

**ЦАГИЙН АЖЛЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ, ТӨРӨӨС ҮЗҮҮЛЖ БҮЙ ДЭМЖЛЭГ:
МОНГОЛ УЛС БОЛОН ГАДААДЫН ЗАРИМ ОРНЫ ТУРШЛАГА**

(Харьцуулсан судалгаа)

*Ц.Норовдондог (Ph.D), Д.Жигваагүнсэл,
О.Нарантуяа, Р.Оргилмаа, Э.Дашзэвэг*

АГУУЛГА

УДИРТГАЛ

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ

СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ

Ерөнхий мэдээлэл

Нэг. Монгол Улсын цагийн ажил эрхлэлтийн эрх зүйн зохицуулалт, төрөөс үзүүлж буй дэмжлэг

- Хууль эрх зүйн орчин
- Цагийн ажил эрхлэлт, ажил олгогчдын талаарх судалгаа
- Төрөөс цагийн ажил эрхлэлтийг дэмжих талаар авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ

Хоёр. Гадаадын зарим орны цагийн ажил эрхлэлт, төрөөс үзүүлж буй дэмжлэг, эрх зүйн зохицуулалтын талаарх туршлага

- Америкийн Нэгдсэн Улс (АНУ)
- Бүгд Найрамдах Солонгос Улс (БНСУ)
- Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс (БНХАУ)
- Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс (ХБНГУ)
- Бүгд Найрамдах Финланд Улс (Финланд)

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

УДИРТГАЛ

Улсын Их Хурлын гишүүний захиалгаар “Цагийн ажлын эрх зүйн зохицуулалт, төрөөс үзүүлж буй дэмжлэг: Монгол Улс болон гадаадын зарим орны туршлага” сэдэвт харьцуулсан судалгааг Парламентын судалгаа, сургалтын хүрээлэнд гүйцэтгэв.

Судалгааны зорилго: Цагийн ажил эрхлэлтийн хууль эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгоход шаардлагатай хууль эрх зүйн зохицуулалт, төрөөс үзүүлж буй дэмжлэгийн талаарх Монгол Улсын болон гадаадын зарим орны туршлагыг харьцуулан судлах.

Судалгааны хамрах хүрээ: Энэхүү судалгаанд захиалагчийн хүсэлтийн дагуу Монгол Улс болон АНУ, БНСУ, БНХАУ, Финланд Улс, ХБНГУ зэрэг орнуудыг хамруулж, эдгээр орнуудын цагийн ажил эрхлэхтэй холбоотой эрх зүйн зохицуулалт болон төрөөс үзүүлж буй дэмжлэгийн талаарх асуудлыг хууль эрх зүйн орчны хүрээнд харьцуулан судалсан болно. Судалгаанд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ-ILO) болон Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага (ЭЗХАХБ-OECD)-аас гаргасан судалгаа, дүн шинжилгээний тайлан, холбогдох олон улсын гэрээ, конвенц, судалгаанд авагдсан орнуудын статистик мэдээлэл, хууль эрх зүйн баримт бичгүүд, бусад мэдээллийн эх сурвалжуудыг ашиглалаа.

Судалгааны бүтэц: Судалгаа нь ерөнхий мэдээлэл болон үндсэн 2 хэсэгтэй. Ерөнхий мэдээллийн хэсэгт, цагийн ажлын тодорхойлолт, олон улсын чиг хандлагын талаар, Нэгдүгээр хэсэгт, Монгол Улс дахь цагийн ажил эрхлэлтийн өнөөгийн нөхцөл байдал болон хууль эрх зүйн орчин, төрөөс үзүүлж буй дэмжлэгийн талаар, Хоёрдугаар хэсэгт, захиалагчаас ирүүлсэн хүсэлтийн дагуу судалгаанд авагдсан орнуудын цагийн ажил эрхлэлтийн нөхцөл байдал, хууль эрх зүйн орчин, ажил олгогчдод төрөөс үзүүлж буй дэмжлэгийн талаарх мэдээллийг тус тус оруулсан болно.

Түлхүүр үг: Цагийн ажил, цагийн хөдөлмөр эрхлэлт, бүтэн бус цагийн ажил, хагас цагийн ажил, цагийн ажилтан, цагийн ажил олгогч, цагийн ажил олгогчид үзүүлэх дэмжлэг, цагийн ажилтныг хамгаалах, цагийн ажил эрхлэлтийн тухай хууль эрх зүй

Keywords: Part-time work, part-time employment, part-time worker, part-time employer, part-time employee, support for part-time employers, protection of part-time workers, part-time employment legislation

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ

“Цагийн ажил” гэдэг нь ажил олгогч байгууллага, иргэнд тодорхой ажил, үүргийг биечлэн гүйцэтгэж, ажлын гүйцэтгэл, ажилласан цагт тохирсон цалин хөлсийг тухай бүр тооцож олгохыг хэлнэ.⁹⁵

Олон улсад “part-time work” буюу цагийн ажил гэдэгт ерөнхийдөө улирлын чанартай болон богино хугацаанд гэрээгээр гүйцэтгэх ажил (regular part time work), цөөн цагаар түр хугацаанд гүйцэтгэх цагийн ажлууд (marginal part time work)⁹⁶-ыг хамруулан ойлгож байна.

Цагийн ажил эрхлэлт нь ажилгүйдлийг бууруулах, иргэдийн орлогыг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг уян хатан болгох, мөн хөдөлмөрийн зардлыг багасгах нэг чухал хүчин зүйл болдог байна. Ялангуяа ажил олгогчийн хувьд энэ нь зарим ажил үйлчилгээг бүтэн цагийн ажилтан ажиллуулахгүйгээр гүйцэтгүүлэх, тодорхой хэлбэл, зардлын хэмнэлттэйгээр ажлаа төлөвлөн зохион байгуулах боломжийг олгодог байна.

2015 онд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-аас гаргасан “Цагийн ажилтнууд (Part-time workers)” судалгааны тайланд⁹⁷ “цагаар ажиллахад уян хатан байдал нь давуу тал болдог хэдий ч бүтэн цагийн ажилтнуудтай харьцуулахад цагийн ажилтны ажлын хөлсний үнэлгээ бага байхаас гадна нийгмийн халамж зэрэг зарим тодорхой баталгаанд хамрагдах шаардлагыг хангадаггүй, ажил мэргэжлийн карьер хязгаарлагдмал, сургалтын хөтөлбөрт хамрагдах боломжгүй зэрэг олон сул талтай” байдгийг онцлон дурджээ.

Судалгаанаас үзэхэд, олон улсын хэмжээнд цагийн ажлыг тодорхойлсон нэгдсэн тодорхойлолт одоогоор байхгүй байна. Учир нь улс орнуудад цагийн ажлын ойлголт, тодорхойлолт, ажиллах цагийн хязгаар, ажиллах хүчинд тооцох насны хязгаар зэрэг нь харилцан адилгүй байдагтай холбоотой байна. Харин ОУХБ-аас 1994 онд баталсан “Цагийн ажлын тухай” 175 дугаар конвенцод “цагийн ажилтан” гэж долоо хоногт ажиллах цаг нь харьцуулж болох үндсэн ажилтны ажлын цагаас бага цагаар ажилладаг хүнийг хэлнэ гэж ерөнхийд нь тодорхойлсон байна.

Цагийн ажлын хязгаар нь орон бүрд харилцан адилгүй байх бөгөөд дунджаар 30-35 цагийн хооронд хэлбэлзэж байна. Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага (OECD)-аас цагийн ажилтны долоо хоногт ажиллах цагийг 30 цаг байх нь тохиромжтой гэж дүгнэжээ.⁹⁸

Сүүлийн үед “цагийн ажил эрхлэлт” буюу хөдөлмөрийн энэ харилцаа шинэ чиг хандлага болтлоо хөгжиж байна. Үүний гол үндэс нь хүн ам хурдацтай өсөж, хотжилт улам бүр эрчимжин, түүнийг дагаж үйлчилгээний салбар ихээхэн хөгжиж байгаа явдал юм. Үүнийг дагаад олон төрлийн ажил, үйлчилгээг цагаар болон тодорхой хугацаанд гэрээгээр гүйцэтгэх, гүйцэтгүүлэх боломж, нөхцөл бүрэлдсэн байна. Нөгөө талд бодлого тодорхойлогчдын зүгээс шинээр ажлын байр бий болгох, ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд бүх талаар анхаарал хандуулж байгаа хэдий ч энэ бүх хүчин чармайлт нь асар хурдацтай өсөж буй хүн амын эрэлтийг бүрэн хангаж чадахгүй хэвээр байгаа ажээ.

Судалгаанд хамруулсан Монгол Улс болон АНУ, БНСУ, БНХАУ, ХБНГУ, Финланд зэрэг орнуудын туршлагаас үзэхэд, эдгээр улс орнуудад ажилгүйдлийн хэмжээг бууруулах, зохих

⁹⁵ http://www.mnums.edu.mn/?page_id=7092

⁹⁶ Долоо хоногт дунджаар 15-аас бага цагаар ажиллахыг хэлнэ.

⁹⁷ Part-time workers https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/WCMS_422424/lang-en/index.htm

⁹⁸ OECD: “The definition of part-time work for the purpose of international comparisons”, in Labour Market and Social Policy, Occasional Paper No. 22 (Paris, 1997) <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/132721856632.pdf?expires=1667198219&id=id&accname=guest&checksum=A025900C74ABEFD539E9110BD83D0E35>

түвшинд барих зэрэг хүн амын тодорхой хэсэг, ялангуяа бүтэн цагаар орон тооны ажил хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй нөхцөлд байгаа эмэгтэйчүүд, залуучууд, зорилтот бүлгийн иргэдэд өөрсдийн боломжоороо ажил хөдөлмөр эрхлэх уян хатан зохицуулалт хийх, хөдөлмөрийн нөхцөлийг бий болгоход ихээхэн анхаарч, хууль эрх зүйн орчныг бүрдүүлэн ажиллаж байна. Түүнчлэн цагийн ажил эрхлэлтийг дэмжих хүрээнд ажил олгогчдод чиглэсэн дэмжлэгийг түлхүү үзүүлж байгаа нь судалгаанаас харагдаж байна. /Харьцуулсан мэдээллийг хүснэгт 1-ээс үзнэ үү/

Цагийн ажлын хууль эрх зүйн зохицуулалтын тухайд:

Судалгаанд авагдсан орнуудын цагийн ажил эрхлэлтийг зохицуулсан хууль эрх зүйн орчны хүрээг авч үзвэл, судалгаанд авагдсан нийт 6 улсаас ХБНГУ, БНСУ-д цагийн ажил эрхлэлтийг тусгайлан зохицуулсан бие даасан хуультай байх бөгөөд бусад 4 улсад (Монгол Улс, БНХАУ, АНУ, Финланд Улс) хөдөлмөрийн харилцааны ерөнхий хуулиар зохицуулсан байна.

Цагийн ажлын долоо хоногт зөвшөөрөгдөх цагийн хязгаарыг авч үзвэл, судалгаанд хамрагдсан орнуудад 20-35 цагийн хооронд байна. Тухайлбал, Монгол Улсад 32 цаг, БНСУ-д 35 цаг, АНУ, Финланд Улсад 30 цаг, БНХАУ-д 24 цаг, ХБНГУ-д 20 цаг тус тус байна. Энэ нь олон улсад нийтлэг зөвшөөрөгдөх цагийн ажлын дундаж (олон улсад 30-40 цаг)-тай харьцуулахад БНХАУ, ХБНГУ-д харьцангуй бага цаг ажиллахыг зөвшөөрч байгаа бол бусад 4 улсад (30-35 цаг) дундаж цагт тооцогдож байна.

Цагийн ажил эрхэлж буй хүмүүсийг насны байдлаар нь авч үзвэл, залуучууд, тэтгэврийн насныхан, харин хүйсээр нь авч үзвэл, эмэгтэйчүүд зонхилж байгаа нь нийтлэг байна.

Цагийн ажилтны ажиллах нөхцөл, ажлын хөлс, ажилтны эрх, үүргийн зохицуулалтыг авч үзвэл, БНХАУ-аас бусад орнуудад (АНУ, БНСУ, Монгол Улс, Финланд Улс, ХБНГУ-д) цагийн ажилтныг ялгаварлан гадуурхахаас сэргийлэх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал болон эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг хангах зорилгоор цагийн ажилтнуудтай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, гэрээнд ажил гүйцэтгэх хугацаа, цалин хөлс, талуудын эрх үүрэг, ажил-амралтын цагийг тодорхой тусгахаас гадна ажилтны цалин хөлс, нийгмийн баталгаа, ажиллах нөхцөл нь харьцуулж болох үндсэн ажилтныхтай адил тэгш байхаар тус тус зохицуулжээ.

Судалгаанд хамрагдсан орнуудын зарим онцлох зохицуулалтуудыг дурдвал:

БНХАУ-д цагийн ажилтантай заавал бичгээр гэрээ байгуулах шаардлагагүй бөгөөд аль нэг талын санаачилгаар хэдийд ч гэрээг цуцалж болдог байна. Мөн ажлын цаг, илүү цаг, нөхөн олговор зэрэг хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар ямар нэгэн дүрэм журам, хориглолт, хязгаарлалт байдаггүй бөгөөд орон нутгийн шийдвэрээс шалтгаалан өөр өөр зохицуулалт байж болдог.

БНСУ-д цагийн ажилтныг ажилд авахад заавал хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах бөгөөд гэрээнд хуульд заасан шаардлага болон нөхцөлүүдийг тусгаагүй тохиолдолд 5 сая хүртэл воноор торгох шийтгэл ногдуулахаар заажээ. Мөн гэрээнд зааснаас илүү цагаар ажиллахыг хязгаарлах зохицуулалттай. Тухайлбал, цагийн ажилтны долоо хоногт ажиллах илүү цагийн хязгаар 12 цагаас хэтрэх ёсгүй. Ажилтан илүү цагаар ажиллахаас татгалзах эрхтэй. Мөн үндсэн орон тоон дээр бүтэн цагийн ажилтан авах тохиолдолд тухайн ажил үүргийг гүйцэтгэж буй цагийн ажилтанд уг ажилд ороход нь давуу эрх олгодог зохицуулалт байна.

АНУ-д цагийн ажилтны асуудлыг тусад нь авч үздэггүй бөгөөд хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч “ажилтан” гэх статусаар хуульд зохицуулсан байдаг. Харин Холбооны Засгийн газар, түүний харьяа агентлагуудын ажилтнуудын цагийн ажил эрхлэх харилцааг “Холбооны

ажилтнуудын цагийн ажил эрхлэлтийн хууль”-аар тусгайлан зохицуулсан байдаг. Уг хуульд зааснаар хуулийн зохицуулалтад хамрагдаж байгаа төрийн зарим байгууллагын ажилтнуудад эрүүл мэнд болон ар гэрийн амьдралаа зохицуулах, мөн сурч боловсрох, сайн дурын ажилд оролцоход нь дэмжих зорилгоор хагас цагаар буюу долоо хоногт 16-32 цаг ажиллах боломж олгосон. Мөн үндсэн ажилтнуудаас гадна дээрх байгууллагуудад иргэд өөрсдийн хүсэлтээр тогтмол цагийн хөдөлмөр эрхлэх боломжтой байдаг байна.

ХБНГУ-д цагийн ажилтан өөрийн хүсэлтээр ажил олгогчтой харилцан тохиролцож, тодорхой хугацаагаар гэрээ байгуулсны үндсэн дээр ажлын цагаа багасгах боломжтой. Гэрээт хугацаа дуусгавар болсноор тухайн ажилтан эргэн бүтэн цагийн ажилтан болох эрх нь нээлттэй байдаг. Гэхдээ 46-200 ажилтантай аж ахуйн нэгжүүдийн хувьд 15 ажилтан тутмын нэг нь ийм хүсэлт гаргах эрхтэйгээр хязгаарлаж зохицуулсан байна. Үүнийг тодорхой хугацаанд бүтэн цагийн ажлаас бага цагаар ажиллах шаардлага үүссэн ажилтнуудын эрэлт хэрэгцээг ажлын байраа алдахгүйгээр, ажил олгогчийн үйл ажиллагааг доголдуулахгүйгээр зохицуулдаг байна.

Финланд Улсад цагийн ажилтантай заавал хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах ба хөдөлмөрийн нөхцөлийг зөвхөн хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа, ажлын цагийг тодорхой үндэслэл шалтгаангүйгээр харьцуулж болох үндсэн ажилтныхаас дордуулж болохгүй. Цагийн ажилтанд үндсэн ажилтнаар орох боломжийг хамгийн түрүүнд олгохоор зохицуулсан байна.

Монгол Улсад сүүлийн жилүүдэд цагийн ажлын эрэлт хэрэгцээ нэмэгдсэнээр хууль эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, цагийн ажилтны баталгааг хангахад анхаарч 2021 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)-д цагийн ажилтны эрх зүйн байдлын талаарх зохицуулалтыг оруулсан. Хуульд цагийн ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ заавал байгуулах ба хөдөлмөрийн гэрээнд цагийн ажилтны ажлын хугацаа, цалин хөлс, эрх үүрэг зэргийг тусгайлан тохирох, нийт ажилласан цагт нь тохирсон ээлжийн амралт, нэмэгдэл амралт олгох зэргээр тухайн ажлын байранд бүтэн цагаар ажиллах ажилтны нөхцөлтэй адил түвшинд авч үзэхээр тус тус зохицуулсан байна.

Төрөөс цагийн ажил олгогчдод үзүүлж буй дэмжлэгийн талаар:

Судалгаанаас үзэхэд, улс орнуудад нийтлэг байдлаар зорилтот бүлгийн хүмүүс болон удаан хугацаанд ажилгүй байсан ажил хайгч, ядуу, орлого багатай болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, өндөр настан, өвчтэй болон хүүхдээ асарч буй эмэгтэйчүүд, гэмт хэрэгт холбогдож ял эдэлсэн хүн зэрэг ажил олоход бэрхшээлтэй байгаа хүмүүсийг байнгын болон цагийн ажилд авсан, түүнчлэн ажлын байр шинээр бий болгосон ажил олгогчдод төрөөс тодорхой хэмжээнд дэмжлэг үзүүлдэг туршлага байна. Тухайлбал, эдгээр нөхцөлийг хангасан **ажил олгогчдод** санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх, ажилтны тоогоор цалингийн тодорхой хувийг нөхөн олговор хэлбэрээр олгох, ажлын байранд дадлагажигч ажилтнуудад грант тэтгэмж олгох хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, хөнгөлөлттэй зээл, тусламжид хамруулах, татварын хөнгөлөлт үзүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор санхүүгийн татаас олгох зэрэг дэмжлэгүүд үзүүлж байна.

Судалгаанд авагдсан орнуудын ажил олгогчдод үзүүлж буй дэмжлэгийн төрлүүдийг орнуудаар нь авч үзвэл:

- Цалингийн татаас олгох (АНУ, БНСУ, ХБНГУ, Финланд Улс)
- Санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх хэлбэр (Монгол Улс, БНХАУ, ХБНГУ)
- Татварын хөнгөлөлт үзүүлэх хэлбэр (АНУ, БНХАУ, Монгол Улс)
- Хөнгөлөлттэй зээл олгох (БНХАУ, Монгол Улс)-ыг тус тус нэрлэж болно.

