



# ЗАЛУУЧУУДЫН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ӨНӨӨГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ (Судалгааны хураангуй)



Лоринэт Сан нь 2013 онд байгуулагдсан бөгөөд Монгол болон Зүүн Өмнөд Азийн улс орнуудад, зорилтот бүлгийн бага насны хүүхдүүдийн боловсролыг дэмжих болон залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн шинэлэг, үр дүнтэй бөгөөд тогтвортой төсөл хөтөлбөрүүдийг дэмжин ажилладаг билээ.

**Ерөнхий зүйл:**

Энэхүү тайлангийн агуулга нь зөвхөн зохиогчдын үзэл бодлыг илэрхийлж байгаа бөгөөд Лоринэт сангийн албан ёсны бодлого, байр суурийг илэрхийлээгүй. Лоринэт сан нь энэхүү тайланд дурдсан, олон талын эх сурвалжаас авсан тоо баримтын үнэн зөв эсэхийг баталгаажуулахгүй бөгөөд тоо баримтыг ашигласнаар гарах аливаа үр дагаврыг хариуцахгүй болно. Лоринэт сангийн нэрийг тодорхой дурдан хувийн болон ашгийн бус зорилгоор энэхүү бүтээлээс иш татах болон хэсэгчлэн хуулбарлан ашиглаж болох ба зөвшөөрөлгүйгээр энэхүү тайланг худалдах, дахин хэвлэх, эсвэл ямар нэгэн ашгийн зорилгоор ашиглахыг хориглоно.

© 2022 Лоринэт сан.

Зохиогчийн бүх эрхийг хамгаалсан. 2022 оны хэвлэл.

**Ахлах зохиогч:**

Т.Хандсүрэн /Лоринэт сан - Хөтөлбөр, мэдлэгийн менежер/

**Зохиогчид:**

Сумит Жоши /Лоринэт сан - Олон улс дахь үйл ажиллагаа хариуцсан захирал/

Б.Тамир /Лоринэт сан - Монгол улс дахь үйл ажиллагаа хариуцсан захирал/

**Тайланг боловсруулахад ажилласан бусад гишүүд:**

А.Одонтуяа /Лоринэт сан - Дадлагажигч/

М.Билгүүн /Хянан тохиолдуулагч/

О.Сайнгэрэл /Эх бэлтгэлийн дизайнер/

Цахим хувилбарыг авах холбоос: [www.lorinetfoundation.org](http://www.lorinetfoundation.org)

Холбоо барих мэдээлэл: [info@lorinetfoundation.org](mailto:info@lorinetfoundation.org)

Тайлангийн хавтасны гэрэл зургийн эрхийг Зориг Сан ТББ эзэмшдэг болно.

# Талархал

Энэхүү судалгааны ажлыг гүйцэтгэхэд бүх талын дэмжлэг үзүүлсэн Лоринэт сангийн Удирдах зөвлөлийн гишүүд болох Болор Лоринэт, Пьер Лоринэт болон Натали Морал нарт талархлаа илэрхийлье. Мөн судалгааны тайланг салбарын мэргэжилтний өнцгөөс хянаж өөрийн үнэтэй санал, шүүмжээ харамгүй ирүүлэн, судалгааны чанарыг сайжруулахад тусалсан Дүгэрээгийн Заяасайханд гүн талархсанаа илэрхийлж байна.

Судалгааны ажлын хүрээнд бидэнтэй цаг гарган ярилцаж, өөрсдийн мэдлэг, туршлагаа хуваалцсан төрийн албан хаагчид, хөгжлийн салбарын хэрэгжүүлэгч, санхүүжүүлэгч байгууллагуудын төлөөллүүд, судалгааны байгууллагууд, ажил олгогчид болон салбарын мэргэжилтнүүд зэрэг олон талын оролцогч талуудад (Хавсралт 26-с жагсаалтыг үзнэ үү) болон судалгаанд шаардлагатай тоон мэдээллийг бидний хүсэлтээр ирүүлсэн Үндэсний статистикийн хорооны Ажиллах хүчний судалгааны албаны хамт олонд тусгайлан талархлаа илэрхийлж байна. Мөн бүлгийн хэлэлцүүлгүүдийг зохион байгуулахад туслалцаа үзүүлэн хамтран ажилласан Дэлхийн Зөн Монгол ОУБ, Эйч Ар клуб ТББ-н хамт олондоо баярлалаа.

Түүнчлэн, Улаанбаатар хотын Баянзүрх дүүргийн 13, 14, 16 дугаар хороо, Сүхбаатар дүүргийн 17 дугаар хорооны нийгмийн ажилтан, хэсгийн ахлагч нар болон залуучуудын төлөөлөл, мөн Эйч Ар клубийн гишүүдэд бидний урилгыг хүлээн авч бүлгийн хэлэлцүүлэгт оролцон залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой асуудлаар санал бодлоо хуваалцаж, мэдээлэл өгсөнд талархлаа илэрхийлж байна.

# Үндсэн тайлангийн агуулга

ТАЛАРХАЛ .....

ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ХУРААНГУЙ .....

**БҮЛЭГ 1. УДИРТГАЛ .....**

- 1.1 Судалгааны зорилго .....
- 1.2 Судалгааны хүрээ .....
- 1.3 Арга зүй .....

**БҮЛЭГ 2. МОНГОЛ УЛСЫН НИЙГЭМ, ЭДИЙН ЗАСГИЙН ТОЙМ .....**

- 2.1 Хүн ам зүй .....
- 2.2 Макро эдийн засаг .....
- 2.3 Хөдөлмөрийн зах зээл .....

**БҮЛЭГ 3. ЗАЛУУЧУУДЫН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ӨНӨӨГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ ...**

- 3.1 Залуучуудын хүн ам зүйн тойм .....
- 3.2 Монгол залуус хөдөлмөрийн зах зээлд .....
- 3.2.1 Ажиллах хүчний оролцоо .....
- 3.2.2 Эдийн засгийн үйл ажиллагаа .....
- 3.2.3 Хөдөлмөр эрхлэлт .....
- 3.2.4 Энтрепренэршип ба Хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт .....
- 3.2.5 Ажилгүйдэл .....
- 3.3 Хөдөлмөр эрхлээгүй болон суралцаагүй байгаа залуус .....
- 3.4 Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт дэх ялгаатай байдал .....
- 3.4.1 Жендерийн тэгш бус байдал .....
- 3.4.2 Хөгжлийн бэрхшээл ба Хүртээмж .....
- 3.4.3 Гэр хороололд амьдарч буй залуучуудын ялгаа .....

**БҮЛЭГ 4. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХЭД НИЙЦЭХ ЧАДАМЖИЙГ ОЙЛГОХ НЬ .....**

- 4.1 Олон улс дахь ойлголт .....
- 4.2 Монгол улс дахь ойлголт .....
- 4.3 Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт .....
- 4.3.1 Ажиллах хүчний эрэлт .....

- 4.3.2 Ажил олгогчдын байр суурь болон ур чадварын шаардлага .....
- 4.4 Боловсролоос Хөдөлмөр эрхлэлт хүрэх зам .....
- 4.4.1 Өртөө 1: Боловсролд хамрагдах .....
- 4.4.2 Өртөө 2: Ур чадвар эзэмших .....
- 4.4.3 Өртөө 3: Ажил хайх .....

**БҮЛЭГ 5. ЗАЛУУЧУУДЫН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ЧИГЛЭЛЭЭР МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРӨӨС БАРИМТАЛЖ БҮЙ БОДЛОГО .....**

- 5.1 Холбогдох бодлогын орчин .....

**БҮЛЭГ 6. ЗАЛУУЧУУДЫН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТЭД ТУЛГАМДАЖ БҮЙ СААД БЭРХШЭЭЛ .....**

- 6.1 Оршил .....
- 6.2 Олон ялгаатай бүлгийн залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтрүү шилжих замд тохиолдож буй саад бэрхшээл .....
- 6.2.1 Ур чадварын үл нийцэл буюу хангалтгүй байдал .....
- 6.2.2 Боловсролоос Хөдөлмөр эрхлэлтэд шилжих үеийн хүндрэлүүд ....
- 6.2.3 Тогтолцооны асуудлууд .....
- 6.2.4 Хэрэгцээнд суурилсан, хүн төвтэй арга зүйн дутмаг байдал .....
- 6.2.5 Хөдөлмөрийн зах зээлийн хүчин зүйлс .....
- 6.3 Хөдөлмөрийн ирээдүйн бэлэн байдал .....
- 6.4 Ковид-19 цар тахлын нөлөө .....

**БҮЛЭГ 7. ОРОЛЦОГЧ ТАЛУУДЫН АВЧ ХЭРЭГЖҮҮЛЖ БҮЙ АРГА ХЭМЖЭЭНҮҮД .....**

- 7.1 Төсөл, хөтөлбөр, санаачилгууд .....
- 7.1.1 Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, ур чадварыг сайжруулах .....
- 7.1.2 Залуучуудын энтрепренэршип, гарааны бизнесийг дэмжих .....
- 7.1.3 Хөдөлмөрийн зах зээлрүү чиглэсэн боловсрол, сургалтын салбарын реформ .....
- 7.1.4 Ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, Жижиг дунд бизнесийг дэмжих .....
- 7.1.5 Залуучуудын өрхийн амьжиргааг дэмжих .....
- 7.1.6 Эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих .....
- 7.1.7 Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих .....
- 7.1.8 Хувийн хэвшил, ажил олгогч нарын санаачилга, үйл ажиллагаа ....
- 7.2 Дүгнэлт .....

**АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ .....**  
**ХАВСРАЛТ .....**

## ӨМНӨХ ҮГ

Монгол оронд төдийгүй дэлхийн өнцөг булан бүрд, мянга мянган залуу хүмүүс ялгаатай нөхцөл байдлаас, ялгаатай боломж, дэмжлэг, боловсролын түвшин, ур чадварын суурьтайгаар хөдөлмөрийн зах зээлд хөл тавьж, боловсролоос хөдөлмөр эрхлэлтэд шилжих хүртлээ харилцан адилгүй бөгөөд амаргүй замыг туулсаар байна. Залуучуудыг энэ шилжилтийн үед холбогдох оролцогч талуудын зүгээс оновчтой бодлого, зохион байгуулалтаар ханган, тэдэнд шаардлагатай, тохиромжит туслалцаа, дэмжлэгийг үзүүлж, учирч болох саад бэрхшээлийг бууруулан, улмаар тогтвортой, зохистой, үр бүтээлтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нь тухайн залуу хүний амьжиргаа төдийгүй цаашлаад улс орны эдийн засаг болон хүний хөгжлийг дэмжих нэгэн тулгуур болж байдаг билээ.

Лоринэт сан нь үйл ажиллагааныхаа хүрээнд Монгол залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, тэр дундаа амьдран суугаа орчин, өрхийн орлого, бусад нийгмийн болон хувь хүний хүчин зүйлсээс шалтгаалан хязгаарлагдмал боломж бүхий гарааны цэгээс ажил, амьдралын гараагаа эхэлж буй залууст дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэсэн урт хугацааны стратеги төлөвлөгөөгөө боловсруулах, үүний тулд нөхцөл байдлаа нарийвчлан ойлгох зорилгоор энэхүү судалгааг хийж гүйцэтгэлээ. Уг судалгаагаар бид дараах өргөн цар хүрээтэй асуудлуудын талаар ойлгохоор зорьсон. Үүнд:

- i. Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээл ба 15-29 насны залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн байдал,
- ii. Залуучуудын ажилгүйдэл, эдийн засгийн идэвхгүй байдлын суурь шалтгаан, тэдэнд тулгамдаж буй саад бэрхшээл,
- iii. Хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай ур чадварын талаарх ойлголт, ажил олгогчдын шаардаж буй ур чадвар,
- iv. Боловсролоос хөдөлмөрийн зах зээлрүү шилжих шилжилтийн үеийн асуудлууд,
- v. Үүнтэй холбогдох бодлого, үндэсний хөтөлбөр болон энэ асуудалд чиглэн ажиллаж буй оролцогч талуудын хэрэгжүүлж буй санал санаачилгууд.

Уг тайланд боловсруулан, түгээж буй мэдээлэл, ойлголт, дүгнэлт нь холбогдох оролцогч талуудыг хамруулсан нийт 20 гаран ганцаарчилсан ярилцлага, 4 удаагийн бүлгийн хэлэлцүүлэг, олон улс болон Монгол улсад нийтлэгдсэн судалгааны ажлууд, Монгол улсын хууль эрх зүй, бодлогын баримт бичгүүд, статистик тоон мэдээлэл зэрэг олон талт эх сурвалжаас цуглуулсан мэдээллүүдийн дүн шинжилгээнд үндэслэсэн болно. Мэдээлэл цуглуулалтын ажил 2021.07-2021.10-р саруудад, дүн шинжилгээ, үндсэн тайлан боловсруулах ажил 2021.11-2021.12-р сарыг дуустал хугацаанд үргэлжилсэн. Энэхүү судалгааны ажил нь энэ чиглэлийн урт болон богино хугацааны, үр нөлөөнд чиглэсэн санал санаачилгыг эрэлхийлж буй хэн бүхэнд хэрэгцээтэй ажил болсон гэж найдаж байна.

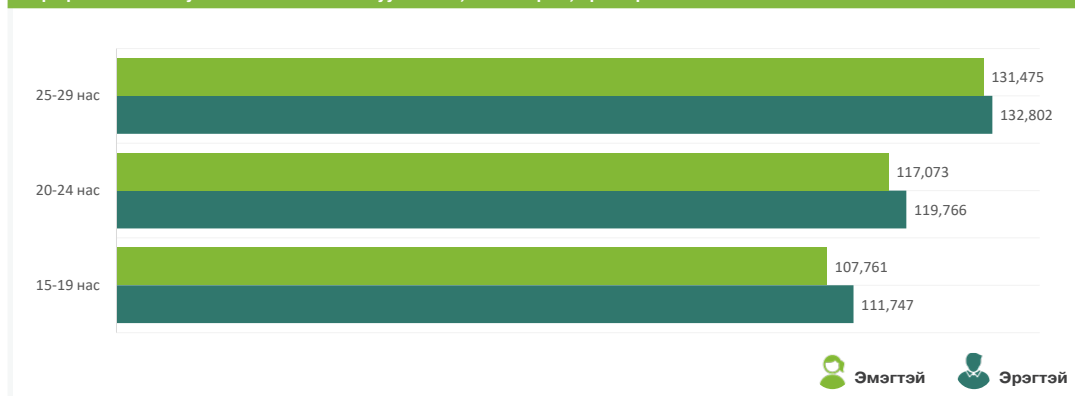
## Монгол залуус хөдөлмөрийн зах зээлд

Монгол улсын нийт хүн ам 2021 оны байдлаар 3.3 сая байснаас, үүний 62.6 хувийг 35-с доош насныхан эзэлж буй насны бүтцийн хувьд харьцангуй залуу орон юм. Тэр дундаа 15-35 насны иргэд нийт хүн амын гуравны нэг буюу 30.7 хувийг бүрдүүлж байгаа нь зохистой бодлого, зохион байгуулалтаар дамжуулан ажлын байрыг нэмэгдүүлж, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлттэй уялдуулан ажиллах хүчнээ бэлтгэж чадвал хүн ам зүйн энэхүү бүтцээсээ эдийн засгийн үр өгөөжийг хүртэх боломж бүхий онцлогтой орон билээ.

Гэвч 1990-д онд зах зээлийн эдийн засагт шилжсэнээс хойш ашигт малтмал, гадаадын хөрөнгө оруулалтаас хамаарал бүхий уул уурхайн салбарт хэт түшиглэсэн эдийн засгийн тогтворгүй байдал, хүн амын дотоодын шилжилт хөдөлгөөн, газар зүй, эрс тэрс уур амьсгалаас үүдэлтэй улирлын чанартай хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг хүчин зүйлсийн нөлөө болон бусад тогтолцооны асуудлуудаас шалтгаалан Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажиллах хүчний оролцооны бууралт, ажилгүйдэл, албан бус хөдөлмөр эрхлэлт, хүйсийн тэгш бус байдал, залуучуудын ажилгүйдэл зэрэг асуудлууд нь сүүлийн жилүүдэд тулгамдаж буй, бодлогын түвшний томоохон сорилтуудын нэг байсаар байна.

Хүн амын статистик мэдээллээс үзэхэд Монгол улсад 15-29 насны нийт 720,624 иргэн байгаа нь нийт хүн амын 21.5 хувийг бүрдүүлж байна. Залуучуудыг тодорхой насны бүлэг болон хүйсээр нь ангилан харвал 15-19 насны бүлэг хамгийн бага буюу 30.5 хувийг эзэлж байгаа бол, 20-24 насны бүлэг 32.9 хувь, 25-29 насны бүлэг 36.7 хувийг эзэлж байна. Нийт залуусын 49.4 хувь нь эмэгтэйчүүд бол 50.6 хувь нь эрэгтэйчүүд байна (График 1-д тоогоор). 2020 оны Хүн ам, орон сууцны тооллогоос үзэхэд нийт 15-29 насны залуусын 42 хувь нь Улаанбаатар хотод оршин сууж байна.

