сонгож болно)

1. Хөдөлмөрлөх эрх ашгаа хамгаалуулдаг.
2. Ажилтнууд нийтлэг эрх ашгаа хамтран хамгаалдаг.
3. Ажлын байрны баталгаа сайжирдаг.
4. Төрөл бүрийн дэмжлэг туслалцаа авдаг.
5. Ажиллагчид боловсрол, соёл, олон нийтийн арга хэмжээнд хамрагддаг.
6. Өөрийн эрх ашгийн төлөө ганцаараа биш, нэгдэж хамтаараа тэмцдэг болно
7. Компанитай хамтын гэрээ байгуулж олон чухал асуудлыг эерэг шийднэ
8. Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан эрхээ эдлэх боломж нээгдэнэ
9. ҮЭ -д нэгдэх нь компаний удирдлагад ч зохистой байх
10. Мэдэхгүй

53. Цаашид та ҮЭ-ийн хорооноос болон байгууллагын захиргаанаас ажиллагсад чиглэсэн ямар ажил зохион байгуулаасай гэж хүсэж байна вэ? Санаа бодлоо хуваалцана уу.

.....
.....
.....

54. Таны бодлоор ажиллагсадын хөдөлмөрийн бүтээмж хамгийн их нөлөөлдөг хүчин зүйлс? (Зөвхөн 3-ыг

дугуйлна уу)

- | | |
|--|--|
| 1. Хүртээмжтэй цалин хөлс | 7. Техник хэрэгслийн бүрэн хангалт |
| 2. Үл ялгаварлал | 8. Тасралтгүй сургалт |
| 3. Тэгш хандлага | 9. Шагнал урамшуулал |
| 4. Удирдлагын дэмжлэг | 10. Ажлын цагийн уян хатан зохицуулалт |
| 5. Хамт олны харилцаа эерэг байх | 11. Хамт олны эвсэг уур амьсгал |
| 6. Ажлын байрны сайн зохион байгуулалт | 12. Техникийн шинэчлэл |

55. Байгууллагаас та ямар үед дэмжлэг, туслалцаа шаардлагатай гэж бодож байна вэ? (Хэдэн ч хариулт сонгож болно)

- | | |
|---|---|
| 1. Хүнд өвчтэй үед | 9. Хамтач, нийтэч, эх оронч сэтгэлэгээ төлөвшихэд |
| 2. Гэр бүлийн гишүүн хүнд өвчтэй үед | 10. Гэр бүлийн гишүүн суралцах үед |
| 3. Гэр бүлийн гишүүн нас нөгчсөн тохиолдолд | 11. Шинэ байр худалдан авах |
| 4. Мэргэжил дээшлүүлэхэд | 12. Өрх толгойлсон эрэгтэй/эмэгтэйчүүдэд |
| 5. Хүүхдийн сургалтын төлбөр хийхэд | 13. Шинээр гэр бүл болоход |
| 6. Чөлөөт цагийг үр ашигтай өнгөрөөхөд | 14. Бусад |
| 7. Өөрсдийгээ хөгжүүлж, иргэнийхээ эрх, үүргийг эдлэх, оролцоогоо нэмэгдүүлэхэд | |
| 8. Нийтийн биеийн тамир, хамт олоны спортыг хөгжүүлэхэд | |

56. Танай байгууллагад ажиллагсдаа тушаал дэвших, цалингаа нэмүүлэх, өсч хөгжих боломж хэр зэрэг хангагдсан гэж бодож байна вэ?

- | | | | | |
|-------------|--------------|---------------|--------|--------------|
| 1. Маш сайн | 2. Боломжийн | 3. Дунд зэрэг | 4. Муу | 5. Боломжгүй |
|-------------|--------------|---------------|--------|--------------|

57. Ажил олгогч ямар ажилтанд илүү давуу боломж олгодог вэ?

- | | |
|--|------------------------------|
| 1. Хариуцлагатай, чадварлаг ажилтанд | 5. Залуу |
| 2. Хамаатан болон бусад хэлбэрээр хамаарал бүхий ажилтан | 6. Нэг аймаг, сумын гаралтай |
| 3. Эрэгтэй | 7. Нэг намын харьяалалтай |
| 4. Эмэгтэй | 8. Мэдэхгүй |

58. Ноос ноолуурын чиглэлээр мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх сургалтанд хамрагдах талаар хэр мэдээлэлтэй байдаг вэ?