Судалгаанд хамруулсан улс орнуудад тухайлбал, Финланд Улсад удаан хугацаанд ажилгүй байсан ажил хайгч болон зорилтот бүлгийн иргэдийг ажилд авсан тохиолдолд цалингийн 30-50 хувийг цалингийн татаас хэлбэрээр олгодог бол АНУ-д дагалдан суралцуулах тэтгэлэгт хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэн, ажлын байранд дадлагажигчийг цалинжуулан ажиллуулахад дадлагажигчийн тоогоор **цалингийн татаас** олгож байна. Мөн ХБНГУ-д ажил олгогчдод **ажил эрхлэлтийн тэтгэмжийг** олгож байна. Үүнийг ажлын туршлага мэдлэггүй иргэдийг сурган ажилд авсан болон өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авсан тохиолдолд ажилтны цалингийн 50 хүртэл хувиар тооцон 1 жилийн хугацаанд сар бүр олгодог байна. БНСУ-д “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр”-ийн хүрээнд ажлын байр бий болгосон ажил олгогчид төсвөөс татаас олгож байна.

Харин **санхүүгийн дэмжлэгийг** БНХАУ, Монгол Улс, ХБНГУ-д ажилгүй иргэдийг тэр дундаа зорилтот бүлгийн иргэдийг ажлын байраар хангах, цагийн болон үндсэн ажилтнаар ажилд авсан тохиолдолд ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, хадгалахад нь зориулж санхүүгийн нэг удаагийн буцалтгүй тусламж, эргэлтийн хөрөнгийн дэмжлэг олгодог. Тухайлбал, Монгол Улсад “Ажил эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр”-ийн хүрээнд богино хугацааны **эргэлтийн хөрөнгийн дэмжлэгийг** 150 хүртэл мянган төгрөгөөс эхлэн 1 сар хүртэл хугацаатай олгох бөгөөд хугацаандаа зээлийг эргэн төлсөн тохиолдол бүрд **зээл авах боломжит хэмжээг нэмэгдүүлж 500 хүртэл мянган төгрөгийг хүүгүй, барьцаагүй, 100 хувийн эргэн төлөлттэйгөөр** олгодог.

Татварын хөнгөлөлтийн хувьд АНУ-д тогтмол болон түр ажлын байранд зорилтот бүлгийн иргэдийг ажилд авсан тохиолдолд ажилтан тус бүрийн тоогоор 2400-9600 ам.долларын татварын хөнгөлөлтийг ХАОАТ-аас суутгуулах болон цалингийн татвараас хасуулан тооцуулдаг туршлага байна.

Цагийн ажилтнуудад үзүүлж буй дэмжлэгийн тухайд, БНСУ-д амралтын болон илүү цагийн ажлын хөлс, нэмэгдэл цалин олгох, БНХАУ, ХБНГУ-д бага цалинтай ажилтнууд болон долоо хоногт цөөн цагаар ажилладаг эмзэг бүлгийнхэнд нэмэлт халамж, тэтгэмж олгох, нийгмийн халамжийн үйлчилгээнд хамруулах зэргээр дэмжлэг үзүүлдэг байна. Харин Монгол Улсад цагийн ажилтанд олгох тусгайлсан дэмжлэг байхгүй байна.

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг судалгааны хэсгээс үзнэ үү.

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

Хүснэгт 1. Улс орнуудын цагийн ажлын хууль эрх зүйн зохицуулалт, төрөөс үзүүлэх дэмжлэгийн талаарх харьцуулалт

№	Улсын нэр	Гол зохицуулах хууль	7 хоногт ажиллах цаг	Онцлог зохицуулалт	Төрөөс үзүүлэх дэмжлэг
1	Монгол Улс	- Хөдөлмөрийн тухай хууль - Оюутны цагийн ажлын эрхлэх журам	32-оос илүүгүй	- Ажлын хөлсийг гүйцэтгэсэн ажлын хэмжээ, эсхүл цагаар тооцож, хугацаанд нь олгоно. - Ажлын цаг тохирсон ээлжийн болон нэмэгдэл амралт эдлэх эрхтэй. - Хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь үндсэн ажилтныхтай адил тэгш байна.	- Хөнгөлөлттэй зээл олгох; - татварын хөнгөлөлт үзүүлэх; - эргэн төлөх нөхцөлгүй болон нөхцөлтэйгээр санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх. (Хөгжлийн бэрхшээлтэй, өндөр настан, удаан хугацаанд ажил хайч, оюутан залуучуудыг ажлын байраар хангасан ажил олгогчдод)
2	АНУ	- Шуларга хөдөлмөрийн стандартын тухай хууль - Холбооны Ажилтнуудын цагийн ажил эрхлэлтийн тухай хууль	30-аас доош, зарим тохиолдолд 34 хүртэл цагийг зөвшөөрдөг.	- Цагийн ажилтан гэсэн тусгай зохицуулалт байхгүй. Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч ажилтан гэж үздэг. - Холбооны Засгийн газрын хэмжээнд цагийн ажил эрхлэлтийг салбар болон ажилтны зэрэглэлээр хязгаарлаагүй. - Ажилтны хүсэлтээр, ажлын шаардлагаар ямар ч ажлыг богино цагаар хийж болно. - Мөн Холбооны Засгийн газрын яам, агентлагуудад иргэд цагийн эрхлэх боломжтой.	- Татварын хөнгөлөлт (ХАОАТ-аас хүний тоогоор 3750-7500\$) - Цалингийн татаас (цалингийн 60%-тай тэнцэх) - Ажилтны учруулсан хохирлын нөхөн төлбөр (5000-25000\$) (Хөгжлийн бэрхшээлтэй, ядуу, өндөр настан, гэмт хэрэгт холбогдож ял эдэлсэн зэрэг ажил олоход бэрхшээлтэй иргэд, ажилгүй удаан хугацаанд байсан ажил хайгч, хүүхдээ асарч байгаа, өвчтөн асарч байгаа зайлшгүй цагийн ажил эрхлэх шаардлагатай иргэдийг ажилд авсан тохиолдолд) - Ажилтанд цалинтай амралт, гэрээнд зааснаас илүү цагаар ажиллахыг хязгаарлах, үндсэн ажилтан авахад цагийн ажилтанд давуу эрх олгох. - Ажил олгогчдод цалингийн татаас олгодог. (160-720 сая) (Удаан хугацаанд ажилгүй байсан, хүнд хэлбэрийн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, өрх толгойлсон эмэгтэй, арлын оршин суугчдыг ажилд авсан тохиолдолд)
3	БНСУ	- Хөдөлмөрийн жишиг тогтоох тухай хууль - Тогтсон хугацаанд гэрээгээр ажилласад болон цагийн ажил эрхлэгчдийн эрхийг хамгаалах тухай хууль	35-аас доош	- Цагийн болон тодорхой хугацаанд гэрээгээр ажиллагчтай заавал гэрээ байгуулах бөгөөд гэрээнд заавал тусгах нөхцөлүүдийг зөрчсөн ажил олгогчдод 5 сая хүртэл воны торгууль ногдуулна. - Илүү цагаар ажиллуулахыг хориглоно. - Цагийн ажилтан илүү цагаар ажиллахаас татгалзах эрхтэй.	- Ажилтанд цалинтай амралт, гэрээнд зааснаас илүү цагаар ажиллахыг хязгаарлах, үндсэн ажилтан авахад цагийн ажилтанд давуу эрх олгох. - Ажил олгогчдод цалингийн татаас олгодог. (160-720 сая) (Удаан хугацаанд ажилгүй байсан, хүнд хэлбэрийн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, өрх толгойлсон эмэгтэй, арлын оршин суугчдыг ажилд авсан тохиолдолд)
4	БНХАУ	- Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль	24-өөс ихгүй	- Цагийн ажилтантай гэрээг заавал бичгээр байгуулах шаардлагагүй. Аль нэг талын санаачилгаар хэдийд ч цуцалж болно. - Хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар тусгайлсан зохицуулалт байхгүй ч орон	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, хөтөлбөрүүд нь зорилготой бүлэгт чиглэсэн байдаг. Бодлого, хөтөлбөрүүдийн хүрээнд дараах дэмжлэгүүдийг олгодог: - Бичил зээл олгох; - татварын хөнгөлөлт;

				<p>нутгуудад журмаар зохицуулах тохиолдол бий.</p> <p>- Тогтоосон цагаас илүү хугацаагаар ажиллавал түүнийг тухайн ажлын байртай холбоотой бүхий л хууль ёсны үүрэг, хариуцлагыг хүлээх үндсэн ажилтан гэж тооцдог байна.</p> <p>- Ажлын цагийн уян хатан зохицуулалттай. Ажилтан хүсвэл цагийн ажилд шилжиж болно. Гэрээнд заасан хугацаа дуусмагц үндсэн ажилд шилжих боломжтой.</p>	<p>нийгмийн халамжийн үйлчилгээ, цалингийн тэтгэмж;</p> <p>санхүүгийн дэмжлэг.</p> <p>Ажил олгогчид олгох ажил эрхлэлтийн тэтгэмж (цалингийн нөхөн төлбөр-хөгжлийн бэрхшээлтэй, ажлын туршлагагүй, ахмад настныг сурган ажилд авсан тохиолдолд ажилтны тоогоор цалингийн 50 хувьтай тэнцэх)</p> <p>Санхүүгийн татаас (зорилтот бүлгийг ажлын байраар хангасан)</p>
5	ХБНГУ	<p>- Цагийн эрхлэлт болон тогтсон хугацаанд гэрээгээр хөдөлмөрлөх тухай хууль</p> <p>- Цагийн эрхлэлтийг цаашид хөгжүүлэх тухай хууль</p>	20 цаг	<p>- Цагийн ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна. Хөдөлмөрийн нөхцөлийг үндсэн ажилтнааас дордуулж болохгүй. Үндсэн ажилтнаар орох боломжийг хамгийн түрүүнд олгоно.</p>	<p>Цагийн ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байсан ажил хайгч, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, 25-аас доош насны ажил хайгч, өндөр настан зэрэг хүмүүсийг байнгын болон цагийн ажилд авсан ажил олгогчид 30-50 хувийн цалингийн нөхөн олговор олгодог)</p>
6	Финланд	<p>- Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль</p>	30 цаг		

СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ

ЦАГИЙН АЖЛЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ, ТӨРӨӨС ҮЗҮҮЛЖ БҮЙ ДЭМЖЛЭГ: МОНГОЛ УЛСЫН БОЛОН ГАДААДЫН ЗАРИМ ОРНЫ ТУРШЛАГА

Цагийн ажил (Part-time) буюу бүтэн бус цагийн ажил⁹⁹ гэдэг нь тодорхой ажлыг хийж гүйцэтгээд зарцуулсан цаг, хөдөлмөрийн бүтээмждээ тохирсон ажлын хөлсөө шууд авдаг ажил эрхлэлтийн нэг хэлбэр юм.

Сүүлийн үед хөгжингүй болон хөгжиж буй орнуудад цагийн ажилчдын тоо эрс нэмэгдэх хандлагатай байна. Энэ хандлага нь хүн амын өсөлтийн хурдац, эрчимтэй хотжилт, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт өссөн зэрэгтэй холбоотойгоос гадна аж үйлдвэр хоорондын шилжин ажиллах хөдөлгөөний зохицуулалт, үйлчилгээний салбарын өсөлт, хөгжилтэй холбоотой байна.

Ерөнхий мэдээлэл:

Цагийн ажлын тухай олон улсын тодорхойлолт

Дэлхий нийтээр “Part-time” буюу цагийн ажил гэдгийн нэгдсэн тодорхойлолтыг одоогоор гаргаагүй байна. Учир нь улс орон бүрд бүтэн цаг ба хагас цагийн ажил хоёрын хоорондын ялгааг тогтоох, эдгээр нэр томъёог ойлгох ойлголт зөрүүтэй байгаагаас шалтгаалан олон улсад нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн хэмжүүрт хүрээгүй байна.¹⁰⁰

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын 1994 оны Цагийн ажлын тухай (№ 175) конвенц (Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175))-д “цагийн ажилтан” гэдгийг ажлын цаг нь харьцуулж болох үндсэн ажилтнахаас бага цагаар ажиллах ажилтныг хэлнэ гэж тодорхойлжээ.¹⁰¹ Энэ нь цагийн ажлын тухай хууль эрх зүйн нийтлэг тодорхойлолт бөгөөд Европын холбооны цагийн ажлын удирдамжид тусгагдсан байдаг аж.

Харин Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага (ЭЗХАХБ-ОЕСД)-аас 1997 онд цагийн ажлын тодорхойлолтуудад дүн шинжилгээ хийж, 30 цагийн хязгаарыг үндэс болгон цагийн ажлыг тодорхойлох нь олон улсын харьцуулалтад илүү сайн тохирч байна гэсэн дүгнэлтийг гаргажээ.¹⁰² Түүнээс хойш ЭЗХАХБ нь өөрийн гишүүн улс орнуудын мэдээллийг нэгтгэн гаргахдаа үндсэн ажлын 30 цагийн хязгаарыг үндэслэл болгодог болсон байна.

Цагийн ажлын талаарх мэдээлэл нь улс орон бүрд ялгаатай. Тухайлбал, улс орнуудын долоо хоногт ажиллах цагийн хязгаар үндсэндээ 30-40 цагийн хооронд байна. Долоо хоногт 35 болон түүнээс дээш цагаар ажиллагчдыг “бүтэн цагийн ажилтнууд”, харин 35-аас бага цагаар ажиллагчдыг “цагийн ажилтнууд буюу бүтэн бус цагийн ажилтнууд” гэж ангилах нь түгээмэл байна.

Энэ нь улс орнуудын бүтэн болон хагас цагийн ажлын тодорхойлолт, соёл, ажлын байрны хэм хэмжээ, ажиллах хүчинд тооцох насны дээд доод хязгаар зэрэг нь харилцан адилгүй

⁹⁹ Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд “Цагийн ажил” гэсэн ойлголтыг “Бүтэн бус цагийн ажил” гэж томъёолсон байна.

¹⁰⁰ Part-time work

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170717.pdf

¹⁰¹ the Part-Time Work Convention (No. 175) and Recommendation (No.182);

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175

¹⁰² OECD: “The definition of part-time work for the purpose of international comparisons”, in Labour Market and Social Policy, Occasional Paper No. 22 (Paris, 1997)

<https://www.oecdilibrary.org/docserver/132721856632.pdf?expires=1667198219&id=id&accname=guest&checksum=A025900C74ABEFD539E9110BD83D0E35>

ялгаатай байгаагаас шалтгаалж байна. Өөрөөр хэлбэл, зарим улсад хөдөлмөрийн насны доод хязгаар 10 байхад нөгөөд нь 16, тэтгэврийн насны хувьд зарим нь хязгаар тавиагүй байхад зарим улсад 65 нас гэх мэтчилэн тогтоосон байдаг. Тиймээс эдгээрийг зааглах хэмжүүрийг улс орнууд тус тусдаа тодорхойлж болохуйцаар нээлттэй орхисон байна.

1994 оны “Цагийн ажлын тухай” 175 дугаар конвенцын дагуу бүтэн бус цагаар ажиллаж байгаа хүмүүс бүтэн цагаар ажиллаж байгаа хүмүүсийн нэгэн адил зохион байгуулалтад хамрагдах, хамтын хэлэлцээ хийх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндээ хамгаалуулах, хөдөлмөр эрхлэлт, мэргэжилд ялгаварлан гадуурхагдахгүй байх эрхийг эдэлнэ. Түүнчлэн, эхчүүдийн эрх болон хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөр эрхлэлт дуусгавар болохтой холбоотой бусад нөхцөлийг бүтэн цагийн ажилтнуудтай адил тэгш байхаар заасан. Мөн ажлын бүтэн өдрийн ажлаас цагийн ажилд шилжих, эсхүл цагийн ажлаас ажлын бүтэн өдөрт шилжих нь сайн дурын үндсэн дээр явагдах ёстой байдаг байна.

Үүнээс үзэхэд “цагийн ажил” гэдгийг олон улсад ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа цагийнх нь хувьд ялган нэрлэж байгаа бөгөөд бусад талаар аль болох ялгаварлан гадуурхахгүй, бүтэн цагийн ажилтнуудтай адил түвшинд нийгмийн баталгаагаар хангагдах ёстой гэсэн чиг хандлагыг баримталж байгааг харуулж байна.

Судалгаанд хамрагдсан улс орнуудын хувьд Финланд Улсаас бусад нь дээрх конвенцод нэгдэн ороогүй байна.

2015 онд ОУХБ-аас гаргасан “Цагийн ажилтнууд (Part-time workers)” хэмээх судалгааны тайланд¹⁰³ цагаар ажиллахад уян хатан байдал нь давуу тал болдог ч бүтэн цагийн ажилтнуудтай харьцуулахад цагийн ажилтны ажлын хөлсний үнэлгээ илүү бага байхын зэрэгцээ зарим тодорхой нийгмийн халамж, баталгаанд хамрагдах шаардлагыг хангадаггүй, ажил мэргэжлийн карьер хязгаарлагдмал, сургалтын хөтөлбөрт хамрагдах боломжгүй байдаг зэрэг олон сул талтай хэмээн дурджээ.

Тиймээс 1990-ээд оны эхэн үеэс ЭЗХАХБ-ын ихэнх улс орнууд цагийн ажлын чанарыг сайжруулах арга хэмжээг авч эхэлсэн байна. Үүний үр дүнд цагийн ажилтнуудын нийгмийн халамжид хамрагдах байдал сайжирсан ч зарим улс орнуудын хувьд үндсэн ажилтан болон цагийн ажилтны хоорондох ажил мэргэжлийн ялгаатай байдал нь цагийн ажилтнуудын ажлын сонголтыг хязгаарладаг зэрэг асуудлуудыг дагуулсан хэвээр байна.

Сүүлийн жилүүдэд дэлхий нийтээр даяарчлагдаж, ажлын цагийн уян хатан байдал, цагийн ажил эрхлэх эрэлт хэрэгцээ нэмэгдэхийн хэрээр цагаар ажиллах таатай нөхцөл, боломжийг бүрдүүлэх, хууль эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, ажил олгогчдыг дэмжих, ингэхдээ ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах, цагийн ажилтнуудын эрх ашгийг хамгаалахад анхаарч ажиллахыг ОУХБ-аас дэлхийн улс орнуудад уриалж байна.

Монгол Улсын Их Хурлаас 2021 оны 07 дугаар сарын 02-ны өдөр шинэчлэн баталсан Хөдөлмөрийн тухай хуульд хуучин “цагийн ажилтан” гэж байсныг “бүтэн бус цагийн ажилтан” гэж өөрчлөн томъёолж, зарим шинэ зохицуулалтуудыг хийсэн нь дээрх олон улсын чиг хандлагад нийцсэн чухал алхам болсон байна.

¹⁰³ Part-time workers

https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/WCMS_422424/lang-en/index.htm

Нэг. МОНГОЛ УЛСЫН ЦАГИЙН АЖИЛ ЭРХЛЭЛТИЙН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ, ТӨРӨӨС ҮЗҮҮЛЖ БУЙ ДЭМЖЛЭГ

Хууль эрх зүйн орчин

Манай улсад цагийн ажил эрхлэлттэй холбоотой харилцааг Хөдөлмөрийн тухай хууль болон холбогдох бусад хууль эрх зүйн актуудаар зохицуулж байна.

Монгол Улсад ажил олгогч цагийн ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах зохицуулалт байсан ч практикт хэрхэн хэрэглэх нь тодорхойгүй байсан. 2017 онд Хөдөлмөрийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт орсноор цагийн ажилтны хөдөлмөрийн гэрээний эрх зүйн зохицуулалт бий болсон байдаг.