График 1. Монгол улсын 15-29 насны залуусын тоо, насны бүлэг, хүйсээр



Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: 1212.mn мэдээллийн сан

Монголын залуучуудын бичиг үсэг тайлагдалт, боловсролд хамрагдалтын түвшин нь сүүлийн хэдэн арван жилд үнэмлэхүй эерэг өөрчлөлтийг үзүүлээд байгаа бөгөөд сүүлийн 10 жилд тус насны бүлэг дэх бүх шатны боловсролд хамрагдаж буй байдал нь нэмэгдсэн байна<sup>1</sup>. 2020 оны Хүн ам, орон сууцны тооллогын дүнгээр нийт 15-29 насны залуучуудын 63 хувь нь бүрэн бус болон бүрэн дунд боловсрол дүүргээд байсан бол 6.2 хувь нь техник, мэргэжлийн боловсрол, 25 хувь нь дээд боловсрол эзэмшээд байна<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>Хавсралт 2 - Залуучуудын боловсролд хамрагдалт, хувиар, насны бүлгээр, хүйсээр: 2010 болон 2020 он

<sup>2</sup>Хавсралт 3 - 15-29 насны залуучуудын боловсролын түвшин, эзлэх хувиар, 2020

### Ажиллах хүчний оролцооны түвшин

2020 оны дунджаар 15-29 насны нийт хүн амын хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоог авч үзвэл 47.2 хувь нь Ажиллах хүч ба эдгээр залуус нь Монгол улсын нийт ажиллах хүчний 22.8 хувийг бүрдүүлж байгаа юм. Залуусын ажиллах хүчний оролцооны түвшин сүүлийн арваад жилийн турш харьцангуй тогтмол дүнтэй буюу 46<sup>3</sup> орчим хувь байсан ба ажиллах хүчний оролцооны түвшин нь байршил болон хүйснээс шалтгаалан ялгаатай байгааг дурдах хэрэгтэй. Өөрөөр хэлбэл Улаанбаатар хот дахь ажиллах хүчний оролцооны түвшин улсын дунджаас харьцангуй доогуур байгаа нь нийслэлд боловсрол эзэмших боломж илүү байгаатай холбоотой бол залуу эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшин эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад бага байгаа нь тэдний боловсролд илүүтэй хамрагдаж буй байдал болон хүүхэд асрах үүрэгтэй холбон тайлбарлаж болохоор байна<sup>4</sup>.

### Хөдөлмөр эрхлэлт

2020 оны байдлаар 15-29 насны залуусын 41.2<sup>5</sup> хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа нь улсын нийт ажиллагсдын 22.5 хувийг бүрдүүлж байна. Хөдөлмөрийн эрхлэлтийн түвшин залуучуудын дундах насны бүлэг, хүйсээр ялгаатай байгаа ба энэ нь мөн адил боловсролд хамрагдалт болон залуу эмэгтэйчүүдийн ар гэрийн үүрэгтэй холбоотой байна<sup>6</sup>. Хөдөлмөр эрхэлж буй залуу ажиллагсдын ажиллаж буй эдийн засгийн салбаруудыг авч үзвэл хөдөө аж ахуй, бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа болон барилгын салбар ихээхэн хувийг бүрдүүлж байна<sup>7</sup>. Хөдөлмөр эрхлэлтийн статусын тухайд залуусын ихэнх хувь цалин хөлстэй ажиллагч байгаа бол хөдөө аж ахуйн салбарт бие даан ажиллах залуус удаах хувийг эзлэж байна<sup>8</sup>.

Залуу ажиллагсдын хувьд бусад насны бүлэгтэй харьцуулахад албан бус хөдөлмөр эрхлэлт илүү зонхилж байгаа бөгөөд ажиллах хүчний судалгааны үр дүнгээс үзэхэд 15-19 насны залуу ажиллагсдын 80 орчим хувь нь, 20-29 насны залуу ажиллагсдын гуравны нэг нь албан бус салбарт хөдөлмөр эрхэлж байна<sup>9</sup>. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын судалгаанаас үзэхэд залуусын боловсролын түвшин нэмэгдэх тусам албан салбарт буюу илүү баталгаатай, үр дүнтэй хөдөлмөр эрхлэлтрүү шилжих байдал нэмэгдэж байдаг ба дээд боловсрол эзэмшсэн 5 залуу тутмын 4 нь албан салбарт хөдөлмөр эрхэлж байна.

Монгол залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдалд анзаарахгүй өнгөрч болохгүй бас нэгэн асуудал нь ажил хөдөлмөр эрхэлсэн ч энэ нь амьжиргааны баталгаа болж чадахгүй байгаа явдал бөгөөд залуу ажиллагсдын гурван хүн тутмын нэг нь ядуурлын шугамаас доогуур хэрэглээтэй аж төрж байна.

### Ажилгүйдлийн түвшин

Ажилгүйдлийн түвшин улсын дунджаар 2020 онд 7 хувь байсан ба энэхүү үзүүлэлт нь 15-29 насны залуучуудын хувьд 12.6 хувьтай байна<sup>10</sup>. Ажил идэвхтэй хайж буй, ажилгүй нийт 36,000 орчим залуус байгаа нь улсын хэмжээнд нийт ажилгүй иргэдийн 41 хувийг бүрдүүлж байгаа<sup>11</sup> ба энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлд залуус илүү их ажилгүйдэлд өртөж байгааг нотолж байгаа юм.

<sup>3</sup>Хавсралт 5: 15-29 насны залуучуудын ажиллах хүчний оролцооны түвшин, 2010, 2016-2021 оны 2 дугаар улирал хүртэл

<sup>4</sup>Хавсралт 6: 15-29 насны залуучуудын ажиллах хүчний оролцооны түвшин: насны бүлэг, хүйс, байршлаар, 2020 он

<sup>5</sup>Хавсралт 8: 15-29 насны залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, 2010, 2016-2021 оны 2 дугаар улирал хүртэл

<sup>6</sup>Хавсралт 9-11: 15-19, 20-24, 25-29 насны залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, 2010, 2016-2021 оны 2 дугаар улирал хүртэл

<sup>7</sup>Хавсралт 12: Залуу ажиллагсдын ажиллаж буй эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, дүнд эзлэх хувиар насны бүлгээр, 2021 оны 2 дугаар улирал

<sup>8</sup>Хавсралт 13: Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн статус, насны бүлгээр, 2020

<sup>9</sup>Хавсралт 14: Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, насны бүлгээр, 2019

<sup>10</sup>Хавсралт 15: 15-29 насны залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин, улсын дундажтай харьцуулснаар хүйсээр, 2010, 2016-2021 оны 2 дугаар улирал хүртэл

<sup>11</sup>Хавсралт 16: Ажилгүй залуучуудын (15-29) нийт ажилгүй иргэдэд эзлэх хувь



Хөдөлмөрийн статистикийн бусад үзүүлэлтүүдийн нэгэн адилаар залуучуудын ажилгүйдлийн түвшинг тодорхой нарийвчилсан насны бүлэг, хүйс, байршил зэргээр нь ангилан харвал 15-19 насны бүлэг нь 20-24 болон 25-29 насны бүлгүүдтэй харьцуулахад ажилгүйдэлд илүү өртөмтгий төдийгүй, залуу эмэгтэйчүүдийн хувьд бүх насны бүлэгт залуу эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад ажилгүйдлийн түвшин өндөр байна<sup>12</sup>. Харин Улаанбаатар хотын 20-29 насны залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин тус насны бүлгийн улсын нийт залуусын ажилгүйдлийн түвшинтэй харьцуулахад харьцангуй бага байгаа хэдий ч 15-19 насанд энэ нь эсрэгээрээ буюу Улаанбаатар хотод 15-19 насны залуус илүү их ажилгүйдэлд өртөж байна<sup>13</sup>. Гэсэн хэдий ч хүн амын тоогоор нь авч үзвэл Улаанбаатар хотод нийт ажилгүй залуучуудын гуравны нэгээс илүү нь амьдран сууж байгааг анхаарах хэрэгтэй<sup>14</sup>.

### **Хөдөлмөр эрхлээгүй болон суралцаагүй байгаа залуус**

Хөдөлмөр эрхлэлтийн статистик тооцох аргачлалын дагуу залуучуудын Ажилгүйдлийн түвшингийн мэдээлэл нь дангаараа хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл байдлын талаар зөвхөн зарим мэдээллийг л илэрхийлнэ. Өөрөөр хэлбэл залуучуудад тулгарч буй асуудлыг бүрэн илэрхийлж чаддаггүй ба энэ асуудлыг илэрхийлэхийн тулд ТХЗ-н “Тогтвортой, хүртээмжтэй эдийн засгийн өсөлт, бүрэн, бүтээмжтэй ажил эрхлэлт, зохистой хөдөлмөрийг хөхүүлэн дэмжих” - 8 дугаар Зорилгод “Хөдөлмөр эрхлээгүй болон суралцаагүй байгаа 15-24 насны залуучуудын тухайн насны хүн амд эзлэх хувь” гэсэн шалгуур үзүүлэлтийг тусгасан. Энэхүү үзүүлэлт нь урт хугацаанд өндөр байх нь тогтвортой эдийн засгийн өсөлтийг хүндрүүлдэг хэмээн үздэг бөгөөд Монгол улсын хувьд энэхүү үзүүлэлт нь сүүлийн жилүүдэд өсөх хандлагатай байгаа<sup>15</sup> төдийгүй хот суурин газарт илүү ихээр ажиглагдаж байгаа<sup>16</sup> нь зайлшгүй анхааралдаа авах ёстой асуудал юм.

**Манай улсын 15-29 насны залуучуудын 5 хүн тутмын нэг нь ямар нэгэн хөдөлмөр эрхлээгүй, мөн боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй байгаа бөгөөд үүний тэн хагас нь Улаанбаатар хотод амьдарч байна.**

2020 оны Ажиллах хүчний судалгаа болон Хүн ам орон сууцны тооллогын мэдээлэлд үндэслэн хийсэн тооцоолоос үзэхэд манай улсын нийт 15-29 насны залуучуудын 41.2 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа бол, 38.1 хувь нь боловсрол, сургалтын байгууллагад хамрагдаж, үлдсэн 20.7 хувь нь эдийн засгийн идэвхгүй буюу хөдөлмөр эрхлээгүй, мөн боловсрол сургалтад хамрагдаагүй байна<sup>17</sup>.

2020 оны байдлаар Монгол улсын хэмжээнд Хөдөлмөр эрхлээгүй болон суралцаагүй байгаа 137,000 орчим залуус байгаагийн дийлэнх нь буюу 58.9 хувь нь залуу эмэгтэйчүүд байна. Байршлаар нь авч үзвэл тэн хагас нь Улаанбаатар хотод амьдран сууж байна. Эдгээр залуучуудын 34.1 хувь нь дээд боловсрол, 23 хувь нь техник, мэргэжлийн боловсрол, 30.2 хувь нь бүрэн дунд боловсрол эзэмшсэн байгаа бөгөөд тус насны бүлгийн нийт залуучуудын боловсролын түвшинтэй харьцуулахад харьцангуй өндөр байгаа нь анхаарал татаж байгаа юм.

**Өөрөөр хэлбэл Монгол залуучуудын бүх шатны боловсрол эзэмшиж буй байдал нь тэдний ирээдүйд хөдөлмөрийн зах зээлд идэвхтэй байх, ажил хөдөлмөр эрхлэх баталгааг бүрэн дүүрэн хангаж чадахгүй байна.**

**Эдийн засгийн идэвхгүй буюу хөдөлмөр эрхлээгүй болон суралцаагүй байгаа залуусыг шалтгаанаар нь ангилан авч үзвэл тэдний дунд өөр өөр бэрхшээл, асуудал бүхий олон ялгаатай бүлгийн залуусыг бид харах болно.**

Тэдний зарим хэсэг нь ажил идэвхтэй хайж буй ч тохирох ажлаа олж чадаагүй байгаа бол, зарим хэсэг нь ажил өөрт нь тохирох ажил байхгүй гэж итгэн улмаар хөдөлмөр эрхлэх хүсэл сонирхлоо алдсан байдаг бол хүүхэд төрүүлэх, өсгөх болон бусад ар гэрийн үүрэг хариуцлагаас үүдэн хөдөлмөрийн зах зээлрүү нэвтэрч чадахгүй байгаа залуу эмэгтэйчүүд ч энэ бүлэгт багтана. Харин зарим хэсэг нь хөгжлийн бэрхшээл, эрүүл мэндийн зэрэг бусад шалтгаанаас үүдэн хөдөлмөрийн зах зээлд идэвхгүй байна (Зураг 1).

<sup>12</sup>Хавсралт 17-19: 15-19, 20-24, 25-29 насны залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин, хүйсээр, 2010, 2016-2021 оны II улирал

<sup>13</sup>Хавсралт 20: Залуучуудын (15-29) ажилгүйдлийн түвшин: насны бүлэг, хүйс, байршлаар, 2020

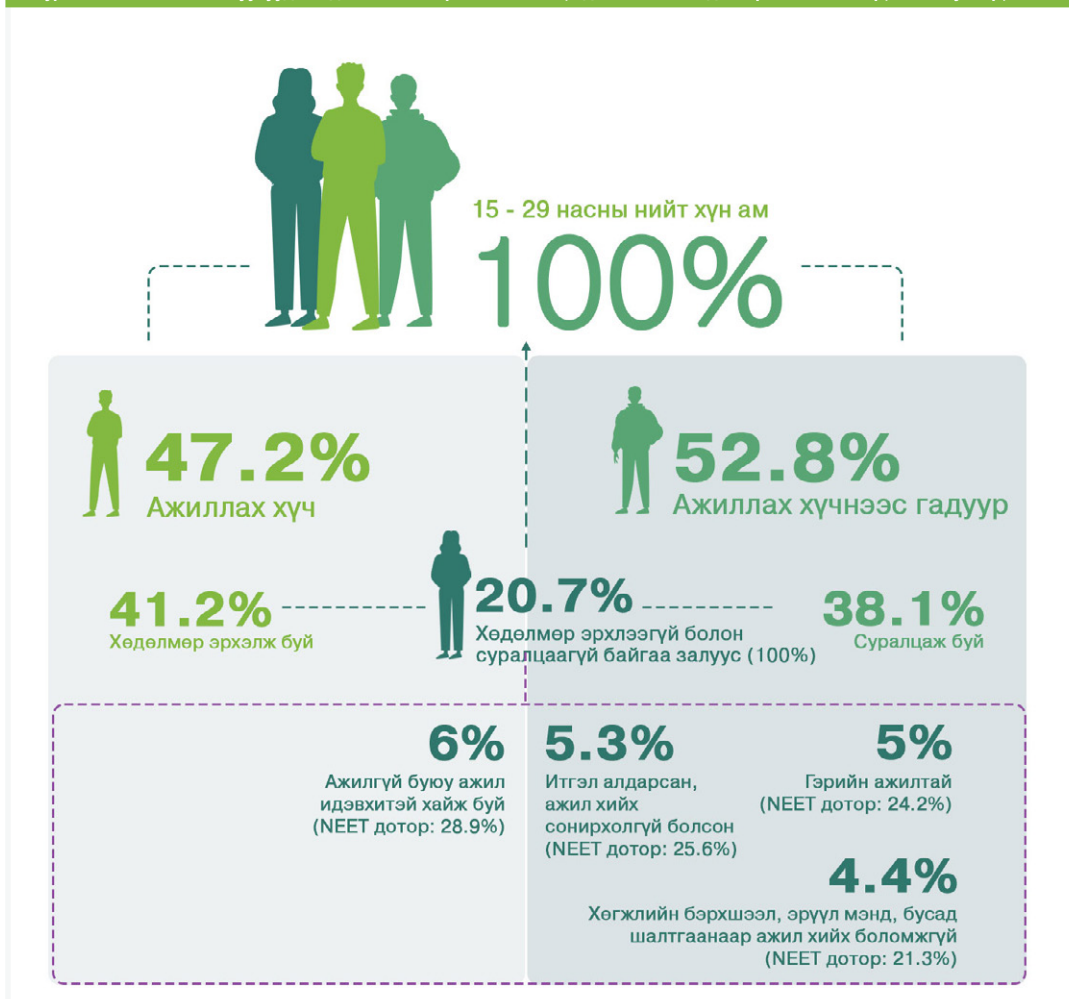
<sup>14</sup>Хавсралт 21: Улаанбаатар хотын ажилгүй залуучууд нийт ажилгүй залуучуудад эзлэх хувь, 2010, 2016-2021 оны II улирал

<sup>15</sup>Хавсралт 22: Хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол сургалтад хамрагдаагүй залуучуудын эзлэх хувь (15-24 нас), хүйсээр, 2010-2019 он хүртэл

<sup>16</sup>Хавсралт 23: Хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол сургалтад хамрагдаагүй залуучуудын эзлэх хувь (15-24 нас), байршлаар, 2010-2019 он хүртэл

<sup>17</sup>Хавсралт 7: 15-29 насны залуучуудын Эдийн засгийн үйл ажиллагаа, насны бүлгээр, 2020 он

Зураг 1. 15-29 насны залуучуудын эдийн засгийн үйл ажиллагаа, эдийн засгийн идэвхгүй шалтгаанаар, эзлэх хувиар, 2020



Эх сурвалж: Ажиллах хүчний судалгаа болон Хүн, ам орон сууцны тооллогын мэдээллүүд дээр үндэслэн хийсэн зохиогчийн тооцоолол<sup>18</sup>

Залуус удаан хугацаанд эдийн засгийн идэвхгүй, хөдөлмөрийн зах зээлд үнэлэгдэх мэдлэг, ур чадвараа хөгжүүлж чадахгүй байх нь тэдний ирээдүйн ажил эрхлэлтийн боломжийг бууруулж, өөрт буй нөөц бололцоогоо бүрэн ашиглаж чадалгүй, урт хугацаандаа улс орны эдийн засгийн тогтвортой өсөлтөд сөргөөр нөлөөлдөг учир эдгээр залуучуудын өмнө тулгамдаж буй саад бэрхшээлийг олж илрүүлж, тохиромжит туслалцаа дэмжлэгийг үзүүлэн хөдөлмөрийн зах зээлрүү татан оруулах нь чухал юм. Түүнчлэн хөдөлмөр эрхэлж байгаа залуусыг ч орхигдуулалгүй тогтвортой, зохистой, үр бүтээлтэй хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлөөр хангаж, нөгөө талаас, удалгүй хөдөлмөрийн зах зээлрүү хөл тавин орж ирэх боловсрол сургалтын байгууллагад хамрагдаж буй залуусыг ирээдүйн хөдөлмөр эрхлэлтэд нь бэлтгэх асуудалд анхаарах шаардлагатай билээ.

# Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтэд тулгамдаж буй саад бэрхшээл

Уг судалгаагаар Монгол залуучуудын өмнө хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой тулгарч буй дараах бэрхшээлүүдийг тодорхойллоо. Ингэхдээ боловсролын байгууллагад элсэн орохоос эхлээд, тэндээ мэдлэг ур чадвар эзэмших, төгсөөд хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтрэх зэрэг үе шатуудыг хамарсан боловсролоос хөдөлмөр эрхлэлтэд хүрэх замналд тохиолдож буй бүхий л асуудлуудыг холбогдох оролцогч талуудын үүрэг, үзүүлж буй нөлөөтэй нь бүхэлд нь харахыг хичээлээ.

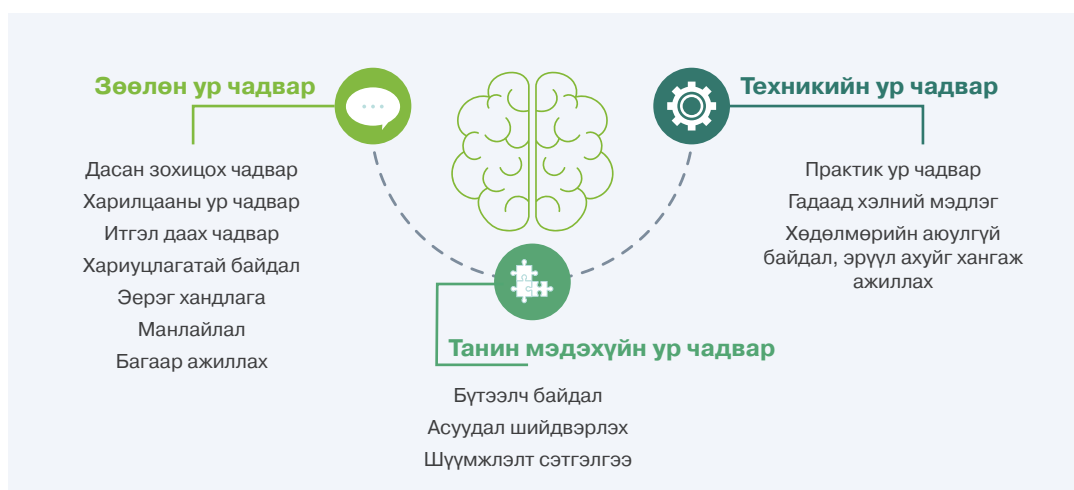
## 1. Ур чадварын үл нийцэл буюу хангалтгүй байдал

**Залуус, тэр дундаа шинэ төгсөгчдийн ур чадварын хангалтгүй байдал буюу ажил олгогчийн шаардлагад үл нийцэж буй байдал нь Монгол залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтэд нэн тэргүүнд тулгамдаж буй асуудал байна.**

Эдийн засгийн салбар, мэргэжлээс үл хамааран залуучуудын ур чадварын хангалтгүй байдал нь тэдний ажилд орох боломжийг бууруулж, эдийн засгийн идэвхгүй байдлын томоохон суурь шалтгаан болж байна. Ур чадвар гэдгээр мэргэжлийн, гадаад хэлний болон хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай бусад зөөлөн ур чадваруудыг ойлгож болно. Монгол улсад боловсролын байгууллагаас шинээр төгсөн гарсан залуучуудын талаас илүү хувь нь ажлын байран дээр гараад ажил олгогчдын шаардлагад нийцдэггүй нөхцөл байдал байна.

Түүнчлэн, залуусын хөдөлмөр эрхлэх ур чадвар хангалтгүй байгаа талаар олон эх сурвалж дурьдаж байгаа хэдий ч Монгол улсад энэ асуудлаар нэгдсэн ойлголт, тодорхой мэдээлэл байхгүй нь энэхүү асуудлыг нөхцөлдүүлэх нэгэн хүчин зүйл нь болж байна. Өөрөөр хэлбэл ажил олгогчдын зүгээс ажилтнаас хүлээдэг нийтлэг ямар ур чадвар байна вэ?, яагаад чухал юм бэ?, мэргэжил, салбараасаа ямар онцлогтой байж болох вэ?, тэдгээр ур чадваруудын талаарх тайлбар зэрэг нэгдсэн ойлголт, мэдээллийг бий болгох, түгээн дэлгэрүүлэх шаардлага байна.

Монгол улсад хийгдсэн судалгаануудын үр дүн болон уг судалгааны хүрээнд ярилцсан ажил олгогч, мэргэжилтнүүдийн дүгнэлтээр Монгол залууст дутагдаж байгаа нийтлэг ур чадваруудыг ийнхүү тодорхойллоо:



## 2. Боловсролоос хөдөлмөр эрхлэлтэд шилжих үеийн хүндрэлүүд

**Их дээд сургууль болон мэргэжлийн боловсролын байгууллагуудын сургалтын хөтөлбөрийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх ач холбогдол болон сургалтын чанарын асуудалд анхаарах шаардлагатай байна.**

Улс оронд ур чадвар бүхий ажиллах хүчнийг бэлтгэхэд бүх шатны боловсролын байгууллагууд голлох үүргийг гүйцэтгэдэг билээ. Манай улсын хувьд залуучуудын дээд боловсрол эзэмших байдал нэмэгдсээр байгаа ба жил бүр бүрэн дунд боловсрол эзэмшин төгсөж буй сурагчдын 70 орчим хувь нь их, дээд сургуульд шинээр элсэн орж, 30 орчим мянган залуус дээд боловсролын байгууллагаас төгсөн гарч хөдөлмөрийн зах зээлд шилжиж байна<sup>19</sup>. Гэвч дээд боловсролын салбар ба ажил олгогч, хувийн хэвшлийн салбар хоорондын уялдаа хамтын ажиллагаа дутмаг, Монгол улсын эдийн засгийн ач холбогдол бүхий мэргэжилтнүүдийг бэлтгэх чиглэлд анхааралгүй элсэлт авдаг байдал, дээд боловсролын салбарын мэргэшлийн хүрээ, чанарын стандарт хангалтгүй, оюутнуудад хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай нийтлэг зөөлөн ур чадвар олгодоггүй, сургалтын агуулга, чанар зэргээс үүдэлтэйгээр төгсөн гарч буй төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдал төдийлөн сайн үр дүнг үзүүлэхгүй байгаа юм.

Мэргэжлийн боловсролын байгууллагуудын тухайд ч мөн адил, төгсөгчдийн эзэмшсэн мэргэжлээрээ хөдөлмөр эрхэлж буй байдал нь хангалтгүй байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, шаардлагад нийцсэн мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэж чадахгүй байгааг илтгэж байна. Жил бүр 9 дүгээр анги дүүргэж буй сурагчдын 20 хувь, 12 дугаар анги төгсөгчдийн ердөө 10 орчим хувь нь Мэргэжлийн боловсролын сургалтын байгууллагад элсэн орж<sup>20</sup>, элсэлт хангалтгүй байсаар байгаа нь Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээлд нэн шаардлагатай байгаа мэргэжилтэй ажиллах хүчний нийлүүлэлтийг хангаж чадахгүй байдалд хүргэж байна. Түүнчлэн сургалтын агуулга ба чанар хангалтгүй, сурагчдад мэргэжлийн ур чадвараас гадна ажил олгогчдын шаарддаг нийтлэг зөөлөн ур чадвар олгох тал дээр анхаардаггүй, багшлах боловсон хүчний хангалтгүй байдал, чанар баталгаажуулалтын механизм дутмаг зэрэг тулгамдсан асуудлууд байсаар байна.

**Боловсрол сургалтын байгууллагуудын суралцагчдад практик дадлага, туршлага олгож буй байдал хангалтгүй байна.**

Залуу төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай ур чадвар сул байгаагийн бас нэгэн шалтгаан нь оюутан суралцагчдын суралцаж байх хугацаанд бодит туршлага олгох дадлагын хөтөлбөр, ажлын байран дээрх сургалт, сургалтын хэрэглэгдэхүүн, тоног төхөөрөмж хангалтгүй байгаа асуудал юм. Үүнд нөлөөлж буй нэгэн томоохон хүчин зүйл нь боловсролын салбар болон хөдөлмөрийн зах зээл буюу ажил олгогч нарын уялдаа, хамтын ажиллагаа дутмаг байгаатай холбоотой юм.

**Бүх шатны боловсролын байгууллагад оюутан, сурагчдад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, карьер хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ олгож буй байдал дутагдалтай байна.**

Оюутан, сурагчдад мэргэжил, ирээдүйд ажиллах салбар зэргээ сонгоход шаардлагатай мэдээлэл хангалтгүй байна. Үүнээс гадна энэ төрлийн сургалтын агуулга, хөтөлбөр, багшлах боловсон хүчин бүх шатны сургалтын байгууллагуудад дутагдалтай байгаагаас үүдэн сурагчид хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлтгүй эсвэл нийлүүлэлт нь хэт ихэдсэн мэргэжил сонгох, элсэлтийн шалгалтынхаа үр дүнд үндэслэн боломжит сургууль, мэргэжлээр элсэх зэрэг нөхцөл үүсэж улмаар энэ нь ирээдүйд хөдөлмөр эрхлэх баталгааг нь бууруулж байна.

Бага, дунд боловсролын салбарт онцгойлон анхаарах нэг асуудал нь техник, мэргэжлийн боловсрол эзэмшихийн ач холбогдол, хэрэгцээ шаардлага зэргийг сурагч болон эцэг эх асран хамгаалагч нарт дараагийн шатны боловсрол эзэмших шийдвэр гаргахаас өмнө эртнээс хангалттай таниулж, энэ төрлийн ажил мэргэжлийн үнэ цэнийг олон нийт, нийгэмд сурталчилж чадахгүй байгаа юм.

Мэргэжлийн болон дээд боловсролын байгууллагуудын хувьд ч суралцан төгсөж буй залуучуудын цаашдын хөдөлмөр эрхлэлтэд холбон зуучлах, чиглүүлэх туслалцаа, дэмжлэгийг үзүүлж чадахгүй байна. Үүнээс үүдэн төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин дөнгөж 70 орчим хувь байгаа ба нийт төгсөгчдийн талаас илүү хувь нь хагас жил болон түүнээс илүү хугацааг ажил хайхад зарцуулж байна.

### **Хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтийг сурталчлах, дэмжих үйл ажиллагаа хангалтгүй.**

Хөдөлмөрийн зах зээлд залууст цалин хөлстэй ажил эрхлэх эсвэл хувиараа хөдөлмөр эрхлэх гэсэн 2 сонголт байдаг. Олон улсын туршлагаас үзэхэд залуусын ажилгүйдэл, эдийн засгийн идэвхгүй байдлыг бууруулахад хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих нь урт хугацаанд ядуурал, ур чадварын зэврэлтэд өртөхөөс сэргийлдэг байна. Монгол залуучуудын хувьд энэ төрлийн буюу бизнес эрхлэх сэтгэлгээ, хэрхэн, хаанаас эхлэх талаарх ойлголт, ур чадвар хангалтгүй байгаа ба энэ төрлийн үйл ажиллагаа боловсролын системд хангалтгүй байна. Ажиллах хүчний судалгаанаас үзэхэд нийт хөдөлмөр эрхэлж буй 15-29 насны залуучуудын ердөө 1.3 хувь нь бизнес эрхэлж байгаа ажил олгогч (аж ахуй нэгж байгууллагын болон өрхийн аж ахуйн нэгжийн ажил олгогч) бөгөөд бизнес эрхлэх хүсэл сонирхолтой залуусын эзлэх хувийн талаар хийгдсэн судалгаа мэдээлэл дутагдалтай байна. Цаашлаад, эдийн засгийн салбар, үйл ажиллагааны чиглэлээс үл хамааран бизнес эрхлэгчдийг дэмжих, санхүүжүүлэх таатай тогтолцоо бүрдэж амжаагүйн дээр залуу хүмүүсийн хувьд эрсдэл гаргахаас эмээх байдал, өөртөө итгэлгүй байдал, нийгмийн байр суурь, танилын хүрээ бага байдаг нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтийг хязгаарлахад нөлөөлж байна.

## **3. Тогтолцооны асуудлууд**

### **Голлох оролцогч талуудын оролцоо хангалтгүй байгаа ба энэ нь тэдний нөөц боломж, чадавх хязгаарлагдмал, үүрэг хариуцлага тодорхойгүй байгаагаас үүдэлтэй байна.**

Залуучуудын ажилгүйдэл, эдийн засгийн идэвхгүй байдлыг бууруулах, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг холбоход төрөөс үзүүлж буй үйлчилгээ, авч буй арга хэмжээнүүд үндсэн чиг үүргийг хүлээж байгаа хэдий ч хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн байгууллагуудын уялдаа холбоо, санхүүгийн болон хүний нөөцийн дутагдалтай байдал, ажилтнуудын ачаалал, тогтворгүй байдал, чадавхын асуудал зэргээс үүдэлтэй зорилтот иргэддээ бүрэн хүрч, чанартай үйлчилгээг үзүүлж чадахгүй байна. Үүний дээр хөдөлмөрийн зах зээлтэй холбоотой мэдээллийн тогтолцоог сайжруулах, холбогдох шийдвэр гаргалтад үр дүнтэй ашиглах нь цаашид анхаарах шаардлагатай асуудал юм.

Ажил хайгч иргэд, залууст чиглэсэн ажлын байрны зар, ажил хайх үр дүнтэй арга зам, хөдөлмөрийн зах зээлд шаардлагатай байгаа ур чадварууд зэрэг мэдээллүүдийг төрөөс үзүүлж буй үйлчилгээ хангалттай хүргэж чадахгүй байгаа ба үүний улмаас залуус өөр бусад албан бус эх сурвалжид найдах, гэр бүл, танилын хүрээндээ хандах зэргээр цаг алдахад хүрдэг байна. Одоо хэрэгжиж буй хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдийн төлөвлөлт болон хэрэгжилтийн явцад анхаарах асуудал олон байгаа төдийгүй тус хөтөлбөрүүд нь тухайн орон нутгийн онцлог, тодорхой бүлгийн хэрэгцээтэй уялдаагүй байх асуудлууд байсаар байна.

**Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр барьж буй төрийн бодлогод залуучуудын онцгой хэрэгцээ шаардлагыг бүрэн харгалзаагүйн дээр бодлогын хэрэгжилтэд анхаарах шаардлагатай байна.**

Төрөөс баримталж буй хөдөлмөр эрхлэлтийн болон бусад залууст чиглэсэн бодлого, бодлогын хэрэгжилтийг хангаж буй байдал нь олон бүлгийн, ялгаатай хэрэгцээ шаардлага бүхий залуучуудын асуудлыг нарийвчлан авч үзээгүйн дээр залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих асуудлыг, тэр дундаа боловсролоос хөдөлмөр эрхлэлтэд шилжих үеийн асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх талаар нарийн тодорхойлоогүй байна.

Боловсролын салбарт баримталж буй бодлого, хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээнд тулгуурласан байдал, оюутан сурагчдад хөдөлмөр эрхлэх ур чадвар олгох, хөдөлмөрийн зах зээлрүү хэрхэн шилжүүлж, хүлээлгэн өгөх тал дээр хангалттай анхаараагүйн дээр энэ асуудалд хамааралтай оролцогч талууд, салбар хоорондын уялдаа, хамтын ажиллагааг хэрхэн зохицуулах талаар тодорхой тусгаагүй байна.

**Ажиллах хүч бэлтгэх үйл явцад ажил олгогчдын үүрэг, оролцоо үгүйлэгдэж байна.**

Хөдөлмөрийн зах зээлд шаардлагатай ажиллах хүчнийг бэлтгэх явцад төрийн байгууллага, боловсролын байгууллагуудын нэгэн адил ажил олгогч нарын хүлээж буй үүрэг маш чухал юм. Ажил олгогчдын зүгээс ямар ур чадвар бүхий ажилтан хэрэгтэй байгаагаа нарийн тодорхойлж, тэдгээр ажилтнаа бэлтгэх, сургах явцад боловсролын байгууллагатай нягт хамтран ажиллах үүрэг хүлээж буйгаа ухамсарлан, идэвхийлэн оролцох хэрэгцээ, шаардлага тулгараад байна. Ажил олгогч нар нь дотоод хүний нөөцийн бодлого, сургалт хөгжүүлэлт, ажилтны нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх бодлого, үйл ажиллагаагаа сайжруулах замаар өөрсдийн хүний нөөцийг бий болгоно гэдгээ ойлгож, эдгээр алхмуудыг хэрэгжүүлэх шаардлага тулгарч байна.