- | | | | |
|---------|---------|-----------|-----------------|
| 1. Сайн | 2. Дунд | 3. Тааруу | 4. Огт мэдэхгүй |
|---------|---------|-----------|-----------------|

59. Богино хугацаанд болон ур чадварын сургалт явуулбал танд хамрагдах хэрэгцээ байна уу?

- | | | | |
|-----------|-------|---------------|---------|
| 1. Маш их | 2. Их | 3. Дунд зэрэг | 4. Үгүй |
|-----------|-------|---------------|---------|

60. Та цаашид энэ байгууллагадаа хэр удаан ажиллах төлөвлөгөөтэй байна вэ?

- | | | |
|------------------------------------|----------------------------------|-------------|
| 1. Ажлаас гарахаар төлөвлөж байгаа | 3. 3-5 жил | 5. Мэдэхгүй |
| 2. 1-2 жил | 4. Тогтвор суурьшилтай ажиллана. | |

61. Та цаашид ажлын байраа солихоор төлөвлөж байгаа бол аль чиглэлээр ажиллаж, амьдрах төлөвлөгөөтэй байна вэ?

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1. Ноос ноолуурын чиглэлийн өөр компанид ажиллана | 3. Хувийн бизнес, аж ахуй эрхлэнэ |
| 2. Өөр салбарт ажиллана | 4. Суралцана |
| | 5. Мэдэхгүй |

**Стандарт сурвалжлагын хуудас (Удирдах ажилтан, Хүний нөөцийн менежер)**

Монголын Хөнгөн үйлдвэрийн ажилтны ҮЭ-ийн холбооноос өнөөгийн ноос, ноолуурын салбарт ажиллагчдын хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн төлөв байдлыг тодорхойлох, амьжиргааны үндсэн эх сурвалж болох цалин хөлсний хэмжээ, бүтцийг тодорхойлоход оршино

Жич: Таны өгсөн мэдээллийг зөвхөн судалгааны зорилгоор ашиглах бөгөөд нэр, хувийн нууцлалыг олон улсын болон дотоодын хэм хэмжээний хүрээнд бүрэн хариуцах болно.

Судлаачийн бөглөх хэсэг

Хот	
Аймаг	
Үйл ажиллагаа	

Судалгаа авсан

Он				
Сар				
Өдөр				

Нэг. Ерөнхий мэдээлэл

1. Нас [.....] (бичнэ үү)
2. Хүйс 1. Эрэгтэй 2. Эмэгтэй
3. Албан тушаал:
4. Энэ ажлаа хэд дэх жилдээ хийж байна вэ? [.....] (бичнэ үү)
5. Таны мэргэжил [.....] (бичнэ үү)

Хоёр. Цалин хөлс

1. Танай байгууллагын ажиллагсадын цагийн норм, цагийн хөлс хэд вэ?
2. Үйлдвэрийн ажилчдад ажлын байран дээр ямар ямар ур чадварууд их шаарддаг вэ?
3. Ажилчдынхаа цалинг тогтоохдоо ямар үзүүлэлтүүдийг харгалзан үздэг вэ?
4. Ажилчдын долоо хоногийн ажлын цагийн үргэлжлэх хугацаа хэд вэ? Үргэжилэх хугацаанд нөлөөлдөг хүчин зүйлс байдаг уу?
5. Ажилчдын өдөр тутмын ажлын цагийн дээд хязгаар хэд байдаг вэ? Байгууллагын зүгээс юуг анхаарч ажилладаг вэ?
6. Ажилчдад илүү цагаар ажилласан нэмэгдэл цалин хөлсийг ямар хэлбэрээр олгодог вэ?
7. Ажиллагсадын цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхийн тулд байгууллагаас зүгээс юуг анхаарах ажиллаж байна вэ?
8. Ноос ноолуурын салбарт ажиллагсадын цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхийн тулд бодлогын түвшинд юуг анхаарах хэрэгтэй гэж бодож байна вэ?
9. Таны бодлоор өнөөдөр ноос ноолуурын салбарын хөгжилд тулгамдсан асуудалууд?
10. Ноос ноолуурын чиглэлээр одоог хүртэл ямар бодлого баримталж ирсэн бэ?
11. Цаашид төр засгаас ноос ноолуурын чиглэлээр ямар бодлого үйл ажиллагаа явуулаасай гэж боддог вэ?