Улмаар 2021 оны 07 дугаар сарын 02-ны өдөр Монгол Улсын Их Хурлаас **Хөдөлмөрийн тухай хуулийн** шинэчилсэн найруулгыг хэлэлцэн баталсан. Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)-аар зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээг өргөтгөн, ажил олгогч болон ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх үүргийг тэнцвэржүүлэх, олон улсын хөдөлмөрийн суурь эрх болох эвлэлдэн нэгдэх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, үндсэн ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаагүйгээр байгуулах, хөдөлмөр эрхлэлтийн гуравласан харилцаа, **бүтэн бус цагаар ажиллах**, зайнаас ажиллах зэрэг онцлог зохицуулалтуудыг тусгажээ.

Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)-ийн 66.1-д ажлын **бүтэн бус цагийн ажилтан** (хуучин хуулиар цагийн ажилтан) гэж ажлын бүтэн цагаар ажиллаж байгаа ажилтнаас бага цагаар ажиллаж байгаа ажилтныг ойлгоно гэж заасан бөгөөд уг хөдөлмөрийн гэрээнд ажлын өдөр, ажил эхлэх, дуусах цаг, долоо хоногт ажиллах цагийг тусгайлан тохирохоор шинээр зохицуулжээ. Тухайлбал, тус хуулийн 86.1-д ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны 7 хоногт ажиллах цаг 32-оос илүүгүй байхаар, 111.1-д ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны цагаар болон хийснээр тооцох цалингийн нэгжийн үнэлгээ нь ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтныхаас багагүй байхаар, 111.2-т ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны цалин хөлсийг гүйцэтгэсэн ажлын хэмжээ, эсхүл ажилласан цагаар нь тооцож ажилтантай тохиролцсон хугацаанд олгоно гэж заажээ. Мөн ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан нь Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)-д тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд ажлын бүтэн цагаар ажиллах ажилтны нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээх бөгөөд хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нэгэн адил үйлчилнэ. Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтанд тухайн жилд нийт ажилласан цагийг нь тооцож, ногдох ээлжийн үндсэн болон нэмэгдэл амралт олгохоор заасан тул ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан мөн бүтэн цагийн ажилтны адилаар ээлжийн амралт эдлэх эрхтэй байна.¹⁰⁴ (Хүснэгт 2-оос дэлгэрэнгүй үзнэ үү)

Ажилгүйдлийг бууруулах, иргэдийн орлого, хөдөлмөрлөх идэвхийг нэмэгдүүлэх зорилгоор Засгийн газраас ажилгүй иргэдийг албан бус хөдөлмөрт хамруулах зохион байгуулалттай ажлууд хэрэгжүүлдэг. Үүний нэг жишээ нь, өнөөгийн хөдөлмөрийн зах зээл дээрх “Цагийн ажил” гэдэг ойлголтод хамрагдах “Нийтийг хамарсан ажил”, “Оюутны цагийн хөдөлмөр эрхлэлт” зэрэг юм.

Монгол Улсын Их Хурлаас 2017 онд баталсан **Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуулийн** 11 дүгээр зүйлийн 11.1.9 дэх заалтад “хувийн хэвшлийн байгууллага (100 ба түүнээс дээш ажилтантай) нийт ажилтнуудын 5 хувьтай тэнцэхүйц оюутны цагийн ажлын орон тоо гаргах”, 11.3 дахь хэсэгт Засгийн газар холбогдох журмыг боловсруулахаар заасан. Дээрх хуулийн заалт, нийгмийн хэрэгцээ шаардлагад үндэслэн **“Оюутны цагийн хөдөлмөр**

¹⁰⁴ Хөдөлмөрийн тухай хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16230709635751>

эрхлэх журам”-ын төслийг боловсруулж Засгийн газрын 2020 оны 6 дугаар сарын 19-ний өдөр баталжээ.

Журамд оюутан цагийн хөдөлмөр эрхлэхэд баримтлах зарчим нь оюутны хүсэл, сонирхол, сонголт, хэрэгцээнд тулгуурласан байх, тухайн ажлын үнэлгээнд тохирсон цалин хөлстэй байх, оюутны эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, бие хүний төлөвшил, хичээл сургалтад сөргөөр нөлөөлөхгүй байхаар тусгасан. Ингэхдээ оюутан хичээлийн бус үед тогтоосон цагийн хязгаар дотор ажил хийх, судалгаа шинжилгээний ажилд оролцох, бие даан бүтээл туурвих, бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, үйлчилгээ эрхлэх замаар орлого олох боломжтой болсон.

Хүснэгт 2. Монгол Улсын цагийн ажлын талаарх эрх зүйн зохицуулалт

	Баримт бичгийн нэр	Зохицуулалт
1	Хөдөлмөрийн тухай хууль¹⁰⁵	<p>66 дугаар зүйл. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээ</p> <p>66.1. Ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны дагуу ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулахаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно. “Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан” гэж ажлын бүтэн цагаар ажиллаж байгаа ажилтнаас бага цагаар ажиллаж байгаа ажилтныг ойлгоно.</p> <p>66.2. Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд энэ хуулийн 49 дүгээр зүйлд заасан нөхцөлөөс гадна өдөрт, эсхүл долоо хоногт, эсхүл сард ажиллах нийт цаг, ажил эхлэх, дуусах цагийг тусгайлан тохирно.</p> <p>66.3. Ажлын бүтэн цагийн ажилтны ажлын цагийг хууль тогтоомжид заасны дагуу богиносгосныг бүтэн бус цагаар ажилласанд тооцохгүй.</p> <p>66.4. Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан энэ хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд ажлын бүтэн цагаар ажиллах ажилтны нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээх бөгөөд хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нэгэн адил үйлчилнэ.</p> <p>66.5. Ажил олгогч түр ажил үүргийг гүйцэтгүүлэхээр ажилтныг цагаар ажиллуулж, гүйцэтгэсэн ажил, ажилласан цагт нь тохирсон цалин хөлсийг тухай бүр тооцож олгож болно.</p> <p>82.4. Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны ажилласан цагийг бүтэн цагт шилжүүлэн тооцож, энэ хуулийн 82.1-д заасны дагуу тэтгэмж олгоно.</p> <p>86.1. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны долоо хоногт ажиллах цаг 32-оос илүүгүй байна.</p> <p>91.3. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ажлын цагийг ажил олгогчийн санаачилгаар хэтрүүлэн ажиллуулахыг илүү цагаар ажилласанд тооцно.</p> <p>99.7. Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтанд тухайн ажлын жилд нийт ажилласан цагийг нь тооцож, ногдох ээлжийн үндсэн болон нэмэгдэл амралт олгоно.</p> <p>109 дүгээр зүйл. Нэмэгдэл хөлс</p> <p>109.1. Илүү цагаар ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг нэг аравны тав дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно.</p> <p>109.2. Долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг нэг аравны тав дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно.</p> <p>109.3. Шөнийн цагаар ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг нэг аравны хоёр дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно.</p> <p>109.4. Нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг хоёр дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно.</p> <p>109.5. Ажилтныг илүү цагаар, долоо хоногийн амралтын болон нийтээр амрах баярын өдөр шөнийн цагт ажиллуулсан бол энэ хуулийн 109.1, 109.2, 109.4-т заасан нэмэгдэл хөлс дээр шөнийн цагийн нэмэгдэл хөлсийг нэмж олгоно.</p>

¹⁰⁵ Хөдөлмөрийн тухай хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16230709635751>

		<p>109.6.Ажилтанд эзгүй байгаа ажилтны үүргийг түр орлон гүйцэтгэсэн, ажлын байрны тодорхойлолтод заагаагүй нэмэлт ажил үүрэг гүйцэтгэсний болон бусад нэмэгдэл хөлсний хэмжээг хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр тогтооно.</p> <p>109.7.Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтанд энэ хуулийн 109.1, 109.2, 109.3, 109.4, 109.5, 109.6 дахь хэсэг нэгэн адил хамаарна.</p> <p>111 дүгээр зүйл.Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны цалин хөлс</p> <p>111.1.Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны цагаар болон хийснээр тооцох цалингийн нэгжийн үнэлгээ нь ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтныхаас багагүй байна.</p> <p>111.2.Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны цалин хөлсийг гүйцэтгэсэн ажлын хэмжээ, эсхүл ажилласан цагаар нь тооцож ажилтантай тохиролцсон хугацаанд олгоно.</p> <p>111.3.Нэг сараас дээш хугацаагаар ажиллах бүтэн бус цагийн ажилтны цалин хөлсийг энэ хуулийн 104.1-д заасны дагуу олгож болно.</p> <p>144.8.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг асардаг ажилтан хүсэлт гаргасан тохиолдолд ажил олгогч түүнд гэрээсээ, зайнаас, бүтэн бус цагаар ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх боломжит арга хэмжээг авна.</p> <p>145.3.Ажил олгогч ахмад настны хүсэлтээр ажлын цагийг богиносгож, бүтэн бус цагаар ажиллуулж, эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлэх асуудлыг хөдөлмөрийн дотоод журмаар зохицуулна.</p>
2	Иргэний хууль ¹⁰⁶	<p>359 дүгээр зүйл. Хөлсөөр ажиллах гэрээ</p> <p>359.1.Хөлсөөр ажиллах гэрээгээр ажиллагч нь тохиролцсон ажил, үйлчилгээг гүйцэтгэх, ажиллуулагч хөлс төлөх үүргийг тус тус хүлээнэ.</p> <p>359.2.Энэ гэрээний зүйл нь бүх төрлийн ажил, үйлчилгээ байж болно.</p>
3	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль ¹⁰⁷	<p>14 дүгээр зүйл.Нийтийг хамарсан ажил зохион байгуулах</p> <p>14.1.Нийтийг хамарсан ажлыг ажилгүй иргэн, ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн, ажил олоход хүндрэлтэй иргэн болон ажилгүй иргэнийг түр хугацаагаар ажиллуулах, орлого нэмэгдүүлэх төрөл бүрийн арга хэмжээний хэлбэрээр зохион байгуулна.</p> <p>14.2.Нийтийг хамарсан ажлын хөтөлбөрийг аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан байгууллага орон нутгийн нөөц бололцоо, эрэлт хэрэгцээнд нийцүүлэн боловсруулж, нутгийн захиргааны байгууллага болон аж ахуйн нэгж, төрийн бус байгууллагатай хамтран зохион байгуулна.</p> <p><u>/Энэ хэсэгт 2016 оны 9 дүгээр сарын 07-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан/</u></p> <p>14.3.Гамшгийн хор уршгийг арилгах, нөхөн сэргээх зорилгоор аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан байгууллагаас нийтийг хамарсан ажлын түр хөтөлбөр хэрэгжүүлж болно.</p> <p><u>/Энэ хэсэгт 2017 оны 02 дугаар сарын 02-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/</u></p> <p>14.4.Нийтийг хамарсан ажлын хөлс, тухайн ажлыг гүйцэтгэхтэй холбоотой хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зардлыг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас, бусад зардлыг орон нутгийн төсвөөс болон аж ахуйн нэгж, байгууллага гаргана.</p> <p>14.5.Нийтийг хамарсан ажлын нэг цагийн хөлс, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зардлын хэмжээг ажлын онцлогийг харгалзан хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн тогтооно.</p> <p>14.6.Нийтийг хамарсан ажлын нэг цагийн хөлс нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс багагүй байна.</p>
4	Нийтийг хамарсан ажил зохион байгуулах журам ¹⁰⁸	<p>Нэг. Нийтлэг үндэслэл</p> <p>1.2. Нийтийг хамарсан ажил нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээний хэлбэр бөгөөд хөдөлмөр зарцуулалт ихтэй, мэргэжил шаардахгүй ажилд хөдөлмөр эрхлээгүй иргэдийг зохион байгуулж оролцуулах замаар хэрэгжүүлнэ.</p> <p>1.3. Нийтийг хамарсан ажил нь дараах зорилтыг хангахад чиглэнэ:</p> <ul style="list-style-type: none"> Нийтийг хамарсан ажилд түр хугацааны болон улирлын чанартай ажил гүйцэтгүүлж улс, орон нутгийн болон тухайн байгууллагын хэрэгцээг хангах; Хөдөлмөрийн хөлс /орлого/-ний хэлбэрээр иргэдэд дэмжлэг үзүүлэх;

¹⁰⁶ <https://legalinfo.mn/mn/detail/299>

¹⁰⁷ <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=563>

¹⁰⁸ <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=201051&showType=1>

	<p>/Монгол Улсын Засгийн газрын 2002 оны 02 дугаар сарын 27-ны өдрийн 31 дүгээр тогтоол/</p>	<ul style="list-style-type: none"> Удаан хугацаагаар ажилгүй байгаа болон мэргэжилгүй, эсхүл ажлын дадлага, туршлага багатай иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, тэдний хөдөлмөрлөх идэвхийг өрнүүлэх. <p>Гурав. Нийтийг хамарсан ажлын санхүүжилт зохион байгуулалт: 13.Нийтийг хамарсан ажил зохион байгуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллага уг ажилд оролцох иргэнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна.</p> <p>Дөрөв. Нийтийг хамарсан ажилд оролцсон иргэдийн цалин хөлс, нийгмийн даатгал 16.Нийтийг хамарсан ажилд оролцсон иргэнд ажлын гүйцэтгэлээр нь хөдөлмөрийн хөлс олгоно. Хөдөлмөрийн хөлс нь Засгийн газраас тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс багагүй байна. 17.Нийтийг хамарсан ажилд оролцож байгаа иргэн болон зохион байгуулагч аж ахуйн нэгж, байгууллага Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн дагуу нийгмийн даатгалын шимтгэл төлнө.</p>
<p>5</p>	<p>Оюутны цагийн хөдөлмөр эрхлэх журам¹⁰⁹</p>	<p>Нэг. Нийтлэг үндэслэл 1.1. Энэ журмын зорилго нь оюутан сайн дурын үндсэн дээр хичээлийн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэн ажил мэргэжлийн чиг баримжаатай болох, дадлагажих, төгсөөд шууд ажлын байртай болох, орлогоо нэмэгдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэхэд оршино. 1.2. Оюутныг хувийн хэвшлийн байгууллага (100 ба түүнээс дээш ажилтантай)-д цагаар хөдөлмөр эрхлүүлэх, түүнтэй холбоотой үүссэн харилцааг энэ журмаар зохицуулна. 1.3. “Оюутан” гэж их сургууль, дээд сургууль, коллежийн дипломын болон бакалаврын шатлалд суралцагчийг ойлгоно.</p> <p>Хоёр. Оюутан цагаар хөдөлмөр эрхлэх зохицуулалт 2.1. Хувийн хэвшлийн байгууллага (100 ба түүнээс дээш ажилтантай) нийт ажилтнуудын 5 хувьтай тэнцэхүйц цагийн ажлын орон тоо гаргаж, оюутныг хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангана. 2.2. Оюутны цагийн ажлын үргэлжлэх хугацаа нь түүний сурч боловсрол нөхцөлийг хязгаарлахааргүй байна. Ажлын цагийн хязгаарлалт нь их, дээд сургууль, коллежийн оюутны улирлын амралтын хугацаанд хамаарахгүй. 2.3. Хувийн хэвшлийн байгууллага нь оюутантай цагийн хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах бөгөөд хөдөлмөрийн гэрээнд гүйцэтгэх ажил үүрэг, ажлын цаг, хөдөлмөрийн нөхцөл, цалин хөлсийг оюутны суралцах, ажиллах цагийн харьцаа, хийх ажлын чанар хэмжээг харгалзан талууд харилцан тохиролцож тусгана. 2.4. Мэргэжлийн чиг баримжаа, ажлын дадлага олгох зорилгоор 15 нас хүрсэн оюутантай эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчийн болон хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын бичгээр олгосон зөвшөөрлийн дагуу хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, эрүүл мэнд, өсөлт хөгжилд нь сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй, сурч боловсроход нь саад учруулахгүй нөхцөлд цагийн ажил эрхлүүлж болно. 2.5. Ажил олгогч нь хөдөлмөрийн гэрээнд тусгаагүй ажил үүрэг гүйцэтгэхийг оюутнаас шаардахыг хориглоно. 2.9. Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төв нь цагийн ажлын байрыг оюутнуудад нээлттэй танилцуулж, хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй оюутнуудын бүртгэл хөтөлнө.</p>

Цагийн ажил эрхлэлт, ажил олгогчдын талаарх судалгаа

Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилт (ТХЗ)-ийн зорилтод тусгагдсан зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн зарим үзүүлэлтийг шинээр тооцдог болох хүрээнд 2019, 2020 онд цаг хугацаанаас хамаарсан бүтэн бус хөдөлмөр эрхлэгч, боломжит ажиллах хүч, цаг хугацаанаас хамаарсан **бүтэн бус хөдөлмөр эрхлэлт** болон ажилгүйдлийн нэгдсэн түвшин, ажилгүй хүн болон боломжит ажиллах хүчний нэгдсэн түвшин зэрэг үзүүлэлтийг тооцож эхэлсэн байна.

¹⁰⁹ <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawid=211117&showType=1>

Бүтэн бус цагаар ажиллагчид

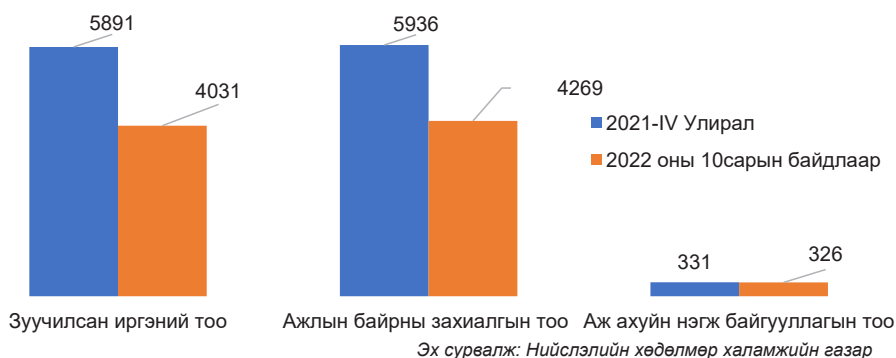
Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа-2021” тайланд¹¹⁰ дурдсанаар судалгаанд хамрагдсан Аж ахуйн нэгж, байгууллага (ААНБ)-ын ажиллагчдын 3.2 хувь нь бүрэн бус цагаар буюу 7 хоногт дунджаар 36.7 цаг хөдөлмөр эрхэлж байна. Тэдний 59.3 хувь нь эрэгтэй, 40.7 хувь нь эмэгтэй, дундаж нас 41.3 байгаа юм. Эмэгтэй ажиллагчдын 7 хоногийн ажлын дундаж цаг эрэгтэйчүүдээс 1.2 цагаар бага байна.

ААНБ-ын Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар харвал тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагааны салбар (12.4 хувь), удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааны салбар (11.1 хувь), бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт (11.0 хувь) хамгийн олон бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэгчид байна.

Бүрэн бус цагаар ажиллагчид улсын нийт цалингийн дунджаас бага цалингаар хөдөлмөр эрхэлж байна. Нийт цалингийн дундаж 806.2 мянган төгрөг байгаагийн 90.9 хувь нь үндсэн цалин, мөн 4.3 хувь нь нэмэгдэл хөлс, 0.5 хувь нь шагнал урамшуулал байна.

Бүрэн бус цагаар ажиллагчдын үндсэн цалингийн дундаж 732.7 мянган төгрөг буюу улсын үндсэн цалингийн дунджаас 180.5 мянган төгрөгөөр бага байна. Хүйсийн харьцааны хувьд эрэгтэй бүрэн бус цагаар хөдөлмөр эрхлэгчийн үндсэн цалингийн дундаж эмэгтэй ажиллагчдынхаас 34.0 мянган төгрөгөөр буюу 4.7 хувиар доогуур байна.