**Хөдөлмөрийн зах зээлийн ирээдүйн ажиллах хүчний эрэлт, хэрэгцээ шаардлагыг оновчтой тодорхойлох нь Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн тулгамдаж буй асуудлуудын нэг байна.**

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт нийлүүлэлтийг уялдуулахад бүх оролцогч талуудын шийдвэр гаргалтыг чанартай, оновчтой мэдээлэлд суурилах нь чухал юм. Монгол улсын хувьд Ажиллах хүчний эрэлтийг тодорхойлох мэдээллийн чанар, боловсруулалт, түүний хэрэглээ нь эргэлзээтэй байсаар байна. Одоо байгаа судалгаа, мэдээлэл боловсруулж буй арга зүй нь хөдөлмөрийн зах зээлийн бүрэн дүүрэн зургийг харуулж чадахгүй байгаан дээр ажил олгогч буюу хувийн хэвшлийн, тэр дундаа жижиг дунд бизнесүүдийн хүний нөөцийн болон бизнесийн чадавх сул байгаа нь энэ төрлийн мэдээллийн чанарын хангалтгүй байдалд нөлөөлж байна.

Нөгөө талаас хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх нөхцөл байдлын талаар мэдээлэл, хаана ямар ажлын байр байгаа, ямар мэргэжил ирээдүйд эрэлттэй байх вэ? Үүний тулд оюутан сурагч, боловсролын байгууллага, ажил хайгч нарын хувьд юуг мэдэх шаардлагатай байх вэ? гэх мэт чанартай мэдээллийг боловсруулах, зорилтот хэрэглэгчдэд түгээх, тэдний шийдвэр гаргалтад чанартай мэдээллээр хангах, нөлөөлөх зэрэг хэрэгцээ шаардлага байсаар байна.

## 4. Хэрэгцээнд суурилсан, хүн төвтэй арга зүйн дутмаг байдал

**Хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол сургалтад хамрагдаагүй, эдийн засгийн идэвхгүй болсон залууст хүрч очих, нэмэлт туслалцаа дэмжлэг нэн шаардлагатай байна.**

Боловсролын системээс хөдөлмөр эрхлэлтрүү шилжиж чадалгүй ажил идэвхтэй хайж буй, ажил хайхаас шантарсан, хөдөлмөр эрхлэх хүсэл сонирхолгүй болсон, эрүүл мэндийн болон ар гэрийн бусад шалтгаанаар хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол сургалтад хамрагдаагүй байгаа залуусыг хөдөлмөрийн зах зээлрүү татан оруулах, эргээд өөртөө болон гэр бүл, нийгэм, эдийн засгийн хөгжилд баялаг бүтээгч иргэн болгох нь төрийн болон, энэ чиглэлээр анхааран ажиллаж буй оролцогч талуудын голлох асуудал болж байгаа юм.

Эдгээр залуус нь боловсрол, ур чадварын хувьд дутмаг байхын дээр хувь хүний олон төрлийн суурь шалтгаан, ялгаатай хэрэгцээтэй учир тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих шууд үйл ажиллагаануудаас гадна нэмэлтээр сэтгэл зүйн туслалцаа үзүүлэх, бусад нийгэм, эдийн засгийн асуудлыг нь цогцоор нь шийдвэрлэх тусгайлсан, ганцаарчилсан дэмжлэг шаардлагатай байна.

**Хөгжлийн бэрхшээл, хүйсийн болон эдийн засгийн тэгш бус байдлаас үүдэлтэй олон мянган залуучуудын ажилд хүрэх замд илүү их дэмжлэг шаардлагатай байна.**

Залуучуудын дунд нийтлэг тохиолдож буй саад бэрхшээлтэй учрахын зэрэгцээ, амьдран суугаа орчин, өрхийн амьжиргаа, эрүүл мэнд, бусад ар гэрийн болон хувь хүний хүчин зүйлээс шалтгаалан олон мянган залуус боловсрол эзэмшихээс эхлээд, хөдөлмөр эрхлэлтэд хүрэхийн тулд хэд дахин хэцүү замыг туулж байна.

Монгол улсын 15-29 насны нийт залуучуудын 42 хувь нь Улаанбаатар хотод амьдарч байгаа бөгөөд, 2019 оны байдлаар тэдний талаас илүү нь буюу 55 хувь нь гэр хороололд оршин сууж байна гэсэн мэдээлэл байна. Иргэд, тэр дундаа залуучуудын хувьд хөдөө орон нутаг дахь ажлын байрны хүртээмжгүй байдлаас үүдэлтэй ажилд орох, дараагийн түвшний боловсрол эзэмших зорилгоор Улаанбаатар хотруу шилжин суурьшиж, дийлэнх хэсэг нь гэр хорооллын бүсэд амьдарч байна. Нийслэлийн орон сууцны хороолол, төвийн дүүргүүдтэй харьцуулахад гэр хорооллын бүсийн иргэдийн орлогын түвшин бага, чанартай боловсрол, эрүүл мэнд болон бусад үйлчилгээний хүртээмж дутагдалтай байдгаас тэгш бус байдал улам гүнзгийрч байна. Үүнээс гадна гэр хорооллын бүс дэх орчны аюулгүй байдал, дэд бүтцийн асуудлууд нь залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудалд нэмэлт бэрхшээлийг дагуулж байгаа юм. Судалгааны хүрээнд ярилцсан иргэд, залуусын зүгээс Улаанбаатар хотын гэр хороололд амьдран сууж буй ажилгүй, эдийн засгийн идэвхгүй залуучуудын дундах согтууруулах ундааны хэрэглээ, тэдний гэр бүлийн орчин дахь хүчирхийлэл, ар гэрийн дэмжлэг сул зэрэг тулгамдаж буй олон асуудлуудыг онцолж байсан юм.

Түүнчлэн, хөдөлмөрийн зах зээлийн хүйсийн тэгш бус байдал нь залуу эмэгтэйчүүдийн дунд илүү ноцтой байна. Боловсролын статистик мэдээллээс үзэхэд Монгол залуу эмэгтэйчүүдийн боловсролын түвшин эрчүүдтэй харьцуулахад харьцангуй өндөр байгаа хэдий ч хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлт нь эсрэгээрээ байна. Залуу эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоо, ажилгүйдлийн түвшин зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн бүхий л статистик үзүүлэлтүүд энэ байдлыг нотолж буй юм. Мэргэжил сонгохоос эхлээд, хөдөлмөрийн зах зээлрүү нэвтрэх хүртлээ хүүхэд төрүүлэх, асрах үүрэг хариуцлага, сургуулийн өмнөх боловсролын хүртээмжгүй байдлаас үүдэлтэй олон бэрхшээлийг туулж, ажлын байранд гарсан ч эрэгтэй ажилтнуудтай харьцуулахад албан тушаалын хувьд болон цалин хөлсний хувьд доогуур нөхцөлөөр ажиллаж, дээр нь нэмээд ажлын байрны бэлгийн болон бусад дарамтад өртөх тохиолдол илүү байна. Бизнес эрхлэлтэд ч эмэгтэйчүүдийн оролцоо хангалтгүй байна. Монгол эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээлийн оролцоог дэмжих, хөдөлмөрийн эрхлэлтийн үр дүнг сайжруулахад хүйсийн мэдрэмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх болон бүх төрлийн оролцогч талуудын дэмжлэг чухал байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудалд нь онцгойлон анхаарах шаардлагатай байгаа бас нэгэн бүлэг бол хөгжлийн бэрхшээлтэй залуус юм. Өнөөдөр манай улсад 15-29 насны, хөгжлийн бэрхшээлтэй 14,407 залуус байгаагийн ердөө 25.4 хувь нь л хөдөлмөр эрхэлж байна<sup>21</sup>. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт болон цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэх боломж эдгээр залууст маш хязгаарлагдмал байна. Нийгмийн хандлага, гэр бүлийн дэмжлэг сул, дэд бүтцийн хүртээмжгүй байдал, боловсрол, ур чадвар эзэмших боломж хомс, ажил олгогчдын бэлэн биш байдал, төрөөс хангалттай анхаарал хандуулж чадахгүй байх зэрэг тоочиж барамгүй олон саад бэрхшээлээс үүдэн эдгээр залуусын дийлэнх хувь нь эдийн засгийн идэвхгүй, халамжид найдан амьдарч байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд хувиараа бизнес эрхлэх явдлыг дэмжих нь оновчтой байдаг хэдий ч санхүүжилт, зах зээлийн холболт, бизнесээ удирдах мэдлэг ур чадвар, чиглүүлэг дутмаг байгаагаас үүдэлтэй хүндрэл байсаар байна.

## 5. Хөдөлмөрийн зах зээлийн хүчин зүйлс

**Монгол улсын газар зүй, уур амьсгал, эдийн засгийн бүтцийн онцлог, түүний нөлөө нь хөдөлмөрийн зах зээл дэх асуудлыг нөхцөлдүүлэх томоохон хүчин зүйл болж байна.**

Монгол орны эрс тэрс уур амьсгал, эдийн засгийн хүртээмжгүй, тогтворгүй өсөлт, нийслэлрүү чиглэсэн шилжилт хөдөлгөөн, хөдөлмөрийн зах зээлрүү шинээр түрэн орж ирж буй олон тооны залуусыг шингээх ажлын байрыг бий болгож чадахгүй байх зэрэг нөхцөл байдал нь хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг улам хүндрүүлж ажилгүйдэл, улирлын шинж чанартай, албан бус, цалин хөлс, үр бүтээмж бага баталгаагүй хөдөлмөр эрхлэлтийг бий болгож байна. Дээр нь нэмээд ажиллах хүчний дийлэнх хувийг шингээдэг жижиг дунд бизнесийн байгууллагуудын эдийн засгийн болон хүний нөөцийн чадавх хэцүү байдалд байна. Эдийн засгийн олон салбарт буюу барилга, бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа, үйлдвэрлэл, шинжлэх ухаан, технологийн салбарт ажиллах хүчний дутагдал байсаар байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээлд аль хэдийн эрэлт, нийлүүлэлтийн зөрүү үүсээд буйг нотолж буй юм. Эдгээр макро түвшний, өгөгдсөн нөхцөл байдал нь бүхий л түвшинд, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд илүү их сорилтыг үзүүлж байна.

**Хөдөлмөр эрхэлж буй залуучуудын хувьд ч тэдний зохистой, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хэрэгцээ байна.**

Ажил хөдөлмөр эрхэлнэ гэдэг нь угтаа залуу хүний хувьд ажлын байран дээрээ туршлага, ур чадвар хуримтлуулан цаашдынх нь эдийн засгийн болон нийгмийн баталгааг хангаж байх ёстой байдаг билээ. Гэвч бодит байдал дээр Монгол улсын цалин хөлсний үнэлэмж хангалтгүй байдлаас үүдэлтэй хөдөлмөр эрхэлж буй 3 залуу тутмын нэг нь амьжиргааны баталгаажих түвшингээс доогуур хэрэглээтэй байгаа нь хөдөлмөр эрхлэлт нь залуусыг ядуурлаас сэргийлэх, тэдний сайн сайхан амьдралын баталгаа болж чадахгүй байгааг илтгэж байгаа юм. Ажиллах хүчний судалгааны мэдээллээс үзэхэд хөдөлмөр эрхэлж буй 15-29 насны залуучуудын дийлэнх нь хөдөө аж ахуй, бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа болон барилгын салбарт албан бус хөдөлмөр эрхэлж байна. Хөдөлмөр эрхэлж буй 15-19 насны нийт залуучуудын 80 хувь, 20-29 насны залуучуудын 30 гаран хувь нь албан бус салбарт хөдөлмөр эрхэлж байгаа нь анхаарал татаж байгаа юм.

Баталгаагүй, бүтээмж багатай хөдөлмөр эрхлэхийн дээр Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрийн тухай хуулийн талаар мэдлэг ойлголт хангалтгүйгээсээ болж ажлын байран дээр өөрийн эрх ашгаа хамгаалж чадахгүй байх, хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртөх, илүү цагаар ажиллах, цалин хөлсөө авч чадахгүй байх, ажлын байран дээр бэлгийн болон сэтгэл санааны дарамтад өртөх зэрэг нөхцөл байдал үүссээр байна. Ялангуяа залуучуудын ихээр ажиллаж буй жижиг дунд бизнес болон албан бус салбар зэрэг эдийн засгийн чадавх сул, хүний нөөцийн бодлого, менежментгүй газруудад энэ асуудал илүү их байгаа юм.

Ажил дээр гарсан ч ийм нөхцөл байдалтай нүүр тулах нь залуучуудын хөдөлмөрлөх хүсэл сонирхлыг нь бууруулах, шантрах, улмаар тогтвортой хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нь бууруулж, ажилгүй, эдийн засгийн идэвхгүй иргэдийн эгнээрүү нэгдэх эрсдэлийг бий болгож байна.



## Энэ чиглэлээр авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээнүүд

Уг судалгааны хүрээнд бид залуусын хөдөлмөр эрхлэлтэд тулгарч буй саад бэрхшээлийг бууруулж, тэдний ур чадвар, хөдөлмөр эрхлэлт, амьжиргааг дэмжихэд чиглэсэн төрийн байгууллага, олон улсын хөгжлийн түншүүд, төрийн бус байгууллагууд болон бусад хувийн салбарын оролцогч талуудын авч хэрэгжүүлж буй зарим арга хэмжээ, санаачилгуудыг тоймлон нэгтгэсэн ба дараах тэргүүлэх чиглэлүүдийн хүрээнд сэдэвчлэн хуваалаа. Үүнд:

- Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, ур чадварыг сайжруулах,
- Залуучуудын энтрепренершип, гарааны бизнес эрхлэлтийг дэмжих,
- Хөдөлмөрийн зах зээлрүү чиглэсэн боловсрол сургалтын салбарын реформ,
- Ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, жижиг дунд бизнесийг дэмжих,
- Залуучуудын өрхийн амьжиргааг дэмжих,
- Эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих,
- Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих,
- Хувийн хэвшил, ажил олгогч нарын санаачилга, үйл ажиллагаа.

Нэгтгэлээс үзэхэд өмнө хэрэгжсэн болон одоо хэрэгжиж буй арга хэмжээнүүд нь системийн түвшинд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, боловсрол сургалтын тогтолцоо зэргийн холбогдох бодлогыг шинэчлэх болоод хувийн хэвшил, жижиг дунд үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэх, ажлын байр бий болгох, тэр дундаа хөдөө аж ахуй зэрэг тодорхой салбаруудыг дэмжихэд чиглэж ирсэн байна. Харин залуучуудын түвшинд хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл түгээх, ажлын байранд холбон зуучлах, мэргэжил, ур чадварын сургалтад хамруулах зэрэг чиглэлүүдийн хүрээнд практик арга барилаар дамжуулан хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд анхаарч байна. Сүүлийн жилүүдэд төр, хувийн хэвшил болон хөгжлийн салбарын оролцогч нарын гарааны бизнес эрхлэх ур чадварыг хөгжүүлэх хөтөлбөрүүдээр дамжуулан залуучуудын хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн арга хэмжээнүүд олширч байна. Харин хөгжлийн бэрхшээл, хүйсийн болон бусад эдийн засгийн тэгш бус байдлаас үүдэлтэй илүү их туслалцаа шаардлагатай байгаа залуучуудын асуудал анхаарлын төвд дөнгөж орж ирж байгаа бөгөөд эдгээр залуучуудын асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн арга хэмжээнүүд хангалтгүй байгааг дурдах хэрэгтэй.

Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт нь Монгол Улсын Засгийн газар болон олон улсын хөгжлийн түнш байгууллагууд, бусад оролцогч талуудын анхаарч буй тэргүүлэх чиглэл болоод байгаа хэдий ч төр, хувийн хэвшил, хэрэгжүүлэгч байгууллагуудын хамтын ажиллагаа дутмаг хэвээр байна. Санхүүжилтийн хангалтгүй байдлаас гадна энэ чиглэлийн тоо баримт, судалгаа, мэдлэг мэдээлэл хомс байх нь энэ төрлийн арга хэмжээ, үйл ажиллагааны төлөвлөлт, хэрэгжилт, үр дүнд сөргөөр нөлөөлж байна. Энэ чиглэлээр хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ, үйл ажиллагааг хамтарсан, цогц болон хүртээмжтэй арга барилаар удирдаж, үр нөлөөг нэмэгдүүлэхийн тулд бид юуны өмнө нөхцөл байдал, асуудлыг бүрэн дүүрэн ойлгож, залуучуудад тулгамдаж буй сорилтуудыг гүнзгийрүүлэн судлах шаардлагатай билээ.

## Дүгнэлт

Монгол улсын өнөөдрийн болон цаашдын хөгжил дэвшлийг бүтээгч, ирээдүй болсон залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдлыг том зургаар нь буюу бүхэлд нь харвал, сүүлийн хэдэн арван жил тасралтгүй өссөөр байгаа ажилгүйдэл, эдийн засгийн идэвхгүй байдал, мөн нийгмийн болон эдийн засгийн баталгааг нь бүрэн хангаж чадахгүй байгаа ажил эрхлэлтийн дүр зураг зэргийг бид харлаа. Хэдийгээр Монгол залуучуудын бүх шатны боловсролд хамрагдалт, мэргэжил эзэмшиж буй байдал нь жил ирэх бүр өсөж буй нь сайшаалтай авч энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтэд нь шууд эерэг үр нөлөө үзүүлж чадахгүй байсаар байна.

Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой тулгамдаж буй асуудлуудыг олж илрүүлэх, ойлгох, улмаар шийдвэрлэхэд “залуу хүн” гэж бүхэлд нь харалгүйгээр, харин хэрэгцээ шаардлага, хүсэл, зорилго, бэрхшээл зэрэг нь хоорондоо эрс ялгаатай өөр өөр бүлгүүд байгааг анхаарах хэрэгтэй юм. Түүнчлэн, энэхүү асуудлыг дан ганц ажилгүйдэл, эдийн засгийн идэвхгүй байдлыг бууруулах өнцгөөс бус, аль хэдийн ажил дээр гарсан залуучуудын зохистой, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих болон хөдөлмөрийн зах зээлрүү орж ирэхээр бэлтгэгдэн суралцаж буй ирээдүйн ажиллах хүчин болох оюутан, сурагчдын асуудлуудыг хамтад нь харах нь чухал билээ.

Уг судалгааны хүрээнд тодорхойлсон залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтэд тулгарч буй саад бэрхшээлүүд нь хувь хүний түвшнээс эхлээд макро түвшин хүртэл ялгаатай түвшинд, олон оролцогч талуудын нөлөөллөөс үүдэлтэй байгаа бол эдгээр асуудлыг Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн болон эдийн засгийн онцлог, эдийн засгийн хямрал зэрэг томоохон хүчин зүйлс улам хүндрүүлж эсвэл нөхцөлдүүлэх шалтгаан нь болж байна.

Өөрөөр хэлбэл Монголын залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтэд, тэднийг бүрэн бэлтгэж чадахгүй байгаа боловсролын системийн чанар, боловсролын салбар, ажил олгогч хоорондын уялдаагүй байдал болон төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр баримталж буй бодлого, хэрэгжилтийн хангалтгүй байдал зэрэг тогтолцооны олон асуудал нөлөөлж байгаа ба үүнээс үүдэлтэй залуу төгсөгчдийн ур чадварын үл нийцэл, боловсролоос хөдөлмөр эрхлэлтэд шилжих үеийн хүндрэл, ажил дээр гарсан ч үр бүтээлтэй ажиллаж чадахгүй байх зэрэг олон бэрхшээл тулгамдаж байна.

Дээр нь нэмээд дэлхий дахинд үүсээд буй Ковид-19 цар тахлын нөлөө нь олон залуус ажлын байраа алдах, ажлын цаг, цалин хөлс нь буурах, хөл хорио, сургууль, цэцэрлэгийн үйл ажиллагаа тасалдсанаас үүдэлтэй ажиллаж чадахгүй болох зэргээр хөдөлмөр эрхлэлтэд сөргөөр нөлөөлж байгааг мартаж болохгүй. Хэдийгээр цар тахлын нөлөө бүрэн илэрч дуусаагүй боловч дэлхий дахинд өмнө хийгдсэн судалгаанаас үзэхэд энэ төрлийн хямралд эмэгтэйчүүд, боловсрол, мэдлэг ур чадварын түвшин доогуур иргэд, тэр дундаа залуус илүү их өртөмтгий, эмзэг байдаг ба үүнээс үүдэлтэй сөрөг нөлөө нь тэдний амьдралд хэдэн жилийн турш үргэлжилдэг байна. Өмнө дурдсанчлан, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн холбогдох талуудын авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ, төсөл хөтөлбөрүүдийн нэгтгэлээс үзэхэд энэхүү асуудал нь яахын аргагүй Монгол Улсын Засгийн газар, хөгжлийн түншүүд, бусад оролцогч талуудын анхаарч буй тэргүүлэх чиглэл болоод байгаа хэдий ч эдгээр бүх талуудын хамтын ажиллагаа, олон ялгаатай бүлгийн залуусын хэрэгцээг нарийвчлан авч үзсэн, хүн төвтэй цогц, хүртээмжтэй аргачлал дутмаг байсаар байна.

Мөн Монгол улсын бодлогын орчин, холбогдох оролцогч талуудын Хөдөлмөрийн ирээдүйн үзэл баримтлал (Future of work concept)-н талаарх ойлголт нь шинэ байгаа учир Монгол улсын эдийн засгийн тэргүүлэх чиглэл болон түүндээ тохирсон ажиллах хүчнээ бэлтгэх, дэлхий нийтийн хөгжилтэй хөл нийлүүлэн, шаардлагатай өөрчлөлтөд зохицох ур чадвар бүхий ажиллах хүчнээ бэлтгэх зэрэгт хараахан бэлэн биш байна.

Энэхүү судалгааны хүрээнд бид залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн нөхцөл байдал, голлох хүндрэл бэрхшээлүүдийг тодорхойлохыг зорьсон ба тэдгээрийг даван туулах шийдэл хариу арга хэмжээг тодорхойлоход чиглэл бүрд илүү гүнзгийрүүлэн судлах хэрэгцээ шаардлага үүсч байна.

Тэгвэл үүсээд байгаа нөхцөл байдалд ямар хариу арга хэмжээ авах хэрэгтэй вэ? Нөхцөл байдлыг ирээдүйд улам муудахаас нь өмнө эсвэл ийм асуудалд үүсгэхгүйн төлөө хэн, юунд анхаарах хэрэгтэй вэ? Эдгээр асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх вэ? Яаж сайжруулж болох вэ? Ямар санал санаачилгыг хэрэгжүүлж болох вэ? Эдгээр олон асуултад бүгдэд нь хариулт болох цорын ганц төгс хариулт байхгүй боловч асуудлыг аль талаас нь, ямар шүүлтүүртэйгээр харахаас шалтгаалан боломжит шийдлүүдийн хувилбарыг бид харж болно.

**Өөрөөр хэлбэл бид энэхүү асуудлыг, эхлээд “залуучуудын бүлэг” дээрээ суурилан харвал тэдний ялгаатай хэрэгцээнд шаардлагатай дэмжлэгийг үзүүлж болно.** Жишээ нь: “Ажиллаж байгаа” бүлгийн залуучуудын зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, энэ чиглэлээр ажил олгогч нарт нөлөөлөх, Хөдөлмөрийн тухай хуулийг сурталчлан таниулах зэрэг арга хэмжээг авч болох бол туслалцаа нэн шаардлагатай байгаа “Эдийн засгийн идэвхгүй буюу Хөдөлмөр эрхлээгүй болон боловсрол сургалтад хамрагдаагүй” бүлгийн залууст ажил хайх болон хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай ур чадвар эзэмших боломжийг олгох, ажлын байранд зуучлах, гарааны бизнес эрхлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх, ажлын байрны, хөдөлмөрийн зах зээлийн талаар мэдээлэл олгох, сэтгэл зүйн туслалцаа үзүүлэх зэрэг арга хэмжээг тэдний бусад нийгмийн асуудлуудтай нь харгалзан үзэж болно.

**Хоёрдугаарт, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг голлох “Оролцогч талууд” буюу Төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиг үүрэг бүхий агентлаг, Боловсролын байгууллага, Ажил олгогч болон Залуус гэсэн шүүлтүүрээр харвал** хөдөлмөрийн болон боловсролын салбарын уялдааг сайжруулах, ажиллах хүчин бэлтгэх явцад ажил олгогчдын үүргийг тодорхой болгож оролцоог нь сайжруулах, аль эсвэл хөдөлмөрийн салбарын мэдээлэл, судалгаа шинжилгээний арга зүй, чанар, нарийвчлэлийг сайжруулах тал дээр анхаарах гэх мэт шийдлийг харж болох юм.

**Эцэст нь залуучуудын “Боловсролоос хөдөлмөр эрхлэлт хүрэх зам” буюу, энэ аялалд тохиолдох шилжилтийн цэгүүдэд тохиолдож буй бэрхшээл дээр үндэслэн асуудлын шийдлийг эрэлхийлбэл** оюутан, сурагчдад ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, боловсролын байгууллагуудын дадлагын хөтөлбөрийн чанарыг ажил олгогч нарын туслалцаатай сайжруулах, бүх шатны боловсролын байгууллагад суралцагчдад хөдөлмөр эрхлэлтийг нь дэмжих зөөлөн ур чадвар олгож буй байдлыг сайжруулах, бизнес эрхлэх сэтгэлгээ, ур чадварыг нь дэмжих, карьер хөгжлийн төв ажиллуулах, ажил хайх, ажилд ороход нь дэмжлэг үзүүлэх гэх мэт туслалцааг үзүүлж болохоор байна.

## Цаашдын судалгааны хүрээ

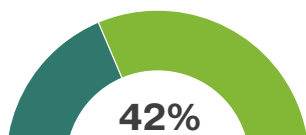
Лоринэт сангийн зүгээс энэхүү судалгааны хүрээнд аль болох өргөн хүрээний асуудлуудыг олж илрүүлж, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн нөхцөл байдлыг том зургаар нь харуулахыг зорьсон хэдий ч Монгол улсын Нийгмийн халамжийн систем, Макро түвшний бодлогын орчин зэрэг шууд болон шууд бусаар нөлөөлж болох томоохон хүчин зүйлс нь уг судалгааны хамрах хүрээнээс гадуур байсан гэдгийг дурдах нь зүйтэй юм. Түүнчлэн уг судалгааны мэдээлэл цуглуулалт болон дүн шинжилгээ нь 2021 онд хийгдсэн ба 2022 оны 1 дүгээр сарын 1-ээс хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын зохицуулалтууд нь Монгол улсад хөдөлмөрийн харилцааны хэм хэмжээг сайжруулж, ажил олгогчдод нөлөөлөн улмаар залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдалд эерэгээр нөлөөлнө хэмээн найдаж байна.

Эцэст нь, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлд ажиллаж буй болон цаашид ажиллахаар зорьж буй оролцогч талуудын шийдвэр гаргалт, хэрэгжилтийн үр дүнг сайжруулахад дэмжлэг үзүүлж болохуйц дараах чиглэлийн судалгааны ажил, мэдлэг мэдээлэл нь энэ салбарт тун дутмаг төдийгүй, нэн шаардлагатай байгааг илрүүллээ. Үүнд:

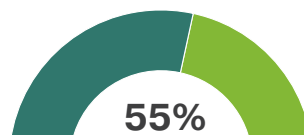
- i. Макро эдийн засгийн орчин, тэр дундаа системийн чадавх болон институцийн түвшин дэх саад бэрхшээлүүд нь хөдөлмөрийн зах зээлийн ирээдүйн хэрэгцээ шаардлагыг шийдвэрлэхэд хэрхэн чиглэсэн болохыг ойлгож, тодорхойлох,
- ii. Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн статистик, тэр дундаа ажилгүйдлийн түвшин, эдийн засгийн идэвхгүй байдлын статистик үзүүлэлтийн мэдээллийн хүртээмж, чанар, нарийвчлалыг сайжруулах буюу тодорхой насны бүлэг, хөгжлийн бэрхшээл, хүйс, байршил зэргээр ангилан нийтэд ил тод, хялбар хүргэх боломжийг судлах,
- iii. Хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай ур чадварын талаар Монгол улсад нэгдсэн ойлголтыг бий болгож, энэ төрлийн судалгаа, мэдээллийг хөгжүүлэх,
- iv. Монгол залуучуудын нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд болон гэр бүл төлөвлөлтийн талаарх мэдлэг, ойлголт нь хөдөлмөр эрхлэлтэд хэрхэн нөлөөлж байгаа талаарх судалгааг гүйцэтгэх,
- v. Хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол сургалтад хамрагдаагүй буюу эдийн засгийн идэвхгүй болсон залуучуудад тулгамдаж буй бэрхшээл, тэдний хүсэл сонирхол, онцлогыг илүү тод томруун харж, ойлгоход тус болох чанарын судалгаа болон залуучуудын дуу хоолойг холбогдох шийдвэр гаргалтад хүргэх, тэднийг оролцуулахад чиглэсэн санал асуулга, судалгааг хийж, үр дүнг нь түгээн дэлгэрүүлэхийг санал болгож байна.

## Хавсралт. 1 Монгол залуусын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх баримтууд:

15-29 насны нийт хүн ам: 720 мянга



Улаанбаатар хотод: 295 мянга



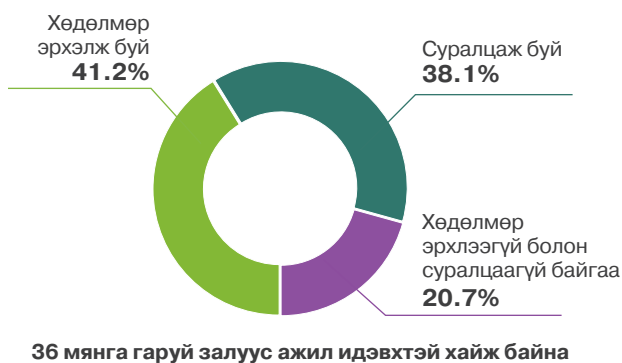
Улаанбаатарын гэр хорооллын бүсэд: 162 мянга

### Монгол залуучууд:



Хөдөлмөр эрхлэлтийн статистик үзүүлэлт	Улсын дундаж	15-29 насны залуучууд
Ажиллах хүчний оролцооны түвшин	58.8%	47.2%
Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин	54.6%	41.2%
Ажилгүйдлийн түвшин	7%	12.6%

### 15-29 насны залуучуудын эдийн засгийн үйл ажиллагаа



Монгол улсын 15-29 насны залуучуудын 5 залуу тутмын 1 нь хөдөлмөр эрхлээгүй болон суралцаагүй байна



Нийт 137 мянга гаруй залуус хөдөлмөр эрхлээгүй болон суралцаагүй байгаа бөгөөд талаас илүү хувь нь Улаанбаатар хотод амьдран сууж байна.

## Хавсралт 1: Монгол залуусын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх баримтууд (үргэлжлэл)

Хөдөлмөр эрхэлж буй залуу ажиллагсдын дийлэнхи нь Хөдөө аж ахуй, Бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа болон Барилгын салбарт ажиллаж байна

### Залуу ажиллагсдын хувьд бусад насны бүлэгтэй харьцуулахад албан бус хөдөлмөр эрхлэлт илүү зонхилж байгаа бөгөөд

15-19 насны залуу ажиллагсдын **80%**

20-29 насны залуу ажиллагсдын **33%**

албан бус салбарт хөдөлмөр эрхэлж байна

### Залуучуудын ихэнх хувь цалин хөлстэй ажиллагч байгаа бол хөдөө аж ахуйн салбарт бие даан ажиллах залуус удаах хувийг эзлэж байна.

Залуу ажиллагсдын **ердөө 1.3%** нь бизнес эрхэлж буй ажил олгогч (аж ахуйн нэгжийн болон өрхийн аж ахуй хэлбэрээр) байна.



Хагас цагийн болон цагийн уян хатан нөхцөлтэй хөдөлмөр эрхлэх боломж залуу эмэгтэйчүүд болон оюутнуудад дутагдаж байна

Монгол залуусын дунд бизнес эрхлэх сэтгэлгээ, ур чадвар дутмаг байгаагаас гадна хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтийг баталгаатай, үр дүнтэй хөдөлмөр эрхлэх боломж гэж харахгүй байна

### Залуусын зохистой, үр бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх нь тулгамдаж буй нэгэн сорилт болоод байна



Хөдөлмөр эрхэлж буй гурван залуу тутмын нэг нь ядуурлын шугамаас доогуур хэрэглээтэй аж төрж байна.



