

**ЦАЛИН ХӨЛС БА БОДИТ ЦАЛИНГ НЭМЭГДҮҮЛЭХ ТАЛААР БАРИМТАЛЖ БҮЙ
БОДЛОГО: БУСАД ОРНУУДЫН ТУРШЛАГА**

(Харьцуулсан судалгаа)

*Ц.Норовдондог (Ph.D), Д.Аюуш, Д.Амаржаргал(Ph.D),
О.Нарантуяа, Б.Батцэцэг, Д.Жигваагүнсэл, Р.Оргилмаа*

АГУУЛГА

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

ГРАФИКИЙН ЖАГСААЛТ

УДИРТГАЛ

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ

СУДАЛГААНЫ ДЭЛГЭРЭНГҮЙ ХЭСЭГ

- НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ОНОЛ-АРГА ЗҮЙ
- ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААНЫ ЭРХ
ЗҮЙН ОРЧИН, НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ
- ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. ОЛОН УЛСЫН ЗӨВЛӨМЖ, НИЙТЛЭГ АСУУДАЛ
- ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ. БУСАД ОРНУУДЫН ТУРШЛАГА
АМЕРИКИЙН НЭГДСЭН УЛС
ИХ БРИТАНИ УМАРД ИРЛАНДЫН НЭГДСЭН ХААНТ УЛС
КАНАД УЛС
ХОЛБООНЫ БҮГД НАЙРАМДАХ ГЕРМАН УЛС
ХОЙД МАКЕДОН УЛС

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

АНУ	Америкийн Нэгдсэн Улс
ИБУИНХУ	Их Британи Умард Ирландын Нэгдсэн Хаант Улс
\$	Доллар
£	Фунт стерлинг
MKD	Македон доллар
€	Евро
₮	Төгрөг
НДЕГ	Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар
ААНБ	Аж ахуйн нэгж байгууллага
ҮСХ	Үндэсний статистикийн хороо
ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ILO)
НҮБ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага (UN)
БНСУ	Бүгд Найрамдах Солонгос Улс
ААН	Аж ахуйн нэгж
НӨАТ	Нэмүү өртөгийн албан татвар
ЖДҮ	Жижиг дунд үйлдвэрлэл
ДНБ	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн (GDP)
НДШ	Нийгмийн даатгалын шимтгэл
МУИС	Монгол Улсын Их сургууль
ХХДХ	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ
ЭЗХАХБ	Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага (OECD)
ИХ20	Их хорийн улс орнууд

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

- Зураг 1. Нэрлэсэн цалин болон бодит цалингийн ялгаа
 Зураг 2. Нэрлэсэн цалин болон бодит цалингийн ялгаа
 Зураг 3. Медиан цалинг тооцох аргачлал
 Зураг 4. “Ковид-19”-ийн эдийн засагт үзүүлэх нөлөөллийн боломжит суваг
 Зураг 5. Цар тахлын эдийн засагт үзүүлэх нөлөөлөл

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1. Цалин хөлс болон холбогдох зарим нөхцөл байдал /судалгаанд авагдсан улс орнуудаар/
Хүснэгт 2. НДШ төлөлтийн тайланд хамрагдсан даатгуулагчид /салбарын ангиллаар, сүүлийн 3 жилийн 3 дугаар улирлын дүн/
Хүснэгт 3. Дундаж нийт цалин (2020 оны байдлаар)
Хүснэгт 4. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (2022 оны байдлаар)
Хүснэгт 5. Германы хөдөлмөрийн хөлсний доод түвшний өөрчлөлт
Хүснэгт 6. Бодит (цэвэр) цалингийн дундаж түвшин (2020 оны байдлаар)
Хүснэгт 7. Сарын нийт цалингийн өөрчлөлт
Хүснэгт 8. Дундаж цалингийн хэмжээ, сараар (2021 оны байдлаар)
Хүснэгт 9. Дундаж цалингийн өсөлт
Хүснэгт 10. Дундаж цалингийн ялгаа, хувийн хэвшил болон олон нийтийн салбараар
Хүснэгт 11. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний өөрчлөлт (сараар)
Хүснэгт 12. “Ковид-19” цар тахлын дараах ажилгүйдлийн түвшин (2021 оны 3 дугаар улирлын байдлаар)

ГРАФИКИЙН ЖАГСААЛТ

График 1. Нэрлэсэн болон бодит цалингийн индекс, (2015 оны 4-р улирал =100%) /улирлаар, хувиар/
График 2. Инфляцын түвшин /сүүлийн 5 жил/
График 3. Дундаж цалин болон медиан цалин /сүүлийн 6 жилээр/
График 4. Бодит цалингийн индекс, (2015 оны 4-р улирал =100%) /улирлаар, хувиар/
График 5. Ажиллагсдын сарын дундаж цалин /бүсээр/
График 6. Ажиллагсдын сарын дундаж цалин болон ажиллагчдын дүнд эзлэх хувь /байгууллагын хэлбэрээр/
График 7. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ /2007-2020 он/
График 8. Инфляцын түвшин, хувиар /сүүлийн 5 жил/
График 9. Инфляцын түвшин /2021 онд, сараар/
График 10. Ажилгүйдлийн түвшин, хувиар /сүүлийн 5 жил/
График 11. Бодит цалингийн индекс
График 12. Цалингийн өсөлт, 2021 он (хувиар)
График 13. АНУ-ын дундаж цалин ба ажилгүйдлийн түвшинд Ковид-19-ийн нөлөөлөл
График 14. Ковид-19 цар тахал дундаж цалинд нөлөөлсөн байдал
График 15. Ковид-19 цар тахал дундаж цалинд нөлөөлсөн байдал
График 16. Нэг сая ажлын байрыг бий болгох арга зам
График 17. Цалингийн өөрчлөлтийн индексүүд
График 18. Хэрэглээний үнийн индекс
График 19. Ажилгүйдлийн түвшин
График 20. Цалингийн өсөлт (2022 оны 1 сарын байдлаар)
График 21. Цалин болон ажилгүйдлийн өөрчлөлтийн индексүүд
График 22. Инфляцын түвшин (2021 оны жилийн эцсийн байдлаар)
График 23. Хэрэглээний үнийн индекс (2021 оны жилийн эцсийн байдлаар)
График 24. Ажилгүйдлийн түвшин (2022 оны 1 дүгээр сарын байдлаар)

УИН.МН
СУДАЛГААНЫ САН

УДИРТГАЛ

Судалгааны захиалгын дагуу “Цалин хөлс ба бодит цалинг нэмэгдүүлэх талаар төрөөс баримталж буй бодлого: бусад орнуудын туршлага” сэдэвт харьцуулсан судалгааны ажлыг Парламентын судалгааны хүрээлэнд гүйцэтгэлээ.

Судалгааны хамрах хүрээ

Сэдвийн хүрээнд захиалагчаас ирүүлсэн хүсэлтийн дагуу цалин хөлсний бодлого, бодит цалинг тооцох аргачлал, нөлөөллийн хүчин зүйлсийн талаарх асуудлууд болон судалгаанд авагдсан орнуудын баримталж буй цалин хөлсний бодлого, “Ковид-19” цар тахлын үед бодит цалинг нэмэгдүүлэх талаар авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний туршлага зэргийг авч үзэв.

Судалгаанд АНУ, Канад, ХБНГУ, ИБУИНХУ³⁶, Македон зэрэг орнуудыг сонгон авч судалснаас гадна Монгол Улсын нөхцөл байдлыг эрх зүйн орчны хүрээнд харьцуулан судалсан болно.

Судалгааны ажил нь дөрвөн бүлэгтэй. Нэгдүгээр бүлэгт: Цалин хөлс, бодит цалинг тооцох онол-арга зүйн асуудлууд, Хоёрдугаар бүлэгт: Монгол Улсын хөдөлмөрийн хөлсний эрх зүйн орчин, нөхцөл байдлын талаар, Гуравдугаар бүлэгт: Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас гаргасан зөвлөмж, нийтлэг асуудлууд, Дөрөвдүгээр бүлэгт: Бусад орнуудын туршлагын талаар авч үзэв.

Түлхүүр үг: Цалин, хөлс, дундаж цалин, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, бодит цалин, нэрлэсэн цалин, инфляц, “Ковид-19” цар тахлын хариу арга хэмжээ

Keywords: Wages, wage policy, salaries, average wages, minimum wage, real wages, nominal wages, inflation, “Covid-19” pandemic response

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ

Цалин хөлс, бодит цалинг тооцох онол, арга зүйн хувьд: Хөдөлмөрийн эдийн засгийн онолд цалин хөлсний бодлогын асуудал макро болон микро аль ч түвшинд чухал асуудалд тооцогддог. Цалин хөлсний онолын талаарх олон янзын хандлага, урсгал чиглэлүүдийг судалгааны 1-р бүлэгт тоймлон авч үзсэн.

Цалин хөлс нь бүтцийн хувьд үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал, ажиллаагүй цагийн олговор болон бусад олговроос бүрдэх бөгөөд нийгмийн даатгалын шимтгэл, хүн амын орлогын албан татвар суутгахаас өмнөх дүн нь нэрлэсэн цалин хөлс юм. Жишээ нь:

Зураг 1. Нэрлэсэн цалин болон бодит цалингийн ялгаа



³⁶ Их Британи Умард Ирландын Нэгдсэн Хаант Улс

Цалин хөлсний бодлогын асуудлыг авч үзэхийн тулд нэрлэсэн цалин, дундаж цалин, бодит цалин, тэдгээрийг хэмжих үзүүлэлт болох индексийг харьцуулан авч үзэх ёстой бөгөөд **бодит цалингийн индекс нь** Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ILO)-аас зөвлөмж болгосон хөдөлмөрийн зах зээлийн түлхүүр 20 үзүүлэлтийн нэг юм.

Бодит цалин нь тухайн үйл ажиллагааны хүрээнд гүйцэтгэсэн ажил, орлогын түвшин, ажиллагчдын худалдан авах чадварыг харуулах гол үзүүлэлт юм. Энэхүү үзүүлэлтийг нийгэм-эдийн засгийн бодлогын хяналт, хэрэгжилт, ялангуяа хөдөлмөрийн нөөцийн бодлого төлөвлөлт, цалингийн хэмжээ тогтоох, нийгмийн даатгал, хөдөлмөрийн зардал тооцох зэрэг хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой асуудлаар бодлого боловсруулах, шийдвэр гаргахад суурь мэдээлэл болгон ашигладаг байна.

Бодит цалингийн тодорхойлолт, индекс тооцоход ашиглах зарим түлхүүр ойлголт, үзүүлэлтүүд:

- Бодит цалингийн индекс нь худалдан авах чадварын өөрчлөлтийг хэрэглээний үнийн индексээр засварлан тооцсон үзүүлэлт юм.
- Бодит цалин гэдэг нь худалдан авах чадварын өөрчлөлтийг харуулах өртгийн ойлголт бөгөөд нэрлэсэн цалин хөлсний хэмжээ болон хэрэглээний үнийн өөрчлөлтөд үндэслэн тооцогдоно.
- Хэрэглээний үнийн индекс (ХҮИ) гэж хэрэглэгчийн худалдан авсан бараа, үйлчилгээний үнийн ерөнхий өөрчлөлтийг харуулах харьцангуй үзүүлэлт юм.
- Ажиллагчдын дундаж тоо гэж тайлант хугацаанд цалингийн цэсэд орсон нийт ажиллагчдын тоо юм. Орон тооны ажилтан боловч цалин бодогдоогүй бол энэ тоонд орохгүй.
- Цалин хөлс гэж үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшууллыг хамтад нь хэлнэ.
- Ажиллагсдын цалингийн орлого гэж тайлант хугацаанд татвар суутгал хассаны дараа ажиллагчдын гар дээр очсон цэвэр цалин хөлсний дүн юм.
- Үндсэн цалин гэдэг нь ажиллагчдын ердийн горимоор ажилласан цагт олгох, хийснээр цалинждаг бол ердийн горимоор ажилласан хугацаанд гүйцэтгэсэн ажлын хөлс юм.
- Нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал, урамшуулалд мэргэжлийн ур чадвар, дадлага туршлага, ажлын байрны нөхцөл, хэвийн бус ажлын горим, ажлын илүү ачаалал, үр дүн зэрэгтэй холбоотой үндсэн цалин дээр нэмэлт байдлаар тогтмол болон тогтмол бусаар олгогдож буй хөдөлмөрийн орлого багтана.
- Олговор гэдэг нь сул зогсолт, ээлжийн амралт, олон нийтийн сонгуульт үүрэг гүйцэтгэх зэрэг хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар ажиллаагүй үед хууль журмын дагуу цалингийн алдагдлыг нөхөх зорилгоор олгож буй төлбөр юм.
- Цалинтай адилтгах бусад орлого гэж хоол, унаа зэрэг ажилдаа ирж, очихтой холбоотойгоор зайлшгүй гарах зардлыг бүрэн болон хэсэгчлэн нөхөх зорилгоор олгож буй мөнгөн төлбөр юм.

Бодит цалингийн индекс (БЦИ)-ийг тооцох шинжлэх ухааны үндэслэл бүхий олон улсын нийтлэг аргачлал байх бөгөөд МУ-ын ҮСХ-ны даргын 2009 оны 01/173 дугаар тушаалаар энэхүү аргачлалыг баталсан. ҮСХ-оос ХҮИ-ийн сар, улирал, жилийн мэдээлэл болон ААН, байгууллагын ажиллагчдын тоо, дундаж цалин орлого, ажлын цагийн үргэлжлэл, ажиллах хүчний зардлын бүрэлдэхүүний тайланд тулгуурлан энэхүү индексийг улсын түвшин, бүс нутаг, аймгаар жил бүр тооцон гаргаж статистикийн

эмхэтгэлд хэвлүүлж байна. БЦИ-ийн тоо мэдээллийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар, улсын дунджаар, аймгаар тооцож гаргадаг.³⁷

Бодит цалингийн индексийг тооцохын тулд Ажиллагсдын цалин орлого (АЦ), Дундаж цалин (ДЦ), Ажиллагсдын дундаж тоо (АТ) зэрэг үзүүлэлтүүдийг ашиглах ба Нэрлэсэн цалингийн индекс (НЦИ), Хэрэглээний үнийн индекс (ХҮИ), Бодит цалингийн индекс (БЦИ) зэрэг үзүүлэлтүүдээр тооцож гаргаж байна. Иймд судалгааны явцад олон улс, бүс нутаг, тухайлсан орнуудын энэхүү үзүүлэлтүүдийг авч үзэн холбогдох мэдээллийг бэлтгэсэн болно.

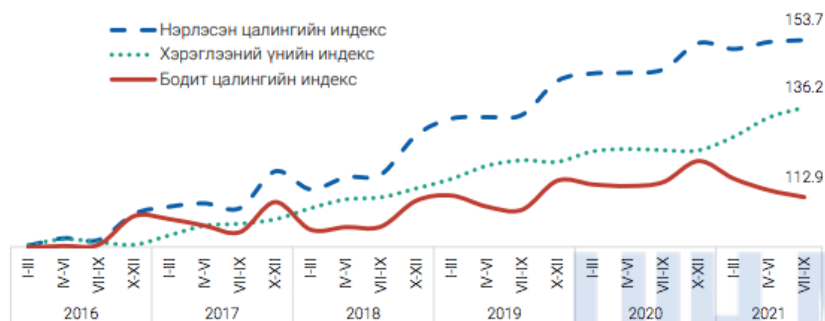
Монгол Улсын цалин хөлсний бодлого, эрх зүйн орчин, нөхцөл байдал: Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль болон эрх бүхий холбогдох байгууллагуудаас гаргасан шийдвэр, журмуудаар хөдөлмөрийн харилцаа, цалин хөлсний асуудлыг зохицуулжээ.

Дундаж цалин: НДЕГ-ын нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлтийн 2021 оны 3 дугаар улирлын тайланд хамрагдсан 712.5 мянган ажиллагсдын сарын медиан цалин 993.0 мянган төгрөг байна. Нэг ажилтанд ногдох сарын дундаж цалин 1.3 сая төгрөг байна.

Нэрлэсэн цалин болон бодит цалингийн өсөлт: ААНБ-д ажиллагсдын сарын дундаж нэрлэсэн цалин 2021 оны 3 дугаар улиралд 2015 оны 4 дүгээр улирлаас 53.7 хувиар нэмэгдсэн үзүүлэлттэй байгаа хэдий ч худалдан авах чадварыг илэрхийлэх бодит цалин харьцангуй бага буюу 12.9 хувиар нэмэгджээ. /График 1/

График 1. Нэрлэсэн болон бодит цалингийн индекс, (2015 оны 4-р улирал =100%)

/улирлаар, хувиар/

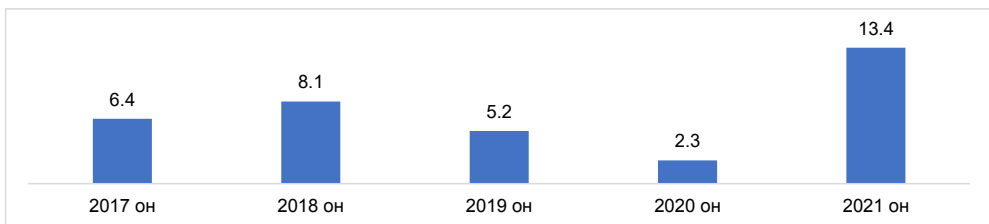


Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ: Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2018 оны 08 дугаар сарын 19-ний өдрийн 05 дугаар тогтоолоор “Улсын хэмжээнд мөрдөгдөх хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн нэг цагт 1904 төгрөг 76 буюу сард 320.000 төгрөг, **2020 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн нэг цагт 2500 төгрөг буюу сард 420.000 төгрөг байхаар** тус тус шинэчлэн тогтоосон” байна.

Инфляцын түвшин: 2021 оны одоогийн байдлаар 13.4 хувьтай байгаа нь сүүлийн 5 жилд байгаагүй өндөр хувийг илэрхийлж байна. /График 2/

³⁷ http://www.rilsp.gov.mn/upload/2018/argazui/Bodit_tsalingiin_indexiig_tootsoh_argachlal.pdf Бодит цалингийн индексийг тооцох аргачлал, Үндэсний статистикийн хороо, 2009.12.25-ны өдрийн 01/173 тоот тушаал

График 2. Инфляцын түвшин /сүүлийн 5 жил/



МУ-ын Үндэсний статистикийн хорооноос хамгийн сүүлд 2020 онд **Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалингийн** дэлгэрэнгүй судалгааг гүйцэтгэсэн. Судалгаанд нийгмийн даатгал төлсөн ААНБ болон ажиллагчид, тэдний дундаж ба медиан цалин, бодит цалин ба олон улсын харьцуулалт, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ зэрэг үзүүлэлтүүдийг харьцуулан авч үзжээ.

Мөн Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтээс “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”-г 2 жил тутамд үндэсний хэмжээнд гаргадаг бөгөөд 2013, 2015, 2017 онуудад энэхүү судалгааг гаргасан байна. Түүнчлэн ажиллагсдын цалин хөлс, байгууллагын хөдөлмөрийн зардалтай холбоотой шинжилгээний ажлыг МУИС-ийн Шинжлэх ухааны сургуулийн дэд профессор, доктор Б.Алтанцэцэгтэй хамтран гүйцэтгэснийг энэхүү судалгаанд ашиглав. Уг тайланд цалингийн бүтцийн шинжилгээ, хөдөлмөрийн зардлын шинжилгээ зэргийг цалин болон хүйсийн ялгавартай байдлаар авч үзсэн байна.

Олон улсын зөвлөмж, чиг хандлага: ОУХБ-ын “Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай” (ILO, №131) конвенц, Хүйсийн ялгаваргүйгээр адил үнэ цэнэтэй хөдөлмөрийг ижил урамшуулах тухай “Тэгш цалин хөлсний тухай” (ILO, №100) конвенц, НҮБ-ын “Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын гэрээ” (UN, General Assembly, 2200A) зэрэг эрх зүйн баримт бичгүүдийн хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлт, цалин хөлстэй холбоотой асуудлуудыг авч үзэж байна.

“Ковид-19” цар тахлын хямралын үеийн цалин хөлсний бодлого, дэлхийн улс орнуудын нөхцөл байдлын талаарх асуудлыг ОУХБ-аас жил бүр гаргадаг **“Дэлхийн цалин хөлсний тайлан”**³⁸-д тусгайлан авч үзжээ. Тус тайланд цар тахлын үед ажлын байр, цалин хөлсний хэмжээ болон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ дэлхийн улс орнуудад ямар байсан талаарх мэдээллийг тусгасан байна. Үүнд:

Цалин, хөлс: “Ковид-19” цар тахлын өмнөх 4 жилд дэлхийн улс орнуудад цалингийн өсөлт 1.6-2.2 хувийн хооронд хэлбэлзэж байсан ба үүнд Хятад Улс түлхүү нөлөө үзүүлжээ. Хятад Улсад бодит цалин 2008-2019 оны хооронд 2 дахин өссөн үзүүлэлттэй байгаа бол 2020-2021 онд Их 20-ын улсуудаас хамгийн хурдацтай өсөлт үзүүлсэн нь БНСУ (22%), Герман (15%) зэрэг улсууд байна. Харин Итали, Япон, Их Британи зэрэг улсуудад бодит цалингийн үзүүлэлт буурсан байна.

2020 оны эхний хагаст “Ковид-19” цар тахлаас үүдэн дэлхийн улс орнуудын 2/3-т дундаж цалингийн түвшин буюу өсөлтийн хурд буурах хандлага ажиглагдсан боловч

³⁸ 2020-2021 оны тайлан нь дэлхийн нийтэд Ковид-19 цар тахал дэгдсэнтэй холбоотойгоор цар тахлын үед ажлын байр, цалин хөлсний хэмжээ мөн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ хэрхсэн талаарх мэдээллийг агуулсан байна.

зарим орнуудад дундаж цалин нэмэгдсэн үзэгдэл нь бага цалинтай ажилчдын ажлын байрыг их хэмжээгээр алдаж байгаагийн тусгал, “хиймэл” өсөлт хэмээн дүгнэсэн байна. Ялангуяа цар тахлын хямрал эрэгтэйчүүдээс илүү эмэгтэйчүүдэд илүү сөргөөр нөлөөлж байна хэмээн үзжээ.

Улс орнууд хямралын үед ажлын байрыг хамгаалахын тулд цалингийн татаас олгох зэрэг эдийн засгийн арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлсэн бөгөөд хэдийгээр энэ нь түр зуурын арга хэмжээ боловч цалингийн алдагдлыг нөхөж, цалингийн тэгш бус байдал үүсэх нөлөөллийг сааруулах боломжийг олгосон байна.

Цалингийн дэмжлэг нь бага цалинтай ажилчдад голчлон дэмжлэг болж байсан бөгөөд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтмол тохируулдаг 60 орон бүгд 2020 оны эхний хагаст төлөвлөгөөт байдлаар нэмэгдэл олгох бодлого хэрэгжүүлсэн байна. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтмол бус тохируулдаг 87 орны 12 нь 2020 оны эхний хагаст хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэмэгдүүлсэн байна.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ ба тэгш бус байдал. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг ОУХБ-ын гишүүн 187 улсын 90 хувьд нь хуулиар, эсхүл олон талт хэлэлцээрийн үндсэн дээр тохиролцож тогтоодог байна. Гишүүн орнуудын $\frac{1}{2}$ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хуулиар тогтоодог бөгөөд бусад нь хөдөлмөрийн зах зээл дэх үйл ажиллагааны салбар, ажил, мэргэжил, ажилтны нас, газар зүйн бүсээр ялгаатай байдлаар харилцан тохиролцож тогтоодог байна. Улс орнууд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоохдоо олон улсын конвенцод нийцүүлдэг байна.

Дэлхий даяар ойролцоогоор 327 сая хүн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс бага цалин авч байгаа бөгөөд энэ нь нийт цалинтай ажилчдын 19 хувийг эзэлж байна. Эдгээрээс 152 сая нь эмэгтэйчүүд байгаа боловч нийт ажил эрхэлж буй хүмүүсийн тоонд эмэгтэйчүүд түлхүү жин эзэлдэг байна.

Хүнд чиглэсэн нөхөн сэргээх цалингийн бодлого. Ойрын ирээдүйд Ковид-19 цар тахлын хямралын нөлөөгөөр цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх бодлого явуулахад чамгүй хүндрэл үзүүлэх төлөвтэй байна. Иймд нийгэм, эдийн засгийн хүчин зүйлсийн нөлөөллийг харгалзан хөдөлмөрийн хөлсний тэнцвэртэй зохицуулалт хийх нь ажлын байрыг хамгаалах, аж ахуйн нэгжүүдийн тогтвортой байдлыг хангахаас гадна ажилчид болон тэдний гэр бүлийн орлогыг хамгаалах, эрэлтийг тогтвортой байлгах, инфляцаас зайлсхийхэд эерэг нөлөө үзүүлэхээр байна. Иймд **хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний зохицуулалтыг тэнцвэржүүлж, тохируулсан байдлаар хэрэгжүүлэх нь зүйтэй.** Ингэхдээ тодорхой аж ахуйн нэгж, салбарын нөхцөл байдлыг харгалзан үзэж хамтын хэлэлцээр хийх нь зохистой тэнцвэрийг бий болгож, **эмэгтэйчүүд давамгайлсан, бага цалинтай салбаруудын цалин хөлсний хүрэлцээг дахин үнэлэх боломж олгоно хэмээн** үзжээ..

Бусад орнуудад цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх талаар авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний талаар:

“Ковид-19” цар тахлын хямралын улмаас дэлхийн улс орнуудын эдийн засаг болон зах зээл түгжигдсэн. Энэ үед ихэнх улс орнууд ААН, байгууллагуудын үйл ажиллагааг цалин хөлсөөр дамжуулан дэмжих бодлогыг хэрэгжүүлсэн. Энэ нь нэг талаас ажлын байрны цомхотголоос сэргийлэх, нөгөө талаас ААН-үүдийг авч үлдэх зорилготой байсан.

2021 оны намар гэхэд цар тахлын эсрэг цалин хөлсний дэмжлэг үзүүлэх бодлогыг хэрэгжүүлж дуусгасан бөгөөд энэ нь ерөнхийдөө дараах хоёр хэлбэртэй байсан байна.

Үүнд:

- Цалингийн татаас (дэмжлэг) олгох: ажилчид нь тодорхой нөхцөлийг хангасан тохиолдолд ажиллаж байгаа эсэхээс үл хамааран цалингийн тодорхой хувийг дэмжлэг байдлаар олгосон.
- Богино цагийн ажлын схем: ажилтанд ажиллаагүй цагийн цалинг өгдөг. Тухайлбал Их Британид “Ковид-19 цар тахлын ажлын байрыг хадгалах хөтөлбөр”³⁹ (CJRS) –ээр ажилгүй болсон хүнд цалингийн 80 хувь, сар бүр 2.500 фунт стерлинг өгдөг байсан.