Оюутан залуучуудыг бүтэн бус цагийн ажилд зуучлах арга хэмжээний хэрэгжилтийг зургаар харуулбал:



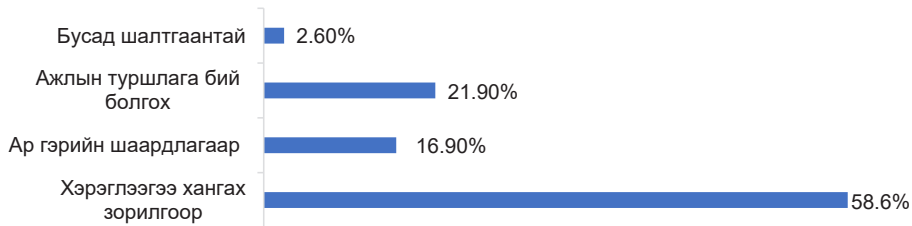
Зуучилсан иргэдийг насны ангиллаар авч үзвэл: (хувиар)

Ангилал		Насны ангилал			
Ажил хайгч иргэн		25-35 нас	36-45 нас	46-55 нас	
		47.7	43.1	9.3	
Оюутан		1-р курс	2-р курс	3-р курс	4-р курс
		39.8	28.6	16.2	15.4

Эх сурвалж: Нийслэлийн хөдөлмөр халамжийн газар

¹¹⁰ <https://www.slideshare.net/sbrnyak/2021-tsalin-hulsanii-butetsiin-sudalgaa-mnpd>

Ажилд зуучлагдсан хүмүүсээс ямар шалтгаанаар цагийн ажил эрхлэх болсныг тодруулахад:



Эх сурвалж: Нийслэлийн хөдөлмөр халамжийн газар

Дээрх үзүүлэлтээс харахад бүтэн бус цагийн ажилд зуучлуулагч иргэдийн дийлэнх нь 25-37 насны залуучууд тэр дундаа голчлон оюутнууд байна. Тэдгээрийн талаас илүү хувь нь өөрсдийн хэрэглээгээ хангах зорилгоор цагийн ажил эрхэлдэг ажээ.

Төрөөс цагийн ажил эрхлэлтийг дэмжих талаар авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ

Монгол Улсад сүүлийн жилүүдэд бүтэн бус цагийн ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, ажлын байрыг бий болгох, ажил олгогчдыг дэмжих зорилгоор холбогдох хууль эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгон, тэдгээрийн хүрээнд төсөл хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлж, түүнчлэн ажил олгогчдод түрээсийн хөнгөлөлт үзүүлэх, нийгмийн даатгалын шимтгэлээс чөлөөлөх, бага хүүтэй зээл олгох, ажлын байр бий болгосны тоогоор санхүүгийн урамшуулал олгох зэргээр дэмжлэг үзүүлж иржээ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр хөтөлбөр, арга хэмжээ, үйлчилгээг ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн, ажилгүй иргэн, ажил олоход хүндрэлтэй иргэн, залуучууд, малчид, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдээ асарч буй эцэг эх, ахмад настан, ажил олгогч зэрэг хөдөлмөрийн зах зээл дэх хүн амын бүлгүүдийн онцлог хэрэгцээнд нийцүүлэн хэрэгжүүлж байна. Үүнд:

1. Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр
2. Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр
3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр
4. Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр

Хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийн байдлыг 2016-2020 оны байдлаар авч үзвэл:

“**Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр**”-ийн хүрээнд хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, нөхөрлөл, хоршоо, бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгчийг санхүүгийн болон бусад дэмжлэг, арга хэмжээнд хамруулж, байнгын ажлын байр бий болгох, **ажил олгогчид урамшуулал олгох**, ажлын байрыг хадгалах, ажил хайгч, оюутан, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад суралцагчийг түр ажлын байраар ханган ажиллажээ.

Санхүүгийн дэмжлэг: 2017-2018 онд 3 сая төгрөгийг 24 хүртэлх сарын хугацаатай, 2019-2020 онд 36 сарын хугацаатай 5 хүртэл сая төгрөг олгож байсан бол 2021-2022 онд богино хугацааны **эргэлтийн хөрөнгийн дэмжлэгийг** 150 хүртэл мянган төгрөгөөс эхлэн 1 сар хүртэл хугацаатай олгох бөгөөд хугацаандаа зээлийг эргэн төлсөн тохиолдол бүрд **зээл авах боломжит хэмжээг нэмэгдүүлж 500 хүртэл мянган төгрөгийг хүүгүй, барьцаагүй, 100 хувийн эргэн төлөлттэйгөөр** олгохоор болсон байна.

Уг хөтөлбөрт 2016-2020 оны байдлаар нийт 149.915 иргэнийг хамруулж, 11.652 байнгын, 73.648 түр ажлын байр бий болгосон ба Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нийт 51.4 тэрбум төгрөгийг зарцуулсан байна.

“Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийг дэмжих хөтөлбөр” нь:

1. Залуучуудад хөдөлмөр эрхлэлтийн нийтлэг үйлчилгээ, Залуучуудад ажлын дадал, туршлага эзэмшүүлэх үйлчилгээ, Шилдэг “Старт-Ап” залуучуудад санхүүгийн дэмжлэг олгох, Оюутан, залуучуудыг цагийн ажилд зуучлах үйл ажиллагаанд тус бүр 10-20 сая төгрөгийн **эргэн төлөх нөхцөлгүй санхүүгийн дэмжлэг** олгодог. Хөтөлбөрт 18-34 насны нийт 39.471 залуучуудыг хамруулж, 2800 байнгын, 11.270 түр ажлын байр бий болгосон. Дээрх арга хэмжээнд Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нийт 11.5 тэрбум төгрөг зарцуулжээ.
2. Оюутны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хүрээнд 2014 онд ХААИС, МУИС, МУБИС, ХҮҮИС зэрэг улсын их, дээд сургуулиуд, салбар сургуулиудын дэргэд оюутны цагийн ажлын байрыг дэмжих төвүүдийг байгуулсан. 2017 онд Нийслэлийн Хөдөлмөр эрхлэх газрын дэргэд “Цагийн ажлын бирж”-ийг байгуулж, их дээд сургууль, салбар сургуулиуд дахь дэмжих төвүүдийг нэгтгэж, сургууль тус бүрд 1 дэмжих төв байхаар тооцон нийт 25 их, дээд сургуулиудад салбар төвүүдийг тус тус байгуулсан.

“Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр” нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн (ХБИ)-ийг хөдөлмөрт бэлтгэх, дэмжлэгтэйгээр ажилд зуучлах, тэднийг аж ахуй эрхлэлт болон хөдөлмөр эрхлэх ур чадвар олгох сургалтад хамруулах, урамшуулал, санхүүгийн дэмжлэг, хөдөлмөр эрхлэлтийн тусгай үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамруулж дэмжлэг үзүүлэх замаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд зориулсан ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилготой.

Ажил олгогчийг дэмжих арга хэмжээ: 2019-2020 онуудад Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний эрхийг хангах, ажлын байр, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилго бүхий үйл ажиллагаа эрхэлдэг ашгийн бус төрийн бус байгууллагын **ажлын байр бий болгох төсөлд** 1 ажлын байранд 5 хүртэлх сая төгрөгөөр тооцон 30 хүртэл сая төгрөгийн санхүүгийн дэмжлэг олгохоор байсан бол 2021-2022 онуудад ХБИ-д тусгайлсан ажлын байр бий болгосон ТББ-ийн төслийг шалгаруулж 1 ажлын байрыг 10 сая төгрөгөөр барьцаагүй, хүүгүй 20 хүртэл сая төгрөгийн **санхүүгийн дэмжлэгийг эргэн төлөх нөхцөлгүйгээр**, Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)-ийн 144.2 дахь хэсэгт зааснаар ХБИ авч ажиллуулсан ажил олгогчид хуулиар тогтоосон хувиас давсан ХБИ-ний тоогоор урамшууллыг нэг удаа олгох заалтыг шинээр оруулсан байна.

Хөтөлбөрт нийт 24.521 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг хамруулж, 7.248 байнгын ажлын байр бий болсон ба Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нийт 15.8 тэрбум төгрөг зарцуулсан.

“Ахмад мэргэжилтний зөвлөх үйлчилгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр” нь Ахмад мэргэжилтнүүдийн ажил, хөдөлмөрт оролцох оролцоог нэмэгдүүлж, тэдний мэдлэг, ажлын туршлагыг өвлүүлэх, зөвлөн туслах үйлчилгээ үзүүлэх, өсвөр хойч, залуу үеийнхэнд хөдөлмөрийн дадал олгох чиглэлээр ажиллуулж, орлогын дэмжлэг үзүүлэх зорилготой хэрэгжсэн. 2016-2020 оны байдлаар 8585 ахмад настныг хамруулж, 1.526 байнгын, 7.082 түр ажлын байр бий болгосон ба Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нийт 5.1 тэрбум төгрөг зарцуулсан байна.

Хүснэгт 3. Ажил олгогчийг дэмжих арга хэмжээний мэдээлэл¹¹¹ (2016-2020)

No	1	2	Нийт
Хөтөлбөр	ХБХЭДХ*	АБДХ**	
2016			
Ажил олгогчийн тоо	24	19	43
Ажлын байраар хангасан хүний тоо	24	723	747
Зарцуулсан хөрөнгө (сая.төг)	57,600.0	291,715.0	349,315.0
2017			
Ажил олгогчийн тоо	98	143	241
Ажлын байраар хангасан хүний тоо	213	207	420
Зарцуулсан хөрөнгө (сая.төг)	721,126.0	531,647.0	1,252,773.0
2018			
Ажил олгогчийн тоо	103	137	240
Ажлын байраар хангасан хүний тоо	237	167	404
Зарцуулсан хөрөнгө (сая.төг)	1,155,645.0	501,440.0	1,657,085.0
2019			
Ажил олгогчийн тоо	110	140	250
Ажлын байраар хангасан хүний тоо	226	202	428
Зарцуулсан хөрөнгө (сая.төг)	1,047,307.0	669,881.9	1,717,188.9
2020			
Ажил олгогчийн тоо	452	94	546
Ажлын байраар хангасан хүний тоо	227	122	349
Зарцуулсан хөрөнгө (сая.төг)	1,056,291.3	519,264.5	1,575,555.9

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

* Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр

** Ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр

Хоёр. ГАДААДЫН ЗАРИМ ОРНЫ ЦАГИЙН АЖИЛ ЭРХЛЭЛТ, ТӨРӨӨС ҮЗҮҮЛЖ БҮЙ ДЭМЖЛЭГ, ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ТАЛААРХ ТҮРШЛАГА

АМЕРИКИЙН НЭГДСЭН УЛС (АНУ)

АНУ-ын хөдөлмөрийн зах зээл нь дэлхийд томд тооцогдох бөгөөд 154 сая гаруй ажиллах хүчнээс бүрддэг байна. 2008 онд дэлхий дахинд нүүрлэсэн эдийн засгийн хямралын үр дагавар бүрэн арилаагүй байхад дэлхий нийтийг хамарсан Ковид-19 цар тахлын нөлөө мөн тус улсын хөдөлмөрийн зах зээлд нэлээдгүй хүндрэлийг учруулж, америкчуудын ажил эрхлэлт, цалин хөлс болон ажиллах нөхцөлд сөргөөр нөлөөлсөөр байна.

Цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдал

АНУ-ын хөдөлмөрийн зах зээлд цагийн ажил эрхлэлт томоохон байр суурийг эзэлдэг. 2022 оны 08 дугаар сарын байдлаар АНУ-д 25.09 сая орчим буюу нийт хөдөлмөр эрхлэгчдийн 17 хувийг цагийн ажилтнууд эзэлж байна. 2022 оны статистикийн мэдээгээр 132.34 сая бүтэн цагаар ажиллагсад, 25.09 сая хагас цагаар ажиллагсад байна. Нийт ажилгүй иргэдийн 10.22 сая нь бүтэн цагийн ажил, 2.73 сая нь хагас цагийн ажил сонирхож байгаа гэж бүртгэгдсэн байна. 2022 оны эцэс гэхэд цагийн ажилтнууд 26.5 саяд хүрнэ гэсэн тооцоолол байна.¹¹² Нийт цагийн ажил эрхлэгчдийн дийлэнхийг худалдаа, үйлчилгээ, боловсрол, эрүүл мэнд, төрийн захиргааны салбаруудад ажиллаж буй эмэгтэйчүүд эзэлдэг ажээ. Мөн улирлын чанартай ажил, үйлчилгээ эрхэлдэг байгууллагуудын үйл ажиллагаа цагийн ажилтнуудаас ихээхэн хамаардаг байна.

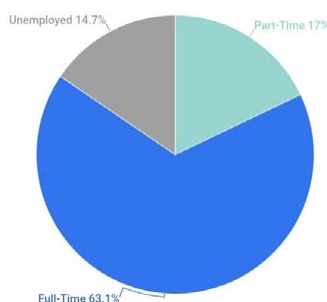
¹¹¹ Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого 2016-2020 оны хэрэгжилтийн үнэлгээ судалгааны тайлан, 2021 он.

<https://projects.mlsp.gov.mn/api/uploads/public/20220413/a63dd58f-830c-4128-b08d-440db05d2725.pdf>

¹¹² <https://www.zippia.com/advice/part-time-job-statistics/>

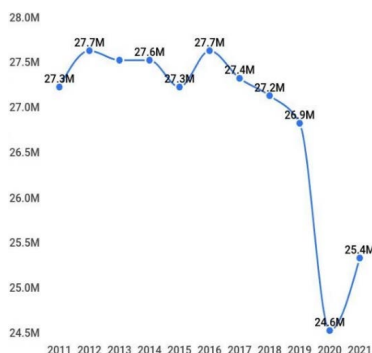
Цагийн хөдөлмөр эрхлэгчдийг сайн дурын болон сайн дурын бус (зайлшгүй нөхцөл байдлын улмаас цагийн хөдөлмөр эрхэлж буй) гэж ангилж байна. Сайн дурын бус цагийн ажилтнууд нь бүтэн цагаар буюу долоо хоногт доод тал нь 35 цаг ажиллах хүсэлтэй боловч бүтэн цагийн ажил олдохгүй, жилийн турш бүтэн цагаар ажиллах боломжгүй, улирлын чанартай ажил эрхэлдэг зэрэг янз бүрийн шалтгааны улмаас хагас цагийн ажил эрхэлдэг байна. Боловсрол, эрүүл мэндийн үйлчилгээний салбарын цагийн ажилтнуудын 1.26 сая нь сайн дурын бус цагийн ажилтнууд гэж судалгаанд хариулсан бол амралт, аялал жуулчлалын салбарын цагийн ажилтнуудын 1.22 сая, бөөний болон жижиглэнгийн худалдааны салбарын 1.08 сая цагийн ажилтнууд тус тус зайлшгүй нөхцөл байдлын улмаас хагас цагийн ажил эрхэлдэг гэсэн байна. Харин сайн дурын цагийн ажил эрхлэгчдийн хувьд сургуульд суралцах, хүүхэд болон гэр бүлийнхээ гишүүнийг асрах зэрэг амьдралын нөхцөл, шаардлагын улмаас хагас цагаар ажиллах сонирхолтой байдаг байна.

АНУ дахь хөдөлмөр эрхлэгчид, үүнээс цагийн ажилтнуудын тоо (%-аар)



Бүтэн цагаар ажиллагсад (Full-Time) 63.1%
Хагас цагаар ажиллагсад (Part-time) 17%
Ажилгүй иргэд (Unemployed) 14.7%

Цагийн ажилтнуудын тоо 2011-2021 он (саяар)



Салбарын хувьд, боловсрол болон эрүүл мэндийн үйлчилгээнд бусад салбаруудтай харьцуулахад хамгийн их буюу 8 сая гаруй цагийн ажилтнууд, бараа, бүтээгдэхүүний бөөний болон жижиглэнгийн худалдааны салбарт 5 сая гаруй цагийн ажилтнууд, амралт, аялал жуулчлалын салбарын нийт ажиллагсдын 46 хувь буюу 4.8 сая гаруй, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн 42 хувь буюу 3 сая гаруй, бусад мэргэжлийн болон бизнесийн үйлчилгээний салбаруудад 3 сая гаруй цагийн ажилтнууд тус тус ажиллаж байна.

Цалин хөлс болон бусад нэмэгдлийн хувьд, 2022 оны 09 дүгээр сарын байдлаар цагийн ажлын дундаж хөлс 27.77 ам.доллар байна.¹¹³ Харин холбооны хэмжээнд мөрдөх хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ цагт 7.25 ам.доллар байна.¹¹⁴

Аж ахуйн нэгжүүдийн ойролцоогоор 79 хувь нь цагийн ажилтнуудаа эрүүл мэндийн даатгалд хамруулжээ. Цагийн ажилтнуудаа тогтвортой ажиллуулах үүднээс ажил олгогчид эрүүл мэндийн даатгал болон бусад нэмэгдлүүдэд хамруулах болсон байна. Үүнд, баярын өдрүүдээр амрах, өвчтэй өдрүүдэд цалин олгох, хүүхэд асрах чөлөө олгох, өндөр насны тэтгэвэр, сургалтын төлбөрийн хөнгөлөлт болон нөхөн төлбөрийн асуудлуудыг шийдвэрлэх болсон байна. Ажил олгогчид нь гэрээнд зааснаас илүү цагаар ажиллуулсан тохиолдолд

¹¹³ <https://tradingeconomics.com/united-states/wages>

¹¹⁴ <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage>

хуульд заасны дагуу ажилласан нэмэлт цаг тутамд илүү цагийн хөлс тооцон олгох үүрэгтэй байна.¹¹⁵

Хүн ам зүйн хувьд, цагийн ажилтнуудын 63 хувь, бүтэн цагийн хөдөлмөр эрхлэгчдийн 43.6 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна. Энэ нь нэг талаар эрэгтэйчүүд бүтэн цагаар хөдөлмөрлөхийг илүүд үздэгтэй холбоотой ажээ. АНУ-ын зарим мужуудад өсвөр насны буюу 14-15 настай хүүхдүүдийг тодорхой цагаар, тодорхой төрлийн ажил хийх боломжийг нарийвчлан хуульчилсан байдаг байна. Цагийн ажилтнуудыг насаар ангилвал:

- 16-19 нас 15% хүртэл
- 20-24 нас 17%
- 25-55 нас 39%
- 55-64 нас 15% хүртэл
- 65-аас дээш нас 14% байна.

Хууль эрх зүйн зохицуулалт

АНУ-д хөдөлмөрийн зах зээл дэх харилцааг холбооны болон мужийн хууль, дүрэм журмуудаар зохицуулж байна. Холбооны Засгийн газраас АНУ даяар мөрдөгдөх ажлын байрны стандарт, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, ажлын цаг, нийгмийн даатгалын шимтгэл зэргийг хуульчлах бөгөөд Мужийн засгийн газрууд газар нутгийн онцлог болон бусад хүчин зүйлсээс хамааран, үндэсний хэмжээнд мөрдөгдөх суурь зарчмууд дээр үндэслэн, өөрийн нутаг дэвсгэрийн хэмжээнд мөрдөх хууль, дүрэм журмуудыг баталсан байна. Холбооны хэмжээнд хөдөлмөр эрхлэлтийг Шударга хөдөлмөрийн стандартын тухай хууль (Fair Labor Standards Act)¹¹⁶, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль (Occupational Safety and Health Act)¹¹⁷, Гэр бүлийн гишүүн өвдсөн тохиолдолд эмнэлгийн чөлөө олгох тухай хууль (Family Medical Leave Act)¹¹⁸ зэрэг суурь хуулиуд болон холбогдох бусад хууль тогтоомжоор зохицуулдаг байна. Үндэсний хэмжээнд мөрдөх цагийн ажил эрхлэлтийг зохицуулсан тусгайлсан хууль байхгүй бөгөөд харин Холбооны ажилтнуудын¹¹⁹ цагийн ажил эрхлэлтийн тухай хууль (Federal Employees Part-time Career Employment Act)¹²⁰-ийг 1978 онд баталжээ.