Гурав. Үйлдвэрчний эвлэлийн талаар

1. Танай үйлдвэр үйлдвэрчний эвлэлтэй юу? Ажилчид ҮЭ-ийн талаарх хэр мэдлэг, мэдээлэлтэй вэ?
2. Цаашид Үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны зүгээс юу хийгээсэй гэж хүсэж байна, таны санал, зөвлөмж?
3. Танай байгууллага тарифын гэрээтэй юу? Ажилчид энэ талаар хэр мэдээлэлтэй вэ?
4. Тарифын гэрээний ажил олгогч эздэд авчиргах давуу талууд таны бодлоор.
5. Тарифын гэрээний үйлдвэрчний эвлэлүүд болон ажилтануудад авчиргах давуу талууд таны бодлоор.

Танд баярлалаа

Стандарт сурвалжлагын хуудас (Удирдах ажилтан,)

Нэг. Цалин хөлс

1. Таны бодлоор өнөөдөр ноос ноолуурын салбарын хөгжилд тулгамдсан асуудалууд?
2. Ноос ноолуурын чиглэлээр одоог хүртэл ямар бодлого баримталж ирсэн бэ?
3. Цаашид төр засгаас ноос ноолуурын чиглэлээр ямар бодлого үйл ажиллагаа явуулаасай гэж боддог вэ?
4. Танай байгууллагын ажиллагсадын цагийн норм, цагийн хөлс хэд вэ?
6. Ээлжийн амралтыг хэдэн хоногоор зохицуулдаг? ээлжийн амралтын мөнгийг салбараас хамааран сарын цалингийн тодорхой хувийг, эсвэл хатуу тогтсон мөнгөн дүн хэрхэн тогтоодог?
7. Ажилчдынхаа цалинг тогтоохдоо ямар үзүүлэлтүүдийг харгалзан үздэг вэ?
8. Ажилласан жилээс нь хамаарсан цалингийн шатлал байдаг уу эсвэл гүйцэтгэлээр олгодог уу
8. Цалин хөлсний трафын ангилалтай эсэх? Үйлдвэрийн ажиллагсдын цалин, хөлсний зэрэглэлийг тарифын хэдэн бүлэгт хуваан авч үздэг?
Ажиллагсадын цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхийн тулд байгууллагаас зүгээс юуг анхаарах ажиллаж байна вэ?
9. Ноос ноолуурын салбарт ажиллагсадын цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхийн тулд бодлогын түвшинд юуг анхаарах хэрэгтэй гэж бодож байна вэ?

Танд баярлалаа

**Стандарт сурвалжлагын хуудас (Ажилтан)**

Монголын Хөнгөн үйлдвэрийн ажилтны ҮЭ-ийн холбооноос өнөөгийн ноос, ноолуурын салбарт ажиллагчдын хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн төлөв байдлыг тодорхойлох, амьжиргааны үндсэн эх сурвалж болох цалин хөлсний хэмжээ, бүтцийг тодорхойлоход оршино

Жич: Таны өгсөн мэдээллийг зөвхөн судалгааны зорилгоор ашиглах бөгөөд нэр, хувийн нууцлалыг олон улсын болон дотоодын хэм хэмжээний хүрээнд бүрэн хариуцах болно.