Богино цагийн ажлын схемийн бодлогыг Герман, Франц болон бусад Европын орнуудад урьд нь хэрэгжүүлж байсан бөгөөд цар тахлын үед улам өргөжүүлсэн. Канад, Ирланд, Австрали зэрэг цалингийн татаасын бодлого хэрэгжүүлсэн улс орнууд урьд өмнө нь ийм төрлийн бодлогыг хэрэгжүүлж байгаагүй⁴⁰

Судалгаанд авагдсан орнуудын цалин хөлсний бодлого, нөхцөл байдал:

Цалин хөлсний бодлогын гол цөм нь нэрлэсэн цалин ба бодит цалин хоорондын зөрүүг аль болох нам дор байлгах, үнийн өсөлтийн нөлөөллийг багасгахад чиглэгддэг. Судалгаанд авагдсан орнуудын хувьд нэрлэсэн цалингийн индекс ба бодит цалингийн индекс хоорондын зөрүү харьцангуй бага байх ба арай хол зөрүүтэй нь Герман Улс гэж үзэж болох ч энэ нь харьцангуй бага буюу (5.9%) байна. Гэтэл Монгол Улсад нэрлэсэн цалингийн индекс нь 153.7% байхад бодит цалингийн индекс 112.9%, индекс хоорондын зөрүү 40.8% байгаа нь цалин хөлсний бодлого алдагдаж, иргэдийн гар дээрх бодит орлого буурч, үнийн өсөлтийг даах чадваргүй болж байгааг харуулж байна. Өөрөөр хэлбэл иргэдийн гар дээр очиж буй цалин орлого амьдрал ахуйд нь бодитой дэм болохгүй байна гэсэн үг юм. Монгол Улсад инфляцын түвшин 2021 оны 4-р улиралд 13.4 хувь болж өмнөх оны үеэс даруй 11.1 хувиар өссөн нь үнийн өсөлтөөс үүдсэн бодит цалингийн бууралтыг бий болгож, иргэдийн амьжиргаанд сөргөөр нөлөөлж байгааг харуулж байна.

Хүснэгт 18. Цалин хөлсний үзүүлэлтүүдийн харьцуулалт /судалгаанд авагдсан улс орнуудаар/

Үзүүлэлт/ улс орнууд	АНУ	ИБУИНХУ ⁴¹	Канад	Герман	Хойд Македони	Монго
Дундаж цалин	26.61\$ (цаг)	611£ ⁴² (7 хоног)	65773\$ (жил)	24.84€ ⁴³ (цаг)	46000MKD ⁴⁴ (сар)	1.3 сая
Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ	7.25\$ (15\$ ⁴⁵) (цаг)	4.62-9.18£ ⁴⁶ (цаг)	15\$ ⁴⁷ (цаг)	9.82€ (цаг)	14500MKD ⁴⁸ (сар)	420.мян

³⁹ The Coronavirus Job Retention Scheme | The Institute for Government

⁴⁰ Coronavirus: how countries supported wages during the pandemic | The Institute for Government

⁴¹ Их Британи Умард Ирландын Нэгдсэн Хаант Улс

⁴² £- фунт стерлинг

⁴³ 7 хоногт 993.75€, сард 3975€, жилд 47700€

⁴⁴ 801.2 ам.доллар

⁴⁵ 2022 оны 01 сарын 30-наас эхлэн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг цагт 15 ам.доллар байхаар шинэчилсэн байна.

⁴⁶ Цалин хөлсний доод хэмжээг ажилтнуудын нас болон дагалдан ажилтан байх эсэхээс хамааран 1 цагийн хөлсөөр тооцон өөр өөр тогтоодог байна. Үүнд:

21-22 насны ажилтнуудын 1 цагийн доод хөлс 8.36-9.18 фунт стерлинг

18-20 насны ажилтнуудын 1 цагийн доод хөлс 6.56-6.83 фунт стерлинг

16-17 насны ажилтнуудын 1 цагийн доод хөлс 4.62-4.81 фунт стерлинг

⁴⁷ 2021 оны 12 сарын 29-ний өдрөөс эхлэн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг цагт 15 ам.доллар байхаар шинэчилсэн байна.

⁴⁸ 267 ам.доллар

3	Ажилгүйдлийн түвшин	7.9% (3.9%) ⁴⁹	4.1%	10.6%	5.1%	17.5%	8.8% ⁵⁰
4	Бодит цалингийн индекс	104.3%	101.5%	107.6%	104.1%	107.6%	112.9%
5	Нэрлэсэн цалингийн индекс	106.2%	102.4%	108.4%	110.1%	108.5%	153.7%
6	Хэрэглээний үнийн индекс	280	115	144	109.1	121	136.2
7	Инфляц	7%	5.1%	4.8%	5.3%	4.9%	13.4%

Монгол Улсыг судалгаанд авагдсан орнуудтай харьцуулж үзвэл, дундаж цалингийн хэмжээ, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ харьцангуй доогуур, ажилгүйдлийн түвшин дундаж хэмжээнд (8,8%) инфляц нэрлэсэн болон бодит цалингийн зөрүү харьцангуй өндөр байна.

Судалгаанд авагдсан орнуудын цалин хөлсний бодлогын хүрээнд авч хэрэгжүүлсэн практик арга хэмжээний туршлага:

Судалгаанд авагдсан орнууд “Ковид-19” цар тахлын хямралын эсрэг хариу арга хэмжээний хүрээнд ихэвчлэн 2-3 үе шат бүхий санхүүгийн болон бодлогын арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлсэн байна.

АНУ-д эдийн засгийг сэргээх, тогтворжуулахад шаардлагатай улс орныг бүхэлд нь хамарсан төрийн бодлогыг шат дараатай хэрэгжүүлсээр байна. Үүнд, 2020 онд 4 удаагийн санхүүгийн багц тусламжийн тухай хуулийг батлан хэрэгжүүлсэн ба эдгээр багц тусламжууд нь нийт дүнгээрээ 4 их наяд ам доллар болжээ:

1. Коронавирусын бэлэн байдал, хариу арга хэмжээ, нэмэлт хөрөнгө төсөвлөх тухай хууль 2020 (Coronavirus Preparedness and Response Supplemental Appropriations Act 2020)
2. Гэр бүлүүд тэргүүн ээлжинд Коронавирусын эсрэг хариу арга хэмжээний тухай хууль (Families first Coronavirus Response Act 2020)
3. Коронавирусын эсрэг тусламж дэмжлэг, эдийн засгийн аюулгүй байдлын тухай хууль (Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act 2020 (CARES Act))
4. Нэгдсэн төсөвт хөрөнгийн тухай хууль (Consolidated Appropriations Act 2020) зэрэг болно.

Цар тахалд хамгийн ихээр нэрвэгдсэн зайлшгүй хэрэгцээт ажиллах хүч (essential workforce) хэмээн нэрлэдэг ажилчдын дийлэнх нь хамгийн бага цалингаар ажиллаж буй өнгөт арьстнууд, эмэгтэйчүүд болон цагаачид байгаа тул 2021 оны сүүлчээр "Зайлшгүй хэрэгцээтэй ажилчдын эрхийн тухай хууль"-ийг өргөн барьсан.

2021 онд Ерөнхийлөгч Жое Байден 2 их наяд ам долларын төсвөөр хэрэгжүүлэх “Америкийн ажлын байр хөтөлбөр”-ийг боловсруулан батлуулсан байна. Энэ нь АНУ-ын эдийн засгийг сэргээн хөгжүүлэх “Илүү сайнаар бүтээе” (Build Back Better) хөтөлбөрийн нэг хэсэг юм. Эдгээр хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлсний үр дүнд ажлын байр 6.4 саяар нэмэгдэж, 2022 оны 01 дүгээр сарын байдлаар ажилгүйдлийн түвшин 3.9% болж буурсан үзүүлэлттэй байна. Энэхүү хөтөлбөрийн хүрээнд вакцины бүрэн тун болон нэмэлт тунд хамрагдсан хүмүүсийн тоог нэмэгдүүлж ажлын байранд нь буцаах, сургуулиудыг нээж, зайлшгүй хэрэгцээтэй ажилчдын цалинг нэмэгдүүлэх зэрэг арга

⁴⁹ 2021 оны 12 дугаар сарын байдлаар

⁵⁰ 2021 оны 01 дүгээр улирлын байдлаар

хэмжээнүүдийг авсан. Мөн дунд орлоготой гэр бүлийн төлөх татварын хэмжээг багасгаж, эрүүл мэндийн даатгалын хураамжийг бууруулсан. Хүүхэд, хөгшдийг харах үйлчилгээний төлбөрийг бууруулснаар иргэдийн ажил хийх боломж нэмэгдсэн. Түүнчлэн бараа бүтээгдэхүүний нийлүүлэлт, тээвэрлэлтийг нэмэгдүүлэх замаар өрсөлдөөнийг бий болгож, жижиг дунд үйлдвэрлэл, шинэ бизнесийн тоог нэмсэн байна.

Мөн цалин нэмэгдүүлэх хөдөлмөрийн зах зээлийн институтчлэл, стандарт, бизнесийн үйл ажиллагаанд холбогдох бодлогыг хэрэгжүүлж буй бөгөөд дараах чиглэлд анхаарч байна. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэмэгдүүлэх;
- Илүү цагаар ажиллах журмыг шинэчлэх;
- Хөдөлмөрийн гэрээний хамтын хэлэлцээр хийх эрхийг бэхжүүлэх;
- Бичиг баримтгүй ажилчдыг журамлах;
- Албадсан арбитрын ажиллагааг зогсоох;
- Хөдөлмөрийн стандартыг шинэчлэх: өвчний чөлөө ба цалинтай чөлөө олгох;
- Арьс өнгө ба хүйсийн тэгш бус байдлыг халах;
- Шударга гэрээ байгуулах;
- Ажлын байрны буруу ангилал, цалин хөлсний луйвартай тэмцэх, хөдөлмөрийн стандартын хэрэгжилтийг дэмжих зэрэг орж байна.

ИБУИНХУ-д Ковид-19 цар тахлын үеэр ажил эрхлэгчдийн цалин хөлс өссөн үзүүлэлттэй байна. Цар тахал эхэлснээс хойш буюу 2020 оны 3-р сараас бизнес эрхлэгчид, ажил олгогчдыг дэмжих, ажилтнуудын ажлын байрыг хадгалах, ажилтнуудад цалингийн татаас олгох, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд тусламж үзүүлэх, 25-аас доош насны ажилгүй иргэдийг ажилтай, орлоготой болгох зэрэг ажил эрхлэлт, цалин хөлстэй холбоотой 6 багц санхүүгийн арга хэмжээг анх авч хэрэгжүүлсэн байна. Эдгээр арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд \$574.4 тэрбум ам доллар төсөвлөсөн.

Цар тахлын хямралын нөхцөл байдалтай уялдуулан хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой дараах хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлсэн байна. Үүнд:

- “Ковид-19 цар тахлын үед ажлын байр хадгалах хөтөлбөр” (Coronavirus Job Retention Scheme)
- “25-аас доош насны ажилгүй иргэдийг ажилтай, орлоготой болгох хөтөлбөр” (Kickstart Scheme)
- “Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн орлогыг дэмжих хөтөлбөр” (Self-Employed Income Support Scheme)-ийг хэрэгжүүлж эхэлсэн байна
- “Ажилтан дадлагажуулахад урамшуулал олгох хөтөлбөр” (Apprenticeship grants)
- Засгийн газраас баталгаа гарган, Жижиг, дунд бизнес эрхлэгчдэд олгох зээл (Government-backed loans to businesses) зэрэг болно.

Нэгдсэн Хаант Улсын Засгийн газраас мөн 2021 оны 3-р сард 2021-2022 оны санхүүгийн жилийн хугацаанд 91.7 тэрбум ам долларын дүн бүхий Ковид-19 цар тахлын хямралын эсрэг санхүүгийн багц арга хэмжээг нэмэлтээр хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн. Үүнд:

- 2021 оны 9-р сарыг дуустал нийгмийн хамгаалал, халамжийн төлбөрийг нэмэгдүүлэх;
- 7.1 тэрбум ам долларыг бизнес эрхлэгчдэд бизнесээ дахин эхлүүлэхэд нь тусламж болгон олгох;

- КОВИД-19 цар тахлын хөл хорионы улмаас үйл ажиллагаагаа зогсоосон аж ахуйн нэгжүүдэд дахин хаалгаа нээхэд нь зориулж урамшууллын тусламж (incentive grant) олгох;
- 2021 оны 9-р сарын 30-ныг дуустал НӨАТ-ыг 5%-аар бууруулах шийдвэрийг үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлэх;
- 2021 оны 9-р сарыг дуустал ажлын байрыг хадгалах хөтөлбөрийг үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлэх зэрэг багтсан байна.

Канад цалингийн өсөлт 1992 оноос 2021 он хүртэл дунджаар 2.43 хувьтай байсныг 2022 онд 2.7% болгохоор зорин ажиллаж байна. Тиймээс 2021 оны төсөвт цар тахлын улмаас хямралд орсон эдийн засгийг сэргээх гол хүчин зүйлээ цар тахлыг ялан дийлэх, нэг сая ажлын байр бий болгох, ногоон эдийн засгийг эрчимжүүлэх гэсэн үндсэн 3 зорилгын хүрээнд тодорхойлж тусгасан байна. Энэ зорилгын хүрээнд 80.9 тэрбум долларыг цалингийн татаас, түрээсийн татаас, аж ахуйн нэгжүүдийн үйл ажиллагааг сэргээх, шинээр ажлын байр бий болгоход төсөвлэжээ. Мөн 2020 оны яаралтай тусламжийн цалингийн татаас нь 5.3 сая хүнд ажлын байраа хадгалж үлдэх, 154,000 гаруй жижиг дунд үйлдвэрлэл, хувийн хэвшлийн байгууллагын түрээс, ажлын байрны зээл болон бусад зардалд тусалсан байна.

Канад Улс хөгжлийн өсөлтөө эрчимжүүлэх, сайн цалинтай ажлын байр бий болгохын тулд шинийг санаачлагчид, судлаачид, бизнес эрхлэгчид, жижиг, дунд үйлдвэрлэгчид, хувийн хэвшлийнхний бизнесийн шинэ санаа, үйл ажиллагааг дэмжих зорилгоор 2021-22 оноос эхлэн 5 жилийн хугацаатай жил бүр 100 сая ам.доллар, 3 жилийн хугацаатай 960 сая долларын шинээр ажиллах хүчин бэлтгэх санхүүжилт, 2024 оноос өмнө хувийн хэвшлийн 60 гаруй хувьд 1.5 сая хүртэлх долларын хөрөнгө оруулалтын тусламж дэмжлэг үзүүлэх хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж байна.

Германд, дундаж цалингийн хэмжээ 2021 оны байдлаар өмнөх онуудтай харьцуулахад буурсан үзүүлэлттэй байгаа хэдий ч төрөөс иргэд, аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын орлого, цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх, орлого буурахаас сэргийлсэн эдийн засгийн болон нийгмийн халамжийн цогц бодлого, хөтөлбөрийг үе шаттайгаар авч хэрэгжүүлжээ. 2020 оноос хойш гурван удаагийн нийт 350 орчим тэрбум еврогийн төсөвтэй дараах цар тахлын хямралын эсрэг хариу арга хэмжээ авах хөтөлбөр, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлсэн байна. Үүнд:

- 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 дэмжлэг авахыг хялбар болгосон.
- Ноцтой хохирол амссан жижиг бизнес эрхлэгч болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд 50 тэрбум еврогийн буцалтгүй тусламж олгох, татвар төлөх хугацааг торгуулийн хүүгүй хойшлуулах, 2020 оны 3 сараас эхлэн орлого буурсан болон үйл ажиллагаа нь бүрэн буюу хэсэгчлэн хаагдсан жижиг, дунд үйлдвэрлэгч, иргэд, аж ахуйн нэгжид орлого буурсан шатлалаар /30-90 хувь/ буцалтгүй тусламж, татаас олгосон. Энэхүү татаасын дээд хэмжээг 50,000 еврогоос 200,000 евро хүртэл нэмэгдүүлсэн байна.
- Ажилгүйдлийн тэтгэмж болон төрсний дараах эцэг эхийн тэтгэмжийн хугацааг сунгах, ЖДҮ-д буцалтгүй тусламж, орон нутгийн засаг захиргаанд үзүүлэх санхүүгийн дэмжлэг, экспортлогч болон экспортыг санхүүжүүлэгч банкуудын

зээлийн батлан даалтыг өргөжүүлэх, ногоон эрчим хүч, дижитал шинэчлэлд татаас олгох, хөрөнгө оруулалт хийх зэрэг орно.

- Мөн шинээр байгуулагдсан Эдийн засгийн тогтворжуулалтын сан (WSF) болон Сэргээн босголтын банк (KfW)-аар дамжуулан салбар бүрийн аж ахуйн нэгж, төрийн бус байгууллага, зээлдэгч нарын шинэ зээлийн эрсдэлийг Холбооны улс бүрэн даан зээлийн батлан даалт гаргаж 3 хувийн хүүтэй, 10 жилийн хугацаатай 300,000 евро хүртэл шуурхай зээл авах боломжийг олгож байна. Энэхүү хөнгөлөлттэй зээлийн нийт хэмжээг хамгийн багадаа 757 тэрбум еврогоор (ДНБ-ийг 24 хувиар) тогтоосон.

Хойд Македон улс нь дэлхийн хөдөлмөрийн байгууллагын Цалин хөлсний судалгаанд дурдсанаар ковид 19 цар тахлын үеийн эдийн засгийн хүнд нөхцөлд ч дундаж цалингийн хэмжээ өссөн үзүүлэлтээр Канад улсын дараа дэлхийд 2 дугаарт жагссан байна. Тус улсын цалин хөлсний байдлыг авч үзвэл, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ сард MKD 14.500 (267 USD), цалингийн доод хэмжээ 11.600 MKD, дундаж цалин 46,000 MKD (801.188 ам, доллар), цалингийн өсөлт 1.4%-тай байна. Харин ажилгүйдлийн түвшин 17.5%-тай байна.

2020 оны 9-р сарын байдлаар Хойд Македон Улсын нэрлэсэн цалингийн индекс 110, бодит цалингийн индекс 108 хувь байгаа бөгөөд зөрүү нь 12 хувьтай байна.

2020 оны 3 сард Ковид-19 цар тахлын нөлөө эдийн засагт хүнд цохилт өгсөн бөгөөд энэ нь олон тооны ажлын байраа алдахад хүргэж нэхмэл, арьс шир, гутлын үйлдвэр болон бага цалинтай, хөдөлмөр их шаарддаг үйлдвэрт ажилладаг хүмүүс хамгийн ихээр буюу нийт 9 салбарын 26 мянга гаруй хувийн аж ахуй, 50 мянга гаруй жижиг, дунд үйлдвэрийг хамарсан байна.

Хойд Македон улсын Засгийн газар цар тахлын эдийн засгийн хохирлыг бууруулах, бизнесийн салбарыг дэмжих зорилгоор Засгийн газраас 5 удаагийн багц арга хэмжээг авч хэрэгжүүлжээ. Энэхүү 5 удаагийн арга хэмжээгээр төрөөс нийгмийн даатгалын шимтгэлийн 50 хүртэл хувийн татаас олгох, хүнд нөхцөлд орсон аж ахуйн нэгжийн ажилтнуудын цалин хөлсийг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр тооцон татаас олгох, хямралын улмаас цомхотголд орсон ажилтанд нөхөн олговор олгох, төрийн зээлийн болон гаалийн баталгаа, аж ахуйн нэгжүүдийн зээлийн эргэн төлөлтийг сунгахад дэмжлэг үзүүлэх, ААН-ын НӨАТ-ын төлбөрийг хойшлуулах зэрэг аж ахуйн нэгж, ажилтнуудын цалин, орлогыг хамгаалсан арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлсэн байна.

Засгийн газраас авч хэрэгжүүлсэн дээрх арга хэмжээнүүдийн үр дүнд 2020 оны сүүлийн улиралд төрөөс үзүүлэх тусламжийн шинэ аргачлалаар сард 83 мянган ажлын байр буюу нийт 250 мянган ажлын байрыг дэмжиж, энэ арга хэмжээнд 70 сая евро зарцуулжээ. 2021 оны 02 дугаар сард батлагдсан 5 дахь удаагийн арга хэмжээгээр 160 сая евро 29 төрлийн арга хэмжээнд зарцуулахаар шийдвэрлэсэн бөгөөд энэхүү багц арга хэмжээг хэрэгжүүлснээр 68 мянган ажлын байрыг дэмжихээр төлөвлөсөн байна.

СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ОНОЛ-АРГА ЗҮЙ

1.1. Цалин хөлсний онолын талаар товч

Цалин хөлсний бодлогын онолын асуудлыг хөдөлмөрийн эрх зүй, хөдөлмөрийн эдийн засгийн онолын хүрээнд тайлбарлаж байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн хөгжил, цалин хөлсний харилцааны төлөвшилд нөлөөлөх хоорондоо уялдаа холбоо бүхий нэг нь нөгөөхөөсөө урган гарсан үндсэн 4 онол байх ба хөдөлмөрийн зах зээлийг сонгодог утгаар нь хөгжүүлэх чиг хандлага бүхий зах зээл өндөр хөгжсөн улс орнуудад баримталж ирсэн үзэл онолын ⁵¹ 10 чиглэлийг дор авч үзлээ.

Үндсэн 4 онол гэдэгт **нэгдүгээрт**, ортодокс буюу тууштай баримтлалын онол, **хоёрдугаарт**, хүмүүн капиталын онол, **гуравдугаарт**, хөдөлмөрийн хоёр байдалт зах зээлийн онол, **дөрөвдүгээрт**, үр өгөөж бүхий цалингийн онол зэргийг хамааруулдаг байна.

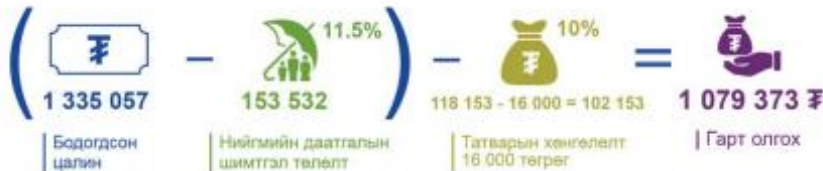
Өндөр хөгжилтэй орнуудад бий болсон 10 онолын чиглэл:

1. В.Пэтти, А.Смит, Д.Рикардо нарын дэвшүүлж байсан хөдөлмөрийн хүний гэр бүлээ тэжээн тэтгэхэд зайлшгүй шаардагдах хамгийн бага амьжиргааны өртгийн түвшинд цалингийн доод хэмжээг тогтоох онол буюу *амьжиргааны хамгийн бага хэмжээний өртгийн онол*;
2. Ажиллах хүчнийг үйлдвэрлэх зардал нь ажиллагч өөрөө амьдрах, үр угсаагаа үргэлжлүүлэх зардал болох тухай К.Марксын зардлын үнийг цалинд тооцох тухай онол;
3. Капитал, газар, хөдөлмөрийг үйлдвэрийн хүчин зүйлсийн гурамсан нэгдэл гэж үзэн цалин хөлс нь хөдөлмөрийн үнэ юм гэж томъёолсон Францын эрдэмтэн Ж.Б.Сей-н онол;
4. Ажилчдад хийж бүтнээснээр нь цалин хөлс төлөх, өөрөөр хэлбэл хувь хүн бүрт ялгавартай хөлс олгох замаар бүтээмжийг эрс дээшлүүлэх Ф.Тейлорын онол;
5. Хувь хүн бүрт бүтээсэн ажлын хэмжээнд нь тохируулан цалин олгохоос гадна үр үйлдвэрлэлийн дүнгийн шагнал бий болгож нормоо давуулан биелүүлэх сонирхлыг бий болгох Г.Л.Гантын онол;
6. Бүтээмжийн өсөлтөөс хамааруулан сэтгэл зүйн урамшуулал үзүүлэх хэрэгтэй гэж үзсэн Г.Фордын номлол;
7. Цалин хөлс нь хөдөлмөрийн үнэ учраас зах зээлийн үнийн гол хөшүүрэг болох тухай Америкийн эрдэмтэн П.Самуэльсон, В.Нордхаус нарын онол;
8. Улс орны хэмжээний цалингийн санг бүх ажиллагчдад хувааж дундаж цалинг тодорхойлох тухай А.Смитийн сангийн онол;
9. Үйлдвэрлэлийн хүчин зүйлс тус бүр нь нэмүү орлогыг бий болгох бөгөөд эдгээр хүчин зүйлсийн дотроос хөдөлмөрийн хүчин зүйл баялгийг нэмэгдүүлнэ гэж үздэг Сей, Клауркын ахиу бүтээмжийн онол;
10. Ажиллах хүчний өртөг нь хэрэглээ өсөхийн хэрээр нэмэгдэж, хөдөлмөрийн бүтээмж өсөхийн хэрээр буурч байдаг гэж үздэг ажиллах

2. Цалийн хөлсний ойлголт, тодорхойлолт

Цалин хөлс Үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал, урамшуулал, ажиллаагүй цагийн олговор болон бусад олговроос бүрдэх бөгөөд нийгмийн даатгалын шимтгэл, хүн амын орлогын албан татвар суутгахаас өмнөх дүн нь нэрлэсэн цалин хөлс юм. Жишээ нь:

Зураг 2. Нэрлэсэн цалин болон бодит цалингийн ялгаа



Дундаж цалин хөлс нь тайлант хугацаанд цалин хөлс авсан ажиллагчдын тоогоор жигнэсэн нийт цалин хөлс ба тайлант хугацаанд цалин хөлс авсан ажиллагчдын тооны харьцаа юм.

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n (w_i \cdot x_i)}{\sum_{i=1}^n w_i}$$

\bar{x} – Дундаж цалин хөлс

x_i – Ажиллагчдын нийт цалин хөлс

w_i – Ажиллагчдын тоо

Нэрлэсэн цалин Хэрэглээний үнийн индексээр засварлагдаагүй, худалдан авах чадварын өөрчлөлтийг илэрхийлдэггүй бөгөөд татвар суутгал хасагдаагүй цалин, хөлс юм.

Нэрлэсэн цалингийн индекс Тайлант болон суурь хугацаа (жил, улирлын)-ны нэрлэсэн дундаж цалин хөлсний хувиар илэрхийлсэн харьцаа байна.

Бодит цалин Нэрлэсэн цалингийн хэрэглээний үнийн индексээр засварлагдсан, худалдан авах чадварын өөрчлөлтийг илэрхийлсэн үзүүлэлт юм.