Шударга хөдөлмөрийн стандартын тухай хуульд бүтэн цагийн хөдөлмөр эрхлэлт, хагас цагийн хөдөлмөр эрхлэлт гэсэн ялгаатай тодорхойлолт байхгүй бөгөөд “ажилтан” гэсэн статус хамруулан авч үзэж байна.¹²¹

Харин **Боломжийн өртөг бүхий тусламж үйлчилгээний тухай хууль** (Affordable Care Act)-д долоо хоногт 30-аас доош цаг ажиллаж байгаа ажилтанг цагийн ажилтан гэж үзэхээр заажээ.¹²² Хуульд цагийн ажилтны долоо хоногийн ажлын цагийн талаарх тодорхой зохицуулалт байхгүй ба тухайн ажил олгогчоос хамааран зарим тохиолдолд долоо хоногийн

¹¹⁵ <https://www.dol.gov/general/topic/workhours/overtime>

¹¹⁶ <https://uscode.house.gov/view.xhtml?path=/prelim@title29/chapter8&edition=prelim>

¹¹⁷ <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/completeoshact>

¹¹⁸ <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla#:~:text=The%20FMLA%20entitles%20eligible%20employees,employee%20had%20not%20taken%20leave.>

¹¹⁹ Холбооны Засгийн газар, түүний харьяа яам, агентлагуудад ажиллаж буй ажилтнуудыг хэлж байна.

¹²⁰ [https://www.congress.gov/bills/95thcongress/housebill/10126#:~:text=Passed%20Senate%20amended%20\(08%2F25%2F1978\)&text=Federal%20Employees%20Part%2DTime%20Career%20Employment%20Act%20%2D%20Require%20the%20heads,to%2032%20hours%20a%20week.](https://www.congress.gov/bills/95thcongress/housebill/10126#:~:text=Passed%20Senate%20amended%20(08%2F25%2F1978)&text=Federal%20Employees%20Part%2DTime%20Career%20Employment%20Act%20%2D%20Require%20the%20heads,to%2032%20hours%20a%20week.)

¹²¹ https://webapps.dol.gov/elaws/faq/esa/flsa/014.htm?_ga=2.216254614.1249104559.16661434481135517188.166515149

¹²² <https://www.patriotsoftware.com/blog/payroll/part-time-vs-full-time-employment/>

34 цаг хүртэл, заримдаа 40-өөс бага цаг ажиллах ажилтныг цагийн ажилтан гэж үзэх тохиолдол байна. Ажил олгогч нь байгууллагын үйл ажиллагаандаа цагийн ажилтан авч ажиллуулах нөхцөл, журмыг хэрэгжүүлэн ажиллах шаардлага тавигддаг байна.

Ажилтны тэтгэврийн баталгааны тухай хууль (Employee Retirement Income Security Act)-д хувийн хэвшлийн салбарт сайн дурын үндсэн дээр бий болгосон тэтгэвэр болон эрүүл мэндийн даатгалын хамгийн доод хэмжээг хуульчилсан бөгөөд эдгээр даатгалд хамрагдсан ажилтнуудын эрхийг хамгаалахаар зохицуулсан байна. Тус хуульд мөн байгууллага, аж ахуйн нэгж нь тодорхой хугацаанд тогтвортой ажилласан цагийн ажилтанд өндөр насны тэтгэвэрт гарахад нь тухайн ажилтны статусыг үл харгалзан тэтгэмжийг тооцон олгохоор хуульчилсан байна.

Холбооны ажилтнуудын цагийн ажил эрхлэлтийн тухай хууль (Federal Employees Part-time Career Employment Act)-аар Холбооны Засгийн газар, түүний харьяа яам, агентлагуудын¹²³ ажилтнуудын хагас цагаар ажиллах эрхийг баталгаажуулсан байна. Холбооны Засгийн газрын хэмжээнд долоо хоногийн 40-өөс доошгүй цагаар хөдөлмөрлөх уламжлалт аргыг халан, хүний нөөц бололцоогоо уян хатнаар, бүрэн гүйцэд ашиглах гэр бүлд ээлтэй бодлогыг хэрэгжүүлээд нэлээдгүй хугацаа өнгөрсөн байна. Холбооны Засгийн газрын хэмжээнд цагийн ажил эрхлэлтийг тодорхой салбар болон ажилтны зэрэглэлээр хязгаарлаагүй бөгөөд ажилтны хүсэлтээр болон ажлын шаардлагаар ямар ч ажлыг богиносгосон цагаар (долоо хоногийн 16-32 цаг) ажилтан дангаар хийгээд шаардлагатай хүний нөөцөөс бүрдсэн баг хуваан (job sharing) гүйцэтгэх боломжтой байна. Энэ нь ажилтанд болон байгууллагад үр өгөөжтэй шийдвэр болсон байна.¹²⁴

Холбооны Засгийн газрын хэмжээнд мөрдөх Холбооны журмын 45 дугаар бүлгийн 1176 дугаар хэсэгт цагийн ажил эрхлэлтийн талаар зохицуулсан байна.¹²⁵ Тухайлбал, Холбооны Засгийн газар, түүний харьяа яам, агентлагуудын үндсэн ажилтнуудаас гадна тухайн байгууллагад иргэд өөрсдийн хүсэлтээр хагас цагаар буюу долоо хоногийн 16-32 цагийн тогтмол цагийн хөдөлмөр эрхлэх боломжтой байна. Нийгэмд олон тооны мэдлэг, чадвартай иргэд байгаа хэдий ч тодорхой шалтгааны улмаас долоо хоногийн тогтсон бүтэн цагийн ажил эрхлэх боломжгүй байх тохиолдол байдаг. Иймээс нэг талаар эдгээр иргэдийн мэдлэг боловсрол, нөөц чадварыг ашиглах, нөгөө талаар ажлын байраар хангах үүднээс Холбооны Засгийн газраас тогтмол цагийн ажил эрхлэх боломжийг олгодог байна. Тогтмол цагийн ажил нь ахмад настуудад аажмаар тэтгэвэрт гарах хүртэл, эцэг, эхчүүдэд ажил-гэр бүлээ тэнцвэржүүлэн ажиллах, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд болон богиносгосон цагаар ажиллах шаардлагатай бусад хүмүүс, тухайлбал, сургалтын төлбөрөө төлөх шаардлагатай оюутнууд, мэргэжлийн дадлагажигч зэрэг хүмүүсийг ажлын байраар хангах боломжийг олгодог байна. Эдгээрийг үндэслэн Хүмүүнлэгийн тусламжийн үндэсний сан (National Endowment for the Humanities) нь чиг үүргийнхээ дагуу Холбооны ажилтнуудын цагийн ажил эрхлэлтийн тухай хууль болон Нийтийн албаны тухай (Public Law) хууль тогтоомжийн дагуу цагийн ажил эрхлэлтийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэн ажилладаг байна.

Цагийн ажил эрхлэлт болон Ажил олгогчдыг дэмжих талаар Холбооны Засгийн газраас хэрэгжүүлж буй бодлого

АНУ-ын Холбооны Засгийн газраас цар тахлын улмаас доройтсон эдийн засгийг сэргээх,

¹²³ <https://uscode.house.gov/view.xhtml?path=/prelim@title5/part3/subpartB/chapter34&edition=prelim>

¹²⁴ <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/hiring-information/part-time-and-job-sharing/>,
<https://www.ecfr.gov/current/title-5/chapter-I/subchapter-B/part-340>

¹²⁵ <https://www.law.cornell.edu/cfr/text/45/1176.1>

тогтворжуулахад шаардлагатай улс орныг бүхэлд нь хамарсан төрийн бодлогыг шат дараатай хэрэгжүүлсээр байгаа бөгөөд ард иргэдээ хямралаас гаргах санхүүгийн багц тусламжуудыг олгох, ажлын байрыг хадгалах, нэмэгдүүлэх зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлсээр байна.

2021 оны 03 дугаар сард Ерөнхийлөгч Жое Байден 8 жилийн хугацаанд 2 их наяд ам.долларын төсвөөр хэрэгжүүлэх “Америкийн ажлын байр хөтөлбөр”-ийг боловсруулан танилцуулсан байна. Энэ нь АНУ-ын эдийн засгийг сэргээн хөгжүүлэх “Илүү сайнаар бүтээе” (Build Back Better)¹²⁶ хөтөлбөрийн нэг хэсэг юм. Уг хөтөлбөрөөр АНУ-д ирэх 10 жилийн хугацаанд жил бүр 2 сая ажлын байрыг шинээр бий болгох, дэд бүтцийг шинэчлэх, уур амьсгалын өөрчлөлтийг зогсоох зэрэг томоохон арга хэмжээг хэрэгжүүлж, ажлын байр нэмэгдүүлэх, сайжруулахтай холбоотой дараах салбаруудад санхүүжилт олгохоор төлөвлөжээ. Үүнд:

- Ажиллах хүчний хөгжил;
- Үйлдвэрлэл, жижиг бизнес;
- Шинэ техник, технологийн судалгаа шинжилгээ, зохион бүтээх, үйлдвэрлэх, ажлын байрны сургалт зэрэг болно.¹²⁷

Ажилтныг ажилд авахад олгох татварын хөнгөлөлт (Work opportunity tax credit)¹²⁸

Зорилтот бүлгийн иргэдийг ажилд авсан тохиолдолд ажил олгогчдод Ажилтныг ажилд авахад олгох татварын хөнгөлөлтийг олгодог байна. Зорилтот бүлгийн иргэнийг ажилд авсан болохоо баталгаажуулан, тодорхой хугацаанд (доод тал нь 120 цаг) ажиллуулсны дараа ажил олгогч нь ажилтан тус бүрийн тоогоор 2400-9600 ам.доллар хүртэлх хөнгөлөлтийг орлогын албан татвараасаа суутгуулах болон татвараас чөлөөлөгдсөн ажил олгогчид цалингийн татвараасаа хасан тооцуулдаг байна. Болзол хангасан хувийн хэвшлийн ямар ч аж ахуйн нэгж, байгууллага нь энэхүү татварын хөнгөлөлтөд хамрагдах боломжтой. Зорилтот бүлгийн иргэдэд дараах хүмүүсийг хамруулж байна. Үүнд:

- *IV-A тусламж хүлээн авагч*
Нийгмийн хамгааллын тухай хуулийн IV бүлгийн А хэсэгт заасны дагуу “Тусламж хэрэгтэй байгаа гэр бүлд түр тусламж үзүүлэх тухай” Засгийн газрын хөтөлбөрийн хүрээнд тусламж авч буй өрхийн гишүүнийг “IV-A шаардлага хангасан хүлээн авагч” гэнэ.
- *Ахмад дайчин*
 - “Нэмэлт хүнс тэжээлийн тусламжийн хөтөлбөр”-т хамрагдан, 15 сарын хугацаанд доод тал нь 3 сарын турш тусламж хүлээн авсан өрхийн гишүүн
 - Нэг жилд 6 сараас доош хугацаанд буюу доод тал нь 4 долоо хоног (дараалсан биш байж болно) ажилгүй байсан иргэн
 - Нэг жилд доод тал нь 6 сарын хугацаанд (дараалсан биш байж болно) ажилгүй байсан иргэн
 - АНУ-ын зэвсэгт хүчинд алба хааж байгаад тахир дутуу болсон бөгөөд тахир дутуугийн тэтгэмжид хамрагдан, доод тал нь 6 сарын хугацаанд (дараалсан биш байж болно) ажилгүй байсан иргэн
- *Өмнө нь гэмт хэрэгт холбогдож байсан иргэн*

¹²⁶ <https://www.whitehouse.gov/build-back-better/>

¹²⁷ Ковид-19 цар тахлын дараах эдийн засгийг сэргээх бодлого, арга хэмжээ ПССХ СТ-21/229

¹²⁸ <https://www.dol.gov/agencies/eta/wotc>

- *Алслагдсан, хүн ам цөөнтэй орон нутгийн оршин суугч болон нэн ядуу өрхийн гишүүн*
 - 18-40 настай
- *Мэргэжлийн нөхөн сэргээх эмчилгээнд хамрагдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн*
- *Зуны улиралд ажил эрхлэх хүүхэд, залуус*
 - 16-18 настай
 - 05 дугаар сарын 01-ний өдрөөс 09 дүгээр сарын 15-ны хооронд ажиллах (05 дугаар сарын 01-нээс өмнө ажилд авахыг хориглоно)
 - Нэн ядуу өрхийн гишүүн
- *“Нэмэлт хүнс тэжээлийн тусламжийн хөтөлбөр”-т хамрагдсан иргэн*
 - 18-40 настай
 - “Нэмэлт хүнс тэжээлийн тусламж”-д ажилд орохоос өмнөх 6 сарын хугацаанд, эсхүл өмнөх 5 сарын 3 сард нь хамрагдсан.
- *Нэмэлт нийгмийн хамгааллын тэтгэмжид хамрагддаг амьжиргааны доод түвшинд байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн*
- *“Урт хугацааны өрхийн тусламж”-д хамрагдсан айл өрхийн гишүүн*
- *“Урт хугацааны ажилгүйдлийн тэтгэмж”-д хамрагдсан буюу дараалсан 27 долоо хоногийн турш ажилгүй байсан болон дээрх хугацаанд бүхэлд нь, эсхүл зарим үед нь ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан иргэн зэрэг болно.*

Дагалдан суралцуулах тэтгэлэгт хөтөлбөр (Apprenticeships Grants program)¹²⁹

Холбооны болон мужийн засгийн газрууд ажил олгогчдод ажилгүй иргэдийг дадлагажуулан, ажилд авахад зориулж Дагалдан суралцуулах тэтгэлэгт хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлдэг байна. Ингэхдээ тодорхой чиглэлээр ажилтан бэлтгэх зорилгоор жил бүр тодорхой тооны мужуудаас сонгон, ажил олгогчдод цалингийн татаас олгох байдлаар хөтөлбөрийг хэрэгжүүлдэг байна. Ажил олгогчид нь дагалдан суралцагчдыг ажлын байран дээр дадлагажуулахын зэрэгцээ цалинжуулан, цаашид тухайн ажил дээр нь мэргэшүүлэн ажиллуулах бөгөөд 2022 оны байдлаар үндэсний хэмжээнд 171 сая ам.долларыг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих байгууллагуудаар дамжуулан ажил олгогчдод олгожээ.

Холбооны бондын хөтөлбөр (Federal Bonding Program)¹³⁰

Холбооны бондын хөтөлбөрийн дагуу ажилтныг ажилд авснаас хойш 6 сарын хугацаанд тухайн ажилтан ажил олгогчид тодорхой хэмжээний хохирол (5000-25000 ам.доллар хүртэлх мөнгөн болон эд хөрөнгөний) учруулсан тохиолдолд бонд нь хохирлыг ажил олгогчид нөхөн төлнө. Холбооны татвар төлдөг, бүтэн болон хагас цагийн ажилтан цалинжуулдаг аль ч мужийн, ямар ч бизнес эрхэлдэг, ямар ч ажил олгогч энэ хөтөлбөрт хамрагдах боломжтой байна.

Холбооны Засгийн газраас ажил олгогчдыг дэмжин хэрэгжүүлж буй дээрх хөтөлбөрүүдээс гадна бүтэн болон хагас цагийн ажилд нийгмийн халамжид хамрагддаг иргэд ба залуу, өсвөр үеийнхнийг ажлын байраар хангах зорилготой Нью-Йорк мужийн хөдөлмөр эрхлэлтийн

¹²⁹ <https://www.dol.gov/newsroom/releases/eta/eta20220707-0>

<https://www.dol.gov/newsroom/releases/eta/eta20220824>

¹³⁰ <https://bonds4jobs.com/wp-content/uploads/2022/04/FBP-Employers-Job-Seekers-Brochure-update-103.pdf>

албанаас хэрэгжүүлж буй зарим хөтөлбөрийг авч үзлээ.

Нью-Йорк мужийн залуучуудын ажил эрхлэлт хөтөлбөр (New York Youth Jobs program)¹³¹

Залуу, өсвөр үеийнхнийг хөдөлмөрийн зах зээлд анх ороход дэмжих үүднээс Нью-Йорк мужийн залуучуудын ажил эрхлэлт хөтөлбөрийг 2012 оноос хэрэгжүүлсэн байна. Тус хөтөлбөрөөр ажилгүй, амьжиргааны доод түвшинд байгаа залуусын ажил эрхлэлтийг дэмждэг байна. Ажил олгогч нь эдгээр бүлэгт хамаарч буй 16-24 насны залуучуудаас бүтэн цагийн ажилд авсан тохиолдолд 7500 ам.доллар хүртэлх, харин хагас цагийн ажилд авсан тохиолдолд 3750 ам.доллар хүртэлх татварын хөнгөлөлтийг ажилтан бүрийн тоогоор авдаг байна. Өнөөг хүртэл энэ хөтөлбөрийн тусламжтайгаар Нью-Йорк мужийн 1500 гаруй аж ахуйн нэгж байгууллага 27.000 залуусыг ажилтай болгосон байна.

Ажил олгогчид олгох урамшуулал (Employer Incentive plus)¹³²

23.5 сая хүн ам бүхий Нью-Йорк хотын Хөдөлмөр эрхлэлтийн албанаас Ажил олгогчид олгох урамшуулал хөтөлбөрийг хэрэгжүүлдэг байна. Ажил олгогчид олгох урамшуулалар нийгмийн халамж, үйлчилгээнд хамрагдсан иргэдийг бүтэн болон хагас цагийн ажилд авсан ажил олгогчдод цалингийн татаас олгодог. Ажил олгогчид дээд тал нь гурван сарын хугацаанд ажилтны сарын нийт цалингийн 60 хувьтай тэнцэх хэмжээний (сард 600 ам.доллар хүртэл) цалингийн татаас авах боломжтой байна.