Монгол улсын хөдөлмөрийн зах зээл дэх хүйсийн тэгш бус байдал нь залуучуудын дунд илүү ноцтой байна



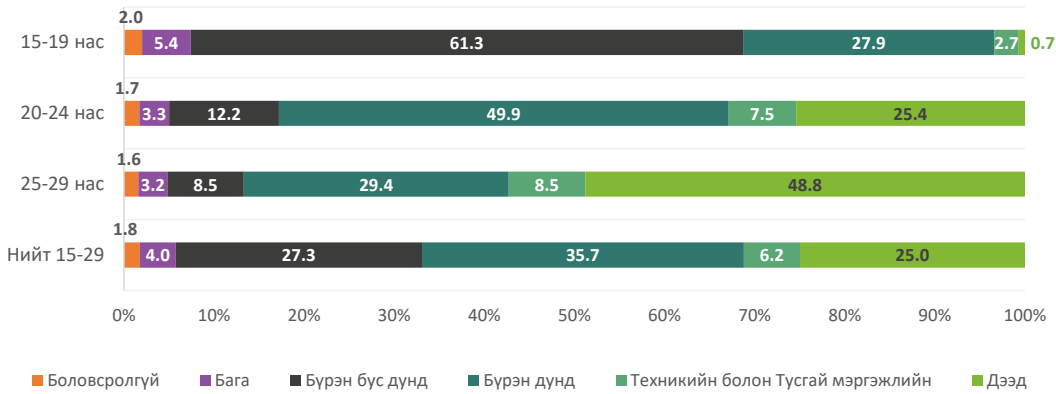
Хөгжлийн бэрхшээлтэй залуусын хөдөлмөр эрхлэх боломж, энэ төрлийн дэмжлэг маш хомс байна

## Хавсралт 2. Залуучуудын боловсролд хамрагдалт, хувиар, насны бүлгээр, хүйсээр: 2010 болон 2020 он

Насны бүлэг	2010			2020		
	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд	Эрэгтэй	Эмэгтэй
15 нас	93.0	90.5	95.6	98.3	97.6	99.0
16-19 нас	75.9	69.6	82.5	90.1	86.8	93.6
20-24 нас	29.8	25.8	33.8	53.4	50.2	56.7
25-29 нас	5.6	4.7	6.5	17.9	17.0	18.9

Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: Хүн ам, орон сууцны тооллого, Боловсрол, бичиг үсэг тайлагдалт сэдэвчилсэн судалгааны тайлан, 2020

Хавсралт 3. 15-29 насны залуучуудын боловсролын түвшин, эзлэх хувиар, 2020



Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: Хүн ам, орон сууцны тооллого

Хавсралт 4: Монгол улсын хүн амын хөдөлмөр эрхлэлтийн үзүүлэлтүүд, 2000-2021 он

Үзүүлэлт	2000	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 Ү2
Хөдөлмөрийн насны хүн ам ('000)	1,347	1,798	1,812	1,937	1,941	2,023	2,107	2,220	2,227	2,106	2,127	2,123
Ажиллах хүч ('000)	848	1,125	1,151	1,198	1,207	1,244	1,276	1,357	1,358	1,273	1,250	1,207
Хөдөлмөр эрхэлж буй хүн ам ('000)	809	1,038	1,056	1,103	1,111	1,151	1,147	1,238	1,253	1,146	1,162	1,105
Ажилгүй хүн ('000)	39	87	94.7	94.7	95.8	92.6	127.8	119	105.6	127.7	87.6	101.3
Ажиллах хүчний оролцооны түвшин % <sup>22</sup>	62.9	62.5	63.5	61.9	62.1	61.5	60.5	61.1	61.0	60.5	58.8	56.8
Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин % <sup>23</sup>	60.0	57.7	58.3	57.0	57.2	56.9	54.5	55.8	56.3	54.4	54.6	52.1
Ажилгүйдлийн түвшин % <sup>24</sup>	4.6	7.7	8.2	7.9	7.9	7.5	10.0	8.8	7.8	10.0	7	8.4

Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: 1212.mn мэдээллийн сангаас зохиогчийн бэлдсэнээр

Хавсралт 5: 15-29 насны залуучуудын ажиллах хүчний оролцооны түвшин, 2010, 2016-2021 оны 2 дугаар улирал хүртэл

	2010	2016	2017	2018	2019	2020	2021 Ү2
15-29 насны Ажиллах хүч	333,099	310,589	310,904	304,642	281,121	285,030	260,436
Ажиллах хүчний оролцооны түвшин	45.9%	46.6%	45.4%	45.5%	47.7%	47.2%	43.5%

Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: 1212.mn мэдээллийн сангаас зохиогчийн бэлдсэнээр

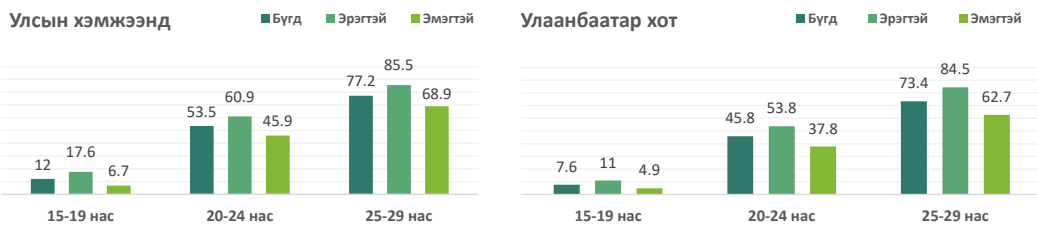
<sup>22</sup> Ажиллах хүчний оролцооны түвшинг ажиллах хүчний тоо болон хөдөлмөрийн насны хүн амын харьцаагаар тодорхойлно.

Ажиллах хүчний оролцооны түвшин = Ажиллах хүчний тоо / Хөдөлмөрийн насны хүн амын тоо \* 100%

<sup>23</sup> Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин = Хөдөлмөр эрхэлж буй хүн амын тоо / Хөдөлмөрийн насны хүн амын тоо \* 100%

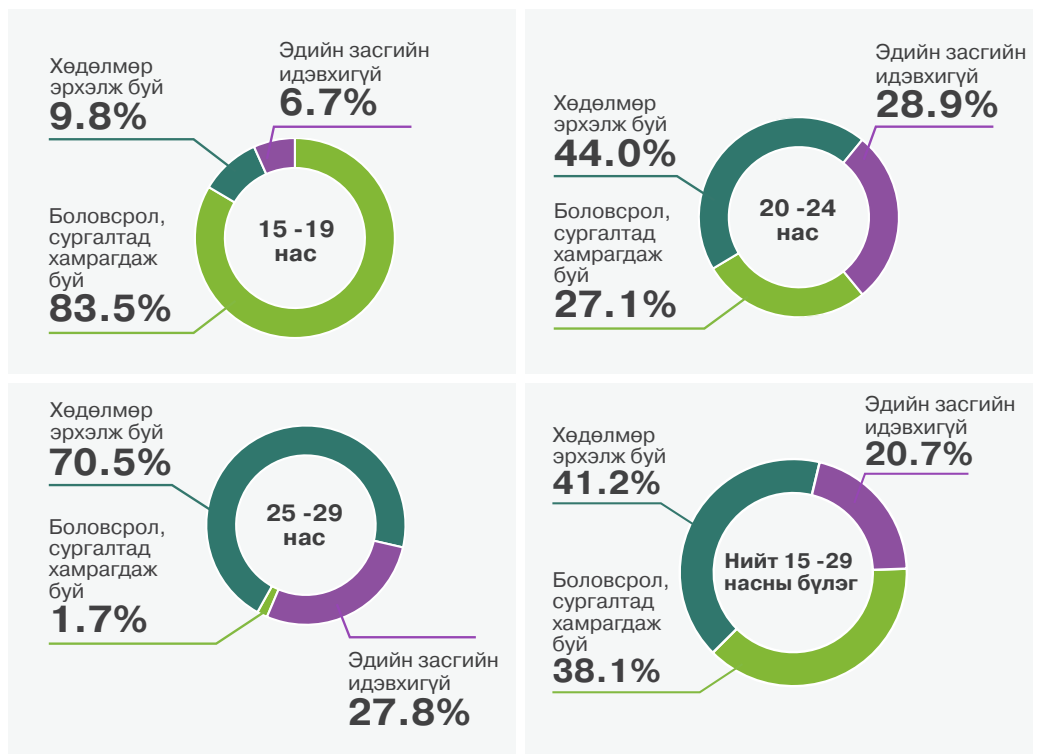
<sup>24</sup> Ажилгүйдлийн түвшин = Ажилгүй иргэдийн тоо / Хөдөлмөрийн насны хүн амын тоо \* 100%

Хавсралт 6: 15-29 насны залуучуудын Ажиллах хүчний оролцооны түвшин: насны бүлэг, хүйс, байршлаар, 2020 он



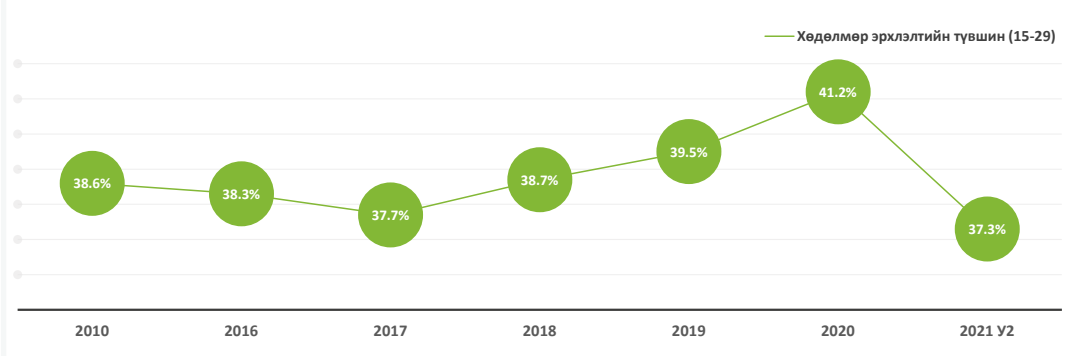
Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: 1212.мн мэдээллийн сангаас зохиогчийн бэлдсэнээр

Хавсралт 7: 15-29 насны залуучуудын Эдийн засгийн үйл ажиллагаа, насны бүлгээр, 2020 он



Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хорооны Ажиллах хүчний судалгааны албанаас ирүүлсэн мэдээллээр зохиогчийн бэлдсэнээр

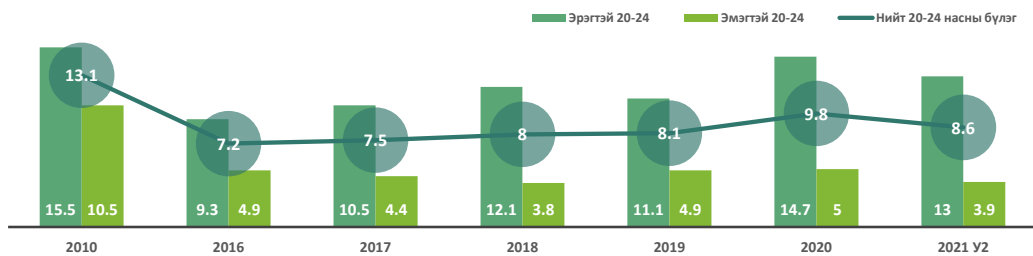
Хавсралт 8: 15-29 насны залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, 2010, 2016-2021 оны 2 дугаар улирал хүртэл



Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: 1212.мн мэдээллийн сангаас зохиогчийн бэлдсэнээр

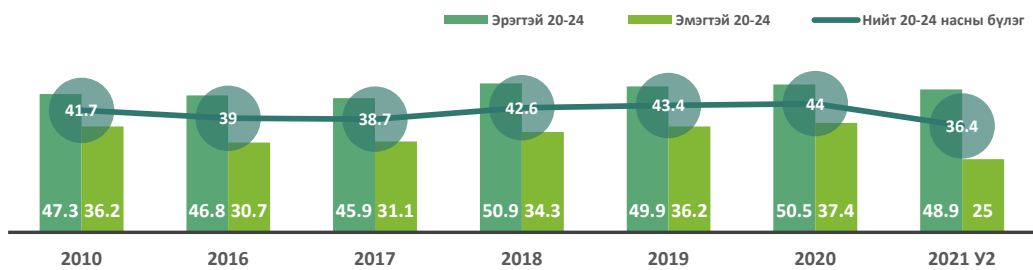


Хавсралт 9: 15-19 насны залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, хүйсээр, 2010, 2016-2021 оны 2 дугаар улирал хүртэл



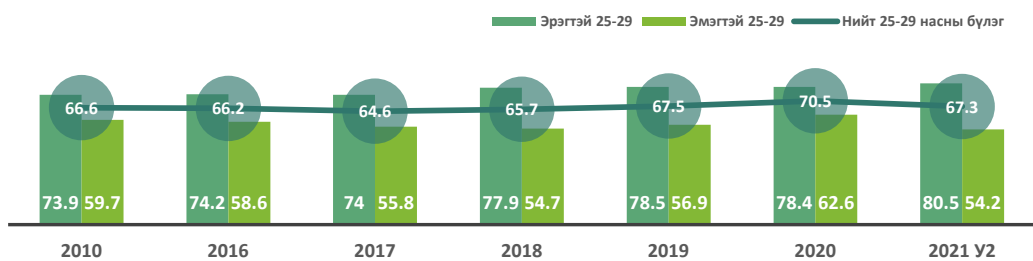
Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: 1212.mn мэдээллийн сангаас зохиогчийн бэлдсэнээр

Хавсралт 10: 20-24 насны залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, хүйсээр, 2010, 2016-2021 оны 2 дугаар улирал хүртэл



Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: 1212.mn мэдээллийн сангаас зохиогчийн бэлдсэнээр

Хавсралт 11: 25-29 насны залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, хүйсээр, 2010, 2016-2021 оны 2 дугаар улирал хүртэл



Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: 1212.mn мэдээллийн сангаас зохиогчийн бэлдсэнээр

Хавсралт 12: Залуу ажиллагсдын ажиллаж буй эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, дүнд эзлэх хувиар насны бүлгээр, 2021 оны 2 дугаар улирал

Эдийн засгийн салбар	15-19 нас	20-24 нас	25-29 нас	15-29 нас
Нийт хөдөлмөр эрхэлж буй	17,967	67,232	138,098	223,297
ХАА, ойн аж ахуйн, загас барилт, ан агнуур	46.5%	29.3%	18.1%	23.8%
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин мотоциклийн засвар үйлчилгээ	13.4%	7.6%	13.3%	11.6%
Барилга	16.8%	14.3%	8.6%	10.9%
Боловсруулах үйлдвэрлэл	7.9%	7.2%	10.2%	9.1%
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	1.1%	4.7%	10.2%	7.8%
Боловсрол	0.0%	4.3%	6.7%	5.4%
Уул уурхай, олборлолт	3.7%	7.9%	4.3%	5.4%
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	0.0%	3.7%	6.4%	5.1%
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	0.0%	6.2%	3.7%	4.2%
Зочид буудал, байр сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	9.5%	4.6%	3.1%	4.1%
Мэдээлэл, холбоо	0.0%	1.9%	4.6%	3.4%
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	0.0%	4.6%	2.5%	3.0%
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	0.0%	0.0%	0.4%	0.2%
Мэргэжлийн шинжлэх ухааны болон техникийн үйл ажиллагаа	0.0%	1.2%	1.2%	1.1%
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	0.0%	0.4%	1.4%	1.0%
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	0.0%	0.1%	1.7%	1.1%
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	0.9%	1.0%	1.2%	1.1%
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	0.0%	0.9%	0.9%	0.8%
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	0.0%	0.0%	1.4%	0.9%

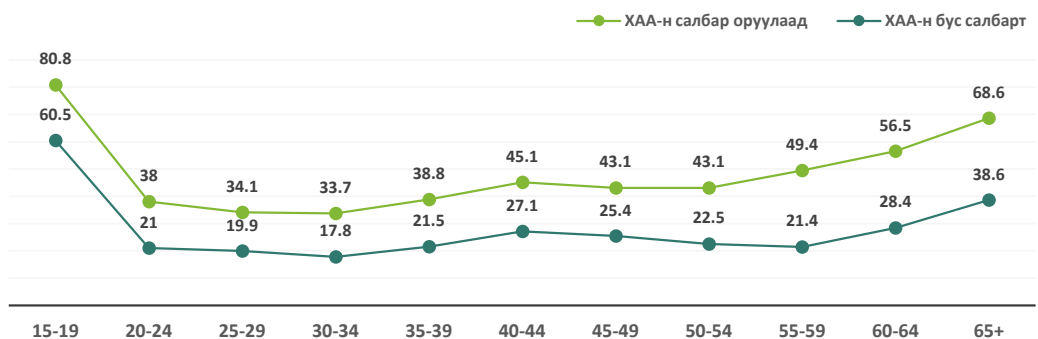
Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: 1212.mn мэдээллийн сангаас зохиогчийн бэлдсэнээр

Хавсралт 13: Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн статус, насны бүлгээр, 2020

Статус	15-19 нас	20-24 нас	25-29 нас	15-29 нас
Ажил олгогч	0.3%	0.9%	1.7%	1.3%
Цалин хөлстэй ажиллагчгүй бие даасан ажиллагч	42.2%	28.5%	23.2%	26.4%
Гүйцэтгэх гэрээлэгч	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%
Цалин хөлстэй байнгын ажиллагч	11.8%	29.8%	32.4%	29.8%
Цалин хөлстэй түр ажиллагч	11.6%	27.2%	32.4%	29.0%
Цалин хөлстэй тохиолдлын ажиллагч	11.5%	6.5%	6.5%	6.9%
Цалин хөлстэй дагалдан ажилтан, мэргэшиж буй дадлагажигч ажилтан	0.0%	0.1%	0.1%	0.1%
Гэр бүлийн гишүүдэд хувь нэмрээ оруулагч	21.2%	6.3%	3.4%	5.8%
Эдгээр статус хамрагдаагүй ажиллагчид	1.0%	0.8%	0.1%	0.4%

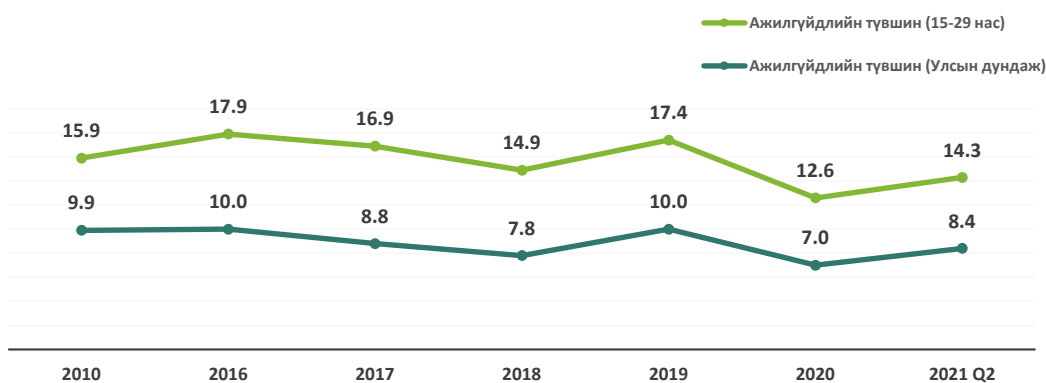
Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: 1212.mn мэдээллийн сангаас зохиогчийн бэлдсэнээр

Хавсралт 14: Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, насны бүлгээр, 2019



Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: Ажиллах хүчний судалгааны жилийн тайлан, 2019

Хавсралт 15: 15-29 насны залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин, улсын дундажтай харьцуулснаар хүйсээр, 2010, 2016-2021 оны 2 дугаар улирал хүртэл



Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: 1212.mn мэдээллийн сангаас зохиогчийн бэлдсэнээр