Бодит цалингийн индекс Нэрлэсэн цалингийн индексийг тайлант хугацааны хэрэглээний үнийн индексэд харьцуулж, 100-гаар үржүүлнэ.

Медиан цалин Ажиллагсдын цалинг өсөх эсвэл буурах эрэмбээр байршуулсан цувааг таллан хувааж байгаа ажилтны цалин юм.

Зураг 3. Медиан цалинг тооцох аргачлал

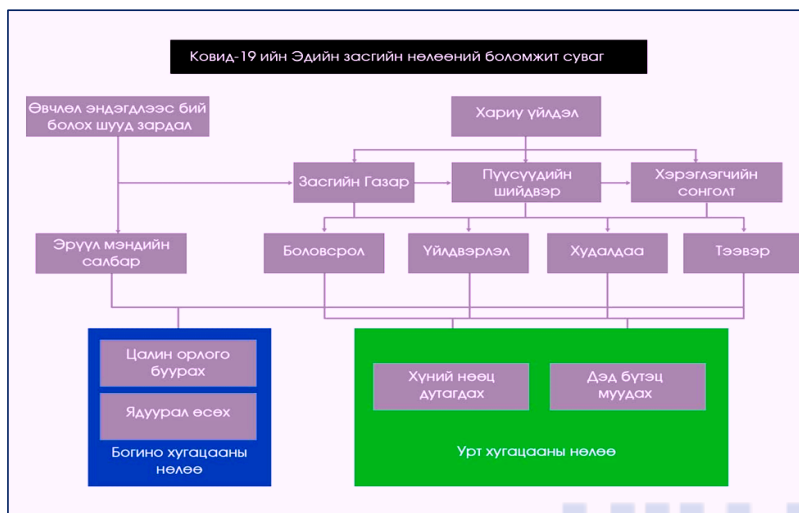


1.3. “Ковид-19” цар тахлын эдийн засагт үзүүлэх нөлөөлөл, сувгууд⁵²

Цар тахал юуны өмнө Засгийн газрын болон иргэдийн эрүүл мэндийн зардлыг өсгөдөг. Төрөөс цар тахалтай холбогдуулан хөл хорио тогтоож, иргэд, аж ахуйн нэгжүүдийн үйл ажиллагаанд хязгаарлалт хийснээр тээвэр, худалдааны салбарын борлуулалтыг эхний ээлжинд бууруулах нөлөө үзүүлнэ. Борлуулалтын бууралт нь бусад салбарын бараа үйлчилгээний худалдан авалтыг багасгаж, улмаар иргэдийн цалин, орлого хумигдах, ядуурлын үзүүлэлтүүд нэмэгдэх шалтгаан болно.

Ийм үр дүн богино хугацаанд мэдрэгдэх бөгөөд бусад хүчин зүйлс тогтмол байхад цар тахлын сөрөг үр нөлөө хэвээр байсаар байвал, урт хугацаанд эдийн засгийн энгийн нөхөн үйлдвэрлэл багасч, дотоодын нийт бүтээгдэхүүн агшина. Энэ нь төсвийн орлого буурах, төсвийн орлого буурснаар төсвийн зардал багасах, эрүүл мэндийн зардлын өсөлтийн нөлөөгөөр төсвийн бусад санхүүжилт хумигдах, улмаар урт хугацаанд боловсрол, дэд бүтэц зэрэг нийгмийн үйлчилгээний зардлыг бууруулах нөлөөг үзүүлж болно. Доор үзүүлсэн зураг 1-ээс тайлбарыг харна уу.⁵³

Зураг 4. “Ковид-19”-ийн эдийн засагт үзүүлэх нөлөөлийн боломжит суваг⁵⁴



Эх сурвалж: <https://www.google.com/search?q=channels+of+corona+impact+on+economy>

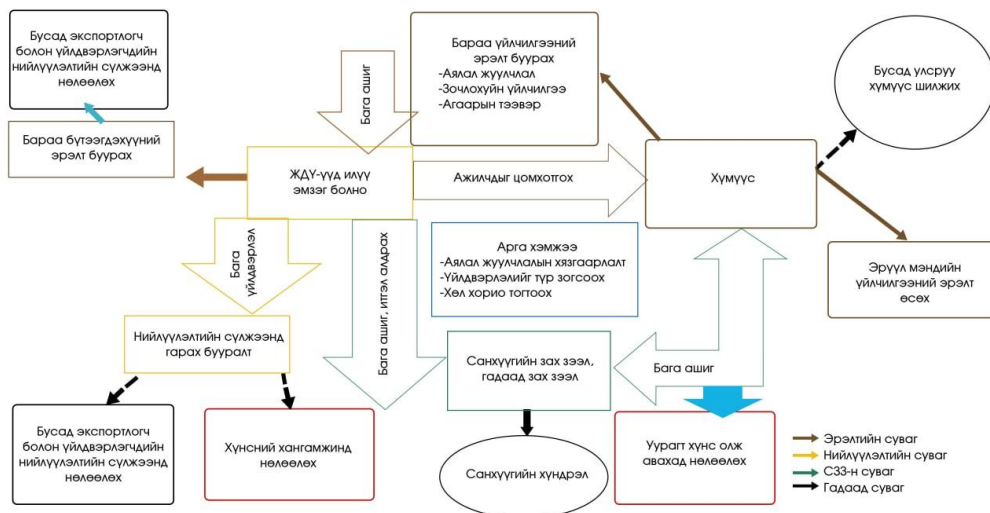
⁵² “Ковид-19” цар тахлын дараах эдийн засгийг сэргээх бодлого, арга хэмжээ: Бусад орнуудын туршлага харьцуулсан судалгаа. Парламентын судалгааны хүрээлэн, 2021 он

⁵³ <https://documents1.worldbank.org/curated/en/295991586526445673/pdf/The-Potential-Impact-of-COVID-19-on-GDP-and-Trade-A-Preliminary-Assessment.pdf>

⁵⁴ <https://www.google.com/search?q=channels+of+corona+impact+on+economy>

Цар тахлын эдийн засагт үзүүлэх нөлөөллийг цогц байдлаар доорх зурагт харуулав.⁵⁵

Зураг 5. Цар тахлын эдийн засагт үзүүлэх нөлөөлөл⁵⁶



Эх сурвалж: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/pa.2430>

“Ковид-19” буюу цар тахал нь эдийн засагт эрэлтийн, нийлүүлэлтийн, санхүүгийн зах зээлийн, гадаад хүчин зүйлсийн гэсэн 4 сувгаар дамжин нөлөөлөл үзүүлдэг байна.

Эрэлтийн суваг

Аялал жуулчлал, зочлохуйн үйлчилгээ, агаарын болон бусад тээврийн үйлчилгээний эрэлт буурах бөгөөд эсрэгээрээ эрүүл мэндийн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний эрэлт өснө. Нөгөө талаас иргэдийн хүнсний, ялангуяа уураглаг хүнсний бүтээгдэхүүний эрэлт өсөн нэмэгдэнэ. Энэ нь худалдан авагч өөр төрлийн бүтээгдэхүүн үйлчилгээ худалдаж авах эрэлт буюу зардлын төсвийг багасгах нөлөө үзүүлнэ.

Зарим тохиолдолд улс хооронд шилжих хөдөлгөөн ч хийгдэж болзошгүй. Энэ нь тухайн улсын бараа, үйлчилгээний нийт эрэлтийг багасгадаг. Түүнчлэн цар тахалтай холбоотойгоор гадаад орнуудын дотоодын бараа үйлчилгээний худалдан авалт буурснаар экспортын орлого багасгах нөлөөлөл бий болно.

Нийлүүлэлтийн суваг

Нийлүүлэлтийг үйлдвэрлэл бус борлуулалт талаас нь харж болно. Эрэлтийн бууралт нь цаг хугацааны нөлөөгөөр дамжиж борлуулалт, үйлдвэрлэлийг багасгах нөлөө үзүүлнэ. Энэ нь ялангуяа аялал жуулчлал, зочлохуйн үйлчилгээ, агаарын болон бусад тээврийн үйлчилгээ, худалдааны салбарт шууд мэдэгдэнэ. Эрэлт буурснаас шалтгаалж орлого нь

⁵⁵ <https://www.cgdev.org/blog/economic-impact-covid-19-low-and-middle-income-countries>

⁵⁶ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/pa.2430>

хумигдсан салбаруудын зардал багасах бөгөөд тоо хэмжээний бууралт, тогтмол зардлын нөлөөгөөр ашгийн хэмжээ нь багасна. Зардал багасах нь бусад салбарын борлуулалт буурах шалтгаан болж, бүтээгдэхүүний нийлүүлэлтийн сүлжээнд доголдол гарах үйл явц ажиглагдах бол ашгийн бууралт нь эдийн засаг дахь хуримтлалыг багасгах нөлөө үзүүлнэ. Орлогын бууралт өрсөлдөх чадвар харьцангуй бага байдаг онцлогтой жижиг дунд бизнесүүдэд илүү мэдрэгдэх боломжтой юм. Гэтэл аливаа улс оронд хөдөлмөрийн нөөцийн дийлэнх хэсгийг жижиг дунд бизнесүүд шингээж байдаг.

Шууд болон шууд бус хэлбэрээр орлого, ашиг нь багассан эдийн засгийн бодит салбарын бизнесүүдийн хувьд ажилчдаа цомхотгох шаардлагыг ч бий болгож болзошгүй. Орлого, ашгийн энэхүү бууралт санхүүгийн зах зээлд төвлөрүүлэх мөнгөн хуримтлалыг багасгаж, улмаар бизнесүүдийн бодит хөрөнгө оруулалт хийхэд шаардлагатай санхүүгийн нөөцийг бууруулах, банк, санхүүгийн байгууллагуудыг цөөн тооны томоохон харилцагчтай буюу эмзэг байдалтай болох нөхцөл рүү түлхэж болно.

Цар тахлын үед төрөөс түлхүү анхаарвал зохих салбар бол хүнсний салбар юм. Хөл хорио, агаарын болон далайн, хуурай газрын тээврийн хязгаарлалтаас шалтгаалж хүн амын хүнсний үндсэн хэрэгцээг хангаж байдаг мал, аж ахуй, газар тариалангийн салбарын нийлүүлэлт тасалдах үйл явц бий болно. Нөгөө талаас хүнс, хөдөө аж ахуйн салбар нь улирлын нөлөөлөл харьцангуй өндөртэй, ажилчдыг түр зуурын ажлын байраар хангадаг онцлогтой. Иргэдийн шилжилт хөдөлгөөний хязгаарлалт нь хүний нөөц, хүнсний бүтээгдэхүүний ханган нийлүүлэлтийн доголдол, тасалдлыг бий болгоно. Түүнчлэн ажиллах хүчний эрүүл мэндийн байдал, халдвар авсан тохиолдол зэрэг нь энэ сөрөг нөхцөл байдлыг хөхиүлэн дэмжинэ.

Хөдөө аж ахуйн бүтээгдэхүүний түүхий эдэд түшиглэн үйлдвэрлэл эрхэлдэг хүнсний бусад салбарын үйлдвэрүүдийн орлогод ч дээрх байдал нийлүүлэлтийн тасалдал гинжин хэлхээ хэлбэрээр сөргөөр нөлөөлнө. Ерөнхийдөө нийлүүлэлтийн суваг нь эдийн засгийн нийт мөнгөн орлого, төсөвт төвлөрүүлэх татварыг бууруулах бөгөөд төсвийн орлого багассанаар Засгийн газрын хэрэглээ болон хөрөнгө оруулалт агшихад хүрнэ.

Санхүүгийн зах зээлийн суваг

Санхүүгийн зах зээлийн суваг нь хүү, ханш, хөрөнгийн үнэ, зээлийн гэсэн сувгуудтай. Эдгээрийг мөнгөний бодлоготой холбож товч авч үзье.

Хүүний суваг: Мөнгөний хатуу бодлого явуулж, зээлийн хүү өсөхөд хөрөнгө оруулалтын зардал, эрэлт буурна. Улмаар үйлдвэрлэл, борлуулалтын хэмжээ багасна.

Ханшийн суваг: Мөнгөний бодлого чангарахад дотоод валютаар илэрхийлэх бодит зээлийн хүү өснө. Дотоод валютын ханш чангарна. Дотоодод үйлдвэрлэгдсэн барааны үнэ гадаад зах зээлд үнэтэй болж экспорт буурч, импорт нэмэгдэнэ. Нийт эрэлт багасна. Үйлдвэрлэл буурна.

Хөрөнгийн үнийн суваг:

- Тобины Q

Мөнгөний хатуу бодлогын үед үнэт цаас худалдаж авах эрэлт буурна. Энэ нь хувьцаат компаниудын үнэ цэнийг багасгана. Шинэ хувьцааны худалдан авалт саарна. Эдийн засагт нийлүүлэх боломжтой байсан бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ тасалдаж, алдагдсан боломжийн зардал нэмэгдэнэ.

- Баялгийн нөлөө: Мөнгөний хатуу бодлогын үед үнэт цаасны үнэ буурна. Энэ нь хөрөнгө оруулагчдын орлогын эх үүсвэрийг бууруулна. Хэрэглээ багасна. Энэ нь бизнесүүдийн борлуулалтыг багасгах нөлөө үзүүлнэ. Эдийн засгийн өсөлт харьцангуй буурах нөлөөлөл бий болно.

Зээлийн суваг:

- Банкны зээлийн суваг: Мөнгөний хатуу бодлого нь зээлийн хүүг өсгөнө. Бизнесүүдийн зээлжих боломжийг багасгана. Хөрөнгө оруулалт, эдийн засгийн өсөлтөд сааралт гарна.
- Балансын суваг: Мөнгөний бодлого чангарахад хүү өсөх бөгөөд бизнесүүдийн зээлийн эргэн төлөлт муудна. Энэ нь зээлийн нийт нийлүүлэлтийг сааруулна. Эдийн засгийн өсөлтөд сөрөг нөлөөлөл бий болно.

Гадаад суваг

Гадаад суваг нь экспорт, импорт, санхүүгийн хөрөнгийн орох гарах урсгал, валютын ханшаар дамжин эдийн засагт нөлөөлнө. Экспорт буурахад дотоод валютын ханш сулрах, гадаад валютын ханш өсөх нөлөөлөл бий болно. Энэ үед импортын бараа үйлчилгээ манай улсын хувьд өмнөхөөсөө үнэтэй болох, худалдан авагчдын хэрэглээний зардал өсөх, иргэд, аж ахуйн нэгжүүдийн хуримтлал буурах сөрөг нөлөөлөл гардаг.

Иймд манай улс “Ковид-19” цар тахлын үед экспортыг тогтвортой түвшинд хадгалах, нэмэгдүүлэх, нэр төрлийг нь олшруулах, гадаад валютыг хүрэлцэхүйц түвшинд нөөцлөх, дотоодын үйлдвэрлэл, ялангуяа хүнсний салбарын болон жижиг дунд бизнесийг дэмжих, нөөцийн болон дэд бүтцийн салбарыг хөгжүүлэх, иргэдийн ажил эрхлэлтийн найдвартай байдлыг хангах, санхүүгийн зах зээлийг тогтворжуулах, зээлдэгчдийн төлбөрийн чадвартай байдалд дэмжлэг үзүүлэх зэрэгт чиглэгдсэн татвар, төсөв, мөнгөний бодлогыг явуулах, гадаадын зээл тусламжийн ашиглалтын үр өгөөжийг дээшлүүлэх цогц арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх учиртай юм.

Дээр дурдсан онол, арга зүйг чиг баримжаа болгон Монгол Улс болон дэлхийн бусад улс орнууд Ковид-19 цар тахалтай холбогдуулан эдийн засгийг сэргээх ямар хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлж байгаа болохыг тогтоох, хууль эрх зүйн болон бодлого арга хэмжээний хувьд харьцуулсан дүгнэлт гаргахын тулд дараах үзүүлэлтүүдийг харгалзаж үзэх нь зүйтэй гэж үзлээ. Эдгээр нь:

- Дэд бүтэц, жижиг дунд бизнесийн хөгжлийг дэмжих;
- Татварын дэмжлэг үзүүлэх;
- Зээлийн хөнгөлөлт, хойшлуулалт, хүртээмжийг өсгөх;
- Экспортыг төрөлжүүлэх, нэмэгдүүлэх;
- Төрийн үйлчилгээ, зөвшөөрөл олгох, бүртгэлийг хөнгөвчлөх;
- Засгийн газрын хөрөнгө оруулалтын зорилтот арга хэмжээ юу юу байгааг тодорхойлох;
- Төсвийн алдагдлыг бууруулах;
- Иргэдийн орлогыг дэмжих, ажил эрхлэлтийн түвшинг дээшлүүлэх;
- Банк, санхүүгийн байгууллагуудын төлбөрийн чадварыг хангах;
- Ногоон эдийн засаг, дижитал үйлчилгээг хөгжүүлэх зэрэг арга хэмжээнүүд болно.

Дээрх арга хэмжээнүүд нь татвар, зээлийн бодлого, төрийн үйлчилгээний энгийн бөгөөд хүртээмжтэй байдал, засгийн газрын хөрөнгө оруулалт зэрэг төрийн эдийн засгийн

бодлогын арга хэрэгсэл, дэд бүтэц, жижиг дунд бизнесийг хөгжүүлэх, экспортыг төрөлжүүлэх, төсвийн алдагдлыг бууруулах, иргэдийн орлогыг дэмжих, ногоон эдийн засаг, дижитал үйлчилгээг хөгжүүлэх зэрэг төрийн эдийн засгийн зорилтот арга хэмжээ гэсэн хоёр чиглэлд хуваагдаж байгаагаараа иж бүрдлийн хувьд бүрэн болж байгаа юм. Эдгээр зорилтуудыг хэрэгжүүлэх нь зүйтэй болохыг эдийн засгийн нийт эрэлт, нийт нийлүүлэлтээр илэрхийлдэг ДНБ-ийн тэнцвэрийн Кейнсийн загварыг ашиглан товч тайлбарлая.

$$\begin{aligned} \text{Aggregate expenditure} &= C + I + G + (X - M) = C + S(p) + S(g) + Tax \\ &= \text{Aggregate supply} \end{aligned}$$

Үүнд:

<i>C</i>	Өрхийн эцсийн хэрэглээ
<i>I</i>	Хувийн хөрөнгө оруулалт
<i>G</i>	Засгийн газрын зардал
<i>X</i>	Экспорт
<i>M</i>	Импорт
<i>S</i>	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн
<i>Tax</i>	Татвар
<i>GDP</i>	ДНБ

Татвар, мөнгөний бодлого нь эрэлт, нийлүүлэлтийн зохистой тэнцвэрээр дамжуулан инфляц, валютын ханшны тогтвортой түвшнийг бүрдүүлэн орлого хуваарилалтын жигд бус байдлыг багасгах, эдийн засгийн өсөлтийг хангахад чиглэгддэг. Дэд бүтэц, жижиг дунд үйлдвэрлэл нь эдийн засгийн өсөлттэй холбоотой. Экспорт нэмэгдвэл ДНБ өснө. Импортын хэмжээ мөн нэмэгдэх боломжтой. Эдийн засаг өсөлттэй байвал төсвийн зарлагыг санхүүжүүлдэг татварын орлого өндөр байна. $Tax = GDP * tax\ rate$

Татварын орлого өндөр байвал төсвийн алдагдал бага, төсвийн хөрөнгө оруулалт болон урсгал зардал нэмэгдэх боломж бүрдэнэ. Иргэдийн орлогыг ажлын байрыг нэмэгдүүлж чадах үйлдвэрлэлийн салбаруудыг дэмжин хөгжүүлснээр өсгөх боломжтой бөгөөд энэ нь ДНБ-ийн хэмжээ өндөр буюу өсөлттэй, ЖДҮ-үүд хөгжсөн тохиолдолд биелнэ. Түүнчлэн цар тахал болон эдийн засгийн хямралын үед төсвийн урсгал зардлаар дамжуулан иргэд, аж ахуйн нэгжийн орлогыг дэмжихэд чиглэгдсэн арга хэмжээ авах практикууд дэлхийн улс орнуудад байдаг.

Сүүлийн жилүүдэд дэлхий даяар ногоон эдийн засаг, дижитал үйлчилгээг чухалд үзэх хандлага улам бүр нэмэгдэж байна. Ялангуяа төрийн үйлчилгээг чирэгдэлгүй, цахим болгож хялбаршуулах, боловсролын салбарт цахим сургалтыг нэвтрүүлэх, байгаль орчинд ээлтэй, хямд төсөр зардалтай дэд бүтэц, эрчим хүч, техник, технологийг хөгжүүлэхийг чухалчилж байгаа нь улс орнуудын цар тахлын үеийн эдийн засгийг сэргээхэд хувь нэмрээ оруулах нь дамжиггүй юм.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААНЫ ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН, НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

2.1. Хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн орчны тойм

- Монгол Улсын Үндсэн хууль⁵⁷

Арван зургадугаар зүйл.

Монгол Улсын иргэн дараахь үндсэн эрх, эрх чөлөөг баталгаатай эдэлнэ:

4/ ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй;

- Хөдөлмөрийн тухай хууль⁵⁸

Шинэ батлагдсан хөдөлмөрийн тухай хуулиар хөдөлмөрийн харилцаа, цалин хөлсний асуудлыг тусгайлан зохицуулсан. Үүнээс хуулийн 7-р бүлэгт “цалин хөлс, олговор”-ын талаарх асуудлыг нарийвчлан зохицуулсан бөгөөд цалин хөлсийн бүрдэл, цалин хөлс тогтоох зарчим, олгох хэлбэр болон холбогдох зохицуулалтыг нарийвчлан тусгаж өгчээ.

- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ⁵⁹

Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2018 оны 8 дугаар сарын 19-ний өдрийн 05 дугаар тогтоолоор улсын хэмжээнд мөрдөгдөх хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2019 оны 01 сарын 01-ний өдрөөс 320 000Т, 2020 оны 01 сарын 01-ний өдрөөс 420 000 төгрөг байхаар шинэчлэн тогтоосон байна.

- Дундаж цалин хөлс тодорхойлох журам⁶⁰

Дундаж цалин хөлс тодорхойлох журмыг шинээр мөрдөгдөж буй Хөдөлмөрийн хуульд нийцүүлэн Монгол Улсын Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2021 оны 12 дугаар сарын 06-ны өдрийн А/192 дугаар тушаалаар шинэчлэн баталсан байна.

- ҮСХ-ны бодит цалингийн индексийг тооцох аргачлал⁶¹

Бодит цалингийн индекс (БЦИ)-ийг тооцох аргачлалыг МУ-ын ҮСХ-ны даргын 2009 оны 01/173 дугаар тушаалаар баталсан. ҮСХ-ноос ХҮИ-ийн сар, улирал, жилийн мэдээлэл болон ААН, байгууллагын ажиллагчдын тоо, дундаж цалин орлого, ажлын цагийн үргэлжлэл, ажиллах хүчний зардлын бүрэлдэхүүний тайланд тулгуурлан энэхүү индексийг улсын түвшин, бүс нутаг, аймгаар жил бүр тооцон гаргаж статистикийн эмхэтгэлд хэвлүүлж байна. БЦИ-ийг түүнчлэн эдийн засгийн салбарын ангиллаар, улсын дунджаар, аймаг, нийслэлээр тооцож гаргадаг.

⁵⁷ <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=367> , Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992.01.13

⁵⁸ <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16230709635751> Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2021.07.02

⁵⁹ <https://www.rilsp.gov.mn/uploads/op/files/111e009a335fbb07287038785a41e702beead40f.pdf> Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай, Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны тогтоол, 2018.08.19-ний дугаар 05

⁶⁰ <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16389706524321> Дундаж цалин хөлс тодорхойлох журам, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2021.12.06-ны өдрийн А/192 дугаар тушаал

⁶¹ http://www.rilsp.gov.mn/upload/2018/argazui/Bodit_tsalingiin_indexiig_tootsoh_argachlal.pdf Бодит цалингийн индексийг тооцох аргачлал, Үндэсний статистикийн хороо, 2009.12.25-ний өдрийн 01/173

2.2. Монгол Улсын цалин хөлсний өнөөгийн байдал, бодит цалин

- Аж ахуйн нэгж байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж (медиан) цалин⁶²

НДЕГ-ын нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлтийн тайланд 2021 оны 3 дугаар улирлын байдлаар нийт 46.0 мянган аж ахуйн нэгж, байгууллагын 712.5 мянган ажиллагч хамрагдсан байна. “Ковид-19” цар тахал гарахаас өмнөх хугацаа буюу 2019 оны 3 дугаар улирлын байдалтай харьцуулж үзвэл 26.0 мянга буюу 3.8 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна.

Хүснэгт 19. НДШ төлөлтийн тайланд хамрагдсан даатгуулагчид /салбарын ангиллаар, сүүлийн 3 жилийн 3 дугаар улирлын дүн/

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар	2019 VII-IX	2020 VII-IX	2021 VII-IX
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	17 410	18 707	18 278
Уул уурхай, олборлолт	41 214	40 186	41 534
Боловсруулах үйлдвэрлэл	70 600	72 632	73 028
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	12 566	12 986	13 656
Ус хангамж; сувагжилтын систем, хог хаягдал зайлуулах болон хүрээлэн буй орчныг дахин сэргээх үйл ажиллагаа	8 004	8 226	8 763
Барилга	47 615	49 491	46 877
Бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн засвар, үйлчилгээ	84 784	87 725	94 150
Тээвэр, агуулахын үйл ажиллагаа	39 498	40 819	42 559
Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	17 252	15 183	14 442
Мэдээлэл, холбоо	14 368	14 993	16 371
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	28 251	27 998	28 458
Үл хөдлөх үйл ажиллагаа	2 495	2 818	3 083
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	20 695	21 798	22 597
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	25 213	25 357	24 838
Төрийн удирдлага, батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	79 170	76 627	79 904
Боловсрол	104 386	107 087	109 262
Хүний эрүүл мэнд, нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	43 541	44 224	46 533
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	8 239	8 249	7 964
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	19 164	18 826	17 832
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	453	452	5 96
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	1 510	2 256	1 767
Бүгд	686 428	697 623	712 492

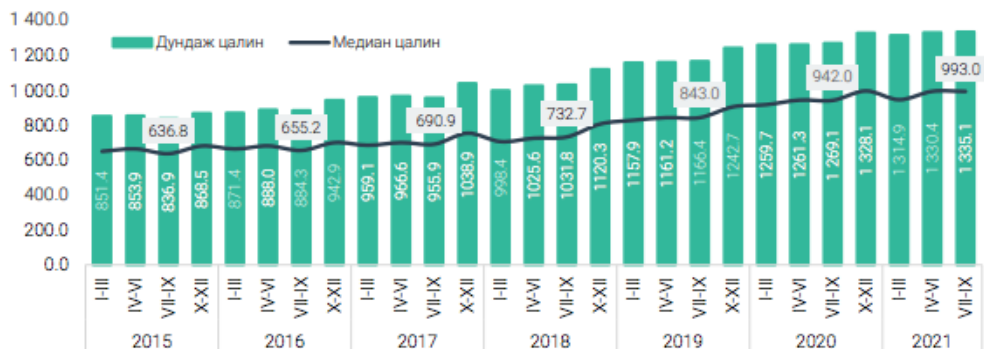
Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлтийн тайланд хамрагдсан нийт даатгуулагчийн 109.3 (15.3%) мянга нь боловсролын салбарын, 94.2 (13.2%) мянга нь бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээний салбарын, 79.9 (11.2%) мянга нь төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгааллын салбарын, 73.0 (10.2%) мянга нь боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарын, 46.9 (6.6%) мянга нь барилгын салбарын, 46.5 (6.5%) мянга нь хүний эрүүл мэнд, нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарын, 42.6 (6.0%) мянга нь тээвэр, агуулахын үйл ажиллагааны салбарын, 41.5 (5.8%) мянга нь уул, уурхай олборлолтын

⁶² http://1212.mn/Stat.aspx?LIST_ID=976_L04&type=sectorbook , Үндэсний статистикийн хороо, Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт, дундаж цалин, 2021 оны 3 дугаар улирлын байдлаар.