БҮГД НАЙРАМДАХ СОЛОНГОС УЛС (БНСУ)

Тус улсын хөдөлмөрийн насны буюу 15-аас дээш насны хүн ам 45.284 сая, үүнээс хөдөлмөр эрхэлж буй 29 сая хүн байгаа бол 73.7 хувь (16.426 сая) нь эрэгтэй, 55.1 хувь (12.667 сая) нь эмэгтэй ажилтан байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 2022 оны 08 дугаар сарын байдлаар 62.8 хувь, ажиллах хүчний оролцооны түвшин 64.2 хувийн үзүүлэлттэй байна. Харин ажилгүй 704 мянган хүн буюу ажилгүйдлийн түвшин 2.4 хувьтай байна. Эдийн засгийн идэвхгүй хүн ам 16 сая хүрсэн бөгөөд өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 3 хувиар буурсан үзүүлэлттэй байна.¹³³

Хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 2022 оны 08 дугаар сарын байдлаар¹³⁴



¹³¹ <https://www.ny.gov/programs/urban-youth-jobsnew-york-youth-jobs-program>

¹³² <https://www1.nyc.gov/site/businesslink/employers/employer-incentives-plus.page>

¹³³ <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/5/2/index.board>

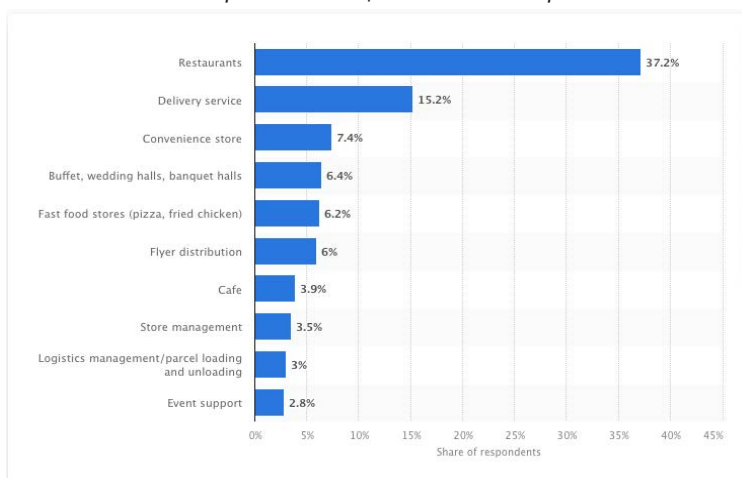
¹³⁴ <https://tradingeconomics.com/south-korea/employment-rate>

Хөдөлмөрийн яамнаас гаргасан 2022 оны эхний хагас жилийн ажиллах хүчний судалгаагаар, нэг буюу түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгжүүдэд нээлттэй ажлын байрны тоо 1.303 мянга, ажилтай иргэдийн тоо 1.128 мянга болж өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад нээлттэй ажлын байрны тоо 22.3 хувь (23.7000), ажилтай иргэдийн тоо 17.2 хувь (165.000)-аар тус тус өссөн байна.

Долоо хоногт 36-аас доош цаг ажилладаг иргэдийн тоо 2021 оны 03 дугаар сард 5.9 саяд хүрч, өмнөх оны мөн үеийнхээс 16.6 хувь (836 мянга)-аар нэмэгдсэн байна. Ажлын цагаар долоо хоногт 1-17 цаг ажилласан хүмүүсийн тоо 2.2 сая болж, өмнөх оны мөн үеэс 35.5 хувь (565 мянга)-аар өссөн байна.¹³⁵

2020 онд хийсэн судалгаагаар өсвөр насны цагийн ажилчдын 35 хувь нь ресторанд ажилладаг бол 15 хувь нь хүргэлтийн үйлчилгээ үзүүлж байна.

Өсвөр насныхны цагийн ажлын төрөл



Хууль эрх зүйн орчин

БНСУ-д цагийн ажил эрхлэх асуудлыг дараах хууль тогтоомжоор зохицуулж байна.

- “Labor Standards Act” “Хөдөлмөрийн жишиг тогтоох тухай хууль”
- “Act on the Protection of Fixed-term and Part-time employees” “Тогтсон хугацаанд гэрээгээр ажиллагсад болон цагийн ажил эрхлэгчдийн эрхийг хамгаалах тухай хууль”,
- “Non-regular Workers Protection Act” “Тогтмол бус ажил эрхлэгчдийн эрхийг хамгаалах тухай хууль”,
- “The Employment Security Act” “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль”,
- “Labor Relations Commission Act” “Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах тухай хууль”,
- “The Minimum Wage Act” “Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай хууль”

“Хөдөлмөрийн жишиг тогтоох тухай хууль”

¹³⁵ <https://hrmasia.com/one-of-five-part-timers-in-south-korea-want-to-work-longer/>

Энэ хууль нь анх 1953 онд батлагдсан бөгөөд 1997 онд дахин шинэчлэгдэн батлагджээ.

Энэхүү хуулиар тогтоосон хамгийн бага стандарт, хамгаалалтууд нь зөвхөн албан ёсны бичгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан байнгын, эсхүл түр, бүтэн цагийн болон хагас цагийн ажилтнуудад хамаарна.

Тус хуульд цагийн ажил эрхлэхтэй холбоотой дараах зохицуулалтуудыг тусгасан байна.

- Цагийн ажилтан гэдэг нь ажил олгогчтой хийсэн гэрээний дагуу тухайн ажлын байранд үндсэн ажилтнаас бага цагаар буюу тодруулбал, 7 хоногт 35-аас доош цаг ажиллаж буй ажилтныг хэлнэ.
- Ажил олгогч цагийн ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, тус гэрээнд цагийн ажил гүйцэтгүүлэх ажлын нөхцөл, ажиллах цаг, ажлын хөлсийг үндсэн ажилтны ажиллах нөхцөл, цагийн хөлстэй харьцуулан тогтооно.

*Хөдөлмөрийн жишиг тогтоох хуулийн ажлын цагтай холбоотой зохицуулалт*¹³⁶

Ажлын цагийн хуваарь

- Ажлын дундаж долоо хоног нь Даваа-Бямба гараг хүртэл үргэлжилнэ. Ням гарагийг амралтын өдөр гэж үздэг.
- Бүтэн цагийн ажилтны долоо хоногт ажиллах цаг (завсарлага тооцохгүй) 40 цагаас хэтрэхгүй.
- Цагийн ажилтны 7 хоногт ажиллах цаг (завсарлага тооцохгүй) 35 цагаас доошгүй.
- Долоо хоногт ажиллах цагийн дээд хязгаар нь 48 цаг байна.
- 15-18 насны ажилтны ажлын цаг нь өдөрт 7 цагаас, долоо хоногт 35 цагаас хэтрэхгүй. Талуудын тохиролцооноор өдөрт 1 цаг, долоо хоногт 5 цагаар сунгаж болно.
- Усанд шумбах зэрэг өндөр даралтын дор гүйцэтгэх аюултай ажлын цаг нь өдөрт 6 цаг, 7 хоногт 34 цагаас хэтрэхгүй.

Ажил олгогчид эмэгтэйчүүдийг 22.00-06.00 цагийн хооронд, эсхүл амралтын өдрүүдэд ажиллахыг шаардаж болохгүй.

“Тогтсон хугацаанд гэрээгээр ажиллагсад болон цагийн ажил эрхлэгчдийн эрхийг хамгаалах тухай хууль”

Энэхүү хууль нь тогтсон хугацаанд гэрээгээр ажилладаг ажилтан болон цагийн ажил эрхлэгчдийг зүй бусаар ялгаварлан гадуурхах явдлыг арилгах, хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах зорилготой юм. Ялгаварлан гадуурхалтад цалин хөлс, урамшуулал, гүйцэтгэлд суурилсан урамшуулал, хөдөлмөрийн нөхцөл, нийгмийн халамжийн асуудлуудыг хамруулан авч үзнэ. Тус хууль нь 5-аас доошгүй ажилтантай аж ахуйн нэгж, ажлын байранд хамаарна.

- Ажил олгогч цагийн ажилтантай харилцан зөвшилцөөгүй тохиолдолд илүү цагаар ажиллуулахыг хориглоно.
- Тухайн ажилтан зөвшөөрсөн тохиолдолд ажил олгогч цагийн ажилтныг долоо хоногт 12 цагаас хэтрүүлэхгүй илүү цагаар ажиллуулж болно.
- Ажил олгогч цагийн ажилтантай харилцан зөвшилцөөгүй тохиолдолд тухайн ажилтан илүү цагаар ажиллахаас татгалзах эрхтэй. Хэрэв илүү цагаар ажилласан бол илүү цагийн хөлсийг үндсэн цалингаас гадна цалингийн 50 буюу түүнээс дээш хувиар тооцож олгоно.

¹³⁶

https://www.easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=1347&ccfNo=1&cciNo=1&cnpClsNo=1&search_put=

- Ажил олгогч бүтэн цагаар ажиллах үндсэн ажилд шаардлагатай тохиолдолд цагийн ажилтныг өөрөө хүсвэл нэн түрүүнд үндсэн ажилтнаар авч ажиллуулна.
- Ажил олгогч цагийн ажилтныг тухайн ажлын байран дахь ижил буюу ижил төрлийн ажил гүйцэтгэж буй үндсэн ажилтантай харьцуулан ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.
- Цагийн ажилтан болон тогтсон хугацаанд гэрээгээр ажиллагч нь ажлын байран дээр ялгаварлан гадуурхагдсан тохиолдолд “Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах тухай хууль”-д заасны дагуу Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах хороонд гомдол гаргах эрхтэй.
- Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах хорооноос ажил олгогчид шаардлагатай арга хэмжээ аваагүй тохиолдолд цагийн ажилтан Хөдөлмөрийн яаманд хандан гомдлоо барагдуулах эрхтэй.
- Ажил олгогч цагийн ажилтан болон тогтсон хугацаанд гэрээгээр ажиллагчтай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд:
 - Гэрээний үргэлжлэх хугацаа
 - Ажлын болон амралтын цаг
 - Цалин хөлс болон түүнийг олгох хэлбэр
 - Амралт болон чөлөөний тухай
 - Ажлын байр, тухайн ажилтны гүйцэтгэх үүрэг
 - Ажлын өдөр хэдэн цагаар ажиллах тухай гэх мэт нөхцөлүүдийг зайлшгүй тусгах шаардлагатай.

Дээр дурдсан гэрээний нөхцөлүүдийг зөрчсөн ажил олгогчид 5 сая хүртэлх воноор торгох шийтгэлийг ногдуулна.

“Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль”

- Төрийн болон төрийн бус түүнчлэн хувийн хэвшлийн байгууллагууд хөдөлмөрт зуучлах үйл ажиллагаа эрхлэх боломжтой. Орон нутгийн захиргааны Хөдөлмөрт зуучлах албад ажлын сул орон тоо болон түүнд тохирох ажилтны тухай мэдээлэх, ажил хайгч тухайн ажилд тохирох эсэх талаар сорилго явуулах, ажил олгогч болон ажил хайгч иргэдийг холбох, ажилгүй иргэдэд ажлын дадлага олгох сургалт зохион байгуулах, мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх гэх мэт үйл ажиллагааг үнэ төлбөргүй явуулна.
- Хувийн хэвшлийн байгууллагууд хөдөлмөрт зуучлах үйл ажиллагаа эрхлэх боломжтой. Тухайн орон нутгийн захиргаанд бүртгүүлж, зөвшөөрөл авсны үндсэн дээр үйл ажиллагаа эрхлэх боломжтой болох ба энэ нь төлбөртэй байна. Төлбөртэйгөөр хөдөлмөрт зуучлах үйл ажиллагаа эрхэлж буй байгууллага үйл ажиллагааныхаа явцад санаатай болон санамсаргүй тохиолдлоор ажил хайгч түүнчлэн ажил олгогчид хохирол учруулсан тохиолдолд хохирлыг барагдуулах шаардлагатай байдаг байна.

“Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай хууль”

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг жил бүрийн 08 дугаар сарын 05-ны дотор Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний комиссоор хэлэлцүүлсний дараа Хөдөлмөрийн сайд баталж, 01 дүгээр сарын 01-нээс эхлэн дагаж мөрддөг.

2022 оны байдлаар хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ цагт 9160 вон, сарын 1.914.440¹³⁷ вон байна.

“Тогтмол бус ажил эрхлэгчдийн эрхийг хамгаалах тухай хууль”

Тогтмол бус ажил эрхлэгч нь ажил олгогчтой 2 хүртэлх жилийн гэрээ байгуулан ажиллах боломжтой. Тухайн байгууллагад гэрээний хугацаанд тогтвортой ажилласан тогтмол бус ажил эрхлэгчийг гэрээний хугацаа дуусгавар болоход үндсэн ажилтнаар тооцох тухай заажээ.

Төрөөс үзүүлж буй дэмжлэг

БНСУ-д төрөөс цагийн ажилтанд хуулиар олгосон боломжийг бүрэн эдлүүлэх, ажлын байр шинээр бий болгосон ажил олгогчид татаас олгох зэрэг дэмжлэгийг үзүүлдэг байна.

Цагийн ажилтныг дэмжих талаар

Хөдөлмөрийн жишиг тогтоох тухай хуульд заасны дагуу цагийн ажилтнуудад дараах байдлаар дэмжлэг үзүүлнэ.

- **Цалинтай амралтын өдөр.** Ажил олгогч нь цагийн ажилтанд долоо хоногт дунджаар нэгээс доошгүй цалинтай амралт өгөх ёстой. Цагийн ажилтны цалинтай амралтын өдрийн цалингийн хэмжээг өдөр тутмын жишиг цалинг үндэслэн тогтооно.
- **Ээлжийн амралт.** Цагийн ажилтны ээлжийн амралтын өдрийг Хөдөлмөрийн жишиг тогтоох тухай хуулийн 9.1 дэх хэсгийн хавсралтын хүснэгт 2-т заасан журмыг баримтлан тогтооно.
- Цалинтай амралтын өдөр болон ээлжийн амралт нь долоо хоногт тогтоосон ажлын цаг нь 15 цагаас бага буюу богино хугацааны ажилтанд хамаарахгүй.
- **Сарын тэмдгийн болон жирэмсний амралт.** Ажил олгогч нь цагаар ажилладаг эмэгтэй ажилтанд сарын тэмдгийн, жирэмсний болон амаржсаны чөлөө олгох бөгөөд ажил олгогчоос олгох цалинг 1 өдрийн цалинд үндэслэн тооцдог.
- **Илүү цагаар ажиллахыг хязгаарлах.** Ажил олгогч нь цагийн ажилтныг тогтоосон цагаас илүү цагаар ажиллуулах тохиолдолд тухайн ажилтны зөвшөөрлийг заавал авах ёстой бөгөөд долоо хоногт 12 цагаас илүү цагаар ажиллуулахыг хориглоно. Хэрэв илүү цагаар ажилласан бол цалин хөлсийг хөдөлмөрийн хөлсийг 50 ба түүнээс дээш хувиар нэмэгдүүлж олгоно.

Цагийн ажилтан нь илүү цагаар ажиллахаас татгалзах эрхтэй бөгөөд хэрэв цагийн ажилтны зөвшөөрөлгүйгээр ажиллуулах, эсхүл долоо хоногт 12-оос дээш цагаар ажиллуулсан бол ажил олгогчийг 10 сая воноос хэтрүүлэхгүйгээр торгох ял шийтгэнэ.

- **Давуу эрх олгох.** Ажил олгогч нь үндсэн ажилтан авах тохиолдолд тухайн аж ахуйн нэгж, ажлын байранд ижил төрлийн ажил эрхэлж буй хагас цагийн ажилтныг давуу эрхтэйгээр авч ажиллуулна. Үндсэн ажилтан хүндэтгэн үзэх шалтгааны улмаас цагаар ажиллах хүсэлт гаргасан тохиолдолд ажил олгогч нь ажилтныг хагас цагийн ажилд шилжүүлж болно.

¹³⁷ <https://www.minimumwage.go.kr/english/main.do>

Ажил олгоогчийг дэмжих талаар

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих цалингийн татаас:¹³⁸

Хөдөлмөрийн сайдын баталсан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр (нийт 17 хөтөлбөр)-ийн дагуу дараах ажлын байр бий болгосон ажил олгогчид улсын **төсвөөс татаас** олгохоор заасан.

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн төв (worknet)-д ажилд орохоор бүртгүүлсэн ажилгүй иргэнийг ажилд авсан ажил олгогч;
- Ажилд орохоор бүртгүүлснээс хойш нэг сараас дээш хугацаагаар ажилгүй байсан хүнд хэлбэрийн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, гэр бүлээ тэжээн тэтгэх үүрэгтэй эмэгтэйчүүд, арлын оршин суугчийг ажилд авсан ажил олгогч.

Дээр дурдсан иргэнийг ажилд авсан бөгөөд тухайн ажилтан 6 сараас дээш хугацаагаар ажилласан тохиолдолд 1 жилийн хугацаанд 6 сар тутамд дараах байдлаар татаас олгоно.

Чиглэл		1 жилийн дэмжлэгийн хэмжээ	6 сар тутам олгох хэмжээ
Тэргүүлэх компаниуд	чиглэлийн	720 сая won	360 сая won
Томоохон аж ахуйн нэгжүүд		360 сая won	180 сая won

БҮГД НАЙРАМДАХ ХЯТАД АРД УЛС (БНХАУ)

БНХАУ-д оюутнуудын 15-20 хувь нь л цагийн ажил эрхэлдэг. Ялангуяа гадаад оюутнуудын хувьд зөвшөөрлийн журмаас болоод цагийн ажил эрхлэх нь нэлээд төвөгтэй байдаг. Энэ оны буюу 2022 оны 01 дүгээр сард гадаад оюутнуудын ажил эрхлэлтийн талаар Боловсролын яам, Нийгмийг аюулаас хамгаалах яам, Хүний нөөц, нийгмийн хамгааллын яам, Үндэсний цагаачлалын удирдах газраас хамтарсан удирдамж гаргасан. Энэ удирдамжийн дагуу гадаад оюутан сургуулийнхаа кампусаас гадуур долоо хоногт 8 цаг, сард 40 цагаас илүүгүйгээр, өвөл, зуны амралтаараа долоо хоногт 16, сард 80 цагаас илүүгүйгээр тус тус цагийн ажил эрхэлж болно.

Хууль эрх зүйн орчин

БНХАУ-д хөдөлмөрийн харилцааг голчлон дор дурдсан хуулиудаар зохицуулдаг. Үүнд:

- **Хөдөлмөрийн хууль** (1994 онд батлагдаж, 2009 онд шинэчлэн найруулсан) Labor Law 1994;
- **Хөдөлмөрийн гэрээний хууль** (2007 онд батлагдаж, 2012 онд шинэчлэн найруулсан) Labour Contract Law 2007));
- **Нийгмийн хамгааллын хууль** (2011 онд батлагдаж, 2018 онд шинэчлэн найруулсан) Social Security Law 2011));
- **Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль** (Employment Promotion Law 2007);
- **Эмэгтэйчүүдийн эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах хууль** (Protection of Women's Rights and Interests Law 1999).

Гэсэн хэдий ч БНХАУ-ын хөдөлмөрийн хууль тогтоомж нь кодификацлагдаж системчлэгдээгүй учраас хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцааны зохицуулалт нь мөн дараах эх сурвалжуудаас бүрддэг. Эдгээр нь:

¹³⁸ <https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/create/list7.do>

- Төрийн зөвлөлөөс тогтоосон захиргааны хэм хэмжээ;
- Хүний нөөц, нийгмийн хамгааллын сайд болон бусад сайд, хорооноос баталсан дүрэм, журам;
- Ардын дээд шүүх болон ардын дээд прокурорын газраас гаргасан хуулийн тайлбар;
- Муж, өөртөө засах орон, төвд шууд захирагдах хот, засаг захиргааны онцгой бүсүүдийн хэмжээнд мөрдөгдөх орон нутгийн шийдвэр;
- Орон нутгийн прокурорын газар, шүүхийн шийдвэр, үйлдвэр, аж ахуйн газар, хөдөлмөрийн хамт олны хүрээнд мөрдөгддөг дүрэм журам, түүнчлэн зан заншлын хэм хэмжээ.

Тус улсын цагийн ажил эрхлэлтийн эрх зүйн зохицуулалт, цагийн ажилтны статус нь үндсэн ажилтнытай харьцуулахад боловсронгуй бус байдаг. 1994 оны Хөдөлмөрийн хуульд цагийн ажлын талаар зохицуулалт байгаагүй бөгөөд 2009 оны шинэчилсэн найруулгад анх цагийн ажил, цагийн ажилтны ойлголтыг хуульчилсан.