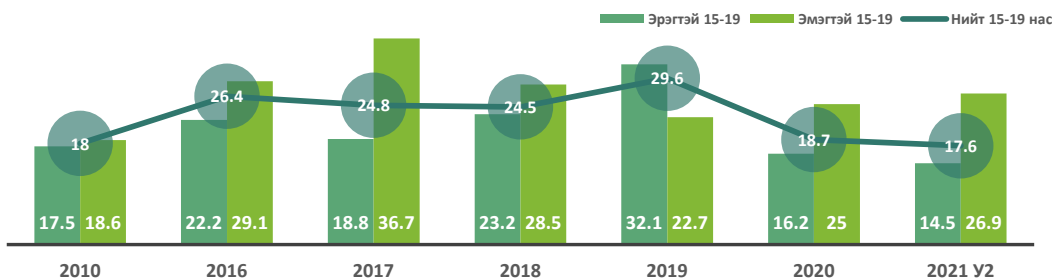
Хавсралт 16: Ажилгүй залуучуудын (15-29) нийт ажилгүй иргэдэд эзлэх хувь

	2010	2016	2017	2018	2019	2020	2021 Ү2
Нийт ажилгүй иргэдийн тоо <sup>26</sup> (15-с дээш насны)	113,429	127,803	119,092	105,620	127,737	87,696	101,280
Ажилгүй залуучууд (15-29)	52,846	55,597	52,695	45,418	48,835	35,953	37,137
Ажилгүй залуучуудын эзлэх хувь (15-29)	46.6%	43.5%	44.2%	43.0%	38.2%	41.0%	36.7%

Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: 1212.mn мэдээллийн сангаас зохиогчийн бэлдсэнээр

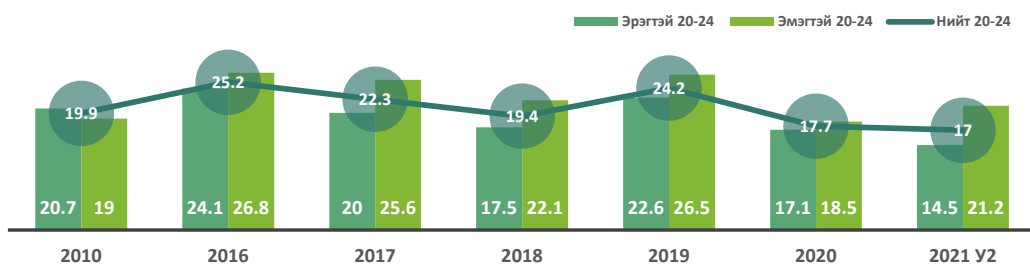
<sup>26</sup> Ажилгүй хүн гэж сүүлийн 7 хоногт хөдөлмөр эрхлээгүй, хөдөлмөр эрхлэх зорилгоор ажил хайж байгаа болон ажил хийхэд бэлэн байгаа хөдөлмөрийн насны хүн юм.

Хавсралт 17: Залуучуудын (15-19) ажилгүйдлийн түвшин, хүйсээр, 2010, 2016-2021 оны II улирал



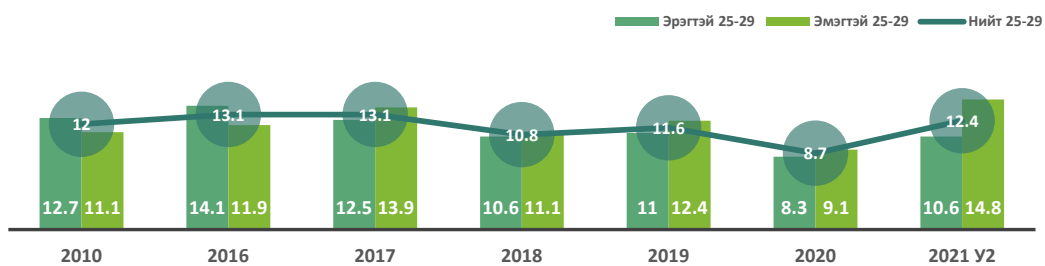
Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: 1212.мн мэдээллийн сангаас зохиогчийн бэлдсэнээр

Хавсралт 18: Залуучуудын (20-24) ажилгүйдлийн түвшин, хүйсээр, 2010, 2016-2021 оны II улирал



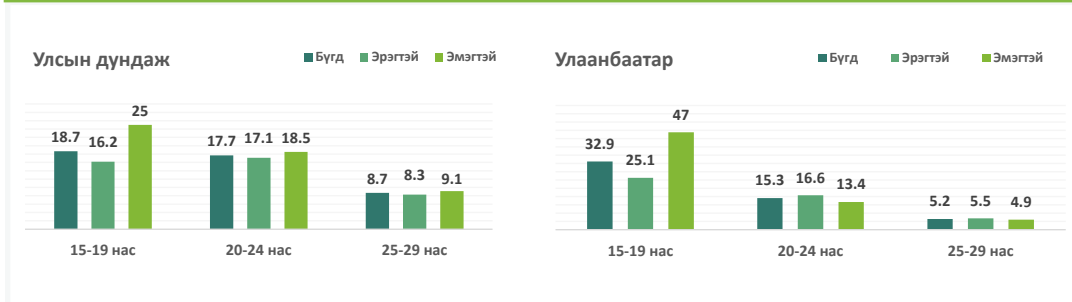
Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: 1212.мн мэдээллийн сангаас зохиогчийн бэлдсэнээр

Хавсралт 19: Залуучуудын (25-29) ажилгүйдлийн түвшин, хүйсээр, 2010, 2016-2021 оны II улирал



Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: 1212.мн мэдээллийн сангаас зохиогчийн бэлдсэнээр

Хавсралт 20: Залуучуудын (15-29) ажилгүйдлийн түвшин: насны бүлэг, хүйс, байршлаар, 2020



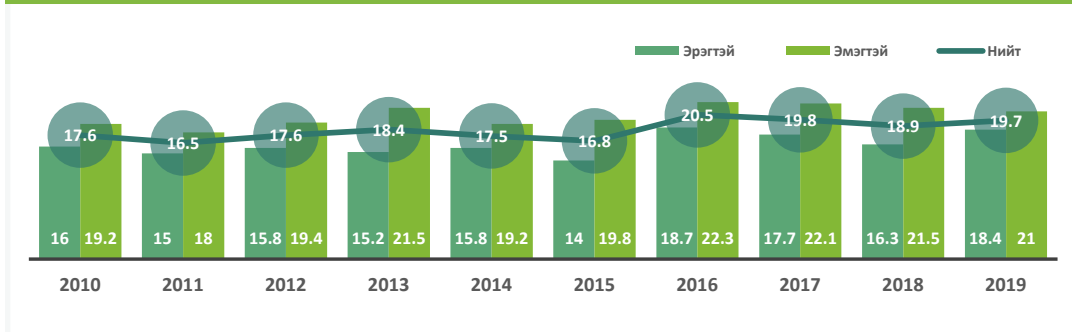
Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: 1212.mn мэдээллийн сангаас зохиогчийн бэлдсэнээр

Хавсралт 21: Улаанбаатар хотын ажилгүй залуучууд нийт ажилгүй залуучуудад эзлэх хувь, 2010, 2016-2021 оны II улирал

Он	2010	2016	2017	2018	2019	2020	2021 Ү2
Улсын хэмжээнд нийт ажилгүй залуучуудын (15-29) тоо	52,846	55,597	52,695	45,418	48,835	35,953	37,137
Улаанбаатар хот дах ажилгүй залуучуудын (15-29) тоо	16,777	20,141	18,582	16,651	24,092	12,922	12,648
Улаанбаатар хотын ажилгүй залуучуудын эзлэх хувь	31.7%	36.2%	35.3%	36.7%	49.3%	35.9%	34.1%

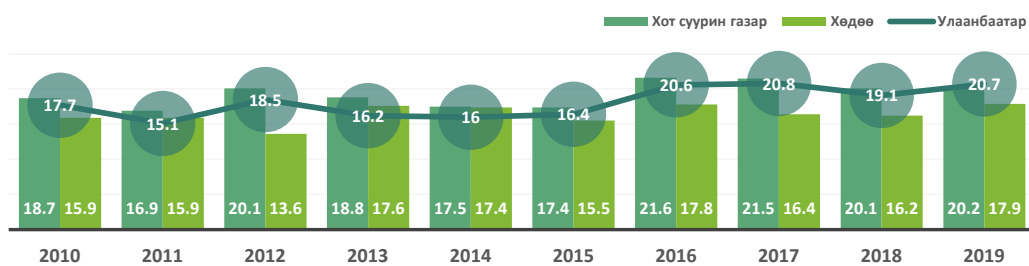
Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: 1212.mn мэдээллийн сангаас зохиогчийн бэлдсэнээр

Хавсралт 22: Хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол сургалтад хамрагдаагүй залуучуудын эзлэх хувь (15-24 нас), хүйсээр, 2010-2019 он хүртэл



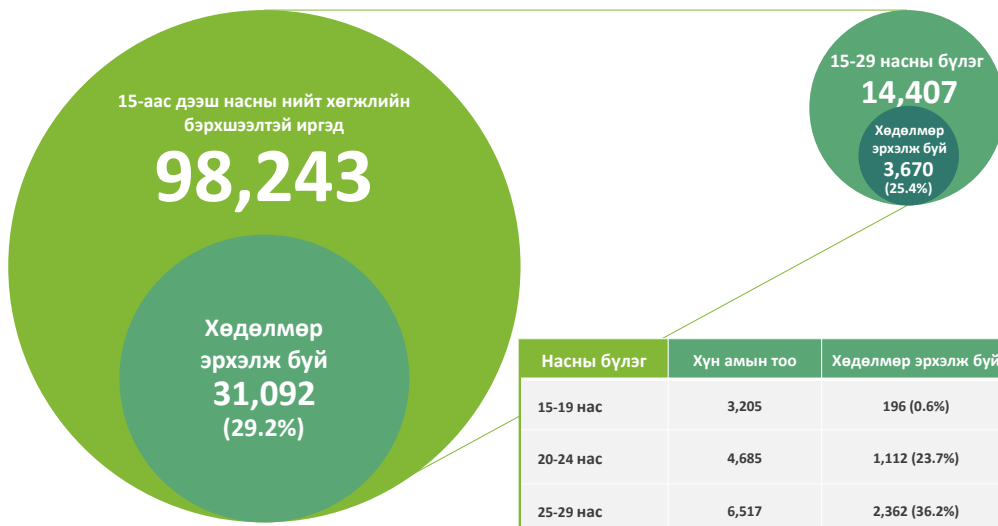
Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: 1212.mn мэдээллийн сан

Хавсралт 23: Хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол сургалтанд хамрагдаагүй залуучуудын эзлэх хувь (15-24 нас), байршлаар, 2010-2019 он хүртэл



Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо: 1212.мн мэдээллийн сангаас зохиогчийн бэлдсэнээр

Хавсралт 24: 15-29 насны Хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучуудын тоо, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин



Эх сурвалж: Үндэсний статистикийн хороо, 2020 оны Хүн ам, орон сууцны тооллого

Хавсралт 25: Боловсролын статистикийн нэгтгэл, 2016-2021 он

Үзүүлэлт	Хичээлийн жил					
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	
<b>Ерөнхий боловсрол</b>						
1	ЕБС-Н ТОО	768	778	798	803	820
2	9 дүгээр анги төгсөгчид	34,771	44,573	41,913	42,662	44,850
3	12 дугаар анги төгсөгчид	37,116	40,537	16,440*	28,551	34,813
<b>Дээд боловсрол</b>						
1	ДЭЭД БОЛОВСРОЛЫН БАЙГУУЛЛАГЫН ТОО, ИХ, ДЭЭД СУРГУУЛЬ КОЛЛЕЖИЙН ТОО	95	96	94	95	88
2	Төрийн	17	18	18	21	20
3	Хувийн	78	78	76	74	65
4	НИЙТ СУРАЛЦАГЧИД	157,138	155,248	157,625	148,446	147,293
5	Эмэгтэй	91,526	90,094	93,552	90,574	89,463
6	Эрэгтэй	65,612	65,154	64,073	57,872	57,830
7	ШИНЭЭР ЭЛСЭГЧИД	41,195	45,480	44,094	17,566	25,165
8	Эмэгтэй	24,097	26,592	26,373	10,554	15,839
9	Эрэгтэй	17,098	18,888	17,721	7,012	9,326
10	Үүнээс 12 дугаар анги төгсөн шүүд элсэн орж буй элсэгчид	27,626 (Нийт төгсөгчдийн 79.4%)	32,9190 (Нийт төгсөгчдийн 88.7%)	31,558 (Нийт төгсөгчдийн 77.8%)	11,915 (Нийт төгсөгчдийн 72.5%)	19,283 (Нийт төгсөгчдийн 67.5%)
11	ТӨГСӨГЧИД	34,681	29,164	23,038	28,045	31,161
12	Эмэгтэй	21,179	17,476	13,513	17,283	19,861
13	Эрэгтэй	13,502	11,688	9,525	10,762	11,300
14	Ажиллагсад	12,740	12,705	12,634	11,342	11,970
15	Багш нар	6,917	6,724	6,668	7,330	7,143
<b>Мэргэжлийн боловсролын байгууллага</b>						
1	МБСБ-Н ТОО	86	83	86	80	75
2	Төрийн	50	50	51	50	46
3	Private	36	33	35	30	29
4	НИЙТ СУРАЛЦАГЧИД	40,134	35,831	38,526	40,011	40,165
5	Эмэгтэй	15,900	13,941	15,077	16,440	15,987
6	Эрэгтэй	24,234	21,890	23,449	23,571	24,178
7	ШИНЭЭР ЭЛСЭГЧИД	18,769	19,519	24,999	24,853	22,720
8	Эмэгтэй	7,631	7,854	9,485	10,396	9,779
9	Эрэгтэй	11,138	11,665	15,514	14,457	12,941
10	Үүнээс 12 дугаар анги төгсөн шүүд элсэн орж буй элсэгчид	4,416 (Нийт төгсөгчдийн 12.7%)	3,246 (Нийт төгсөгчдийн 8.7%)	4,905 (Нийт төгсөгчдийн 12.1%)	2,892 (Нийт төгсөгчдийн 17.6%)	2,097 (Нийт төгсөгчдийн 7.3%)
11	Үүнээс 9 дүгээр анги төгсөн шүүд элсэн орж буй элсэгчид	5,455 (Нийт төгсөгчдийн 25.8%)	5,809 (Нийт төгсөгчдийн 16.7%)	7,521 (Нийт төгсөгчдийн 16.9%)	8,435 (Нийт төгсөгчдийн 20.1%)	9,031 (Нийт төгсөгчдийн 21.2%)
12	ТӨГСӨГЧИД	19,531	20,379	21,206	18,887	19,734
13	Ажиллагсад	4,714	4,227	4,626	4,403	4,061
14	Багш нар	2,510	2,230	2,469	2,388	2,242

Эх сурвалж: БШУЯ-ны статистик мэдээллүүдээс зохиогчийн нэгтгэсэнээр

Хавсралт 26. Ганцаарчилсан ярилцлага, бүлгийн хэлэлцүүлэгч оролцогчдын жагсаалт

№	Байгууллага	Нэр	Албан тушаал	Ярилцсан огноо
1	Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам	С.Дамбий	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга	2021.08.19
2	Швейцарийн хөгжлийн агентлаг	Д.Заяасайхан	Хөтөлбөр хариуцсан ахлах зохицуулагч	2021.09.08
3	Азийн хөгжлийн банк	Л.Итгэл	Нийгмийн салбарын асуудал хариуцсан ахлах ажилтан	2021.09.09
4	Дэлхийн банкны санхүүжилттэй Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл	С.Болормаа	Хөдөлмөрийн зах зээл хариуцсан ажилтан	2021.09.09
5	Азийн Сан	“Эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн чадавхыг бэхжүүлэх” (ЭЭЧБ)		2021.08.11
6	Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэг (GIZ)	Г.Билгүүн	Ахлах мэргэжилтэн (МБС)	2021.08.25
7	Германы олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэг (GIZ)	Г.Сара	МБС-ын багшийн боловсрол, тэгш хамруулалтын асуудал хариуцсан мэргэжилтэн	2021.09.08
8	Дэлхийн зөн Монгол ОУБ	Залуу гэр бүлийн өрхийн амьжиргааг дэмжих төслийн баг		2021.08.10
9	Хүүхдийг ивэх сан	Ё.Нямдаваа	Төслийн менежер	2021.08.18
10	НҮБ-н Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллага	П.Болормаа	Үндэсний зохицуулагч	2021.08.26
11	НҮБ-н Хүнс, Хөдөө Аж Ахуйн байгууллага	Б.Мөнхжаргал Э.Мөнхчимэг	Агробизнес, түншлэлийн мэргэжилтэн, Хяналт, тайлангийн мэргэжилтэн, СТРИЙМ төсөл	2021.09.09
12	М-СИ-ЭС Холдинг ХХК	Ц.Түвшинтөр	Хүний нөөцийн захирал	2021.10.07
13	“Эс Ай Си Эй” ХХК	Г.Ууганцэцэг	Зөвлөх	2021.07.22
14	IRIM судалгааны хүрээлэн	Л.Цэлмэгсайхан Г.Жаргалмаа Н.Минжирмаа	Гүйцэтгэх захирал, Судалгааны менежер, Зөвлөх	2021.08.24
15	Хөгжлийн шийдэл ТББ	Э.Бат-Орших	Ерөнхий зөвлөх	2021.09.24
16	Стартап Монгол ТББ	Э.Уянга С.Эрдэнэбат	Зөвлөх, Гүйцэтгэх захирал	2021.09.24
17	Карьер хөгжлийн төв, Хүний нөөцийн үнэлгээний төв	Ц.Булган О.Оюу О.Дүүриймаа	Гүйцэтгэх захирал, Зөвлөх, Захирал	2021.08.16
18	Монголын ажил олгогч эздийн холбоо	Э.Энхжаргал	Газрын дарга	2021.09.28
19	Хэсгийн ахлагч, Нийгмийн ажилтнууд	Сүхбаатар дүүргийн 13, 14, 16, 17 дугаар хороо, Баянзүрх дүүргийн 19, 21 дүгээр хороо		2021.10.08
20	Залуучуудын төлөөлөл	Баянзүрх дүүргийн 19, 21 дүгээр хороо Сүхбаатар дүүргийн 13, 14, 16, 17 дугаар хороо		2021.10.08
21	Эч Ар клубийн гишүүд (Ажил олгогч, хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдийн төлөөлөл)	1. Ш.Баярмагнай 2. О.Дүүриймаа 3. Ч.Амарзаяа 4. Б.Мөнхцэцэг 5. А. Дамдинцэрэн 6. Б.Эрдэнэчулуун 7. Ү. Дүзиймаа 8. Б. Уянга 9. О.Эрдэнэбаяр 10. Г.Сүх-Очир 11. Т.Дөлгөөн	1. Эч Ар Консалтинг Фирм ХХК 2. Хүний нөөцийн үнэлгээний төв 3. ТЭСО групп 4. Монос групп 5. Алтан Жолоо Трейд ХХК 6. ЭМЖЖ Эмнэлэг 7. Болд Төмөр Ерөө ХХК 8. Говь ХХК 9. Эм-Си-Эс Кока Кола ХХК 10. Эрдэнэс Таван Толгой ХХК 11. Эм Жи Эл Акча ХХК	2021.10.07



# Ашигласан материал

## **А. Монгол хэл дээр ашигласан материалын жагсаалт**

Бодлогод Залуусын Хяналт ТББ. (2019). УЛААНБААТАР ХОТЫН ГЭР ХОРООЛЛЫН ХҮҮХЭД ЗАЛУУЧУУДЫН ХӨГЖИХ ЭРХ БА ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ХҮРТЭЭМЖ. Улаанбаатар.