салбарын, 28.5(4.0%) мянга нь санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагааны салбарын, 150.2 (21.2%) мянга нь бусад салбарын ажиллагсад байна.

НДЕГ-ын нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлтийн 2021 оны 3 дугаар улирлын тайланд хамрагдсан 712.5 мянган ажиллагчдын сарын **медиан цалин 993.0 мянган төгрөг байна**. Нэг ажилтанд ногдох сарын **дундаж цалин 2021 оны 3 дугаар улирлын байдлаар 1.3 сая төгрөг байна**.

График 3. Дундаж цалин болон медиан цалин /сүүлийн 6 жилээр/



Дундаж цалинг хүйсээр авч үзвэл, 2021 оны 3 дугаар улирлын байдлаар эрэгтэйчүүдийнх 1.5 сая, эмэгтэйчүүдийнх 1.2 сая төгрөг байна. Ажиллагсдын сарын дундаж цалинг эдийн засгийн бүх төрлийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзэхэд уул уурхай, олборлолтын салбарт ажиллагчдын цалин хамгийн их буюу 3.1 сая төгрөг, харин зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарынх хамгийн бага буюу 890.8 мянган төгрөг байна.

График 4. Бодит цалингийн индекс, (2015 оны 4-р улирал =100%) /улирлаар, хувиар/



ААНБ-д ажиллагсдын сарын дундаж нэрлэсэн цалин 2021 оны 3 дугаар улиралд 2015 оны 4 дүгээр улирлаас 53.7 хувиар нэмэгдсэн хэдий ч худалдан авах чадварыг илэрхийлэх бодит цалин 12.9 хувиар нэмэгджээ.

График 5. Ажиллагсдын сарын дундаж цалин /бүсээр/



Ажиллагчдын сарын дундаж цалинг бүсээр авч үзэхэд Баруун бүсэд 931.7 мянган төгрөг, Зүүн бүсэд 1.1 сая төгрөг, Төвийн болон Хангайн бүсэд 1.2 сая төгрөг байгаа нь улсын дунджаас 130.4-403.4 (9.8%-30.2%) мянган төгрөгөөр бага байна. Харин Улаанбаатар хотод ажиллагчдын сарын дундаж цалин 2021 оны 3 дугаар улирлын байдлаар 1.4 сая төгрөг болж, улсын дунджаас 108.7 (8.1%) мянган төгрөгөөр их байна.

График 6. Ажиллагсдын сарын дундаж цалин болон ажиллагчдын дүнд эзлэх хувь /байгууллагын хэлбэрээр/

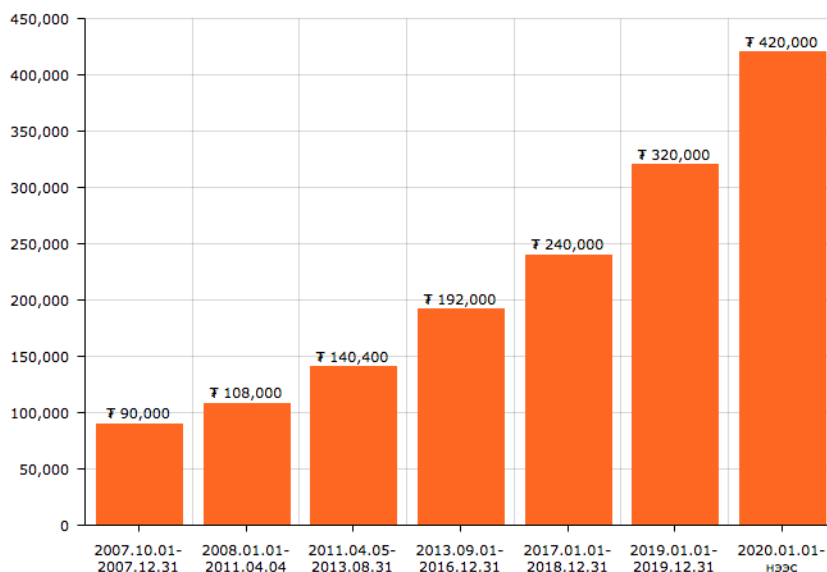


Байгууллагын хариуцлагын хэлбэрээр авч үзвэл, төрийн өмчит үйлдвэрийн газарт ажиллагчдын сарын дундаж цалин 1.7 сая төгрөг, хувьцаат компанид ажиллагсдын сарын дундаж цалин 1.5 сая төгрөг, хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани болон бүх гишүүд нь бүрэн хариуцлагатай нөхөрлөлд ажиллагчдын сарын дундаж цалин 1.4 сая төгрөг байгаа нь улсын дунджаас 86.1-357.3 (6.5%-26.8%) мянган төгрөгөөр их байна.

Харин төсөвт байгууллага болон төрийн бус байгууллагад ажиллагчдын дундаж цалин 1.1 сая төгрөг, орон нутгийн өмчит үйлдвэрийн газар болон зарим гишүүд нь хариуцлагатай нөхөрлөлд ажиллагчдынх 1.0 сая төгрөг, хоршоонд ажиллагчдынх 677.3 мянган төгрөг байгаа нь улсын дунджаас 224.3-657.8 (16.8%-49.3%) мянган төгрөгөөр бага байна. Төсөвт байгууллагад ажиллагчдын сарын дундаж цалин өмнөх оны мөн үеэс 46.8 (4.4%) мянган төгрөгөөр нэмэгдсэн байна.

- **Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ**

График 7. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ /2007-2020 он/

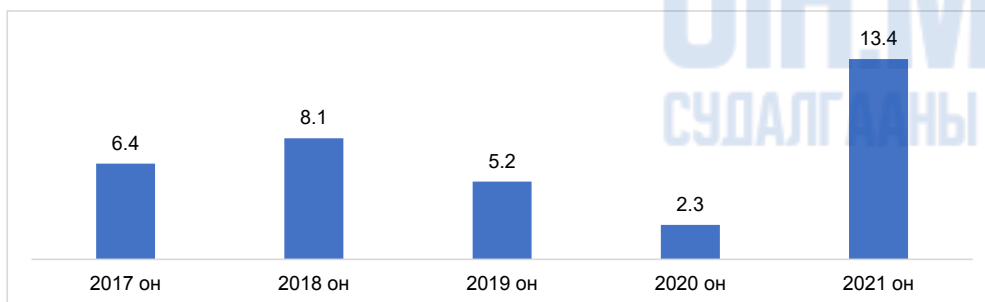


Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны 2018 оны 8 дугаар сарын 19-ний өдрийн 05 дугаар тогтоолоор “Улсын хэмжээнд мөрдөгдөх хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн нэг цагт 1904 төгрөг буюу сард 320.000 төгрөг, 2020 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн нэг цагт 2500 төгрөг буюу сард 420.000 төгрөг байхаар тус тус шинэчлэн тогтоосон” байна. 2007 оноос хойш 330.000 мянгаар нэмэгджээ.

- **Инфляцын түвшин**⁶³

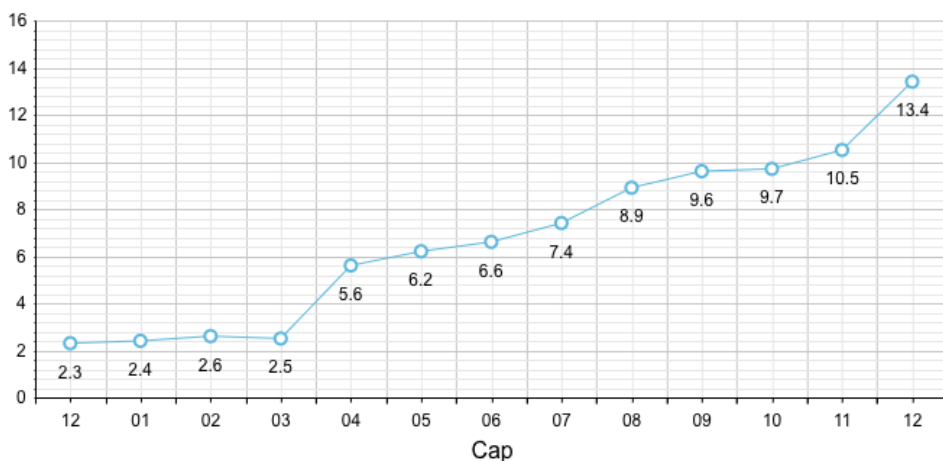
Монгол Улсын инфляцын түвшинг сүүлийн 5 жилээр авч үзвэл 2017-2020 онд нэг оронтой тоо буюу мөлхөө инфляцын түвшинд байсан бол сүүлийн нэг жил, түүний дотор 10 сараас хойш (график 9) хоёр оронтой тоо буюу цогцо инфляцын түвшинд байна. Эдийн засагчид инфляцыг нэг оронтой тоонд байхад хэвийн гэж үздэг байна.

График 8. Инфляцын түвшин, хувиар /сүүлийн 5 жил/



⁶³ https://www.1212.mn/tables.aspx?TBL_ID=DT_NSO_0600_013V1 Үндэсний статистикийн хороо, Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан.

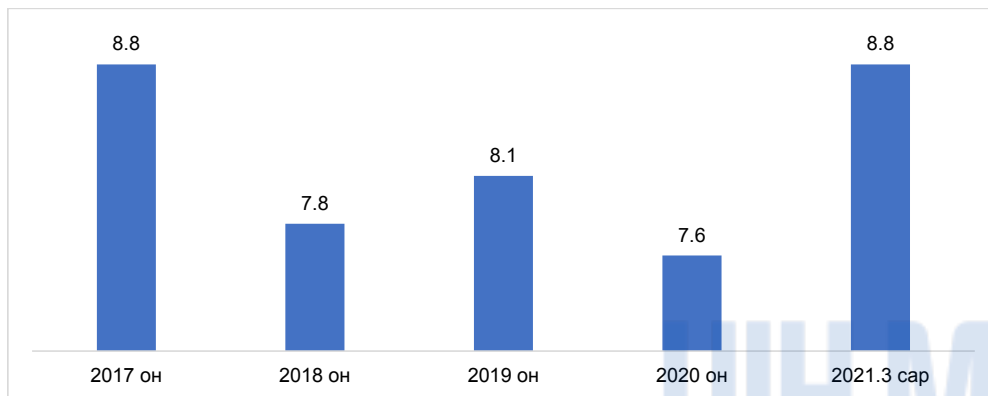
График 9. Инфляцын түвшин⁶⁴ /2021 онд, сараар/



- **Ажилгүйдлийн түвшин**⁶⁵

Монгол Улсын ажилгүйдлийн түвшинг сүүлийн 5 жилээр авч үзвэл, 2017-2020 онд буурах хандлага ажиглагдаж байсан бол 2021 оноос өсөх хандлага ажиглагдаж байна. Хамгийн сүүлд 2021 оны 1 дүгээр улирлын байдлаар 8.8 хувийн түвшинд байна.

График 10. Ажилгүйдлийн түвшин, хувиар /сүүлийн 5 жил/



- **Бодит цалингийн индекс**

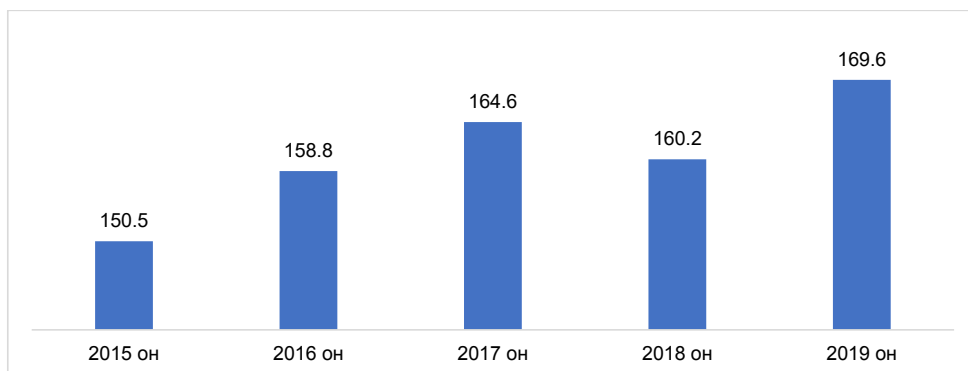
Бодит цалингийн индексийг ҮСХ-оос улирал, жил бүрээр гаргадаг бөгөөд хамгийн сүүлд 2019 оны байдлаар гаргасан байна. Бодит цалингийн индексийг сүүлийн 5 жил (2015-2019)-ээр авч үзвэл, 150.5 хувиас 169.6 хувийн үзүүлэлттэй хэлбэлзэж байна.⁶⁶

График 11. Бодит цалингийн индекс

⁶⁴ https://www.mongolbank.mn/dblistcpi_mng.aspx Монгол банк, Статистик, Улсын инфляц

⁶⁵ www.1212.mn Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан, Ажилгүйдлийн түвшин, Үндэсний статистикийн хороо, 2021 оны 1 дүгээр улирал

⁶⁶ www.1212.mn Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан, Бодит дундаж цалингийн индекс, Үндэсний статистикийн хороо, 2019 оны 4 дүгээр улирал



- **Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин -2020 он**⁶⁷

Үндэсний статистикийн хорооноос гаргадаг “Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагсдын сарын дундаж цалин - 2020 он” тайланг дараах QR кодыг уншуулж танилцаж болно.

Агуулга

1. *Сарын дундаж цалингийн үзүүлэлтүүд*
 - 1.1. *Нийгмийн даатгал төлсөн ААНБ болон ажиллагчид*
 - 1.2. *Ажиллагсдын сарын дундаж цалин ба медиан цалин*
 - 1.3. *Бодит цалин*
 - 1.4. *Олон улсын харьцуулалт*
 - 1.5. *Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ*
2. *Дүгнэлт*
3. *Аргачлал, арга зүй, мэдээллийн эх үүсвэр*
4. *Хавсралт хүснэгт*



- **Цалин хөлсний бүтцийн судалгаанд хийсэн шинжилгээний ажил**⁶⁸

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт нь ААНБ болон төрийн байгууллагын ажиллагсдын цалингийн бүтэц болох үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал зэргийн өөрчлөлт, уялдаа холбоог нарийвчлан тодруулах, хөдөлмөрийн харилцааны хуулийн зарим үзүүлэлтийн өнөөгийн байдал, хандлагыг онолын баримжаатайгаар илрүүлэх, бодлого боловсруулагчдын шийдвэр гаргалтад хэрэглэхүйц мэдээлэл бэлтгэх зорилго бүхий “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”⁶⁹-г хоёр жил тутамд үндэсний хэмжээнд зохион байгуулдаг. Тус судалгаанд 2500 орчим ААНБ-ын 25-27 мянган ажиллагсдыг хамруулж, байгууллагын болон ажиллагсдын тухай мэдээллийг дэлгэрэнгүй цуглуулдаг. Судалгааг 2013, 2015, 2017 онуудад хийж гүйцэтгэсэн судалгааны үр дүн, мэдээлэлд суурилан ажиллагсдын цалин хөлс, байгууллагын хөдөлмөрийн зардалтай холбоотой

⁶⁷ <https://tinyurl.com/t3w2ahr2> Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин – 2020 онд, Үндэсний статистикийн хороо, 2021 он

⁶⁸ <https://tinyurl.com/2p97527e> Цалин хөлсний бүтцийн судалгаанд хийсэн шинжилгээний ажил, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, 2019 он

⁶⁹ <https://tinyurl.com/2s3u84jr> Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа-2019, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, 2019 он

шинжилгээний ажлыг МУИС-ийн Шинжлэх ухааны сургуулийн дэд профессор, доктор Б.Алтанцэцэгтэй хамтран гүйцэтгэсэн байна.

Агуулга

Хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв байдал

1. Цалингийн бүтцийн шинжилгээ

- 1.1. Тоон өгөгдөл
- 1.2. Эмпирик загвар
- 1.3. Үнэлгээний үр дүн

2. Хөдөлмөрийн зардлын шинжилгээ

- 2.1. Хөдөлмөрийн зардлын индекс
- 2.2. Хөдөлмөрийн зардал ба бүтээмж
- 2.3. Үндсэн цалин тогтоох арга ба хөдөлмөрийн зардал

3. Цалингийн хүйсээрх харьцаа

- 3.1. Цалингийн хүйсээрх ялгаатай байдал
- 3.2. Цалингийн ялгааны задаргаа

Дүгнэлт



ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. ОЛОН УЛСЫН ЗӨВЛӨМЖ, НИЙТЛЭГ АСУУДАЛ

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох үндэслэл, олон улсын аргачлал

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (ХХДХ) нь эдийн засгийн талаасаа хамгийн энгийн хөдөлмөрийн хөлсний үнэ төлбөр бүхий сарын норм бөгөөд хөдөлмөрийн хөлсний зохион байгуулалтын эрх зүйн нэг тохируулагч юм. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай ОУХБ-ын 131 дүгээр конвенцод ХХДХ-ний үнэ тогтоох зохицуулалтыг төрийн мэдэлд байлгах нь зүйтэй гэж заасан байна. Мөн үүнийг нормативаар ч, хэлэлцээрээр ч зохицуулж болно гэж үзсэн. Тухайлбал Канад, АНУ, Испани, Францад хууль тогтоомжоор баталгаажуулан төрөөс тогтоодог бол Грек, Бельгид манайхтай адил үндэсний хэмжээний гурван талт хэлэлцээрээр тодорхойлдог байна.⁷⁰

Тэгш цалин хөлсний тухай конвенц

ОУХБ(ILO)-аас эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн адил үнэ цэнэтэй хөдөлмөрийг ижил урамшуулах тухай “Тэгш цалин хөлсний тухай” 100 дугаар конвенцыг 1951 оны 6 дугаар сарын 06-нд баталсан байна.⁷¹

Конвенцын 1 дүгээр зүйлд:

- а) “шан хөлс” гэдэг нь эрхлэх ажилтай нь холбоотойгоор ажил олгогчоос ажилтанд шууд болон шууд бусаар, мөнгөн буюу биет байдлаар олгох, ердийн үндсэн буюу доод хэмжээний цалин, эсхүл ажлын хөлс болон бусад нэмэлт шанг хэлнэ;
- б) “адил хөдөлмөр эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд тэгш шан хөлс олгох” гэдэг нь хүйсээр алагчлахгүйгээр тогтоосон шан хөлсний хэмжээг хэлнэ гэж тодорхойлсон. Эрэгтэй эмэгтэй ажилтны адил үнэ цэнэтэй хөдөлмөрийг урамшуулах зарчмыг үндэсний хууль тогтоомжоор; хууль тогтоомжоор тогтоосон,

⁷⁰ Цалин хөлс, сурах бичиг, МҮЭ-ын дэргэдэх Хөдөлмөр, Нийгмийн харилцааны дээд сургууль, Н.Нарангэрэл, Г.Баярмаа, 2020 он.

⁷¹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100 Тэгш цалин, хөлсний тухай конвенц, Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага. 1951.06.06 (100)

эсхүл хүлээн зөвшөөрсөн урамшууллын системээр; ажил олгогч ажилтнуудын хоорондын хамтын гэрээгээр; эдгээр аргыг хослуулах замаар тогтоох боломжтой.

Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны адил үнэ цэнэтэй хөдөлмөрийг урамшуулах зарчим Европ, Азийн орнууд, түүний дотор Монгол улсын хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид тусгалаа олсон. Гэсэн хэдий ч энэ хэм хэмжээ зөрчигдвөл ажилтан өөрийн ажил олгогчид гомдол гаргах, түүнээс болж ажилгүй болох эрсдэл үүсэх зэргээр тухайн эрхийн хэрэглээ амьдрал дээр нэлээд асуудал дагуулдаг.

Бодит амьдрал дээр “адил тэнцүү хөлс”-ний хууль тогтоомж нь харьцангуй бага цалинтай хөдөлмөр эрхлэлтийн сектор буюу эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тэмцэлтэй хамааралгүй, үндсэндээ ажлын төрлийн үнэлгээнд хүйсийн алагчлалыг арилгахад л хэрэглэгдэж байгаа юм.

Цалин хөлс, хөдөлмөрийн харилцааны гэрээ-эрх зүйн зохицуулалт

1966 онд НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн 2200 А (XXI) тогтоолоор иргэдийн хөдөлмөрлөх эрхийг мэдэгдэхүйц өргөжүүлэн бататгасан “Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын гэрээ”⁷² батлагдсан билээ. Үүнийг дэлхийн ихэнх улс соёрхон баталсан байна.

Олон улсын гэрээний гол утга санааг тоймлон авч үзвэл:

7-р зүйл. Гэрээнд оролцогч улсууд хөдөлмөрийн шударга, тааламжтай нөхцөлд ажиллах хүн бүрийн эрхийг хүлээн зөвшөөрнө:

- а) ямар нэг ялгааваргүйгээр адил үнэ цэнэтэй хөдөлмөрийг ижил урамшуулах, ингэхдээ эрэгтэйчүүдээс дордохгүй хөдөлмөрийн нөхцөл, адил хөдөлмөрт ижил хөлсийг эмэгтэйчүүдэд өгөх баталгаа олгох, шударга цалин хөлсийг бүх хөдөлмөрчдөд доод хэмжээ байдлаар хангаж урамшуулах; тогтоолын дагуу тэдэнд өөрт нь болоод гэр бүлд нь хангалттай амьдрах баталгааг хангах;*
- б) аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад тохирсон ажлын нөхцөл;*
- в) зөвхөн ажилласан жил, мэргэшлийн үндсэн дээр зохих шат дамжлагаар ажилдаа өсч дэвших ижил бололцоог бүгдэд олгох;*
- г) амралт, зав чөлөө, ажлын цагийн ухаалаг хязгаарлалт, цалинтай ээлжийн амралт, баяр ёслолын өдрүүдийн урамшуулал.*

8-р зүйл. Гэрээнд оролцогч улсууд дараах үүрэг хүлээнэ:

- а) өөрийн орны эдийн засаг, нийгмийн сонирхлыг хэрэгжүүлэх, хамгаалах зорилгоор тухайн байгууллагын дүрмийг сахих нөхцөлтэйгээр өөрийн сонголтоор үйлдвэрчний эвлэлд элсэх хүн бүрийн эрхийг хангах. Хуулиар тогтоосон, мөн улсын аюулгүй байдал, нийгмийн дэг журам, бусдын эрх ба чөлөөт байдлыг хамгаалах ардчилсан нийгмийн хүний эрхийн шаардлага болон эдгээр эрхийг хэрэглэхэд ямарваа нэг хязгаар тавихгүй байх;*
- б) үндэсний холбоо, эвлэл байгуулах үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрх, олон улсын мэргэжлийн байгууллага байгуулах, түүнд нэгдэх эрх;*
- в) хуулиар тогтоосон, мөн улсын аюулгүй байдал, нийгмийн дэг журам, бусдын эрх ба эрх чөлөөт байдлыг хамгаалах ардчилсан нийгмийн шаардлагаас гадна ямар нэг саад хязгаарлалтгүй үйл ажиллагаа явуулах үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрх;*
- г) тухайн улсын хууль тогтоомжид нийцүүлэн ажил хаях эрх;*

⁷² <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx> Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт, НҮБ, 1966.12.16

д) нийгмийн даатгал болон нийгмийн халамжийн тэгш эрх.

Олон улсын гэрээний үндсэн зүйлүүдийг харгалзан хөдөлмөрийн харилцааны хууль тогтоомжоо хөгжүүлсэн европын орнуудад иргэдийн хөдөлмөрлөх эрхийн хамгаалал мэдэгдэхүйц дээшлүүлсэн байна.

Үүний зэрэгцээ XXI зуунд хөдөлмөрийн татвар ногдуулалт хамгийн хурц асуудал болоод байна. Хөдөлмөрийн хөлснөөс авах татвар, орлогын татвар, нийгмийн даатгалын шимтгэл аль аль нь огцом өссөөр, үүний үр дүнд хөдөлмөрийн зардлын хэмжээ ажилтны цалингийн хэмжээнээс давж хөдөлмөрийн зах зээлд үзүүлэх сөрөг нөлөө ихэссэнээс үүдэн татвараас зайлсхийж оффшор бүс рүү шилжих зэрэг далд үр дагавар нэмэгдэх боллоо. XX зуунд Европын орнууд, АНУ, Канад, Японд улсын орлогын гол эх үүсвэр нь үндсэн хөрөнгийн татвар байсан бол одоо хөдөлмөрийн хөлснөөс суутгах орлогын татвар болоод байна.⁷³

Дэлхийн цалин хөлсний тайлан 2020-2021 /Ковид-19 цар тахлын үеийн цалин, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ/⁷⁴

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагаас жил бүр “Дэлхийн цалин хөлсний тайлан” гаргадаг байна. 2020-2021 оны тайлан нь дэлхийн нийтэд дэгдсэн “Ковид-19” цар тахлын үед ажлын байр, цалин хөлсний хэмжээ, мөн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ хэрхсэн талаарх мэдээллийг агуулжээ. Үүнд:

Тайлангийн хураангуй

Цалин, хөлсний талаар

“Ковид-19” цар тахлын өмнөх 4 жилд (2016-2019) дэлхийн цалингийн өсөлт 1.6-2.2 хувийн хооронд хэлбэлзэж байсан бөгөөд Хятад улсыг оролцуулахгүйгээр жилийн бодит цалингийн өсөлт бага түвшинд буюу 0.9-1.6 хувийн хооронд хэлбэлзэж байв. Их 20 (G20)-ын хөгжингүй эдийн засагтай орнуудад бодит цалингийн өсөлт 0.4-0.9 хувийн хооронд хэлбэлзэж байсан бол 2008-2019 оны хооронд Хятадад бодит цалин хоёр дахин нэмэгджээ. Их 20-ын хөгжингүй эдийн засагтай улсуудаас бодит цалингийн өсөлт өндөртэй нь БНСУ(22%), Герман (15%) байна. Итали, Япон, Их Британид бодит цалин буурсан байна.