Судлаачийн бөглөх хэсэг	
Хот	
Аймаг	
Үйл ажиллагаа	

Судалгаа авсан				
Он				
Сар				
Өдөр				

Нэг. Ерөнхий мэдээлэл

6. Нас [.....] (бичнэ үү)
 7. Хүйс 1. Эрэгтэй 2. Эмэгтэй
 8. Энэ ажлаа хэд дэх жилдээ хийж байна вэ? [.....] (бичнэ үү)
 9. Таны мэргэжил [.....] (бичнэ үү)

Хоёр. Цалин хөлс

12. Та ажил олгогч нар ажилчдын цалинг хэр бодиттой олгодог гэж боддог вэ?
 13. Цалингийн хэмжээ амьдралд чинь хүрэлцдэг үү? Хэрэв үгүй бол хэд байвал зүгээр гэж бодож байна вэ?
 14. Ноос ноолуурын салбарт ажиллагсадын цагийн норм, цагийн хөлс хэд вэ? Та хэр бодиттой гэж боддог вэ?
 15. Долоо хоногийн ажлын цагийн үргэлжлэх хугацаа хэд вэ? Үргэжилтэх хугацаанд нөлөөлдөг хүчин зүйлс байдаг уу?
 16. Өдөр тутмын ажлын цагийн дээд хязгаар хэд байдаг вэ? Байгууллагын зүгээс юуг анхаараасай гэж та бодож байна вэ?
 17. Ноос ноолуурын салбарын ажиллагсадын цалингийн хэмжээг нэмэгдүүлэх арга замуудыг та юу гэж бодож байна.
 18. Илүү цагаар ажилласан нэмэгдэл, олговор олгох олгодог уу? Та хэр бодиттой гэж бодож байна.
 19. Ажиллагсадын цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхийн тулд байгууллагын түвшинд юуг анхаарах хэрэгтэй гэж бодож байна вэ?
 20. Ажиллагсадын цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхийн тулд бодлогын түвшинд юуг анхаарах хэрэгтэй гэж бодож байна вэ?
 21. Таны бодлоор өнөөдөр ноос ноолуурын салбарын хөгжилд тулгамдсан асуудалууд?
 22. Ноос ноолуурын чиглэлээр одоог хүртэл ямар бодлого баримталж ирсэн бэ?
 23. Цаашид төр засгаас ноос ноолуурын чиглэлээр ямар бодлого үйл ажиллагаа явуулаасай гэж боддог вэ?

Гурав. Үйлдвэрчний эвлэлийн талаар

10. Танай үйлдвэрчний эвлэлтэй юу? Ажилчид ҮЭ-ийн хэр мэдлэг, мэдээлэлтэй вэ?
 11. Цаашид Үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны зүгээс юу хийгээсэй гэж хүсэж байна, таны санал, зөвлөмж?
 12. Танай байгууллага тарифын гэрээтэй юу. Ажилчид энэ талаар хэр мэдээлэлтэй вэ?
 13. Тарифын гэрээний ажил олгогч эздэд авчирах давуу талууд таны бодлоор.
 14. Тарифын гэрээний үйлдвэрчний эвлэлүүд болон ажилтануудад авчирах давуу талууд таны бодлоор.

Танд баярлалаа

Фридрих-Эбертийн сан

Ландмарк төв, Сүхбаатар дүүрэг 1-р хороо,
Чингисийн өргөн чөлөө 13
Шуудангийн хайрцаг 831
14251 Улаанбаатар, Монгол Улс

Фейсбүүк: @fesmongolia

Цахим шуудан: info.mongolia@fes.de

Цахим хуудас: <https://mongolia.fes.de/mn/>

©ХБНГУ-ын Фридрих-Эбертийн сангийн Монгол дахь суурин төлөөлөгчийн газраас эрхлэн гаргав. Уг бүтээлийн эрх хуулийн дагуу хамгаалагдсан тул зөвшөөрөлгүйгээр болон эшлэлгүйгээр хуулбарлах, олшруулах, хэсэгчлэн авах, ашиглах, арилжааны зориулалтаар хэвлэн нийтлэхийг зохиогчийн эрх зөрчсөнд тооцно.

1925 онд байгуулагдсан Фридрих-Эбертийн сан нь Германы хамгийн ууган уламжлалт улс төрийн сан юм. Тус сан Германы эзэнт улсын анхны ардчилсан ерөнхийлөгч Фридрих Эбертийн гэрээслэлийн дагуу байгуулагдаж түүний нэрээр нэрлэгдсэн.

ФЭС нь Монгол улс 1990 онд Ардчилсан тогтолцоонд шилжсэн цагаас эхлэн тус улсад ардчилал, нийгмийн шударга ёсыг дэмжин ажиллаж байна.