Хөдөлмөрийн гэрээний хуулийн 3 дугаар хэсэг (*Бүрэн бус цагийн хөдөлмөр*)-ийн 68, 69, 70, 71, 72 дугаар зүйлүүдэд цагийн ажил эрхлэлтийг зохицуулсан байдаг. Тус хуулийн 68 дугаар зүйлд зааснаар “өдөрт дунджаар 4 цагаас ихгүй, долоо хоногт нийтдээ 24 цагаас илүүгүй ажил эрхэлж буй ажилчныг цагийн ажилтан гэнэ” гэжээ.¹³⁹ Хэрэв цагийн ажилтан эдгээр тогтоосон цагаас илүү хугацаагаар ажиллавал түүнийг тухайн ажлын байртай холбоотой бүхий л хууль ёсны үүрэг, хариуцлагыг хүлээх үндсэн ажилтан гэж тооцдог байна.

Цагийн ажилтны цалин хөлсийг цагаар тооцож, 15 хоног тутамд заавал олгох ёстой ба цагийн хөдөлмөрийн хөлс нь тухайн орон нутгийн засаг захиргаанаас тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур байж үл болно.

Ажил олгогч цагийн ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээг заавал бичгээр байгуулах шаардлагагүй, мөн уг гэрээг аль нэг талын санаачилгаар хэдийд ч цуцлах боломжтой, гэрээ цуцлагдсан тохиолдолд ажил олгогч цагийн ажилтанд ажлаас гэнэт халагдсаны тэтгэмж олгох үүрэг хүлээдэггүй байна. Мөн цагийн ажилд туршилтын хугацаа тогтоох журмыг хэрэглэдэггүй.

Цагийн ажилтнуудын ажлын цаг, илүү цаг, нөхөн олговор, тэтгэмж зэрэг бусад хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар тусгайлсан дүрэм, журам, хориглолт, хязгаарлалт байдаггүй боловч орон нутгийн шийдвэрээс хамааран харилцан адилгүй зохицуулалт байж болдог. Жишээлбэл: Цагийн ажилтан илүү цагийн хөлс авах эсэх талаар хуульд тодорхой зохицуулалт байхгүй, зарим орон нутагт огт олгодоггүй бол зарим орон нутгийн журамд “Цагийн ажилтан нийтээр амрах баярын өдрөөр илүү цагаар ажиллавал 3 дахин их цалин хөлс олгоно” хэмээн заасан байдаг.¹⁴⁰

Төрөөс цагийн ажил эрхлэлтийн талаар авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ

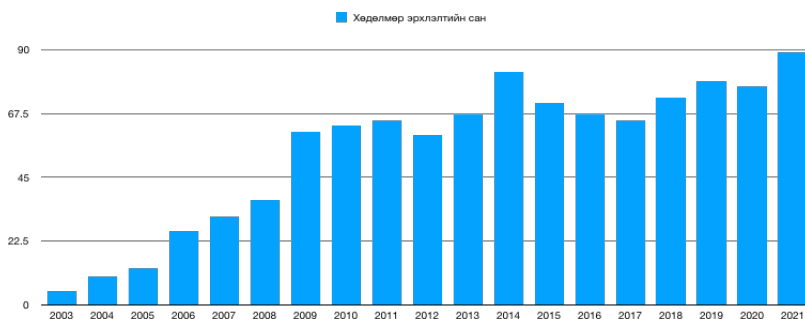
Цагийн ажлын талаар төрөөс хэрхэн дэмжих тухай тусгайлсан бодлого, зохицуулалт дээрх хууль журмуудаас олдсонгүй. Иймд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогын хүрээнд ажлын байр нэмэгдүүлэх төрийн бодлого, хэрэгжилтийг авч үзлээ.

¹³⁹ <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/76384/108021/F755819546/CHN76384%20Eng.pdf>

¹⁴⁰ [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/1-503-](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/1-503-3245?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true)

[3245?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/1-503-3245?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true)

БНХАУ-ын хөдөлмөр эрхлэлтийн төсөв¹⁴¹(100 сая ам.доллароор)



*Эх сурвалж: БНХАУ-ын Хүний нөөц, нийгмийн хамгааллын яамны
Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих газар*

Хөдөлмөр эрхлэлтийн сан анх 2003 онд байгуулагдсан. Тус сан нь улсын эдийн засгийн шинэчлэл, хөгжлийн тэргүүлэх чиглэлүүдийн хүрээнд Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний бодлого, хөтөлбөрийн зорилтот бүлгүүд рүү чиглэсэн үйл ажиллагаа явуулдаг. 2009 оноос “Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт”-ийн шинэ хөтөлбөр хэрэгжиж эхэлсэн мөн олон улсын санхүүгийн хямралын нөлөөллийг бууруулах чиглэлээр хариу арга хэмжээний зардал зэргээс шалтгаалж сангийн төсөв 2 дахин өссөн. 2014 оноос “Бизнес эрхлэлтийн хөгжүүлэлт”, орон нутгийн ажилчдын асуудлыг хамаарах болсон байна. 2020-2021 оноос Ковид-19 цар тахлын сөрөг нөлөөллийн эсрэг бодлого хэрэгжүүлж эхэлсэн.

Хүснэгт 4. БНХАУ-ын хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хөгжил (2002-2021)¹⁴²

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

¹⁴¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_831186.pdf Box 5.3

¹⁴² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_613367.pdf table 1

Бодлогын тэргүүлэх чиглэл, үе шат	Улсын үйлдвэрийн газруудын шинэчлэл (2002-2007)	Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн хөт өлбөр (2008)	Олон улсын санхүүгийн хямралын хариу арга хэмжээ (2009)	Бизнес эрхлэлтийн хөгжүүлэлт (2015)	Хөдөлмөр эрхлэлтийн цогц бодлого (2017)	Ковид-19 цар тахлын хариу арга хэмжээ (2020-2021) ¹⁴³
Шинээр ажлын байр бий болгох эдийн засгийн бодлого	Хөдөлмөр зарцуулалт ихтэй, уламжлалт үйлчилгээ	Үйлчилгээний салбар, шинэ үйлдвэрүүд	4 их наяд юанийн хөрөнгө оруулалт	Макро эдийн засаг ба хөрөнгө оруулалтын бодлогод Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын үзүүлэх нөлөөллийн үнэлгээ, ДНБ ажил эрхлэлтэй холбогдох нь, ажил эрхлэлтийн чанар.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн цогц бодлого нь тэгш байдал зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийг хөгжсөн макро эдийн засгийн болон салбарын бодлогуудад төвлөрч байна.	6.1 их наяд юанийн урамшууллын багц: Хөдөлмөр эрхлэлтийг хөрөнгө оруулалт болон салбарын хөгжилтэй холбох; хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ хэлбэр, уян хатан хөдөлмөр эрхлэлт.
Бизнес эрхлэлт	Татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөг, дэмжлэг		Татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөг, бичил зээл; санхүүгийн	100.000 юанийн бичил зээл олгох; засаг захиргааны оролцоог багасгах; бизнес эрхлэх бүсийг өргөжүүлэх; чөлөөлөг.	Бодлого нь хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ хэлбэр, ЖДҮ-ийг дэмжих, ядуурлыг бууруулах чиглэлд өргөжсөн.	Цар тахалд нэрвэгдсэн ажилчдыг дэмжих бодлогыг өргөжүүлэх. Ажлын байр нэмэгдүүлэхийг дэмжих зорилгоор гарааны бизнес эрхлэгчдэд зориулсан бичил зээлийн өргөтгөсөн хөтөлбөр
Ажилд орох	Татварын хөнгөлөлт, нийгмийн хамгааллын тэтгэмж					Шилжин суурьшигч ажилчдыг орон нутаг ажлын байраар хангах шинэ бодлого. Ядуурлыг бууруулах тусгай сан. Их, дээд сургууль төгсөгчдөд зориулсан цогц бодлого.
Зорилтот бүлгүүд	Татварын хөнгөлөлт, нийгмийн хамгааллын болон цалингийн тэтгэмж	Даатгалын төлбөрийн хугацааг хойшлуулах;				Их дээд сургууль төгсөгчид, эмзэг бүлгийнхэн; COVID-19-д нэрвэгдсэн аж ахуйн нэгж, бүс нутаг; ЖДҮ. Цагаан ажилтанд
Ажлын байр хадгалах	Үгүй	Үгүй	даатгалын хувь хэмжээг бууруулах; цалингийн тэтгэмж.		Төмөр, ган, нүүрсний аж үйлдвэрлэлийг онцлох.	Одоогийн хэрэгжүүлж буй бодлого дээр нэмэгдээд ажилгүйдлийн даатгалын санг ажлын байрыг хадгалахад ашиглах
Төрийн үйлчилгээ	Үнэ төлбөргүй үйлчилгээ; ажлын байрны баталгаа; зорилтот үйл ажиллагаа					Аж ахуйн нэгжүүдийг сэргээх, шилжин суурьшигч ажилчдад зориулсан иж бүрэн үйлчилгээ; Салбар тус бүрээр өргөн хамжээний хөдөлмөрийн зах зохирон байгуулах; хөдөлмөр эрхлэлтийн цахим үйлчилгээ.
Ур чадвар	Сургалтын тэтгэлэг; техникийн ажилтнуудад зориулсан ур чадварын сургалт, бизнесээ эхлүүлэх сургалт	Тусгайлан сургалтын схем		"Бизнес хөгжил"-ийн боловсрол олгох сургалт; ажлын байранд дагалдан суралцах шинэ схем	Ур чадвар олгох шинэ стратеги, дагалдан суралцагч, техникийн ажилтнуудад зориулсан тэтгэлгийн бодлого	Мөргөжлийн сургалтын схем
Ажилгүйд лээс сэргийлэх	Ажилгүйдлийн таамаглал, урьдчилан сэрэмжлүүлэх систем.					
Нийгмийн хамгаалал	Нийгмийн хамгааллын хамрах хүрээг өргөтгөх; хөдөлмөр эрхлэлтэд таатай нийгмийн хамгааллын бодлого.					Ажилгүйдлийн даатгал, амьжиргааны баталгаа болон бусад нийгмийн тусламж, үйлчилгээний тогтолцоо.

¹⁴³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_752056.pdf table 5

ХОЛБООНЫ БҮГД НАЙРАМДАХ ГЕРМАН УЛС (ХБНГУ)

ХБНГУ-д цагийн ажил буюу “part-time job” гэдэг ойлголтонд:

- тогтмол богиносгосон цагийн ажил (“regular” part-time job)
- тогтмол бус цагийн ажил буюу (marginal part-time job эсвэл mini-jobs) гэсэн хоёр ойлголтыг багтаан авч үздэг.

Тогтмол богиносгосон цагийн ажил (“regular” part-time job) гэдэг нь ажлын өдөрт богиносгосон цагаар ажиллах, тогтмол ажил эрхэлдэг ажилчидтай адил нийгмийн даатгал болон бусад төрлийн даатгалд хамрагддаг ажлуудыг хэлж байна. Тогтмол богиносгосон цагийн ажилд ихэвчлэн нялх хүүхэдтэй, эсвэл хэн нэгнийг асран хамгаалах шаардлагатай боловч богиносгосон цагаар ажил эрхлэх хүсэлтэй эмэгтэй ажилтнууд хамрагдаж байна.

Тогтмол бус цагийн ажил (marginal part-time job эсвэл mini-jobs) гэдэг нь ихэвчлэн тодорхой мэргэжил, ур чадвар шаардахгүй, хөдөлмөрийн хүнд нөхцөлд 7 хоногт нийт 15- 20 цаг ажиллах ажлыг хэлж байна.

Амьжиргааны эх үүсвэр нь тогтмол бус цагийн хөдөлмөр эрхлэлтээс хамааралтай эмзэг, ядуу бүлгийн ажилгүй иргэдээс гадна нийгмийн халамжинд байдаг ахлах сургуулийн сурагчид, их, дээд сургуулийн оюутнууд, 65-аас доош тэтгэврийн насны ахмадууд тогтмол бус цагийн ажил эрхэлдэг. Үүнээс үзэхэд нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөггүй боловч нийгмийн халамжинд байгаа иргэд ихэвчлэн цагийн ажил эрхэлдэг байна.

Тус улсад хагас цагийн ажил эрхлэлт 2022 оны эхний улиралд 11315.30 мянга байсан бол 2022 оны 2 дугаар улиралд 11582.30 мянга болж өссөн байна.

Хууль эрх зүйн орчин

Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс (ХБНГУ) нь 16 мужаас бүрддэг бөгөөд хөдөлмөрийн харилцааны зарим асуудлууд тус улс даяар мөрдөгдөх Холбооны хуульд хуульчлагдаагүй тохиолдолд тухайн мужийн хуулийг баримтална. Тус улсад цагийн ажил эрхлэлт нь:

- *Цагийн ажил эрхлэлт болон тогтсон хугацаанд гэрээгээр хөдөлмөрлөх тухай хууль (The Act of Part-time and Fixed-term Employment)*
- *Цагийн ажил эрхлэлтийн хуулийг цаашид хөгжүүлэх тухай хууль (On January 1, 2019, the “Act on Further Development of Part-Time Employment Law” (Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts))*
- *Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай хууль* болон бусад хууль эрх зүйн актуудаар зохицуулагдаж байна.

Цагийн ажил эрхлэлт болон тогтсон хугацаанд гэрээгээр хөдөлмөрлөх тухай хууль¹⁴⁴

Тус хуулиар Ажил олгогч нь цагийн ажилтантай “Хөлсөөр ажил гүйцэтгүүлэх гэрээ” байгуулж, уг гэрээнд цагийн ажлын нөхцөл, ажлын цаг, гүйцэтгэх ажил, ажлын хөлс зэргийг тодорхой заана. Мөн цагийн ажилтны хөдөлмөрийн хөлсний 30 хувьтай тэнцэхүйц шимтгэлийг төлдөг байна.

Холбооны Хөдөлмөр эрхлэлтийн албанд бүртгэлтэй, удаан хугацаагаар ажилгүй байгаа иргэдэд долоо хоногт 15 хүртэлх цагийн ажил хийх боломжийг олгон ажилгүйдлийн тэтгэмжийг хэвээр олгохоор заасан.

Мөн тодорхой нөхцөл хангагдсан тохиолдолд ажил олгогчид ажилчдынхаа ажлын цагийг багасгахыг зөвшөөрөх ёстой.

¹⁴⁴ TzBfG - Act on Part-Time Work and Fixed-Term Employment Contracts (gesetze-im-internet.de)

Тогтмол хугацааны хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах цагийн ажилтан нь ямар нэгэн объектив шалтгаангүйгээр 2 жил хүртэл хугацаагаар гэрээ байгуулж болно. Мөн хөдөлмөрийн харилцаа үүсэх үед ажилтан нь 52 нас хүрсэн, эсхүл дор хаяж 4 сарын хугацаанд ажилгүй байсан, богино хугацааны хөдөлмөрийн тэтгэмж авдаг бол хөдөлмөрийн гэрээг 5 хүртэл жил хязгаарлахыг зөвшөөрдөг байна.

Цагийн ажил эрхлэлтийн хуулийг цаашид хөгжүүлэх тухай хууль¹⁴⁵

Энэхүү хууль нь 2019 онд батлагдсан бөгөөд ажилтныг хагас цагаар ажиллуулж, дараа нь бүтэн цагаар ажиллах боломжийг бий болгосон. Үүнийг “гүүр цагийн ажил” гэж нэрлэдэг байна. Хуульд зааснаар 45-аас дээш ажилтантай ААН, байгууллагуудад ажилладаг, тухайн ажлын байрандаа дор хаяж 6 сар ажилласан үндсэн ажилтан өөрийн хүсэлтээр цагийн ажилд шилжих өргөдөл гаргах боломжтой. Ингэхдээ ажилтны хүсэлтийн дагуу 1-5 жилийн хугацаагаар цагийн ажлын гэрээг байгуулах ба ажилтан гэрээнд харилцан тохиролцсон хугацаанаас өмнө ажлын цагийг буцаах боломжгүй. Энэ нь ажилтан болон байгууллагын төлөвлөлтийн тогтвортой байдлыг хангахад ач холбогдолтой юм. Харин гэрээний хугацаа дуусмагц, ажилтан бүтэн цагийн ажилдаа буцаж орох нь хуулиар нээлттэй байна. Цагийн ажилд шилжих өргөдөл, хүсэлтийг гэрээ байгуулах хугацаанаас 3 сарын өмнө гаргах ёстой. Гэвч ажилтан бүр ийм өргөдөл гаргах боломжгүй бөгөөд тодорхой хязгаарлалттай байдаг. Тухайлбал, 46-200 ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын 15 ажилтан тутмын 1 нь хүсэлт гаргах эрхтэй байна.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль¹⁴⁶

Тус хууль нь 2015 оноос хойш үйлчилж эхэлсэн бөгөөд энэхүү хуулиар хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох харилцаа, баримтлах хэм хэмжээг хуульчилсан.

ХБНГУ-д 2022 оны байдлаар цалингийн доод хэмжээ **1 цагийн ажлын 12 евро** байна. Зарим үйлдвэрүүдэд хуульд заасан цалингийн доод хэмжээг 1-2 еврогоор давж нэмэгдүүлсэн байна. Барилгын салбарт мэргэшсэн ажилчдын цалингийн доод хэмжээг тогтоосон бөгөөд нийт амьжиргааны доод түвшингээс 50 гаруй хувиар давсан байдаг байна.

Төрөөс цагийн ажил эрхлэлтийг дэмжих талаар авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ

Тус улсад цагийн ажил эрхлэлтийн эрэлт хэрэгцээ их байдгийн зэрэгцээ түүнийг хангах ажлын байрыг бий болгох, цагийн ажил эрхлэгч болон ажил олгогчдыг дэмжих хууль эрх зүйн таатай орчныг бүрдүүлсэн байна. Улмаар тогтмол богиносгосон цагийн ажил эрхлэгч болон тогтмол бус цагийн ажил эрхлэгчдэд бага орлоготой, эсвэл бага цагаар ажилладаг бол нэмэлт тэтгэмж олгох, ажил олгогчдод ажлын байрыг хадгалах татаас, ажил эрхлэлтийн тэтгэмж, санхүүгийн тусламж зэрэг дэмжлэгийг үзүүлдэг байна.

Ажил олгогчид олгох ажил эрхлэлтийн тэтгэмж (Eingliederungszuschuss)

Энэ нь ажлын туршлага, мэдлэггүй иргэнийг ажилд сурган авах, хөгжлийн бэрхшээлтэй болон ахмад настныг ажилд авсан ажил олгогчид олгодог тэтгэмж юм.

Тэтгэмжийн хэмжээ нь тухайн ажилтны цалингийн **50 хүртэлх хувьтай тэнцэх бөгөөд 1 жил хүртэлх хугацаанд** сар бүр олгох боломжтой. Хөгжлийн бэрхшээлтэй болон өндөр настныг ажиллуулсан тохиолдолд тэтгэмжийн хэмжээг нэмэгдүүлж болно. 50-аас дээш

¹⁴⁵ <https://www.clearymawatch.com/2019/03/bridge-part-time-work-in-germany/>

¹⁴⁶ https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Minimum-conditions-of-employment/Minimum-pay-pursuant-Minimum-Wage-Act/Scope-of-application-of-the-Minimum-Wage-Act/scope-of-application-of-the-minimum-wage-act_node.htm

насны ажилгүй хүнийг ажилд авсан тохиолдолд тэтгэмжийг 3 жил хүртэл хугацаагаар олгож болно.

Тиймээс ажил олгогчид улсаас цалингийн тал болон түүнээс дээш хувийг нь төлөх хүнийг ажилд авах санхүүгийн сонирхолтой байдаг байна. Ажил олгогчид ийм нэмэлт төлбөр олгох шийдвэрийг Хөдөлмөрийн биржийн төлөөлөгч гаргадаг.