2020 оны эхний хагаст Ковид-19 цар тахлын хямралын үр дүнд улс орнуудын 2/3-т дундаж цалингийн түвшин/өсөлтийн хурд буурах байдал ажиглагдсан. Зарим улс орнуудад дундаж цалин нэмэгдсэн үзэгдэл нь бага цалинтай ажилчдын ажлын байрыг их хэмжээгээр алдаж байгаагийн тусгал болж “хиймэл” байдлаар нэмэгдсэн хэмээн судлаачид дүгнэжээ. Хямралын үед ажил эрхлэлтийн бүтцэд гарсан огцом өөрчлөлтөөс болж дундаж цалингийн муруйд хазайлт үүссэн бөгөөд үүнийг “composition effect” гэж нэрлэдэг.⁷⁵

Бразил, Канад, Франц, Итали, АНУ-д дундаж цалин буурсан байна. Энэ нь бага цалинтай хүмүүст голчлон нөлөөлж буй ажлын байрны хомсдолтой холбоотой байна. Мөн түүнчлэн Япон, БНСУ, Их Британид дундаж цалингийн бууралт ажиглагдаж байна.

⁷³ Цалин хөлс, сурах бичиг, МҮЭ-ийн дэргэдэх Хөдөлмөр, Нийгмийн харилцааны дээд сургууль, Н.Нарангэрэл, Г.Баярмаа, 2020 он.

⁷⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf Дэлхийн цалин хөлсний тайлан 2020-21 /Ковид-19 цар тахлын үеийн цалин, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ/, Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага

⁷⁵ composition effect- бүтцийн нөлөө: ажлаа алдсан хүмүүсийн ихэнх нь бага цалинтай ажилчид байх үед үлдсэн ажилчдын дундаж цалин автоматаар нэмэгдсэн байдал.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг хадгалахын тулд жинтэй арга хэмжээ авсан, энэ бодлогыг үргэлжлүүлж буй улс орнуудын хувьд ажилгүйдлийг бууруулж, ажлын байрыг хадгалж үлдэх нь цалингийн бууралтаас илүү үр дүнтэй арга хэмжээ болсон байж магадгүй юм.

“Ковид-19” цар тахлын хямрал нь эрэгтэйчүүдээс илүү эмэгтэйчүүдийн цалинд илүү нөлөөлж байна. Европын орнуудыг сонгон авч үзвэл, цалингийн татаас (дэмжлэг) олгохгүй л бол ажилчид 2020 оны I-II улирлын хооронд нийт цалингийн сангийнхаа 6.5 хувийг алдах байсан гэж тус тайланд тооцоолсон байна.

“Ковид-19” цар тахлын хямрал нь бага цалинтай ажилчдад түлхүү нөлөөлж, улмаар цалингийн тэгш бус байдлыг нэмэгдүүлсэн. Судалгаанаас үзэхэд улс орнуудад ажлын цагийг багасгах нь өндөр цалинтай удирдах болон менежерүүдээс илүү бага ур чадвар шаардах мэргэжлүүдэд, ялангуяа анхан шатны ажил эрхлэгчдэд сөргөөр нөлөөлдөг болохыг харуулж байна. Европын сонгогдсон орнуудын хувьд цалингийн татаасыг хэрэгжүүлээгүй бол бага цалинтай ажилчдын $\frac{1}{2}$ нь цалингийнхаа 17.3 орчим хувийг алдах байсан нь бодит бууралт 6,5 хувиас хамаагүй өндөр байсан гэж тайланд дурджээ.

Ихэнх улс орнууд ковидын хямралын үед ажлын байрыг хамгаалах эдийн засгийн арга хэмжээнээс гадна цалингийн татаас олгох бодит дэмжлэгийг авч хэрэгжүүлсэн. Энэ нь хэдийгээр түр зуурын арга хэмжээ байсан ч гэсэн цалингийн алдагдаж буй хэсгийг нөхөж, цалингийн тэгш бус байдал үүсэх сөрөг нөлөөллийг бууруулах боломж олгосон. Судалгаанд мэдээлэл бүхий европын 10 орныг сонгон авч үзэхэд, цалингийн татаас нь нийт цалингийн сангийн алдагдлын 40 хувийг, тэр дундаа ажлын цагийг бууруулснаас үүдсэн цалингийн алдагдлын 51 хувийг нөхөх боломжийг олгосон гэж тайланд дурджээ. Цалингийн дэмжлэг нь бага цалинтай ажилчдад гол дэмжлэг болж байсан байна.

Цалин багатай ажилчдыг дэмжих үүднээс хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтмол тохируулдаг улс орнууд 2020 оны эхний хагаст төлөвлөгөөт нэмэгдлийн бодлогоо хэрэгжүүлсэн. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтмол тохируулдаг 60 орон бүгд энэхүү өөрчлөлтийг хийсэн байна. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтмол бус тохируулдаг 87 орны 12 нь 2020 оны эхний хагаст хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэмэгдүүлсэн нь өмнөх оныхоос буурсан тоо юм. Учир нь “Ковид-19”-ийн хямрал зарим засгийн газруудад энэхүү зохицуулалтыг хийх боломж хумигдахад хүргэсэн байж магадгүй гэж үзэж байна.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ ба тэгш бус байдал

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг ОУХБ-ын гишүүн 187 улсын 90 хувьд нь хуулиар эсхүл олон талт хэлэлцээрийн үндсэн дээр тогтоодог байна. Тэдний $\frac{1}{2}$ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хуулиар тогтоодог бөгөөд үлдсэн улс орнууд нь хөдөлмөр эрхэлж буй салбар, ажил, мэргэжил, ажилтны нас, газар зүйн бүсээр ялгаатай байдлаар харилцан тохиролцож тогтоодог байна. Улс орнууд ямар ч төрлөөр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоодог байсан энэ нь ОУХБ-ын 1970 оны Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай конвенцын зарчмуудад (№131) нийцдэг. Тухайлбал, өргөн хүрээг хамрах, нийгмийн түншүүдтэй бүрэн зөвлөлдөх, ажилчдын болон тэдний гэр бүлийн хэрэгцээ, эдийн засгийн хүчин зүйлсийн нөлөөллийг харгалзан үзэх, байнга шинэчлэн өөрчилж байх зэрэг шаардлагууд байдаг байна.

Дэлхий даяар ойролцоогоор 327 сая хүн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр болон түүнээс бага цалин авч байна. Энэ нь нийт цалинтай ажилчдын 19 хувийг эзэлж байна.

Эдгээрээс 152 сая нь эмэгтэйчүүд байна. Хэдийгээр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон түүнээс доогуур цалин авч буй эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс тооны хувьд бага байгаа хэдий ч нийт ажил эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн тоонд нэлээд их жин эзэлдэг байна. Дэлхийн хэмжээнд нийт ажилчдын 39 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг бөгөөд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур цалинтай хүмүүсийн 47 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг байна.

Хүнд чиглэсэн нөхөн сэргээх цалингийн бодлого

“Ковид-19” цар тахлын хямралын нөлөөллийг бууруулах, эдийн засгийн сэргэлтийг дэмжихийн тулд бүх нийтийг хамарсан цалин хөлсний зохистой, тэнцвэртэй бодлого хэрэгжүүлэх шаардлагатай тулгарсан. Ойрын ирээдүйд “Ковид-19” цар тахлын хямралын нөлөөгөөр цалинг нэмэгдүүлэх боломж ихээр хумигдах төлөвтэй байна. Иймд нийгэм, эдийн засгийн хүчин зүйлсийн нөлөөллийг харгалзан хөдөлмөрийн хөлсний тэнцвэртэй зохицуулалт хийх нь ажлын байрыг хамгаалах, аж ахуйн нэгжүүдийн тогтвортой үйл ажиллагааг хангахын зэрэгцээ ажилчид болон тэдний гэр бүлийн орлогыг хамгаалах, эрэлтийг тогтвортой байлгах, инфляцаас зайлсхийхэд хэрэгтэй байна.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний зохицуулалтыг сайтар тэнцвэржүүлж, тохируулсан байх ёстой. Үнийн инфляцыг нөхөхийн тулд хувь хэмжээг тохируулах нь бага цалинтай ажилчид болон тэдний гэр бүлийнхний амьжиргааны түвшинг хадгалахад чухал ач холбогдолтой байж болох ч зарим улс орны хувьд эрсдэлтэй байж болно.

Тодорхой аж ахуйн нэгж, салбарын нөхцөл байдлыг харгалзан үзсэн хамтын хэлэлцээр нь зөв тэнцвэрийг бий болгож, голдуу эмэгтэйчүүд давамгайлсан, бага цалинтай салбаруудын цалин хөлсний хүрэлцээг дахин үнэлэх шаардлагыг бий болгож байна.

ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ. БУСАД ОРНУУДЫН ТУРШЛАГА

АМЕРИКИЙН НЭГДСЭН УЛС

Дундаж цалингийн хэмжээ, ажилгүйдлийн түвшин

“Ковид-19” цар тахлын улмаас АНУ-ын эдийн засагт урьд өмнө гарч байгаагүй хэлбэлзэл бий болсон ба 2020 оны байдлаар ажилгүйдлийн түвшин 7.9%, бодит цалингийн индекс 104.3, нэрлэсэн цалингийн индекс 106.2 байсан бол⁷⁶ 2021 оны 12 сард ажилгүйдлийн түвшин 3.9% болж бууран, нэг цагийн дундаж цалин 26.61 ам доллар, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ цагт 7.25 ам доллар, цалингийн өсөлт (wage growth) 8.8% болсон байна. Харин хэрэглээний үнийн индекс 280 байна.⁷⁷ Мөн 2022 оны 01 сарын 30-наас эхлэн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 1 цагт 15 ам.доллар байхаар шинэчилсэн байна.⁷⁸

АНУ-ын цалингийн өсөлтөд төрийн байгууллага болон үйлдвэрлэл, үйлчилгээний салбараас олгож буй цалингийн жилийн өөрчлөлт түлхүү нөлөөлсөн ба дундаж цалингийн хэмжээ 2020 оноос огцом өссөн нь зургаас харагдаж байна. Гэвч эх сурвалжид дурдсанаар энэхүү өсөлтийг зохиомол өсөлт хэмээн үзэж байгаа бөгөөд

⁷⁶ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_762931/lang--en/index.htm

⁷⁷ АНУ-ын хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлт <https://tradingeconomics.com/united-states/indicators>

⁷⁸ Executive order to raise the minimum wage <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/04/27/fact-sheet-biden-harris-administration-issues-an-executive-order-to-raise-the-minimum-wage-to-15-for-federal-contractors/>

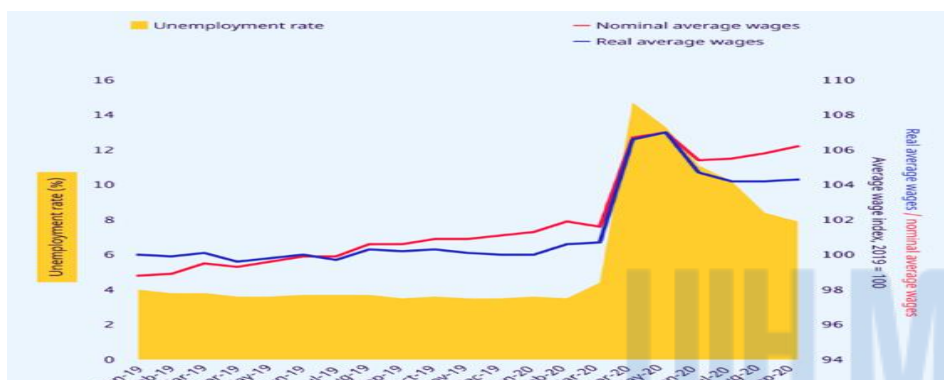
эдийн засагт бага цалинтай ажлын байр алдагдаж байгаагаас үүдэлтэй гэсэн байна. Бага цалинтай ажилчид ажилгүй болох үед дундаж, дунджаас дээш цалинтай ажиллагсдын цалингийн дунджаар илэрхийлэгдэж байгаа учраас энэхүү өсөлт бий болсон.⁷⁹

График 12. Цалингийн өсөлт, 2021 он (хувиар)



Ажилгүйдлийн түвшин өсөөгүй бусад улс орнуудад ажлын байрыг хадгалахын тулд цалин бууруулах, ажлын цагийг багасгах, ажилчдын нэрлэсэн цалинг царцаах зэрэг арга хэмжээ авсны улмаас дундаж цалин тогтмол буурсан үзүүлэлттэй байна.⁸⁰

График 13. АНУ-ын дундаж цалин ба ажилгүйдлийн түвшинд Ковид-19-ийн нөлөөлөл



АНУ-д ажилгүйдлийн түвшин 2019 онд 3.5% орчим байсан бол 2020 оны 4 сард 14.7% болж оргил үедээ хүрсэн байна. Иймээс “Америкийн ажлын байр” ба “Илүү сайнаар бүтээе” (Build Back Better) хөтөлбөрүүд хэрэгжүүлсний үр дүнд ажлын байр 6.4 саяар нэмэгдэж, 2022 оны 01 сарын байдлаар ажилгүйдлийн түвшин 3.9% болж буурсан үзүүлэлттэй байна. Энэхүү хөтөлбөрийн хүрээнд вакцины бүрэн тун болон нэмэлт тунд хамрагдсан хүмүүсийн тоог нэмэгдүүлж ажлын байранд нь буцаах, сургуулиудыг нээж, зайлшгүй хэрэгцээтэй ажилчдын цалинг нэмэгдүүлэх зэрэг арга хэмжээнүүдийг авсан.

⁷⁹ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_762931/lang-en/index.htm

Мөн дунд орлоготой гэр бүлийн төлөх татварын хэмжээг багасгаж, эрүүл мэндийн даатгалын хураамжийг бууруулсан. Хүүхэд, хөгшдийг харах үйлчилгээний төлбөрийг бууруулснаар иргэдийн ажил хийх боломж нэмэгдсэн. Түүнчлэн бараа бүтээгдэхүүний нийлүүлэлт, тээвэрлэлтийг нэмэгдүүлэх замаар өрсөлдөөнийг бий болгож, жижиг дунд үйлдвэрлэл, шинэ бизнесийн тоог нэмсэн байна.⁸¹

Цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр төрөөс авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ

“Ковид-19”-ийн үеийн эдийн засгийг сэргээх бодлогын баримт бичиг

“Ковид-19” цар тахлын улмаас 2020 оны жилийн эцсийн байдлаар тус улсад ажлын байр цар тахлын өмнөх үеийнхээс ойролцоогоор 10 саяар цөөрч, ажиллах хүчний оролцооны түвшин 63.3%-аас 61.4% болж буурчээ. Цар тахлын хөл хорионы улмаас эмэгтэй ажилтнууд давамгайлсан үйлдвэр, үйлчилгээний газрууд хаагдан, сургууль цэцэрлэгүүд хаалгаа барьж, гэртээ хүүхдээ асрах шаардлагатай болсноор 2020 онд 2 сая гаруй эмэгтэйчүүд ажлаас гарсан байна.⁸²

Тиймээс эдийн засгийг сэргээх, тогтворжуулахад шаардлагатай улс орныг бүхэлд нь хамарсан төрийн бодлогыг шат дараатай хэрэгжүүлсээр байна. Үүнд, 2020 онд 4 удаагийн санхүүгийн багц тусламжийн тухай хуулийг батлан хэрэгжүүлсэн байна. Эдгээр багц тусламжууд нь нийт дүнгээрээ 4 их наяд ам доллар болжээ:

1. Коронавирусын бэлэн байдал, хариу арга хэмжээ, нэмэлт хөрөнгө төсөвлөх тухай хууль 2020 (Coronavirus Preparedness and Response Supplemental Appropriations Act 2020)
2. Гэр бүлүүд тэргүүн ээлжинд Коронавирусын эсрэг хариу арга хэмжээний тухай хууль (Families first Coronavirus Response Act 2020)
3. Коронавирусын эсрэг тусламж дэмжлэг, эдийн засгийн аюулгүй байдлын тухай хууль (Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act 2020 (CARES Act))
4. Нэгдсэн төсөвт хөрөнгийн тухай хууль (Consolidated Appropriations Act 2020) зэрэг болно.

“Америкийн ажлын байр” хөтөлбөр

2021 оны Гуравдугаар 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)⁸³ 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, дараах салбаруудад санхүүжилт олгохоор төлөвлөжээ.

- Ажиллах хүчний хөгжил
- Үйлдвэрлэл, жижиг бизнес
- Шинэ техник, технологийн судалгаа шинжилгээ, зохион бүтээх, үйлдвэрлэх, ажлын байрны сургалт
- Улсын сургууль, коллеж
- Ахмад дайчдын эмнэлэг

⁸¹ Remarks by President Biden on the December 2021 Jobs Report <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/speeches-remarks/2022/01/07/remarks-by-president-biden-on-the-december-2021-jobs-report/>

⁸² КОВИД-19 цар тахлын дараах эдийн засгийг сэргээх бодлого, эрх зүйн орчны талаарх бусад орны туршлага СТ 21/

⁸³ <https://www.whitehouse.gov/build-back-better/>

- Иргэдийн байр, орон сууц
- Эрчим хүчний дэд бүтэц/Цэвэр эрчим хүч
- Өндөр хурдны интернэт
- Усны систем/Цэвэр ундны ус
- Байгаль орчны нөхөн сэргээлт
- Нийтийн тээвэр
- Ачаа тээвэр/агаарын болон усан зам, төмөр замын тээвэр зэрэг болно.

Эдгээр салбарын санхүүжилтийг “Америкт үйлдвэрлэв татварын хөтөлбөр” (Made in America Tax Plan)-өөр бүрдүүлэхээр төлөвлөсөн байна. Татварын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлснээр 2036 он хүртэл 2 их наяд ам доллар бүрдүүлэх төлөвлөгөөтэй байна. Үүнд дараах арга хэмжээнүүд орно:

- Аж ахуйн нэгжийн татварын хэмжээг 21%-аас 28% болгон нэмэгдүүлэх;
- АНУ-ын үндэстэн дамнасан корпорацуудад дэлхийн татварын доод хэмжээг тогтоох;
- Татвараас зайлсхийж байгаа улс орнуудад санхүүгийн урамшуулал олгох замаар дэлхийн аж ахуйн нэгжийн орлогын доод татварыг дэмжих;
- Америкт байрладаг гадаадын компанитай нэгдсэн томоохон корпорацуудаар холбооны орлогын албан татвар төлүүлэх;
- Оффшор дахь ажлын байрны татварын хөнгөлөлтийг цуцлах, АНУ-д ажиллахыг урамшуулах;
- Жилийн 100 сая доллараас дээш ашигтай томоохон корпорацуудын ашгийн татварыг 15 хувиар доогуур тогтоох;
- Түлшийг татварын хөнгөлөлтөөс чөлөөлж, хүрээлэн буй орчноо бохирдуулж буй үйлдвэрүүдээс нөхөн сэргээх зардлын төлбөрийг “Superfund”-д төлүүлэх;
- Татварын хуулийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, корпорацууд болон өндөр орлоготой иргэдийн үйл ажиллагаанд аудитын шалгалтыг хийх зэргээр татвараас санхүүжилтийн орлого бүрдүүлэхээр төлөвлөжээ.

“Ковид-19” цар тахлын үеийн цалингийн нэмэгдэлтэй холбоотой бодлого

Ковид-19 цар тахлын улмаас хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн нөхцөл байдал дордсон. Эхэндээ эрүүл мэндийн ажилтнууд нэрвэгдэж, яваандаа зам тээвэр, хүнсний болон жижиглэнгийн худалдаа, үйлдвэрлэл болон бусад салбарын ажилчдыг өргөн хүрээнд хамарсан хямрал бий болов. Энэхүү хямралын үр дагавар нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал ба эрүүл ахуйтай холбоотой улс төр, нийгэм, эдийн засгийн асуудлуудаар илэрсэн юм. Үүнд засгийн газрын агентлагуудын зөвлөгөө, удирдамжийн хэрэгжилт оновчтой эсэх, мужийн түвшний хариуцлага хангалттай эсэх, ажилчдын цалин нэмэгдэж байгаа эсэх нь гол анхаарлыг татаж байна.⁸⁴

1970 онд Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд (The Occupational Safety and Health Act- OSHA) ажил олгогч бүр ажилчдын бие махбодод ноцтой хохирол учруулах эсхүл үхэлд хүргэх болзошгүй аюулаас ангид ажлын нөхцөлөөр хангана гэж тусгасан болно.

Энэ заалттай холбоотойгоор аюултай ажлын байрны нөхцөлд олгох нөхөн олговрыг тогтоодог. Уг хуулийн шинэчлэл 2010 онд H1N1 вирусн томуугийн тахлын дараа

⁸⁴ Hecker, S. (2020). Hazard pay for COVID-19? Yes, but it's not a substitute for a living wage and enforceable worker protections. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 30(2), 95-101.

явагдаж эхэлсэн байна. Үүнтэй холбоотойгоор АНУ-д аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрэм журмыг сахиулах үүрэгтэй Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний хүрээлэн нь хөдөлмөрийн аюултай нөхцөлийг тодорхойлох, хянах чиглэлээр туршлагажсан боловсон хүчнээр бэлтгэгдэж эхэлсэн.

Цар тахалд хамгийн ихээр нэрвэгдсэн зайлшгүй хэрэгцээт ажиллах хүч хэмээн нэрлэдэг ажилчдын дийлэнх нь хамгийн бага цалингаар ажиллаж буй өнгөт арьстанууд, эмэгтэйчүүд болон цагаачид байна. Зайлшгүй хэрэгцээтэй ажиллах хүчинд хөгшчүүлийн асрах газар, мах боловсруулах үйлдвэр, хотын тээвэр, хөдөө аж ахуйн салбарт хамгийн бага цалингаар ажиллагсад орж байна. Цагаачлалын судалгааны төвийн тооцоолсноор АНУ дахь нийт цагаач ажилчдын хорин сая нь буюу 69% нь энэ ангилалд багтдаг. Зайлшгүй хэрэгцээт ажиллах хүчнээс сувилагч, эмч нар л бага цалингийн ангилалд ороогүй юм. Зарим ажил олгогчид хөдөлмөрийн хүнд нөхцөлийг хүлээн зөвшөөрч, эдгээр зайлшгүй хэрэгцээтэй ажилчдын цалинг нэмэгдүүлсэн ба үүнээс үүдэлтэйгээр аюултай нөхцөлийн нэмэгдлийн асуудал анхаарлын төвд орсон юм.

Аюултай нөхцөлийн нэмэгдэл нь эрсдэлийг хуваарилах эсвэл түүнээс зайлсхийх цэвэр зах зээлийн механизмыг бий болгодог тул төрийн хяналтанд бүрэн орж чадахгүй хэвээр байна. Энэ нь чөлөөт зах зээлийн эдийн засгийн эцэг Адам Смитийн онолоос үүсэлтэй ба уг онолоор хөдөлмөрийн хортой нөхцөл үүсгэж буй "таагүй" шинж чанар бүхий ажлын байранд илүү өндөр цалинг амласнаар ажилчдыг татах боломжтой гэж үздэг. Өнөөг хүртэл АНУ-д хөдөлмөрийн аюултай нөхцөлд гал түймэртэй тэмцэх байгууллага, хууль сахиулах байгууллага, дайны болон террор халдлагад өртсөн газар нутагт томилолтоор ажиллах төрийн албан хаагч, Ковид-19, эбола гэх мэт халдварт вирусын голомтод ажиллагсад оржээ.

Тиймээс 2021 оны сүүлчээр "Зайлшгүй хэрэгцээтэй ажилчдын эрхийн тухай хууль"-ийг өргөн барьсан байгаа ба үүнд аюултай нөхцөлийн нэмэгдлийг доорх байдлаар томьёолсон байна.

Ажилчин бүр амьдрах боломжтой цалинтай байх ёстой бөгөөд зайлшгүй хэрэгцээтэй ажилчид ч үүнд хамаарна. Энэхүү тахлын үед зайлшгүй хэрэгцээтэй ажилчдын эрүүл мэнд, эдийн засагт оруулж буй чухал хувь нэмрийг нь үнэлж, өндөр цалин хөлс олгох ёстой. Уг нэмэгдэл нь хамгийн бага цалинтай ажилчдад илүү өндрөөр тогтоогдох ёстой бөгөөд үүнийг хэрэгжүүлэхдээ ажилчдыг шигших аливаа арга хэрэгсэл бүхий шалгуур тавих ёсгүй. Уг нэмэгдэл нь тахал өвчний эхэн үед ч нөхөн олгогдох ёстой бөгөөд энэ нь бусад ажилтны цалингийн хэмжээг бууруулах шалтгаан болох ёсгүй.

Цалин нэмэгдүүлэхтэй холбоотой хөдөлмөрийн зах зээлийн институтчилал, стандарт, бизнесийн үйл ажиллагаанд холбогдох бодлого

Бодлого боловсруулагчид цалингийн өсөлтийн зогсонги байдлыг арилгахын тулд ажилгүйдлийг нэмэгдүүлж буй шалтгаанууд болон удирдах ажилтны цалингийн хэт өсөлтийг бууруулах арга хэмжээ авч тэнцвэржүүлэхийг зорьж байна. Үүнд хөдөлмөрийн зах зээлийн дараах хүчин зүйлст хяналт тавьж, зохих стандартыг тогтоох чиглэлийг баримталдаг.⁸⁵

⁸⁵ Mishel, L., & Eisenbrey, R. (2015). How to raise wages: Policies That work and policies that don't. Stetson L. Rev., 45, 43.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэмэгдүүлэх

АНУ-д хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр цалинждаг ажилчдын бүтээмж хоёр дахин нэмэгдэж, тэдний боловсрол, ур чадвар эрс дээшилсэн ч 1968 онтой харьцуулахад инфляцад тохируулсан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 25 хувиар доогуур байна. Тиймээс хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэмснээр нийт ажиллах хүчний гуравны нэг нь шууд болон шууд бусаар ашиг хүртэх юм.