Монголын Үндэсний Худалдаа Аж Үйлдвэрийн Танхим. (2020). Covid-19 вирусийн ажлын байрны нөлөөллийн судалгааны тайлан. Улаанбаатар.

Монгол Улсын Их Сургууль. (2020). Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжийн судалгааны тайлан. Улаанбаатар.

Монгол Улсын Их Сургууль. (2020). Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааны тайлан. Улаанбаатар.

Удирдлагын Академи. (2020). Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын үр дүнгийн шинжилгээ. Улаанбаатар.

Үндэсний статистикийн хороо. (2019). Ажиллах хүчний судалгааны үндсэн тайлан.

Үндэсний статистикийн хороо. (2020). Орлого, хэрэглээний тэгш бус байдал. Улаанбаатар.

Үндэсний статистикийн хороо. (2020). Монгол улсын статистикийн эмхтэл.

Үндэсний статистикийн хороо. (2020). Хүн ам, орон сууцны 2020 оны улсын ээлжит тооллогын нэгдсэн дүн.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт. (2019). Barometer Survey on Labour Market Demand.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт. (2017). Ажил олгогчоос ажилтанд тавих шаардлагын судалгаа. Улаанбаатар.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт. (2017). Залуучуудын ажилгүйдэл, эдийн засгийн идэвхгүй байдлын судалгаа. Улаанбаатар.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт. (2019). Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт. (2020). Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа.

## **В. Англи хэл дээр ашигласан материалын жагсаалт**

ADB. (2018). Japan Fund for Poverty Reduction Grant. Retrieved from Asian Development Bank: <https://www.adb.org/sites/default/files/linked-documents/48076-002-jfpr.pdf>

ADB. (2019). Living with Disability in Mongolia, Progress toward inclusion. Metro Manila: Asian Development Bank.

ADB. (2020). Boosting Mongolia's Long Term Economic Growth through More Equal Labor Force Participation between Men and Women. Metro Manila: Creative Commons Attribution.

ADB. (2021, July). Mongolia Fact Sheet. Retrieved from Asian Development Bank Web site: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/27781/mon-2020.pdf>

ADB. (2021, Mar 29). Mongolia: Higher Education Reform Project. Retrieved from Asian Development Bank: <https://www.adb.org/projects/43007-023/main>

ADB. (2021, September 30). Mongolia: Skills for Employment Project. Retrieved from Asian Development Bank: <https://www.adb.org/projects/45010-002/main>

ADB; MECSS. (2019). Sub-sector Study Report on Life-long Education. Ulaanbaatar: ADB.

Alzúa, M. L., Batbekh, S., Batchuluun, A., Dalkhjav, B., & Galdo, J. (2020). Demand-Driven Youth Training Programs: Experimental Evidence from Mongolia. World Bank.

Ariunzaya, A., & Munkhmandakh, M. (2019). Women and the Future of Work in Mongolia. Friedrich Ebert Stiftung.

Brewer, L. (2013). Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core skills. Geneva: International Labour Organization.

Caritas Czech Republic. (2020, Mar 13). All for Youth, Youth for all. Retrieved from Caritas Czech Republic in Mongolia: <https://mongolia.charita.cz/what-we-do/Ongoing%20projects/all-for-youth-youth-for-all/>

Confederation of Mongolian Trade Unions. (2020). Covid-19 impacts on employers . Ulaanbaatar.

Development Solutions . (2020). Ongoing Projects and Programs. Retrieved from Development Solutions: <https://dsmongolia.org/en/best-program/>

EBRD. (2016). Support to SME Development in Mongolia. Retrieved from European Bank for Reconstruction and Development: <https://www.ebrd.com/knowhow/mongolia/smedevelopment>

Faish, T., Patrinos, H. A., & M. (2020, May 20). The impact of COVID-19 on labor market outcomes: Lessons from past economic crises. Retrieved from World Bank Blogs: <https://blogs.worldbank.org/education/impact-covid-19-labor-market-outcomes-lessons-past-economic-crises>

FAO. (2020, 12 21). The European Union funded SECIM project supported the creation of more than 2 000 jobs in the dairy, meat and vegetable value chains . Retrieved from FAO in Mongolia: <https://www.fao.org/mongolia/news/detail-events/fr/c/1366078/>

Gassman, F., Francois, D., & Trindade, L. Z. (2015). Improving Labor Market Outcomes for Poor and Vulnerable groups in Mongolia.

GFA-GROUP. (2017). Vocational Education and Training in the Western Region of Mongolia, Phase III. Retrieved from GFA consulting group: [https://www.gfa-group.de/projects/Vocational\\_education\\_and\\_training\\_in\\_the\\_western\\_region\\_of\\_Mongolia,\\_phase\\_III\\_3913318.html](https://www.gfa-group.de/projects/Vocational_education_and_training_in_the_western_region_of_Mongolia,_phase_III_3913318.html)

GIZ. (2019). Cooperative Technical and Vocational Education and Training (cTVET). Retrieved from GIZ: <https://www.giz.de/en/worldwide/23143.html>

GIZ. (2019, November). VSD2 Factsheet Mongoli. Retrieved from Swiss Agency for Development and Cooperation: [https://www.eda.admin.ch/dam/countries/countries-content/mongolia/en/VSD2-Factsheet-Mongolia\\_EN.pdf](https://www.eda.admin.ch/dam/countries/countries-content/mongolia/en/VSD2-Factsheet-Mongolia_EN.pdf)

GIZ. (2019, November). VSD2 Factsheet Mongolia. Retrieved from Swiss Agency for Development and Cooperation: [https://www.eda.admin.ch/dam/countries/countries-content/mongolia/en/VSD2-Factsheet-Mongolia\\_EN.pdf](https://www.eda.admin.ch/dam/countries/countries-content/mongolia/en/VSD2-Factsheet-Mongolia_EN.pdf)

GIZ. (2020). Vocational Education Training Partnership (VETP). Retrieved from VETP website: <https://vetp.mn>

GIZ. (2021, October). Promoting economic growth and innovation to create jobs. Retrieved from GIZ: <https://www.giz.de/en/worldwide/94825.html>

Helble, M., Hill, H., & Magee, D. (2020). MONGOLIA'S ECONOMIC PROSPECTS: Resource-rich and landlocked between two giants. Manila: Asian Development Bank.

Ignatowski, C. (2017). What works in Soft skills development for Youth employment?: Donor's Perspective. Youth Employment Funders Group.

ILO. (2016, December 2). Youth Employment Policy Summary Mongolia. Retrieved from ILO: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms\\_536713.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_536713.pdf)

ILO. (2017). Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future. Geneva: International Labour Office.

ILO. (2017). Jobs and Skills for Youth: Review of Policies for Youth Employment in Mongolia. Geneva: International Labour Office.

ILO. (2017). Mongolia: Decent work Country Programme. Beijing: International Labour Organization.

ILO. (2019). Publication. Retrieved from ILO: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms\\_706539.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_706539.pdf)

ILO. (2019). Rules of the game: Introduction to the standards-related work of the International Labour Organization. Geneva: International Labour Office.

ILO. (2020). Global Employment Trends for Youth: Technology and the future of jobs. Geneva: International Labour Office.

ILO. (2020, March 9). Youth exclusion from jobs and training on the rise. Retrieved from International Labour Organization Website: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_737053/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_737053/lang--en/index.htm)

ILO. (2021). Investing in Career Guidance. ILO.

Independent Research Institute of Mongolia. (2020). Youth Poll, Mongolia.

International Federation of Red Cross. (2011). Project/programme monitoring and evaluation (M&E) guide. Geneva: Planning and Evaluation Department of IFRC Secretariat.

James Ojok. (2016). Effective role of Public Sector Monitoring and Evaluation in Promoting good Governance in Uganda: Implications from the Ministry of Local Government. UTAMU.

Jeffery H. Marshall, D. S. (201). The Flow of Management Practices: An Analysis of NGO Monitoring and Evaluation Dynamics. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly.

Korea-World Bank; Partnership Facility. (2015). National Quality Framework and Competency Standards (NQFs): Skills Promotion and Job Creation in East Asia. The World Bank.

Lorinet Foundation. (2019). Projects We Support. Retrieved from Lorinet Foundation: <https://www.lorinetfoundation.org/zorig-foundation/>

Lorinet Foundation. (2019). Projects We Support. Retrieved from Lorinet Foundation: <https://www.lorinetfoundation.org/world-vision-mongolia/>

Maina, M., Guarda, L., Firestone, M., & Fernandez-Ferrer, M. (2020). Developing, showcasing and assessing employability skills in Higher Education. Edul@b Research Group.

MECSS; ADB. (2019). Study report on Technical, Vocational Education and Training Sector. Ulaanbaatar.

MECSS; World Bank. (2020). Towards Mongolia's Long-Term Development Policy Vision 2050: Advancing education equity, efficiency and outcomes. Washington, DC: The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.

National Academy of Governance. (2020). Results Analysis on Employment Support Policy. Ulaanbaatar: Munkhiin Useg LLC.

National Statistical Office of Mongolia. (2019). Annual Labour Force Survey.

National Statistical Office of Mongolia. (2020). Income and Consumption Inequalities. Ulaanbaatar.

National Statistical Office of Mongolia. (2020). Mongolian Statistical Yearbook.

National Statistical Office of Mongolia. (2020). Population and Housing Census.

National University of Mongolia. (2020). Employers Satisfaction Survey. Ulaanbaatar.

National University of Mongolia. (2020). Graduates Employment Tracers Survey. Ulaanbaatar.

Ong, L., & McKnelly, M. (2016). Pushing Mongolia's land-locked boundaries: An investigation into the country's innovation ecosystem. Massachusetts Institute of Technology.

Oreopoulos, P., Wachter, T. v., & Heisz, A. (2012). The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession. American Economic Journal: Applied Economics, 1-29.

RAND. (2015). Improving the Mongolian Labor Market and Enhancing Opportunities for Youth. Santa Monica, California: RAND corporation.

Research Institute for Labour and Social Protection. (2019). Barometer Survey on Labour Market Demand.

Research Institute for Labour and Social Protection. (2017). Employers' Requirement Survey. Ulaanbaatar.

Research Institute for Labour and Social Protection. (2017). Youth unemployment and Economic Inactivity Survey. Ulaanbaatar.

Research Institute for Labour and Social Protection. (2019). Barometer Survey on Labour Market Demand.

Research Institute for Labour and Social Protection. (2019). Wage structure survey. Ulaanbaatar.

Research Institute for Labour and Social Protection. (2020). Graduates Employment Tracers Survey.

Research Institute for Labour and Social Protection. (2021). Labor Market Bulletin 2021 1st Quarter. Ulaanbaatar.

Sara, G. (2018). Career Guidance Landscape in Mongolia.

Schmillen, Sandig, A. D., & Nina-Weimann. (2018). Perceptions of precariousness: a qualitative study of constraints underlying gender disparities in Mongolia's labor market. Washington DC: World Bank Group.

SICA. (2021). Research on the "Analysis of the Future of Work in Mongolia: Tripartite Responses". Ulaanbaatar.

Sodnomdorj, A. (2020). Surveillance of the Current Situation of Self-Employed People with Disabilities (On The Example of Mongolia). International Journal of Humanities and Social Science, 98-109.

Thailand Development Research Institute. (2020). Youth Employability Scoping Study. Thailand.

The Asia Foundation. (2019, February). Fact Sheet Women's Business Center and Incubator Project. Retrieved from The Asia Foundation: <https://asiafoundation.org/wp-content/uploads/2019/02/MG-Women-Business-Center-Fact-Sheet-2019.pdf>

The Asia Foundation. (2020, October 26). Asia Foundation Launches Women's Economic Empowerment Project in Mongolia. Retrieved from The Asia Foundation: <https://asiafoundation.org/2020/10/26/asia-foundation-launches-womens-economic-empowerment-project-in-mongolia/>

The Graduate Institute of International and Development Studies. (2020). Global Interdisciplinary Policy Research Conference on Youth Transitions. Geneva.

UNDP. (2016). Mongolia Human Development Report.

UNDP. (2018). Activited 2030: Youth Enterprising Project - A scoping and Baseline study for Discussion. Ulaanbaatar: United Nations Development Programme in Mongolia.

UNDP. (2020). SDG-Aligned Budgeting to Transform Employment Mongolia. Retrieved from UNDP: <https://open.undp.org/projects/00117248>

UNESCO. (2013, May). Children and Young People with Disabilities Fact Sheet. Retrieved from United Nations Web site: <https://social.un.org/youthyear/docs/Fact%20sheet%20youth%20with%20disabilities.pdf>

UNESCO. (2016). Third Global Report on Adult Learning and Education. UNESCO, Institute for Lifelong Learning.

UNESCO. (2019). TVET Policy Review, Mongolia.

UNESCO. (2020, Nov 13). Education to Employment: Youth with disabilities and their needs post-

COVID-19. Retrieved from UNESCO Bangkok's Web Site: <https://bangkok.unesco.org/content/education-employment-youth-disabilities-and-their-needs-post-COVID-19>

UNESCO. (2020). Mongolia Education Policy Review. UNESCO.

UNESCO, MoLSP. (2019). TVET Policy Review Mongolia. UNESCO.

United Nations. (2016). Youth with Disabilities. Retrieved from United Nations Web site: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/youth-with-disabilities.html#menu-header-menu>

United Nations. (2020). Special issue on COVID-19 and Youth. Retrieved from United Nations website.

World Bank. (2015). Toward Solutions for Youth Employment. Solutions for Youth Employment (S4YE) Coalition.

World Bank. (2019, 09 17). Mongolia - Entrepreneurship-Focused Socioemotional Skills for the most Vulnerable Youth in Rural Mongolia Project : grant (English). Retrieved from Documents World Bank: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/660891568749874537/mongolia-entrepreneurship-focused-socioemotional-skills-for-the-most-vulnerable-youth-in-rural-mongolia-project-grant>

World Bank. (2020). Labor Market Programs and Services in Mongolia: Assessment of the Public Employment Service. Ulaanbaatar.

World Bank. (2020). Maximizing Returns on Human Capital Investment in Mongolia: Policy Note for Mongolia. Washington DC: World Bank.

World Bank. (2020, May 22). Mongolia Emergency Relief and Employment Support Project. Project Information Document.

World Bank. (2021). How the Private Sector is supporting Youth Employment during the COVID 19 pandemic. Solutions for Youth Employment.

World Bank. (2021, April 06). Mongolia: Overview. Retrieved from The World Bank Web site: <https://www.worldbank.org/en/country/mongolia/overview>

World Bank. (2021, September 7). Projects and Operations. Retrieved from World Bank: <https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P159215>

YBI. (2020). Beating the odds: Supporting youth on move to become successful entrepreneurs.

YBI. (2021, November 6). What We Do. Retrieved from Youth Business International: <https://www.youthbusiness.org/what-we-do>

Youth Policy Toolbox UNESCAP. (2017, November 18). Law on Employment Promotion (new amendment) – Mongolia. Retrieved from Youth Policy Toolbox: <https://yptoolbox.unescapsdd.org/portfolio/law-employment-promotion-new-amendment-mongolia/>

Youth Policy Toolbox UNESCAP. (2017, December 11). Law on Promotion of Youth Development-Mngolia. Retrieved from Youth Policy Toolbox: <https://yptoolbox.unescapsdd.org/portfolio/2-law-promotion-youth-development-mongolia/>