Холбооны Засгийн газрын 2020 оны 03 дугаар сарын 23-ны өдрийн хуралдаанаас, цар тахлын улмаас учирч буй эдийн засгийн хохирол, нийгмийн сөрөг үр дагаврыг бууруулахад чиглэсэн олон чухал шийдвэр гаргасан. Тухайлбал, 5 хүртэл тооны ажилтантай ААН-д 3 сарын хугацаанд 9000 евро хүртэл, 10 хүртэл тооны ажилтантай ААН-д 15.000 евро хүртэл хэмжээтэй нэг удаагийн санхүүгийн тусламж үзүүлэхээр шийдвэрлэсэн байна.

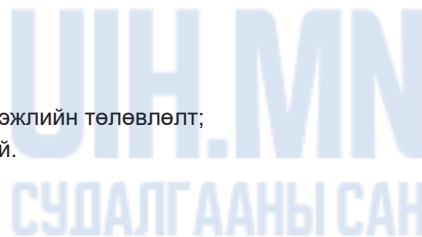
- Ажлын байр, ажилчдын орлогыг хадгалах зорилгоор богино хугацааны ажлын («Курзарбайт») татаасыг өргөтгөх, бага насны хүүхэдтэй, бага орлоготой эцэг эхчүүдэд хүүхдийн асран хамгаалах мөнгө олгох, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн орлогыг хэвээр үлдээх анхан шатны санхүүгийн дэмжлэгийг авахыг хялбар болгосон.
- Ковид-19 цар тахлын хоёр дахь давлагаатай тэмцэх шинэчилсэн хатуу хөл хориотой зэрэгцэн Засгийн газар нь бизнес эрхлэгчдийг дэмжих үүднээс төсвийн нэмэлт арга хэмжээг хэрэгжүүлж, одоо хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээг сайжруулж, тэр дотроо орлогын нөхөн олговор (75 хүртэлх хувь), түүнчлэн улсын зээлийн баталгаа, үндсэн орлогын доод хэмжээний баталгаажуулалтыг оруулсан байна.

БҮГД НАЙРАМДАХ ФИНЛАНД УЛС (ФИНЛАНД)

Финландад цагийн ажил эрхлэлтийн дийлэнхийг залуучууд, оюутнууд эзэлдэг, нийт оюутнуудын 46.5 хувь нь цагийн ажил давхар эрхэлдэг. Тус улсад 15 наснаас хөнгөн ажил эрхлэхийг зөвшөөрдөг. Оюутнууд 7 хоногт 25 цагийн хөдөлмөр эрхлэх боломжтой, 2022 оны эхээр гадаад оюутнуудын ажил эрхлэх цагийг 30 болгож нэмэгдүүлсэн.

Эдийн засаг, хөдөлмөр эрхлэлтийн яам (Ministry of Economic Affairs and Employment) /ЭЗХЭЯ/ “TE-service”-Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг Job market Finland цахим платформоор, мөн “TE-office”-ийн орон даяар тархсан 120 гаруй салбаруудаараа үзүүлдэг. Энэхүү ажил хайгчдад зориулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ нь:

- Ажлын зар;
- Ажил хайх;
- Ажилд орох өргөдлийн профайл үүсгэх;
- Цагаачдад зориулсан лавлагаа, мэдээлэл;
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн сургалт;
- Мэргэжлийн чиг баримжаа олгох сургалт, ажил мэргэжлийн төлөвлөлт;
- Job market Finland цахим үйлчилгээ гэсэн төрлүүдтэй.



Финланд Улс дахь цагийн ажил эрхлэлтийг сүүлийн 5 жилээр харуулбал:



Эх сурвалж: Statistics Finland, Statistics on business subsidies

Графикаас харахад 2019, 2020 онуудад “Ковид-19” цар тахлын нөлөөгөөр эдийн засгийн өсөлт саарснаас үүдэн ажил эрхлэлт, түүн дотроо цагийн ажлын тоо буурсан байна. 2021 оноос нөхцөл байдал сайжирч, “Ковид-19”-ийн сөрөг нөлөөллийг хяналтанд авснаар эдийн засгийн үзүүлэлтүүд тогтворжиж, өсөх хандлагатай болжээ.

Хууль эрх зүйн орчин

Финланд Улсад хөдөлмөрийн харилцаа дараах хуулиудаар зохицуулагддаг. Үүнд:

- **Хөдөлмөрийн гэрээний хууль /Employment Contracts Act 2001/**
- Ажлын цагийн хууль /Working Hours Act 2019/
- Жилийн амралтын өдрийн хууль /Annual Holidays Act 2005/
- Ялгаварлан гадуурхлын эсрэг хууль /Non-discrimination Act/
- Хөдөлмөрийн харилцаанд хувийн мэдээллийг хамгаалах тухай хууль /Act on the Protection of Privacy in Working Life/
- Хамтын гэрээний хууль /Collective Agreements Act/
- Ээлжийн ажлын чөлөөний хууль /Act on Job Alternation Leave (partially within the purview of the Ministry of Social Affairs and Health, MSAH)/
- Сургалтын чөлөөний хууль /Study Leave Act/
- Төлбөрийн аюулгүй байдлын хууль /Pay Security Act/
- Талуудын оролцооны механизмын хууль тогтоомж /The legislation on the personnel involvement systems (co-operation within undertakings, representation in administrative organs and personnel funds)/ гэх мэт.

Цагийн ажил эрхлэлтийн хувьд ажлын үргэлжлэх хугацаанаас бусдаар дээрх холбогдох хууль тогтоомжоор тогтоосон хөдөлмөрийн нөхцөл, журмыг дагаж мөрдөх шаардлага тавьдаг бөгөөд хуулиас гадуур ямар нэг үндэслэлгүй шаардлага, нөхцөл тавихыг хориглодог байна.

Цагийн ажил эрхлэлттэй холбоотой асуудлыг Хөдөлмөрийн гэрээний хуулиар зохицуулсан байна. Тухайлбал,

Хуулийн Ялгаварлан гадуурхахыг хориглох, тэгш хандах 2-р хэсэг (1331/2014)2-т:
 “...Хугацаатай (fixed-term) болон цагийн ажил (part-time)-ын хөдөлмөрийн харилцаанд холбогдох хөдөлмөрийн нөхцөлийг зөвхөн хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа, ажлын цагаас бусдаар тодорхой үндэслэл, шалтгаангүйгээр дордуулж болохгүй...” гэж заасан.

Мөн Цагийн ажилтанд нэн тэргүүнд ажил санал болгох ажил олгогчийн үүрэг 5-р хэсэгт:
 “Хэрэв ажил олгогчид цагийн ажилтан ажиллуулдаг ажлын байранд нь байнгын ажилтан шаардлагатай болбол тэдгээр цагийн ажилтанд эхний ээлжинд ажлын санал тавина...”

Ажлын сул орон тооны мэдээлэл 6-р хэсэг (10/2012)-т: “Ажил олгогч нь ажлын сул орон тооны талаар тухайн аж ахуйн нэгжийн тогтсон журмын дагуу мэдээлэл гаргах, эсхүл тухайн ажлын байран дахь хугацаатай болон цагийн ажилтанд үндсэн ажилтнаар өргөдөл гаргах боломжийг олгох ёстой. Үүнтэй адил хөлсөөр ажиллаж буй ажилчдад /Хөдөлмөрийн товчооны/ ажлын сул орон тооны талаар мөн мэдэгдэх ёстой.” гэж тус тус заажээ.

Төрөөс үзүүлж буй дэмжлэг

Финландын Эдийн засаг, хөдөлмөр эрхлэлтийн яам (Ministry of Economic Affairs and Employment) /ЭЗХЭЯ/-аас шинээр ажлын байр бий болгосон ажил олгогчид цалингийн нөхөн төлбөр олгодог. Цалингийн нөхөн төлбөрийн хэмжээ нь цалингийн зардлын 30-50 хувь хүртэл байж болох ба 2022 оны байдлаар, сард олгох дээд хэмжээг 1400 еврогоор тогтоосон байна. Цалингийн нөхөн төлбөрийг гол төлөв удаан хугацаагаар ажилгүй байсан, хөгжлийн бэрхшээлтэй, 25-аас доош насны залуучууд, бусад зорилтот бүлгийн хүмүүсийг ажилд авахад олгодог бөгөөд үүнд байнгын, тогтмол ажлын байр мөн ажил хайгчийг цаашид байнгын ажлын байраар хангах боломжтой цагийн ажлууд хамаардаг байна.

Түүнчлэн ЭЗХЭЯ нь хөгжлийнхөө янз бүрийн үе шатанд байгаа ажил олгогч аж ахуйн нэгжүүдэд, тэдгээрийн санхүүгийн эрэлт, хэрэгцээнд нийцүүлэн, бизнесийн санхүүжилтийг зохицуулдаг үндэсний болон олон улсын дүрэм, журмын хүрээнд дотоодын ба экспортын санхүүжилтийн дараах дэмжлэг, туслалцааг үзүүлдэг байна. Үүнд:

- **Зээл, зээлийн баталгаа:** Финнвера (Finnvera plc) нь төрийн өмчит, мэргэшсэн санхүүгийн компани бөгөөд бизнес эхлүүлэх, хөгжүүлэх, олон улсын зах зээлд гарах, экспорт хийхэд зориулж аж ахуйн нэгжүүдэд эрсдэлээс хамгаалах санхүүжилт олгодог. Түүнчлэн холбогдох эрсдэлийг бусад санхүүгийн үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагуудтай хуваалцдаг байна.
- **Венчур капиталын хөрөнгө оруулалт:** Төрийн венчур хөрөнгө оруулалтын зорилго нь венчурын хөрөнгө оруулалтын зах зээлийн хөгжлийг дэмжиж, хувийн хөрөнгөөр эрсдэл хийхэд хүндрэлтэй орон зайд санхүүжилт хийхэд анхаарахад оршино.
Одоогоор Финландын ЭЗХЭЯ-ны дэргэд Industry Investment Ltd ба Business Finland Venture Capital Ltd гэсэн хоёр төрийн өмчийн венчур хөрөнгө оруулалтын компани ажиллаж байна.
- **Европын стратегийн хөрөнгө оруулалтын сан:** ЕСХОС нь Европын холбооноос байгуулсан, хөрөнгө оруулалтыг эрчимжүүлэх зорилготой, Европын хөрөнгө оруулалтын хөтөлбөрийн нэг хэсэг. Европын Хөрөнгө оруулалтын Банктай хамтран ажилладаг бөгөөд эдийн засгийн хувьд ашигтай төслүүдийг л санхүүжүүлдэг.
- **Аж ахуйн нэгжийн хөгжлийг дэмжих болон гарааны бизнесийн тэтгэлэг:** Аж ахуйн нэгжийн хөгжлийн тэтгэлэг, аж ахуйн нэгжийн хөгжлийн үйлчилгээ, гарааны бизнесийн тэтгэлэг зэрэг нь шинэ бизнесээ эхлүүлэх, одоогийн бизнесээ хөгжүүлэх болон бизнестээ шинэ боломж, бололцоог нээн хөгжүүлэхэд нь дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэхэд чиглэгддэг.
- **Олон улсын түвшинд гарахад (Internationalisation) нь туслах:** Аж ахуйн нэгжүүдийг олон улсын түвшинд гарахад нь туслах санхүүгийн буцалтгүй дэмжлэг үзүүлэхээс эхлэн зээл олгох, зээлийн баталгаа гаргах хүртэл өргөн хүрээтэй төрийн санхүүгийн үйлчилгээ юм.
- **Олон нийтийн судалгаа, хөгжүүлэлт, инновацын (RDI) санхүүжилт:** “Бизнес Финланд” (Business Finland), Финландын инновацын санхүүжилтийн агентлаг нь эрсдэлтэй хэдий ч ирээдүйд эдийн засагт шинэ түлхэц болохуйц

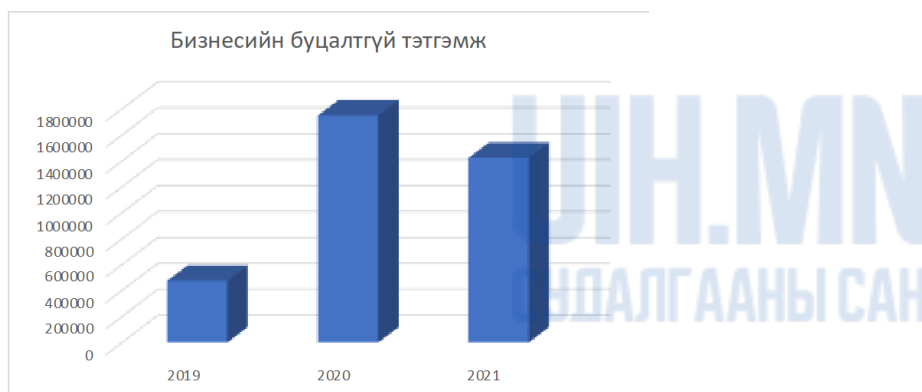
төслүүдийг санхүүжүүлдэг. Санхүүжилт нь буцалтгүй тэтгэлэг, зээл хэлбэрээр байдаг бөгөөд компани, судалгааны байгууллага, нийтийн үйлчилгээний байгууллага аль аль нь санхүүжилт авах боломжтой. Хөгжиж буй компаниудыг бэхжүүлэх, төрөлжүүлэн хөгжүүлэх зорилготой венчур хөрөнгө оруулалтын “Бизнес Финланд Венчур Капитал” (Business Finland Venture Capital Ltd)-ыг 2014 онд байгуулсан.

- **Бүс нутгийн хөнгөлөлт:** Ажиллах хүч, бусад нөөцийн жигд бус байдлаас болоод бүс нутаг бүрд бизнес эрхлэх боломж, бололцоо нь харилцан адилгүй байдаг. Иймд Засгийн газраас сул хөгжилтэй бүс нутгуудыг “дэмжих бүс”-ээр зарладаг. Тухайлбал: Дэмжих бүс нутгийн бизнес эрхлэгч улс орны бусад хэсгийнхээс хамаагүй өндөр хөрөнгө оруулалтын дэмжлэг авах боломжтой байдаг. Хүн ам сийрэг суурьшсан бүс нутгийн жижиг, дунд бизнес эрхлэгч холын тээврийн зардлын нөхөн олговор авах боломжтой байдаг.
- **Бизнесийн нөхөн олговор (business subsidies) олгох:** Бизнесийн тэтгэмж нь хүүгийн төлбөр, түүнчлэн зээл, зээлийн баталгаа, өмчийн санхүүжилт, татварын төлбөр болон эдийн засгийн үр өгөөж агуулсан бусад зохицуулалтыг тодорхой хуваарийн дагуу эсвэл хуваарьгүйгээр нөхөн төлбөр болгон олгодог.

Үндэсний хэмжээнд бизнесийн нөхөн олговрын ерөнхий шалгуурууд нь:

- Нийгэм, эдийн засгийн маш тодорхой зорилготой байх. Хэрэв эдийн засгийн зорилготой гэж үзвэл зах зээлийн тодорхой нэг алдаа, доголдлыг арилгахад чиглэгдэх ёстой;
- Зохистой, зардал, үр ашгийн нөлөөтэй байх;
- Өрсөлдөөнд аль болох хамгийн бага гажуудал үүсгэх;
- Хугацаатай;
- Урамшуулах нөлөөлөл;
- Урьдчилсан байдлаар ашигтай байх;
- Үр нөлөөний үнэлгээ.

Финландын аж ахуйн нэгжүүдэд олгосон бизнесийн буцалтгүй тэтгэмжийн хэмжээг сүүлийн 3 жилээр харуулбал: /мянган еврогоор/



Эх сурвалж: Statistics Finland, Statistics on business subsidies

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

- Working conditions in a global perspective
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf
- Global Employment Trends for Youth 2022
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf
- Non-standard forms of employment
<https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm>

АНУ

- Working conditions in a global perspective https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf
- Fair Labor Standards act
<https://uscode.house.gov/view.xhtml?path=/prelim@title29/chapter8&edition=prelim>
- US Department of Labor Minimum wage <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage>
- State minimum wage laws <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state>
- Part-time vs. Full-time Employment: Determining the Status of Your Employees
<https://www.patriotsoftware.com/blog/payroll/part-time-vs-full-time-employment/>
- Part-time Employee Rules <https://smallbusiness.chron.com/part-time-employee-rules-2965.html>
- Part-Time employment
<https://www.dol.gov/general/topic/workhours/parttimeemployment>
- OPM <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/hiring-information/part-time-and-job-sharing/>
- Full-time and Part-time Employment: A deeper look
<https://www.advisorperspectives.com/dshort/updates/2022/08/09/full-time-and-part-time-employment-a-deeper-look>
- Work opportunity tax credit <https://www.dol.gov/agencies/eta/wotc>
- Employment and Unemployment Among Youth-Summer 2022
<https://www.bls.gov/news.release/pdf/youth.pdf>
- Build back better framework <https://www.whitehouse.gov/build-back-better/>
- Employer tax incentives available from the Federal Government
<https://askearn.org/page/federal-government-employer-tax-incentives>
- Federal Bonding Program <https://bonds4jobs.com/wp-content/uploads/2022/04/FBP-Employers-Job-Seekers-Brochure-update-103.pdf>
- Employer Incentive Plus <https://www1.nyc.gov/site/businesslink/employers/employer-incentives-plus.page>
- New York youth jobs program <https://www.ny.gov/programs/urban-youth-jobsnew-york-youth-jobs-program>

ФИНЛАНД

- <https://tem.fi/en/frontpage>
- <https://finlex.fi/en/laki/kaannokset/>
- https://stat.fi/index_en.html

БНСУ

- Цагийн хөдөлмөр эрхлэх хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт ба эрх зүйн орчин, бусад орнуудын туршлага (ХБНГУ, БНСУ-ын жишээн дээр хийсэн лавлагаа) (СТ-13/222),

- Statistics Korea <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/5/2/index.board>
- https://elaw.klri.re.kr/kor_service/lawView.do?hseq=59932&lang=ENG
- <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.PART.ZS?end=2021&locations=KR&start=2011>

БНХАУ

- <http://www.lawinfochina.com>
- <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/37357/108026/>
- <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/76384/108021/F755819546/CHN76384%20Eng.pdf>
- [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/1-503-3245?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/1-503-3245?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true)
- https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEG-Employment-Law-Overview-2021-2022_China_27.03.21.pdf
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_831186.pdf
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_752056.pdf
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_613367.pdf
- <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2019/indexeh.htm>
- <https://www.statista.com/topics/1317/employment-in-china/>

ХБНГУ

- TzBfG - Act on Part-Time Work and Fixed-Term Employment Contracts (gesetze-im-internet.de)
- <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/global-germany-temporary-part-time-employment.aspx>
- https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Minimum-conditions-of-employment/Minimum-pay-pursuant-Minimum-Wage-Act/Scope-of-application-of-the-Minimum-Wage-Act/scope-of-application-of-the-minimum-wage-act_node.html

МОНГОЛ УЛС

- Хөдөлмөрийн тухай хууль <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16230709635751>
- Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого 2016-2020 оны хэрэгжилтийн үнэлгээ <https://projects.mlsp.gov.mn/api/uploads/public/20220413/a63dd58f-830c-4128-b08d-440db05d2725.pdf>
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_422424.pdf
- https://www.lorinetfoundation.org/wp-content/uploads/2022/06/MN_Youth-Employability-Landscape-Study_-Summary_Lorinet_Foundation_06_2022.pdf
- <http://catalog.naog.gov.mn/cgi-bin/koha/opac-retrieve-file.pl?id=5e34ea60fc5c5299e3f5a33b0f4e3baea>