Илүү цагаар ажиллах журмыг шинэчлэх

Илүү цагаар ажиллах боломжтой ажилчид 1975 онд 65 хувь байсан бол одоо 11 хувь болж буурсан байна. Ажлын байранд бусдыг хянах үүрэгтэй ажилчид илүү цагаар ажилласан ч илүү цагийн цалин авдаггүй. Учир нь Шударга хөдөлмөрийн стандартын хуулиар (Fair Labor Standards Act) илүү цагийн цалин олгоход 23,660 доллараас бага цалинтай хүмүүст олгохоор цалингийн босго тогтоосон байв. Харин Ерөнхийлөгч Обама Хөдөлмөрийн яаманд уг цалингийн босгыг шинэчлэх үүрэг өгснөөр 51,000 долларт шилжүүлж, 6.1 сая ажилчдын илүү цагийн хөлс авах нөхцөлийг бүрдүүлсэн байна.

Хөдөлмөрийн гэрээний хамтын хэлэлцээр хийх эрхийг бэхжүүлэх

Сүүлийн жилүүдэд дундаж цалинтай эрэгтэйчүүдийн гуравны нэг, эмэгтэйчүүдийн тавны нэгд цалингийн өсөлт багасч байгаа ба үүнд нөлөөлөх чухал хүчин зүйл бол хөдөлмөрийн гэрээний хамтын хэлэлцээрийн дутагдал юм. Ийм хамтын хэлэлцээр буурч байгаа нь өргөн хүрээтэй хамтын хэлэлцээр хийж байсан үйлдвэрчний эвлэлийн холбоодод харьяалалгүй болсноос үүдэлтэй. Тиймээс хамтын хэлэлцээрийн тогтолцоог бэхжүүлэх, шинэчлэх тал дээр анхаарах нь зүйтэй.

Бичиг баримтгүй ажилчдыг журамлах

Бичиг баримтгүй ажилчид хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртөмтгий байдаг. Тиймээс тэд хуулийн хамгаалалт бүхий ажилчдаас бага цалин авч, ажлаа солиход ч бэрхшээлтэй байдаг. Төрийн зүгээс цагаачдад иргэншил авах боломжийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлснээр тийм ажилчдын цалин хөлсийг нэмэгдүүлдэг. Энэ нь бичиг баримтгүй ажилчдын цалинг нэмээд зогсохгүй уг салбарт ажиллагсдын цалинд ч эерэгээр нөлөөлдөг.

Албадсан арбитрын ажиллагааг зогсоох

Ажилтнуудын ялгаварлан гадуурхалт, шударга бус цалин хөлсийг эсэргүүцэх нэг арга бол шүүх эсвэл ийм үйл ажиллагааг хянадаг төрийн байгууллагад хандах явдал юм. Гэсэн хэдий ч олон томоохон компаниуд ажилчдаа шүүх болон хяналтын байгууллагад хандах эрхээсээ татгалзаж, цалин хөлс, ялгаварлан гадуурхахтай холбоотой маргааныг зөвхөн ажил олгогчдын санал болгосон арбитрын системээр шийдвэрлүүлэх гэрээг байгуулдаг. Энэ систем нь ажилчид өөрсдөөсөө гаргах боломжгүй зардал ихтэй, хамтын нэхэмжлэл хийж, шүүхэд хандах (class action) үйл ажиллагааг хязгаарладаг. Ийм практик нь ажилчдын сонголтыг хязгаарлаж, ялгаварлан гадуурхах, цалин хөлс, цагийн ажлын дүрмийг зөрчихөд хүргэдэг тул албадсан арбитрыг зогсоох шаардлагатай юм.

Хөдөлмөрийн стандартыг шинэчлэх: Өвчний чөлөө ба цалинтай чөлөө олгох

АНУ-д шинээр гарч ирж буй хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн хөдөлмөрийн шинэ стандартыг нэвтрүүлэх хэрэгтэй байна. Ялангуяа ажилчид болон тэдний гэр бүлийн амьдралыг сайжруулах шинэчилсэн стандартыг боловсруулах шаардлагатай. Үүнд өвчний чөлөө, гэр бүлийн цалинтай амралттай холбоотой стандартууд чухал үүрэг

гүйцэтгэнэ. Бага ба дунд цалинтай ажилчдад хүүхдээ асрахад нь илүү их дэмжлэг үзүүлбэл зохистой.

Арьс өнгө ба хүйсийн тэгш бус байдлыг халах

Цалингийн илүү өргөн хүрээтэй өсөлтийг бий болгоход АНУ-ын хөдөлмөрийн зах зээлд тохиолддог арьс өнгө, хүйсийн тэгш бус байдлыг арилгах хүчин чармайлтыг нэмэгдүүлэх ёстой. Үүнд дээр дурдсан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэмэгдүүлэх, илүү цагаар ажиллах журмыг шинэчлэх, бүтэн цагийн ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, бичиг баримтгүй ажилчдын зөвшөөрлийг олгох, ажилчдын ажлын нөхцөлийн тохиролцох чадварыг нэмэгдүүлэх зэрэг нь эмэгтэйчүүд болон өнгөт арьстай хүмүүсийн цалинг нэмэгдүүлэхэд түлхэц болно. Эдгээр нэгдсэн бодлогоос гадна эмэгтэйчүүд болон өнгөт арьстай ажилчдыг ажилд авах, албан тушаал ахиулах, цалин хөлс олгоход ялгаварлан гадуурхахын эсрэг хуулиудыг тууштай хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Үүнд эдгээр шийдвэрийг гаргах арга замыг ил тод болгох, арьс өнгө, үндэс угсаа, хүйсээр цалингийн мэдээллийг цуглуулах, ажилчдын эрх зөрчигдсөн тохиолдолд үр дүнтэй арга хэмжээ авах боломжтой байх зэрэг орно. Эцэст нь ажилд орох боломж нь хязгаарлагдмал олон тооны шоронгоос суллагдсан гэмт хэрэгтнүүд, ялангуяа Африк гаралтай Америкчуудын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх ёстой. Мөн насанд хүрэгчдийн цааш боловсрох боломжийг сайжруулах нь цагаач ажилчдыг АНУ-ын эдийн засаг болон нийгэмд дасан зохицоход тусална.

Шударга гэрээ байгуулах

2014 онд "Шударга цалин, аюулгүй ажлын байр"-ын тухай Ерөнхийлөгчийн тушаал хэрэгжиж эхэлсэн ба Хөдөлмөрийн яамны тооцоолсноор энэ тушаал нь 28 сая ажилчин бүхий 24,000 аж ахуйн нэгжид хамаарах шинэ тогтолцоог бий болгосон. Энэ тушаалд заасан дүрмийн дагуу "Гэрээт гүйцэтгэгчдээс хөдөлмөрийн хуулийн зөрчлийг илчлэхийг шаардах бөгөөд гэрээг байгуулахдаа хөдөлмөрийн зөрчлийг хэрхэн шийдвэрлэх талаар тодорхой заасан байна." гэжээ. Мөн энэ хүрээнд "Ажилчид авч буй цалингийнхаа үнэн зөв эсэхийг шалгахад зориулж, цалин олгох бүрд шаардлагатай бүх мэдээллийг гаргаж өгөх үүрэгтэй. Мөн бэлгийн хүчирхийлэлд өртсөн эсвэл иргэний эрх нь зөрчигдсөн байж болзошгүй ажилчдын арбитрын гэрээг цуцалж, шүүхэд хандсан ажлын өдөр бүрийг нь баталгаажуулна." гэж заасан. Эдгээр шинэ заалтууд нь цалингийн луйврыг багасгах, арьс өнгө, хүйсийн тэгш байдлыг нэмэгдүүлэх, цалингийн ерөнхий өсөлтийг дэмжихэд тусалдаг.

2010 оны Засгийн газрын хариуцлагын албаны тайланд дурдсанаар 2005-2009 оны хооронд гарсан хамгийн том цалин хөлсний 50 зөрчлийн гуравны хоёр нь, ажлын байрны эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын 50 зөрчлийн 40 хувь нь хувийн том компаниадад гарч байсныг онцолжээ. Тиймээс дээрх тушаалын хэрэгжилтийг хангаж ажиллан, зөрчилтэй байгууллагад хариуцлага тооцох нь чухал алхам юм.

Ажлын байрны буруу ангилал, цалин хөлсний луйвартай тэмцэх, хөдөлмөрийн стандартын хэрэгжилтийг дэмжих

Цалингийн өсөлтийг дэмжих өөр нэг бодлого нь ажлын байрны буруу ангиллыг тодорхойлж арга хэмжээ авах явдал юм. Маш олон ажилчид хангалттай урт цагаар ажилладаг хэрнээ бие даасан гэрээлэгч гэсэн статустай байдаг. Энэ нь "цалин хөлсний луйвар" гэж үзэгдэх ба "ажлын байрны буруу ангилал" гэж нэрлэгддэг. Үүний үр дагаварт ажилгүйдлийн даатгал, ажилчдын нөхөн олговрын тогтолцооны чухал хамгаалалтгүй болж, ажилчдын орлого багасдаг. Ийм практик нь барилгын ажилд ихээр

тохиолддог. Ийм ажилчид жил бүр нийт 50 тэрбум ам.долларын цалин хөлсний луйварт өртдөг гэсэн тооцоо бий. Тиймээс хөдөлмөрийн стандартын хэрэгжилтийг нэмэгдүүлж, ажлын байрны буруу ангиллыг зогсоох, хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй цалингийн хуулийн хэрэгжилтийг бэхжүүлэх зэрэг хүчин чармайлт нь цалингийн хулгайг бууруулж, цалингийн өсөлтийг дэмжиж чадна.

ИХ БРИТАНИ УМАРД ИРЛАНДЫН НЭГДСЭН ХААНТ УЛС

Их Британи Умард Ирландын Нэгдсэн Хаант Улс (ИБУИНХУ)-д Ковид-19 цар тахлын хүнд, хэцүү нөхцөл байдлыг үл харгалзан ажил эрхлэгчдийн цалин хөлс өссөн үзүүлэлттэй байна. Цар тахлын эхэн үеэс Нэгдсэн Хаант Улсын засгийн газраас хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, жижиг, дунд бизнес эрхлэгчид болон аж ахуйн нэгжүүдээ дэмжих зорилготой үйл ажиллагаа, хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлсээр ирсэн байна.

Дундаж цалин

2021 оны 4-р сарын байдлаар жилийн дундаж цалин 29600 фунт стерлинг байна. Хөдөлмөрийн зах зээлийн нэлээдгүй хувийг цагийн хөдөлмөр эрхлэлт бүрдүүлдэгтэй холбоотой цалин олголт нь цагаар, долоо хоногоор, сард 2 удаа болон сарын сүүлд 1 удаа зэрэг янз бүр байдаг ажээ. Үүнтэй холбоотой тус улсын Үндэсний Статистикийн алба (Office of National Statistics)-наас цалин хөлсний дундаж хэмжээг 7 хоногоор тооцон гаргадаг байна. 2021 оны 4-р сарын байдлаар гаргасан судалгаагаар нийт хөдөлмөр эрхлэгчдийн долоо хоногийн дундаж нэрлэсэн цалин өмнөх оны мөн үеийнхээс 5.3%-аар өссөн байна. Инфляцыг тооцвол бодитоор 3.6%-аар өссөн дүнтэй байна. Харин бүтэн цагийн хөдөлмөр эрхлэгч (full time employee) буюу 7 хоногт 30-аас дээш цаг хөдөлмөрлөдөг ажилтнуудын 7 хоногийн дундаж цалин 611 фунт стерлинг байна. Энэ нь өмнөх оныхтой харьцуулахад 4.3%-аар өссөн байна. Цагийн хөдөлмөр эрхлэгчдийн хувьд 7 хоногийн дундаж цалин нэрлэсэн утгаараа 6.4%, бодитоор 4.6% өсчээ.⁸⁶

Цалин хөлсний доод хэмжээ ба Амьжиргааны түвшингийн доод хэмжээ

Цалин хөлсний доод хэмжээг тооцох тухай хуулийг 1998 онд анх боловсруулан, 1999 оноос хэрэгжүүлж эхэлжээ. Цалин хөлсний доод хэмжээг ажилтнуудын нас болон дагалдан ажилтан байх эсэхээс хамааран 1 цагийн хөлсөөр тооцон өөр өөр тогтоодог байна. Цалингийн доод хэмжээнд 16-22 насны ажилтнууд хамрагдана.

- 21-22 насны ажилтнуудын 1 цагийн доод хөлс 8.36-9.18 фунт стерлинг
- 18-20 насны ажилтнуудын 1 цагийн доод хөлс 6.56-6.83 фунт стерлинг
- 16-17 насны ажилтнуудын 1 цагийн доод хөлс 4.62-4.81 фунт стерлинг
- 16-18 насны дагалдан ажилтнууд хийгээд 19 болон түүнээс дээш насны анхны жилдээ дагалдангаар ажиллаж буй ажилтнуудын 1 цагийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 4.30-4.81 фунт стерлингээс багагүй байхаар тогтоосон байна.

Амьжиргааны түвшингийн доод хэмжээг тогтоох тухай хуулийг 2016 оны 4-р сарын 01-нээс анх хэрэгжүүлж эхэлсэн бөгөөд энэ нь 23 болон түүнээс дээш насны ажилтнуудад хамаатай байна.

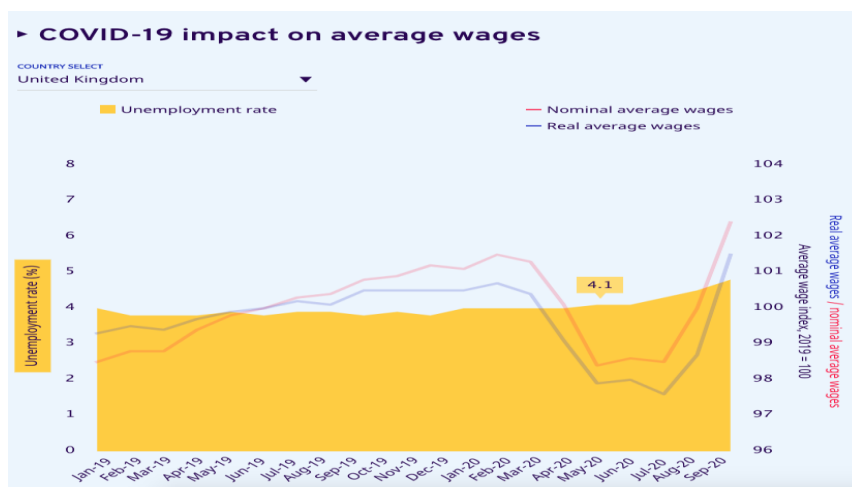
⁸⁶<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/annualsurveyofhoursandearnings/2021>

- 23 болон түүнээс дээш насны ажилтнуудын амьжиргааны түвшний доод хэмжээ 1 цагийн 8.91-9.50 фунт стерлингээс доошгүй байхаар тогтоожээ.⁸⁷

Ковид-19 цар тахлын үеэрх цалин, инфляц, ажилгүйдлийн түвшин

2020 оны 9-р сарын байдлаар Нэгдсэн Хаант Улсын Нэрлэсэн цалингийн индекс 102.4, Бодит цалингийн индекс 101.5 байв. Энэ нь өмнөх онтой харьцуулахад өссөн үзүүлэлттэй байна. 2021 оны 12-р сарын байдлаар ажилгүйдлийн түвшин 4.1%-тай, инфляц 5.1%-тай байна.⁸⁸ Харин Хэрэглээний Үнийн Индекс 2021 оны 12-р сарын байдлаар 115 буюу өмнөх оны мөн үеийнхээс (114) өссөн үзүүлэлттэй байна.⁸⁹

График 14. Ковид-19 цар тахал дундаж цалинд нөлөөлсөн байдал



Ковид-19 цар тахлын үед төрөөс баримталж буй бодлого

Нэгдсэн Хаант Улсын засгийн газраас Ковид-19 цар тахал эхэлснээс хойш буюу 2020 оны 3-р сараас 6 багц санхүүгийн арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн байна. (Санхүүгийн багц арга хэмжээний дүнг \$-ам доллараар илэрхийлэв.) Эдгээр нь нийтдээ \$574.4 тэрбум ам доллартой тэнцээд байна. Тус багц арга хэмжээнүүдэд бизнес эрхлэгчид, ажил олгогчдыг дэмжих, ажилтнуудын ажлын байрыг хадгалах, ажилтнуудад цалингийн татаас олгох, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд тусламж үзүүлэх, 25-аас доош насны ажилгүй иргэдийг ажилтай, орлоготой болгох зэрэг ажил эрхлэлт, цалин хөлстэй холбоотой нэлээдгүй арга хэмжээнүүд багтжээ.

⁸⁷ <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>

⁸⁸ <https://www.visualcapitalist.com/visualizing-how-covid-19-has-impacted-global-wages/>

⁸⁹ United Kingdom Consumer Price Index (CPI)

In the United Kingdom, the most important categories in the consumer price index are Transport (16 percent of the total weight) and Recreation and Culture (15 percent). Housing, Water, Electricity, Gas and Other Fuels accounts for 13 percent; Restaurants and Hotels for 12 percent and Food and Non-alcoholic Beverages for 10 percent. The index also includes: Miscellaneous Goods and Services (9 percent); Clothing and Footwear (7 percent); Furniture, Household Equipment and Maintenance (6 percent). Alcoholic Beverages and Tobacco; Health, Communication and Education account for remaining 11 percent of total weight.

<https://tradingeconomics.com/united-kingdom/consumer-price-index-cpi>

Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ

- “Ковид-19 цар тахлын үед ажлын байр хадгалах хөтөлбөр” (Coronavirus Job Retention Scheme)
Цар тахлын хүнд хэцүү нөхцөлд ажилтнуудыг халахгүй, ажлын байрыг нь хадгалан, чөлөө олгох (furlough), чөлөөний хугацаанд ажилтны цалингийн 80% буюу сарын \$3046 ам доллар хүртэлх цалингийн татаас олгоход зориулж ажил олгогчдод ойролцоогоор \$95.1 тэрбум ам долларын тэтгэмж (grant) олгохоор төсөвлөсөн байна. Энэхүү хөтөлбөрийг анх батлахдаа 2020 оны 3-р сараас 3 сарын хугацаанд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн хэдий ч 2021 оны 9-р сар хүртэл хэрэгжүүлсэн байна. Ингэхдээ ажил олгогч нь Үндэсний даатгал болон Тэтгэврийн хуримтлалын шимтгэлийг төлнө. Чөлөөг хэрхэн олгох (бүтэн чөлөө олгох эсхүл хагас цагаар ажиллуулах)-ыг ажил олгогч болон ажилтнууд хоорондоо зөвшилцөн шийдвэрлэх боломжтой.
- “25-аас доош насны ажилгүй иргэдийг ажилтай, орлоготой болгох хөтөлбөр” (Kickstart Scheme)-т зориулж \$2.5 тэрбум ам долларыг төсөвлөсөн байна. Засгийн газрын санхүүжилттэй, 6 сарын хугацаанд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн тус хөтөлбөрт “Universal credit” буюу Засгийн газраас олгодог амьжиргааны төлбөрт хамрагдахаар бүртгүүлсэн, 16-24 насны ажилгүй иргэдийг ажлын байраар хангах зорилтыг дэвшүүлсэн байна. Эдгээр иргэдэд ажил олгосон тохиолдолд 7 хоногийн 25 цаг, хөдөлмөрийн хөлсний тохиромжтой доод хэмжээгээр цалинжуулахад шаардагдах тухайн ажилтны эхний зургаан сарын цалин, Үндэсний даатгал болон Тэтгэврийн хуримтлалын шимтгэлийг Засгийн газраас төлнө. Ажил олгогч нь 30 ажлын байр гарган энэхүү хөтөлбөрт хамрагдах боломжтой бөгөөд хэрэв дангаараа гаргах боломжгүй тохиолдолд бусад ажил олгогчидтой хамтран энэ хөтөлбөрт хамрагдах боломжтой. Хөтөлбөрийг 2022 оны 3-р сар хүртэл хэрэгжүүлэхээр шийдвэрлэсэн байна.
- Цар тахлын дэгдэлтийн үеэр Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч иргэдэд тусалж, дэмжих зорилгоор 2020 оны 3-р сард тус улсын Засгийн газраас “Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн орлогыг дэмжих хөтөлбөр” (Self-Employed Income Support Scheme)-ийг хэрэгжүүлж эхэлсэн байна. Хөтөлбөр хэрэгжиж эхлэхэд 3 сарын хугацаанд худалдаа, арилжааны бизнес эрхлэгч этгээдийн сарын дундаж арилжааны ашгийн 80%-тай тэнцэх (татвар ногдуулах) тэтгэмжийг Засгийн газраас олгохоор төлөвлөсөн. Тодорхой шалгуур хангасан хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч нь 3 сарын хугацаанд нийт \$10100 гаруй ам долларын тэтгэмжийг авах боломжтой. Хөтөлбөрийг сунган 2021 оны 9-р сарыг дуустал 5 удаагийн тэтгэмжийг хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд тодорхой шалгуурын үндсэн дээр олгосон байна.
- “Ажилтан дадлагажуулахад урамшуулал олгох хөтөлбөр” (Apprenticeship grants)
Техник мэргэжлийн 16-24 насны ажилтан дагалдуулан сургах үйлдвэр, аж ахуйн нэгжүүдэд шинээр авсан дагалдан ажилтны тоогоор тус бүр \$4000 ам долларын урамшуулал олгоно. Харин 25-аас дээш насны ажилтанг дагалдан ажилтнаар ажилд авсан тохиолдолд ажилтан тус бүрийн тоогоор \$2000 ам долларын урамшуулал олгоно. Энэ нь Засгийн газраас аж ахуйн нэгжүүдэд олгодог \$1300 ам долларын урамшуулал дээр нэмэлтээр олгогдоно. Хөтөлбөрийг 2022 оны 1-р сарыг дуустал хэрэгжүүлэхээр шийдвэрлэсэн байна.

- Засгийн газраас баталгаа гарган, Жижиг, дунд бизнес эрхлэгчдэд олгох зээл (Government-backed loans to businesses)

2021-04-06-аас хөл хорио дууссанаас хойш үйл ажиллагаагаа үргэлжлүүлэхээр шийдвэрлэсэн жижиг, дунд бизнес эрхлэгчдэд Засгийн газраас баталгаа гарган зээл олгохоор шийдвэрлэсэн байна. Тус хөтөлбөрийн хүрээнд бизнес эрхлэгчид тодорхой шалгуурын үндсэн дээр \$2.700.000 ам доллар хүртэлх дүн бүхий зээл авах боломжтой байна. Засгийн газраас зээлийн 70%-д баталгаа гаргахаар шийдвэрлэжээ. КОВИД-19 цар тахлын үеэр хэрэгжүүлж буй бусад төрлийн зээлийн хөтөлбөрүүдэд хамрагдсан эсэхээс үл хамааран энэхүү зээлд хамрагдах эрхтэй байна. Жижиг, дунд бизнес эрхлэгчид хөтөлбөрт хамрагдах хүсэлтээ 2022-06-30 хүртэл ирүүлэх боломжтой байна.⁹⁰

Санхүүгийн багц арга хэмжээг тоймлон үзвэл:

2020-03-11-нд баталсан \$37 тэрбум ам долларын санхүүгийн 1-р багц арга хэмжээнд:

- Жижиглэн худалдаа эрхлэгчдийн татварыг хөнгөвчлөх;
- Жижиг бизнес эрхлэгчдэд мөнгөн тэтгэмж олгох (cash grant);
- Цар тахлын улмаас өөрийгөө тусгаарлах шаардлагатай ажилтнуудад өвчтэй байх хугацааны цалинг олгох болон жижиг бизнес эрхлэгч-ажил олгогчдод ажилтнуудынхаа өвчтэй байх хугацааны цалинг тооцоход татаас олгох;
- Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч болон ажилгүй иргэдийг засгийн газраас олгох тэтгэмжид хамруулах.

2020-03-17-нд баталсан 2-р багц арга хэмжээнд \$379 тэрбум ам долларын бизнесийн зээл болон зээлийн баталгааг олгохоор болжээ. Зээлийн хөтөлбөрүүдэд:

- Жижиг, дунд бизнес эрхлэгчдэд зориулсан **“Коронавируст цар тахлын үеэр бизнесийн үйл ажиллагаа нь тасалдсан иргэдэд зээл олгох хөтөлбөр”** (Coronavirus Business Interruption Loan Scheme);
- **“Коронавируст цар тахлын үеэр бизнесийн үйл ажиллагаа нь тасалдсан Томоохон бизнес эрхлэгчдэд зориулсан зээлийн хөтөлбөр”** (Coronavirus Large Business Interruption Loan Scheme) багтаж байна;
- Мөн цар тахлын үеэр эдийн засгийн хямралд хамгийн ихээр өртсөн жижиглэн худалдаа эрхлэгчид болон зочид буудлын бизнес эрхлэгчдийг дэмжих үүднээс бизнесийн татварыг хөнгөвчлөх, буцалтгүй тусламж олгох зорилгоор \$23 тэрбум ам долларыг төсөвлөсөн байна.

2020-03-20-нд баталсан 3-р багц арга хэмжээнд:

- **“Ковид-19 цар тахлын үед ажлын байр хадгалах хөтөлбөр”-т** \$95.1 тэрбум ам долларын тэтгэмж (grant) олгохоор төсөвлөсөн байна.
- Ядуу буурай болон ажилгүй иргэдийн татварын хөнгөлөлтийг (tax credit) нэмэгдүүлэхээр \$8.5 тэрбум ам долларыг төсөвлөсөн байна. Ингэснээр 1 хүнд жилдээ \$1200 ам доллар ногдоно.
- Бага орлоготой иргэдэд тэтгэмж олгох зорилгоор \$1.2 тэрбум нэмэлт санхүүжилтийг төсөвлөсөн байна.
- НӨАТ-ыг 1 улирлаар хойшлуулан, үүнд \$36.6 тэрбум ам доллар төсөвлөсөн байна.

⁹⁰ <https://www.bdo.co.uk/en-gb/insights/tax/corporate-tax/covid-19-government-support-for-individuals-and-businesses#Government-extends-kickstart-jobs-scheme-for-young-people>

2020-03-26-нд баталсан 4-р багц арга хэмжээнд, жилд \$61600 ам долларын орлого бүхий хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд сарын \$3080 ам доллар хүртэлх бэлэн мөнгөний тэтгэмжийг (cash grant) доод тал нь 3 сарын хугацаанд олгохоор төлөвлөсөн байна.

2020-07-08-нд баталсан 5-р багцад:

- **“25-аас доош насны ажилгүй иргэдийг ажилтай, орлоготой болгох хөтөлбөр”**-т зориулж \$2.5 тэрбум ам долларыг төсөвлөсөн байна. Засгийн газрын санхүүжилттэй, 6 сарын хугацаанд хэрэгжүүлэх тус хөтөлбөрт 25-аас доош насны иргэдийг ажлын байраар хангах зорилтыг дэвшүүлсэн байна.
- Ажилтнуудаа халалгүй, ажлын байрыг нь хадгалж, урт хугацааны чөлөө олгосон аж ахуйн нэгжүүдэд ажилтнуудаа буцаан ажиллуулах, ажилтан тус бүртээ \$1255 ам долларын урамшуулал (bonus) олгоход зориулж нийт \$11.3 тэрбум ам долларыг төсөвлөсөн.
- Ажилтныг сургах, дадлагажуулах хөтөлбөрүүдэд зориулж \$2 тэрбум ам долларыг төсөвлөсөн.
- 6 сарын хугацаанд худалдааны албан татварыг (sales tax) 20%-аас 5% хүртэл бууруулсан.
- Ногоон дэд бүтцийн хөрөнгө оруулалтад \$3.8 тэрбум ам доллар төсөвлөсөн.
- Барилга, бүтээн байгуулалт, ерөнхий дэд бүтцэд \$7.3 тэрбум ам доллар төсөвлөсөн.

2020-09-24-нд баталсан 6-р багцад:

- 2021 оны 4-р сарыг хүртэл богиносгосон цагаар ажиллаж байсан ажилтнуудад сарын \$907 ам доллар хүртэлх цалингийн татаас олгох,
- 2021 оны 4-р сарыг хүртэл Жижиг бизнес эрхлэгчдэд **“Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч иргэдийн орлогыг дэмжих хөтөлбөр”** (Self-Employment Income Support Scheme)-өөр дамжуулан тэтгэмж (grant) олгох,
- 2020 оны 11-р сарыг дуустал өмнөх санхүүгийн тусламж, багцуудаас олгож байсан зээлийг үргэлжлүүлэн олгох,
- 2021 оны 3-р сарыг дуустал зочид буудал, аялал жуулчлалын бизнес эрхлэгчдийн НӨАТ-ын 15%-ын хөнгөлөлтийг үргэлжлүүлэн олгох зэрэг арга хэмжээнүүдийг багтаасан байна.

Тус улсын Засгийн газраас мөн 2021 оны 3-р сард 2021-2022 оны санхүүгийн жилийн хугацаанд 91.7 тэрбум ам долларын дүн бүхий Ковид-19 цар тахлын хямралын эсрэг санхүүгийн багц арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн байна. Үүнд:

- 2021 оны 9-р сарыг дуустал нийгмийн хамгаалал, халамжийн төлбөрийг нэмэгдүүлэх.
- 7.1 тэрбум ам долларыг бизнес эрхлэгчдэд бизнесээ дахин эхлүүлэхэд нь тусламж болгон олгох.
- КОВИД-19 цар тахлын хөл хорионы улмаас үйл ажиллагаагаа зогсоосон аж ахуйн нэгжүүдэд дахин хаалгаа нээхэд нь зориулж урамшууллын тусламж (incentive grant) олгох.
- 2021 оны 9-р сарын 30-ныг дуустал НӨАТ-ыг 5%-аар бууруулах шийдвэрийг үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлэх.

- 2021 оны 9-р сарыг дуустал ажлын байрыг хадгалах хөтөлбөрийг үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлэх зэрэг болно.⁹¹

КАНАД УЛС

Канад Улс цар тахлын үеийн эдийн засгийн хямралаа даван туулах эдийн засгаа сэргээх гол хүчин зүйлээ цар тахлыг ялан дийлэх, нэг сая ажлын байр бий болгох, ногоон эдийн засгийг эрчимжүүлэх гэсэн үндсэн 3 зорилгын хүрээнд тодорхойлж хэд хэдэн томоохон багц хөтөлбөр авч хэрэгжүүлсэн байна. Тус улсын 15 ба түүнээс дээш насныхны 70 орчим хувь нь ажил хөдөлмөр эрхэлж орлого олдог нь хувийн өрхүүдийн нийт орлогын 74.7%-ийг бүрдүүлдэг байна. Цалингийн өсөлт 1992 оноос 2021 он хүртэл дунджаар 2.43 хувьтай байсныг 2022 онд 2.7% (цалингаа царцаах төлөвлөгөөтэй байгаа байгууллагуудыг хасаж тооцсон) болгохоор зорин ажиллаж байна.

Дундаж цалин⁹²

Тус улсад дундаж цалинг сонгосон бүлгийн ажилчдын бүх цалинг нэмж, нийлбэрийг тухайн бүлгийн ажилчдын тоонд хувааж тооцоолдог байна. Жишээ нь: 1-р ажилтан 40,000\$, 2-р ажилтан 50,000\$, 3-р ажилтан 100,000\$ цалин авдаг. Нийт 190,000\$ -ыг 3-т хувааж дундаж цалин 63,333\$ болно.

2020 онд цалин долоо хоногт 1,136 доллар байсан ба жилд дунджаар нэг хүн 52 долоо хоног ажилласан гэж үзвэл жилийн дундаж цалин 59,059 доллартай тэнцэж байна. Цар тахлын үед вакцинжуулалтын хөтөлбөрийг үр дүнтэй хэрэгжүүлснээр аж ахуйн нэгж, жижиг дунд бизнесийг шат дараалалтай нээж ажлын байр нэмэгдүүлснээр 2021 оны 9 дүгээр сарын байдлаар бүтэн цагийн ажилчдын жилийн дундаж цалин 65,773 доллар болсон байна. Эдийн засаг хамгийн хүчирхэг мужууд болох Юкон (69,043\$ буюу +11.7%), Бритиш Колумби (59,108\$ буюу +10.7%), Альберта (64,191\$ буюу +3.8%) дундаж цалинтай байгаа нь эрчим хүч, уул уурхайн салбарын хүчтэй суурьтай холбоотой байна.

Статистикийн газраас мэдээлснээр Канад Улсын хэмжээнд дундаж цалин хамгийн их өссөн салбарт:

- Мэдээлэл, соёлын салбар – +20.3%
- Ойн аж ахуй, мод бэлтгэл – +14.2%
- Компани, аж ахуй – +10.9%
- Үл хөдлөх, түрээс - +8.1%-аар өссөн байна.

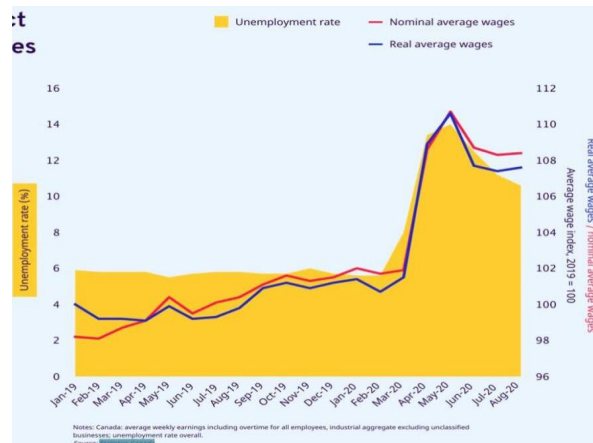
Цалингийн өсөлт, бууралт⁹³ 2019 оны бодит цалин 100, нэрлэсэн цалин 98.2, ажилгүйдлийн түвшин 5.9% байснаас 2020 онд бодит цалин 107.6, нэрлэсэн цалин 108.4, ажилгүйдлийн түвшин 10.6% болж өссөн үзүүлэлттэй байна. Хэрэглээний үнийн индекс 2021 оны 11 дүгээр сард 144.20 нэгж байснаас 144 нэгж болж буурсан байна.

⁹¹ <https://www.investopedia.com/government-stimulus-and-relief-efforts-to-fight-the-covid-19-crisis-5113980>

⁹² Average Annual salary in Canada <https://ca.indeed.com/career-advice/pay-salary/average-salary-canada?aceid>

⁹³ Crisis response monitoring <https://covid-19.iza.org/crisis-monitor/canada/>

График 15. Ковид-19 цар тахал дундаж цалинд нөлөөлсөн байдал

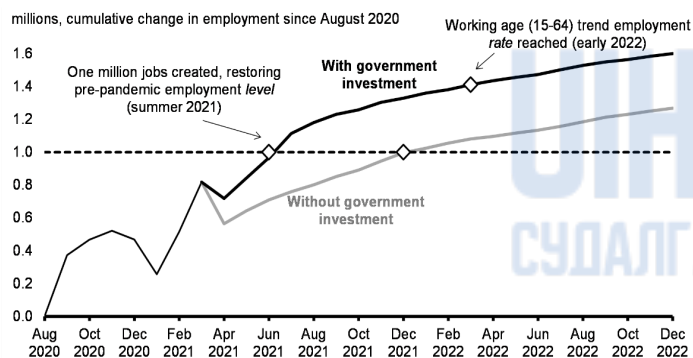


2020 онд цар тахлын улмаас ажил эрхлэлтийн өсөлт буурч, ажлын байрны алдагдал ялангуяа залуучууд, бага цалинтай ажилчид болон эмэгтэйчүүдэд хүнд туссан. Иймээс засгийн газраас хувь хүмүүс болон бизнес эрхлэгчдийг дэмжих зорилгоор хувь хүмүүст шууд мөнгөн шилжүүлэг, аж ахуйн нэгжүүдэд цалингийн татаас олгох замаар цар тахлын үеийн хариу арга хэмжээг яаралтай авч хэрэгжүүлсэн. Сүүлийн 20 жилийн хугацаанд нэрлэсэн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ жил бүр 3.5%-аар өссөн бол нийт ажиллагсдын нэг цагийн нэрлэсэн дундаж цалин жилд 2.7%-аар өссөн байна. 2021 оны 12 дугаар сарын 29-ний өдрөөс засгийн газраас хувийн хэвшлийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг цагт 15.00 доллар болгож нэмэгдүүлсэн.

Цар тахлын үед төрөөс хувийн хэвшил, ажил олгогчдыг дэмжиж буй бодлого

Цар тахлын улмаас хямралд орсон эдийн засгийг сэргээх гол хүчин зүйлээ цар тахлыг ялан дийлэх, нэг сая ажлын байр бий болгох, ногоон эдийн засгийг эрчимжүүлэх гэсэн үндсэн 3 зорилгын хүрээнд тодорхойлж 2021 оны төсөвт⁹⁴ тусгасан байна.

График 16. Нэг сая ажлын байрыг бий болгох арга зам⁹⁵



Эх сурвалж: Government of Canada

⁹⁴ Budget 2021 <https://www.budget.gc.ca/2021/report-rapport/toc-tdm-en.html>

⁹⁵ Creating one million jobs <https://www.canada.ca/en/department-finance/news/2021/04/backgrounder-budget-2021-job-creation.html>

Цар тахлын үеэр алдагдсан ажлын байрны 90 орчим хувийг сэргээж, нэг сая ажлын байрыг бий болгохын тулд:

- Дэд бүтцийн хөрөнгө оруулалтаар дамжуулан ажлын байр нэмэгдүүлэх;
- Цар тахалд их хохирол амссан бизнесүүдэд илүү олон ажилчин ажилд авахад нь дэмжлэг үзүүлж цалингийн татаас олгох;
- Чадварлаг ажиллах хүчин бий болгох үүднээс дагалдан сургалтын үйл ажиллагааг зохион байгуулж, барилга болон үйлдвэрлэлийн чиглэлээр 55,000 дагалдан суралцагчийг ажлын байран дээр шууд сурган ажиллуулахад зориулж ажил олгогчдод 2021-2022 оны хугацаанд 470 сая долларын дэмжлэг үзүүлэх;
- Mitacs⁹⁶-аар дамжуулан 85,000 ажлын зуучлалыг бий болгох, ажлын байран дээр суралцах боломжийг бүрдүүлэх зорилгоор 708 сая долларын санхүүжилт олгох;
- Татварын хөнгөлөлт олгох замаар бизнесийн хөрөнгө оруулалтыг дэмжих.

Мөн Засгийн газраас ажилчид болон бизнес эрхлэгчдэд зориулж шаардлагатай тусламж дэмжлэгийг авах зорилгоор хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгал хөтөлбөртөө (Employment Insurance Program)⁹⁷ түр зуурын (2021.10.24-2022.05.07 хүртэл) нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан байна.

Ард иргэд, гэр бүлийг дэмжих:

- Хөл хорионы үеийн ажилчдын тэтгэмж - Хөл хорионы улмаас ажиллах боломжгүй ажилчдад долоо хоногт 300 долларын тэтгэмж олгох;
- Өвчтэй байх хугацааны тэтгэмж - Ковид-19-ийн халдвар авсан, тусгаарлагдсан, эмчилгээ хийлгэх шаардлагатай зэрэг шалтгаалаар 4-6 долоо хоног хүртэлх хугацаанд ажиллах боломжгүй хүмүүст 500 долларын тэтгэмж олгох;
- Нөхөн сэргээх тусламж үйлчилгээний тэтгэмж - 0-12 насны хүүхэдтэй, гэр бүлийн өвчтэй гишүүнийг асрах шаардлагатай, цар тахлын хүндрэлээс болж долоо хоногийн 50-аас доошгүй хувь ажиллах боломжгүй хүмүүст 500 долларын тэтгэмж олгох;

Бизнесийг дэмжих:

Канадын яаралтай тусламжийн цалингийн татаас 2021-22 онд 10.1 тэрбум ам.доллар нь 5.3 сая гаруй хөдөлмөр эрхлэгчдэд ажлын байраа хадгалж үлдэхэд тусалж, 154,000 гаруй байгууллагад түрээс, орон сууцны зээл болон бусад зардлаар дэмжлэг үзүүлсэн байна. Мөн Канадын яаралтай тусламжийн сангаас 850,000 гаруй жижиг бизнес эрхлэгчдэд хүүгүй болон хэсэгчлэн төлөх нөхцөлтэй зээл олгосон. Зээлийн хэмжээг 40,000 доллар байсныг 60,000 доллар болгон нэмэгдүүлсэн.

- Түрээсийн болон үл хөдлөх хөрөнгийн зардлын дэмжлэг – Аялал жуулчлалын салбарыг сэргээх хөтөлбөр болон хамгийн их хохирол амссан бизнесийг сэргээх хөтөлбөрийн хүрээнд арилжааны түрээс эсхүл үл хөдлөхийн хөрөнгийн зардлыг нөхөх татаасаар дэмжлэг үзүүлэх;
- Ажлын байр бий болгох, эдийн засгийн урт хугацааны өсөлтөд чиглүүлэх дэмжлэг үзүүлэх 700 сая долларын хөтөлбөрийн хүрээнд: Ногоон эдийн засагт шилжих үйл явцыг дэмжих, эдийн засгийн хүртээмжтэй сэргэлтийг дэмжих, бүтээмж, үйлдвэрлэлийн үйл явцыг сайжруулах, эдийн засгийн өсөлтөд ач холбогдолтой салбаруудын чадавхыг бэхжүүлэх ажлыг хийх;

⁹⁶ Mitacs (шинэ ажилчдыг бизнесийн байгууллага, ажил олгогч нартай холбодог ашгийн бус байгууллага)

⁹⁷ Employment Insurance Program www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei.html

- Ажлын байрыг хадгалах хугацааг 38 долоо хоног байсныг 78 долоо хоног болгон сунгах;
- Хохирол их амссан салбаруудад 25,000-1 сая долларын бага хүүтэй зээл олгох;
- Аялал жуучлалыг сэргээх зорилгоор зочид буудал, аялал жуучлалын агентлагууд, зоогийн газруудад 75 хүртэлх хувийн цалин хөлс, түрээсийн татаасаар дэмжлэг үзүүлэх;
- Орлогын 10 хувиас дээш алдагдал амссан ажил олгогчдод алдагдлыг нөхөн сэргээх ажилд авч хэрэгжүүлэх хөтөлбөрийн хугацааг 2022.05.07 хүртэл сунгаж татаасын хэмжээг 50 хувь хүртэл нэмэгдүүлэх;
- 160,000 гаруй бизнест шинэ дижитал технологийн зардалд туслах;
- Ажлын байран дээр суралцах боломжийг олгоход Mitacs (залуу ажилчдыг шинэлэг бизнестэй холбодог ашгийн бус байгууллага)-тай хамтран ажиллах 708 сая долларын санхүүжилт олгох;
- Томоохон ажил олгогчдод санхүүгийн яаралтай тусламж үзүүлэх хөтөлбөрийг хөрөнгө оруулалтын корпорац, Инновац, шинжлэх ухааны яам болон Сангийн яамтай хамтран хэрэгжүүлж байна.

Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийг дэмжих: (2022.05.07 хүртэл)

- Муж болон орон нутгийн хөл хорионоос шалтгаалан ажиллах боломжгүй ажилчдад долоо хоногт 300 долларын тэтгэмж олгоно.
- Коронавирусын халдвар авсан, эмчилгээ хийлгэх шалтгаанаар 6 долоо хоног ажил хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүст 500 долларын тэтгэмж олгоно.
- Хөл хорионы үед 0-12 насны хүүхдээ асарсан, хүнд өвчтэй хүн асарсан, эрүүл мэндийн ноцтой асуудлаас шалтгаалан хөдөлмөр эрхлээгүй хүмүүст 500 долларын тэтгэмж олгоно.
- Эмэгтэйчүүд болон хар арьст хүмүүсийн шинэ бизнес эрхлэхийг дэмжих зорилгоор 300 сая долларын дэмжлэг үзүүлнэ.

Үүгүүл иргэдийн бизнесийг дэмжих:

Канадын Үндсэн хуульд Абориген үндэстний 3 бүлгийг хүлээн зөвшөөрдөг байна. Тиймээс уугуул иргэдийн бизнесийг дэмжих сангаас уугуул иргэдийн бичил бизнес, хамтын өмчит бизнесийг дэмжих зорилгоор 117 сая долларын эргэн төлөгдөхгүй нөхцөлтэй санхүүгийн хандив өгч байна. Энэ нь аж ахуйн нэгжүүдийн үйл ажиллагааг дэмжих, бизнесийг дахин сэргээх, дэмжих, шинээр бизнес эрхлэхэд шаардлагатай зардлыг дэмжих зорилготой байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг салбар тус бүрээр авч үзвэл:

Эрүүл мэндийн салбар - 2022-23 оноос эхлэн 5 жилийн хугацаанд 3 тэрбум долларыг эрүүл мэндийн байгууллагад урт хугацааны дэмжлэг үзүүлэх;

- 2021-22 оноос эхлэн 3 жилийн хугацаанд 90 сая ам.долларыг “Age Well at Home” хөтөлбөрийн хүрээнд сайн дурын байгууллагатай хамтран ахмад настнуудад тусламж дэмжлэг үзүүлэх;
- 2021-22 онд 43.1 тэрбум долларыг цар тахлын үед ард иргэдийнхээ эрүүл энхийн төлөө ажиллаж байгаа эрүүл мэндийн ажилчдыг хамгаалахад дэмжлэг үзүүлнэ.

Аялал жуучлал – Аялал жуучлалыг дэмжих сангаас бизнес эрхлэгчдэд шинэ туршлага нэвтрүүлэх зорилгоор 100,000 долларын эргэн төлөгдөхгүй тусламж, 500,000 долларын эргэн төлөгдөх зээл олгосон байна.

Усны аж ахуй, загасны аж ахуйд – загас, далайн хоол боловсруулах салбарыг дэмжих зорилгоор:

- борлуулагдаагүй бүтээгдэхүүнийг хадгалах багтаамжийг нэмэгдүүлэх;
- далайн бүтээгдэхүүний бүтээмж, чанарыг сайжруулах автомат технологийг дэмжих;
- хувиараа загас агнуурын бизнес эрхлэгчдийн тэтгэмжийг загас агнуурын орлогын өндөр үеийнхээр тооцох арга хэмжээ авчээ.

Өв соёл, спорт – богино хугацааны нөхөн олговрын 149 сая долларын санг байгуулж даатгалд хамрагдаагүй бие даасан продакшны зураг авалтын тасалдал, үйлдвэрлэлийн зогсолтод нөхөн олговор олгоно.

Эрчим хүч – Утааг бууруулах санд 750 сая долларын хөрөнгийг төвлөрүүлж хүлэмжийн хийн ялгарлыг бууруулахад зориулан уламжлалт болон далайн эргийн газрын тос, байгалийн хийн компаниудад эргэн төлөгдөх зээл олгоно.

Тээвэр – агаарын тээвэр, нисэх буудлуудад 2 жилийн хугацаанд дэмжлэг үзүүлнэ.

ХОЛБООНЫ БҮГД НАЙРАМДАХ ГЕРМАН УЛС

ХБНГУ (цаашид Герман гэх) нь ковид 19 цар тахлын үед эдийн засгийг тогтворжуулах, цалин, орлогыг нэмэгдүүлэх, аж ахуйн нэгж, ажил олгогчдыг дэмжих олон арга хэмжээ авч хэрэгжүүлсэн байна.

Германд дундаж цалингийн хэмжээг хуулиар тогтоогоогүй бөгөөд бүс нутаг, боловсролын түвшин, үйлдвэр, аж ахуйн нэгжийн хэмжээ, хүйс болон бусад хүчин зүйлсээс хамаарч өөр өөр байдаг.

Бүс нутгаас хамаарч цалингийн түвшин

Холбооны Статистикийн албаны 2019 оны мэдээгээр Герман дахь цалингийн хэмжээ бүс нутгаас хамаарч 80% хүртэл хэлбэлздэг гэжээ. Хамгийн өндөр цалинг Германы өмнөд бүс нутагт авдаг бол хамгийн бага цалинг хуучин Зүүн Германы бүс нутагт авдаг байна.

Аж ахуйн нэгжийн хэмжээнээс хамаарч цалингийн түвшин

Томоохон аж ахуйн нэгжүүдийн цалин ижил мэргэжлээр ажилладаг жижиг фирмүүдийн цалингаас хамаагүй өндөр байдаг. Тухайлбал, 1000-аас дээш ажилтантай аж ахуйн нэгжийн эмч нарын цалин 500-аас доош ажилтантай үйлдвэрийн эмч нарын цалингаас 30 хувийн зөрүүтэй байдаг. Үүнтэй төстэй нөхцөлд инженерүүдийн цалингийн хувьд 10% хүртэл хэлбэлздэг байна.

Боловсролоос хамаарч цалингийн түвшин

Боловсролын түвшин нь цалингийн түвшинд нөлөөлдөг, боловсрол өндөр байх тусам цалин өндөр байдаг.

Хүйсээс хамаарч цалингийн түвшин

Германд эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс илүү цалин авдаг. 2020 онд эмэгтэйчүүд сард дунджаар 568.00 еврогоос бага орлоготой байсан нь эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад

13.7%-ийн зөрүүтэй байна. Сүүлийн жилүүдэд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн цалингийн зөрүү аажмаар буурч байгаа аж.

Дундаж цалин ба хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ

Дундаж цалин

Дэлхийн Хөдөлмөрийн Байгууллагын Цалин хөлсний тайланд⁹⁸ дурдсанаар Германд цар тахлын өмнөх 4 жилд дундаж цалин хамгийн өндөр өсөлттэй буюу 15 хувь өссөн үзүүлэлттэй байсан бол цар тахлын үед тухайлбал, 2020 оны хоёрдугаар улирлын байдлаар өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад буурсан үзүүлэлттэй гарчээ. Ийнхүү дундаж цалин хэдийгээр буурсан үзүүлэлттэй байгаа ч ажилгүйдлийн түвшин харьцангуй тогтвортой 4.4 хувь байна. Цалин буурсан үзүүлэлт нь орлого багассан гэсэн үг биш юм. Учир нь ажлын байрыг хадгалах, орлогыг нь нэмэгдүүлэх зорилгоор цалингийн татаас олгох, тэтгэмж олгох, татвар, даатгалын шимтгэлийн хувь хэмжээг бууруулах зэргээр цалин, орлогыг нөхөх нийгэм, эдийн засгийн бодлогуудыг хэрэгжүүлж байв.

Германы Холбооны Статистикийн Албаны мэдээлснээр 2020 онд жилийн дундаж нийт цалин **47.700 евро** байна. Дундаж нийт цалинг жил, сар, долоо хоног, цагаар нь авч үзвэл дараах байдалтай байна.

Хүснэгт 3. Дундаж нийт цалин (2020 оны байдлаар)⁹⁹

Хугацаа	Цалин, евро	Цалин, ам.доллараар *	Цалин, фунт стерлингээр *
Жилийн нийт цалин	47'700.00 €	54'459.09 ам.доллар	40'047.97 GBP
Сарын нийт цалин	3'975.00 €	4'538.26 ам.доллар	3'337.33 GBP
Долоо хоногийн нийт цалин	993.75 €	1'134.56 ам.доллар	834.33 GBP
Цагийн нийт цалин	24.84 €	28.36 ам.доллар	20.86 GBP

Тайлбар: Энэхүү хүснэгтэд бүтэн цагийн ажлын татвар, хураамжийг хасч тооцохоос өмнөх нийт цалинг оруулсан бөгөөд энэ нь Германы эдийн засгийн хоёрдогч салбар гэгдэх үйлдвэрлэл, барилга, үйлчилгээний салбарын дундаж нийт цалингийн тооцоолол юм.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ

Германд анх 2015 оноос хойш Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль (Mindestlohnsgesetz 2014 (Federal Law Gazette/BGBl.IS.1348))-иар¹⁰⁰ хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 1 цагт 8.50 евро буюу 9.54 ам.доллараар тогтоосон байдаг.

Холбооны Статистикийн албаны мэдээлснээр, Германд цалингийн доод хэмжээг тогтоох тухай хууль гарахаас өмнө 1 цагийн ажлын доод хэмжээ болох 8.50 еврогоос бага цалинтай 4 сая орчим ажлын байр байдаг байжээ. Зүүн Германд энэ нь нийт ажлын байрны 11 хувийг эзэлж байсан бол уг хууль хэрэгжиж эхэлснээр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний цалинтай ажилтнуудын тоо 1.9 саяд хүрчээ.

⁹⁸ <https://www.weforum.org/agenda/2021/02/covid-19-coronavirus-wages-economics-countries-work-workers-pay/>

⁹⁹ <https://ru-geld.de/en/salary/average.html#salary-in-germany>

¹⁰⁰ https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_milog/englisch_milog.html

2022 оны байдлаар хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ **1 цаг тутамд 9.82 евро** байна. Зарим үйлдвэр, аж ахуйн нэгж, байгууллагууд ажил мэргэжлийн онцлог, хөдөлмөрийн онцгой нөхцөл, бүс нутгийн байршил зэргээс шалтгаалан хуульд заасан цалингийн доод хэмжээг 1-4 еврогоор давж хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэмэгдүүлсэн байдаг. (Тухайлбал, нарийн мэргэжлийн сувилахуйн ажилтнууд 15,4 евро)¹⁰¹

Доорх хүснэгтэд нэг цагийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг үндэслэн 1 өдөр, долоо хоног, сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тооцохыг санал болгожээ.

Хүснэгт 4. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (2022 оны байдлаар)¹⁰²

Цаг хугацаа	Еврогоор	доллараар *	GBP-ээр *
1 цаг	9.82	11.21	8.24
1 өдөр (8 цаг)	78.56	89.69	65.96
1 долоо хоног (40 цаг)	392.80	448.46	329.79
1 сар (160 цаг)	1'571.20	1'793.84	1'319.15

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг анх тогтоон хуульчилснаас хойш бараг жил бүр нэмэгдсэн байна. (Хүснэгт 5)

Хүснэгт 5. Германы хөдөлмөрийн хөлсний доод түвшний өөрчлөлт

Жил	Цагийн хэмжээ	Сарын төлбөр, 160 цаг
2015.01.01	8.50 €	1360.00 €
2017.01.01	8.84 €	1414.40 €
2019.01.01	9.19 €	1470.40 €
2020.01.01	9.35 €	1496.00 €
2021.01.01	9.50 €	1520.00 €
2021.07.01	9.60 €	1536.00 €
2022.01.01	9.82 €	1571.20 €
2022.07.01	10.45 €	1672.00 €

2021 онд Германы улс төрийн гурван нам эвсэл болж шинэ засгийн газар байгуулан Ангела Меркелийг канцлераар томилохоор хэлэлцэн тохиролцох үеэрээ тухайн үед тус улсад цагийн 9,60 евро (10,77 доллар) байсан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг цагийн 12 евро (13,46 доллар) болгохоор төлөвлөсөн байдаг. Гэвч одоогоор 2022 оны долдугаар сард хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10,45 евро (11,72 доллар) хүртэл өсгөхөөр тогтсон байна. Одоогийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь Европын холбооны хэмжээнд өндөрт ордог.

¹⁰¹ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/Tabellen/mindestlohn-deutschland.html>

¹⁰² <https://ru-geld.de/en/salary/#minimum-salary-in-germany>

“Ковид 19” цар тахлын үеийн цалин, инфляц, ажилгүйдлийн түвшин¹⁰³

Германд бүтэн цагаар ажиллах бодит (цэвэр) цалингийн дундаж нь тухайн хүн гэр бүлтэй эсэх, хүүхэдтэй эсэх, эхнэр, нөхөр хоёр хоёулаа ажил хийдэг эсэх, эсвэл зөвхөн нэг нь ажил хийдэг эсэхээс хамаарч нийт цалингийн 59-67 хувийг эзэлдэг байна. Тэгэхээр **дундаж бодит цалин нийт цалингийн 65%-ийг** эзэлдэг гэж үзэж болно.

Хүснэгт 6. Бодит (цэвэр) цалингийн дундаж түвшин (2020 оны байдлаар)

Хугацаа	Цалин, евро	Цалин, ам.доллараар *	Цалин, фунт стерлингээр *
Жилийн цэвэр цалин	31'005.00 €	35'398.41 ам.доллар	26'031.18 GBP
Сарын цэвэр цалин	2'583.75 €	2'949.87 ам.доллар	2'169.26 GBP
Долоо хоногийн цэвэр цалин	645.94 €	737.47 ам.доллар	542.32 GBP
Цагийн цэвэр цалин	16.15 €	18.44 ам.доллар	13.56 GBP

Дундаж цалингийн өсөлтийн индекс, бодит болон нэрлэсэн цалингийн өөрчлөлтийг авч үзвэл 2015-2019 онуудад дундаж бодит цалин 1-2 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байсан бол 2020 онд 2019 онтой харьцуулахад 0,8-1,2 хувиар буурсан үзүүлэлтэй байна. (Хүснэгт 7, График 16)

Хүснэгт 7. Сарын нийт цалингийн өөрчлөлт

Хуанлийн жил	Цалин, еврогоор	Реаллохниндекс, %	Номиналлахниндекс, %
2020 он	3'975.00	104.1	110.1
2019 он	3'994.00	105.3	110.9
2018 он	3'880.00	104.1	108.0
2017 он	3'771.00	102.8	104.9
2016 он	3'703.00	101.8	102.3
2015 он	3'612.00	100.0	100.0

Тайлбар: Reallohnindex-Бодит цалингийн индекс
Nominallohnindex- Нэрлэсэн цалингийн индекс

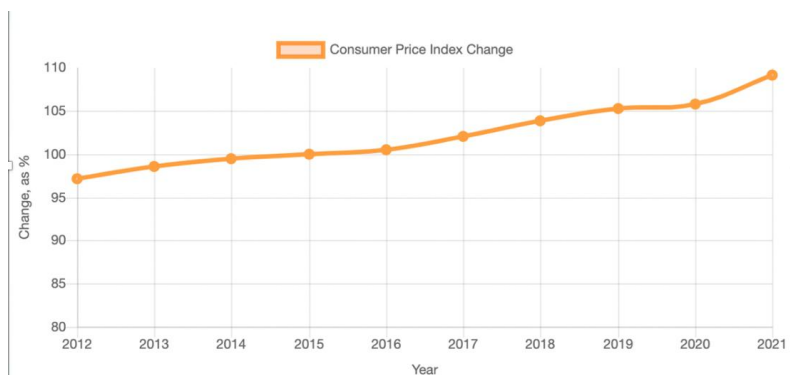
¹⁰³ https://www.destatis.de/DE/Home/_inhalt.html

График 17. Цалингийн өөрчлөлтийн индексүүд



Харин инфляц үнийн түвшин 2021 онд өмнөх онтой харьцуулахад 3.1%-аар өссөн бол хэрэглээний үнийн индекс 2021 онд 109.1 байгаа нь 2015 онтой харьцуулахад үнэ 9.1%-аар өссөн үзүүлэлттэй байна.

График 18. Хэрэглээний үнийн индекс



Ажилгүйдлийн түвшин 2020 онд өмнөх онтойгоо харьцуулахад 4,4 хувь болж өссөн үзүүлэлттэй байсан бол 2021 онд өмнөх оноос 9,6 хувиар буурсан байна.¹⁰⁴

График 19. Ажилгүйдлийн түвшин



¹⁰⁴ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/01/PD22_001_13321.html

Цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх талаар авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, төрөөс баримтлах бодлого¹⁰⁵

Холбооны Засгийн газрын 2020 оны 3 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 15000 евро хүртэл хэмжээтэй нэг удаагийн санхүүгийн тусламж үзүүлэхээр шийдвэрлэсэн байна.

Бодлогын зохицуулалт

Ковид-19 хямралтай тэмцэх, дараа нь эдийн засгийн сэргэлтийг дэмжихийн тулд Холбооны засгийн газар дараах гурван нэмэлт төсвийг баталсан.

- 2020 оны 3-р сард 156 тэрбум евро (ДНБ-ний 4.7 хувь)
- 2020 оны 6-р сард 130 тэрбум евро (ДНБ-ний 3.9 хувь)
- 2021 оны 3-р сард 60 тэрбум евро (ДНБ-ний 1.7 хувь)

Нэмэлт төсөвт 2020 оны 11 дүгээр сараас хойш доод тал нь гурван сарын турш орлого нь хоёр дахин буурсан ААН-үүдэд дэмжлэг үзүүлэх арга хэмжээнүүдийг тусгасан. Шалгуурыг хангасан ААН-д бэлэн мөнгөний тусламж авах эрх үүсэх ба орлогынхоо 70-аас дээш хувийн алдагдалтай ажиллаж байгаа ААН-үүд түрээс, цахилгаан, дулааны зардлын нөхөн төлбөрийг авах боломжтой болсон.

Цар тахлын үед Засгийн газраас авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ

- 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.
- Ноцтой хохирол амссан жижиг бизнес эрхлэгч болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд 50 тэрбум еврогийн буцалтгүй тусламж олгох, татвар төлөх хугацааг торгуулийн хүүгүй хойшлуулах, 2020 оны 3 сараас эхлэн орлого буурсан, төрийн байгууллагын шийдвэрээр үйл ажиллагаа нь бүрэн буюу хэсэгчлэн хаагдсан жижиг, дунд үйлдвэрлэгч, нэг ажилтантай компани, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, чөлөөт уран бүтээлч болон нийтэд үйлчлэх тусламжийн байгууллагуудад буцалтгүй тусламж үзүүлж 2020 оны 3 дугаар сараас эхлэн 30, 50, 70%-аар орлого буурсан шатлалаар тухайн саруудын өмнөх оны дундаж орлогын 40, 60, 90%-ийг тус тус олгосон. Энэхүү татаасыг 2021 оны 6 дугаар сарыг дуустал хэрэгжүүлэхээр төсөвт тусгасан ба татаасны дээд хэмжээг 50,000 еврогоос 200,000 евро хүртэл нэмэгдүүлсэн байна.
- Ажилгүйдлийн тэтгэмж болон төрсний дараах эцэг эхийн тэтгэмжийн хугацааг сунгах; 6 дугаар сарын урамшууллын багцад НӨАТ-ын түр хөнгөлөлт, гэр бүлийн орлогын дэмжлэг, цар тахлын нөлөөнд шууд болон шууд бусаар өртсөн татвар төлөгчдийн татварыг 2021 оны 6 дугаар сарын 30 хүртэл хойшлуулах, ЖДҮ-д буцалтгүй тусламж, орон нутгийн засаг захиргаанд үзүүлэх санхүүгийн дэмжлэг, экспортлогч болон экспортыг санхүүжүүлэгч банкуудын зээлийн батлан даалтыг

¹⁰⁵ ПСХ, СТ-21/229, Ковид-19 цар тахлын дараах эдийн засгийг сэргээх бодлого, арга хэмжээ: Бусад орнуудын туршлага

өргөжүүлэх, ногоон эрчим хүч, дижитал шинэчлэлд татаас олгох, хөрөнгө оруулалт хийх зэрэг орно. 8 дугаар сард Засгийн газар нь богино хугацааны ажлын тэтгэмж олгох хугацааг 12-24 сар болгон сунгасан.

- Шинээр байгуулагдсан эдийн засгийн тогтворжуулалтын сан (WSF) болон Сэргээн босголтын банк (KfW)-аар дамжуулан Засгийн газар нь салбар бүрийн аж ахуйн нэгж, төрийн бус байгууллага, зээлдэгч нарын шинэ зээлд эрсдэлийн үнэлгээ хийлгэхгүйгээр буюу эрсдэлийг Холбооны улс бүрэн даан зээлийн батлан даалт гаргаж 3 хувийн хүүтэй, 10 жилийн хугацаатай 300,000 евро хүртэл шуурхай зээл авах боломжийг олгож байна. Энэхүү хөнгөлөлттэй зээлийн нийт хэмжээг хамгийн багадаа 757 тэрбум еврогоор (ДНБ-ийг 24 хувиар) тогтоосон. Холбооны улсын СББ-нд 95,000 өргөдөл ирж, зөвшөөрөгдсөн зээлийн хэмжээ 46 тэрбум еврод хүрсэн ба үүний 95% нь Герман Улсын эдийн засгийн суурь үндэс болсон ЖДҮ-д очих юм. Эдийн засгийн тогтворжуулалтын сан, Сэргээн босголтын банк бодлогодоо стратегийн ач холбогдол бүхий компаниудын хувьцааг худалдаж авах механизмыг багтаасан.

Засгийн газраас эдийн засгийг сэргээх, мөнгө болон санхүүгийн бодлогын хүрээнд авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ

- Холбооны Засгийн газрын төсвөөс гадна олон орон нутгийн засаг захиргаа эдийн засгаа дэмжих арга хэмжээ авахаа мэдэгдэж, **141 тэрбум еврогийн шууд дэмжлэг**, ойролцоогоор **70 тэрбум еврогийн зээлийн батлан даалтыг** санал болгож байна.
- 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.

ХОЙД МАКЕДОН УЛС

Ковид-19 цар тахлын нөхцөл байдал: 2020 оны 3 дугаар сард Ковид-19-ийн анхны тохиолдол батлагдсанаас хойш 2022 оны 02 дугаар сарын 09-ний байдлаар, нийт оншлогдсон хүний тоо 282,147 мянга, эдгэрсэн хүний тоо 261,741 мянга, нас барсан хүний тоо 8658, эмчлэгдэж буй хүний тоо 11,748 байна.

Хорио цээрийн арга хэмжээ:

- нийтийн тээвэр, такси болон бүх битүү орчинд хамгаалалтын маск зүүх
- аливаа арга хэмжээнд оролцох, худалдааны төв, ресторан, баар руу орохыг зөвхөн COVID-19-ийн эсрэг дархлаажуулалтын (вакцин хийлгэсэн) гэрчилгээтэй/баталгаажуулсан, өөрөөр хэлбэл хоёр тун вакцин хийлгэсэн зочдоод үйлчлэх;
- олон нийтийн аливаа арга хэмжээнд үзэгчдийг нийт багтаамжийн 50% хүртэл байлгахыг зөвшөөрнө.
- Хурим, баяр ёслол зохион байгуулахыг зөвшөөрөгдсөн талбайн багтаамжийн 50%-аар хязгаарласан;
- Нийтийн хоол болон үйлчилгээний газрууд 21 цаг хүртэл ажиллана.

Дундаж цалин ба хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ**Дундаж цалин**

Дэлхийн хөдөлмөрийн байгууллагын Цалин хөлсний тайланд дурдсанаар Хойд Македон улс нь Ковид-19 цар тахлын үеийн эдийн засгийн хүнд нөхцөлд ч дундаж цалингийн хэмжээ өссөн үзүүлэлтээр Канад улсын дараа дэлхийд 2 дугаарт жагсчээ. 2021 оны байдлаар цалингийн доод хэмжээ 11.600 MKD, дундаж цалин 46,000 MKD (801.188 ам, доллар) байна. 2021 оны 7 дугаар сарын байдлаар цалингийн өсөлт 1.4%¹⁰⁶ байна.

Хүснэгт 8. Дундаж цалингийн хэмжээ, сараар (2021 оны байдлаар)

Хамгийн бага цалин	Дундаж цалин	Хамгийн өндөр	Нэг цагийн цалин
11,600 MKD	46,000 MKD	205,000 MKD	270 MKD

Тайлбар: MKD-Македонийн динар
 1USD=54.29 MKD

Хүснэгт 9. Дундаж цалингийн өсөлт

Өгөгдөл	Хугацаа	Огноо
▼ 43509		11/21 2022.01.22
▲ 43557		10/21 2022.01.18
▲ 42627		8/21 2021.10.23
▼ 42627		7/21 2021.09.25
▲ 42950		6/21 2021.08.21
▲ 42917	Тавдугаар сарын 21	2021.07.24
▲ 42441	4/21	2021.06.26
▲ 42097	Гуравдугаар сарын 21	2021.05.22

Цалингийн хувьд нас хүйс, ажил мэргэжил, албан тушаалаас хамаараад харилцан адилгүй байдаг хэдий ч төрийн албан хаагчид бүх салбар дахь хувийн хэвшлийнхнээсээ дунджаар 11%-аар илүү цалин авдаг байна.

Хүснэгт 10. Дундаж цалингийн ялгаа, хувийн хэвшил болон олон нийтийн салбараар

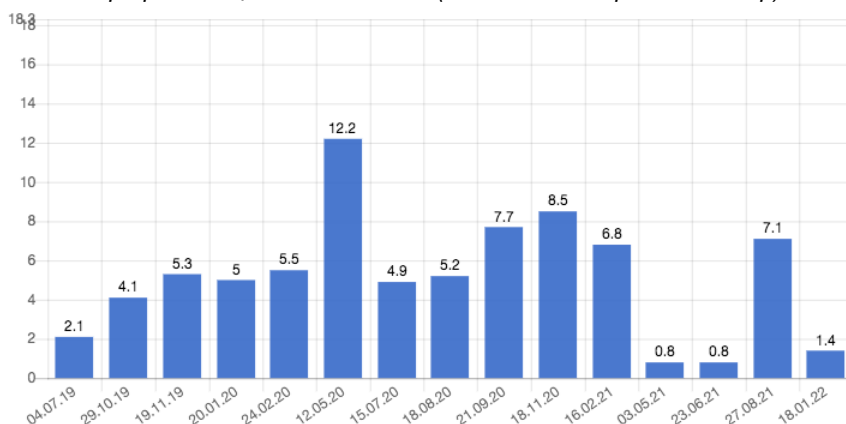
Хувийн хэвшил	43,200 MKD
Олон нийтийн салбар	47,800 MKD

Цалингийн өсөлт нь 2021 оны 7 дугаар сард өмнөх оны мөн үеэс 1.4 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна. Цалингийн хамгийн их өсөлт нь 19.6%, хамгийн бага нь -4.5%¹⁰⁷ байжээ.

¹⁰⁶ <https://take-profit.org/en/statistics/wages/macedonia/>

¹⁰⁷ <https://take-profit.org/en/statistics/wages/macedonia/>

График 20. Цалингийн өсөлт (2022 оны 01 сарын байдлаар)



Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ

Ковид-19 цар тахлын улмаас дэлхийн улс орнууд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох асуудалд болгоомжтой хандаж байна. 2020 оны 2 дугаар улиралд Шинэ Зеланд, Хойд Македон, Молдав, Их Британи, Болив болон Венесуэл улсууд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг өөрчлөхөөр шийдвэрлэсэн байна.

Хойд Македон улс нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хууль тогтоомжоор зохицуулдаг бөгөөд Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулиар 2011 оны 10-р сард нийгмийн түншүүд сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг сард 8050 MKD-аар тогтоосон байна. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг жил бүр нэмэгдүүлэх бодлого баримталдаг бөгөөд 2022 оны байдлаар хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ **сард MKD 14.500** (267 USD) байна.

Хүснэгт 11. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний өөрчлөлт (сараар)

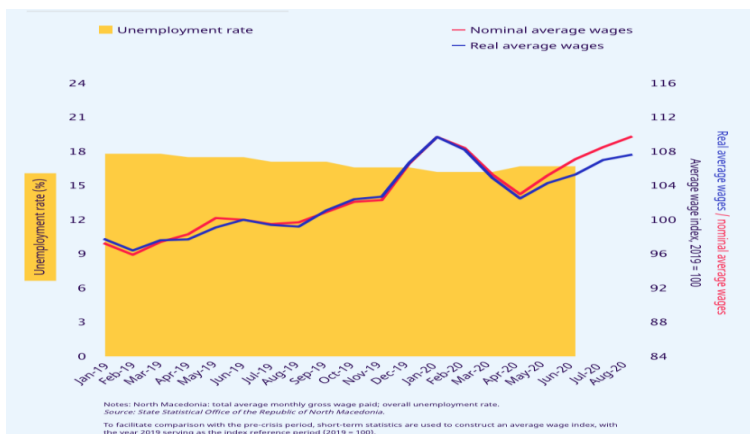
	2016	2017	2018	2019	2021
Насанд хүрэгчдийн хувь хэмжээ	10,080 MKD	12,000 MKD	12,165 MKD	17,370 MKD	14,500 MKD

Ковид-19 цар тахлын үеийн цалин, инфляц, ажилгүйдлийн түвшин

Хойд Македонд ажилгүйдлийн түвшин буурч, ажилтай иргэдийн тоо нэмэгдсэн үзүүлэлттэй байна. 2021 оны 3 дугаар улирлын байдлаар 800 орчим мянган хүн буюу хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 47.4 хувь, бүтэн цагийн ажил хөдөлмөр эрхэлж буй 753 мянган хүн, хагас цагийн ажил хөдөлмөр эрхэлж буй 25.6 мянган хүн байна.

2020 оны 9-р сарын байдлаар Хойд Македон Улсын нэрлэсэн цалингийн индекс 110, бодит цалингийн индекс 108 байв. Энэ нь өмнөх онтой харьцуулахад өссөн үзүүлэлттэй байна. 2021 оны 12-р сарын байдлаар ажилгүйдлийн түвшин 17.5%-тай байна.

График 21. Цалин болон ажилгүйдлийн өөрчлөлтийн индексүүд



Харин инфляцын түвшин 4.9%-тай, хэрэглээний үнийн индекс 2021 оны 12-р сарын байдлаар 121 буюу өмнөх сартай харьцуулахад (120) өссөн үзүүлэлттэй байна. Хэрэглээний үнийн индексийн хамгийн чухал ангилал нь Хүнс ба согтууруулах бус ундаа (нийт жингийн 40.9 хувь) юм. 13.8 хувийг орон сууц, нийтийн аж ахуй; 7.9 хувь нь тээвэрлэлт; 7 хувь нь хувцас, гутал; Ресторан, зочид буудал 5.5 хувь, Тавилга, гэр ахуйн бараа, засвар үйлчилгээ 5.4 хувь байна.

Мөн 2021 оны 12 дугаар сард үйлдвэрлэгчийн жилийн инфляц 16.50 хувьд хүрсэн нь 2011 оны 02 дугаар сараас хойших хамгийн өндөр үзүүлэлт болж, 11 дүгээр сард 16.3 хувьтай байсан юм. Нийтийн үйлчилгээний үнэ (41.5 хувь) хамгийн их өссөн бол уул уурхай (21 хувь), боловсруулах аж үйлдвэрийн үнэ (14.6 хувь) удаалсан байна.

График 22. Инфляцын түвшин (2021 оны жилийн эцсийн байдлаар)



График 23. Хэрэглээний үнийн индекс (2021 оны жилийн эцсийн байдлаар)



Македон Улсын ажилгүйдлийн түвшинг 2021 оны 3-р улиралд 15.7 хувь болж буурсан бөгөөд хамгийн дээд түвшин 38.7 хувь, хамгийн бага нь 16 хувь болж байжээ.

График 24. Ажилгүйдлийн түвшин (2022 оны 1 дүгээр сарын байдлаар)



2021 оны 1-р улиралд “Ковид-19” цар тахлын нөлөөллийн улмаас их хэмжээний цомхотгол, ажлаас халах (12%) тохиолдол гарчээ. Цар тахлын улмаас ажлаасаа гарах, тусгаарлах, өөрийгөө тусгаарлах зэрэг тохиолдлуудад олгох нөхөн олговрыг бусад эрүүл мэндийн асуудлын нэгэн адил эрүүл мэндийн даатгалд хамруулж, ажилгүй байсан эхний 15 хоногийн цалингийн зардлыг ажил олгогч төлөх, төрөөс ажил олгогчид цалингийн татаас олгох, ажлын байрыг хадгалах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлснээр ажилгүйдлийн түвшинг бууруулж чадсан байна.

ОИГ.МН
СУДАЛГААНЫ САН

Хүснэгт 12. “Ковид-19” цар тахлын дараах ажилгүйдлийн түвшин (2021 оны 3 дугаар улирлын байдлаар)

Өгөгдөл	Хугацаа	Огноо
▼ 15.7	3Q/21	2022.01.18
▼ 15.9	2Q/21	2021.09.03
▼ 16	1Q/21	2021.06.04
▼ 16.1	4Q/20	2021.03.05
▼ 16.5	3Q/20	2020.12.04
▲ 16.7	2Q/20	2020.09.04
▼ 16.2	1Q/20	2020.06.04
▼ 16.6	4-р улирал/19	2020.03.06

Цар тахлын үед төрөөс хувийн хэвшлийг дэмжих бодлого, үйл ажиллагаа

Тус улсын хувьд “Ковид-19” цар тахлын нөлөө эдийн засгийг ноцтой уналтад хүргэсэн бөгөөд энэ нь олон тооны ажлын байраа алдахад хүргэж нэхмэл, арьс шир, гутлын үйлдвэр болон бага цалинтай, хөдөлмөр их шаарддаг үйлдвэрт ажилладаг хүмүүс хамгийн их өртсөн байна.

“Ковид-19” цар тахал 2020 оны эхэн үе буюу 3 дугаар сараас эхэлж, Македоны Засгийн газар цар тахлын нийгэмд үзүүлэх үр дагаврыг өргөн хүрээнд арилгах арга хэмжээг авч эхэлсэн. Энэхүү арга хэмжээнүүд нь юуны түрүүнд хүн амын эрүүл мэндийг сахин хамгаалах, тахлын тархалтаас урьдчилан сэргийлэх, улс орны амьжиргааны түвшин, макро эдийн засгийн тогтвортой байдлыг хангах, ялангуяа үнийн тогтвортой байдал, денарийн ханшийн тогтвортой байдлыг хангах, эдийн засгийн хөрвөх чадварыг хадгалахад чиглэсэн.

Хойд Македон Улсын нийт ажил олгогч болон ажил олгогч бус аж ахуйн нэгжийн 62 хувь нь цар тахлын улмаас хүнд цохилтод өртсөн байна. Хямралд хүчтэй өртсөн 9 салбарт хөдөлмөрийн эмзэг байдал өндөр хэвээр байна. Эдгээр есөн салбарт 26 мянга гаруй хувийн аж ахуй, 50 мянга гаруй жижиг, дунд үйлдвэр хамаарч байна.

“Ковид-19” цар тахлын улмаас учирч буй эдийн засгийн хохирлыг бууруулах, бизнесийн салбарыг дэмжих зорилгоор Засгийн газраас 5 удаагийн багц арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн. Тухайлбал,

1 дэх багц (2020 оны 3 дугаар сар): Аялал жуулчлал, тээвэр, зочлох үйлчилгээний салбар болон төрөөс авсан арга хэмжээнд багтсан бусад бүх аж ахуйн нэгжийн 4, 5, 6 дугаар сарын нийгмийн даатгалын (албан журмын) шимтгэлийн 50 хүртэл хувиар татаасыг олгосон. Төсвийн орлогын албанаас өмнө хүлээсэн үүргээ биелүүлээгүй бүх татвар төлөгчийн албан татвар болон бусад хураамжийг (торгууль, шүүхийн хураамж) албадан хураах тухай нэмэлт арга хэмжээ авахгүй бөгөөд нэмж шийдвэр гаргахгүй.

2 дахь багц (2020 оны 4 дүгээр сар): Засгийн газар коронавирусын халдвар авсан аж ахуйн нэгжийн ажилчдын нийгмийн даатгалын шимтгэлийн 50 хувийн татаас олгосон;

Хувийн компаниудад санхүүгийн дэмжлэг үзүүлж, дараагийн хоёр сард буюу 4, 5-р сард ажилчидаа хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр (14,500 MKD - 250 евро) цалин

олгох - Энэ арга хэмжээ нь бүх ажилчдад, тэр дундаа ажлаас чөлөөлөгдсөн (архаг өвчтэй, өндөр настан, 10-аас доош насны хүүхэдтэй ажилчид, жирэмсэн эмэгтэй), хямралын улмаас цомхотголд орсон ажилчид сүүлийн 24 сарын дундаж цалингийн 50 хувьтай тэнцэх хэмжээний нөхөн олговрыг сар бүр төрөөс олгосон.

3 дахь багц (2020.05.17): Нэхмэлийн компаниудын зах зээлд дижитал платформыг нэвтрүүлэхэд зориулж 1 сая евро хуваарилсан.

4 дэх багц (2020.09.24):¹⁰⁸ Хөгжлийн банкны хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр олгох 100 сая еврог 10-12 дугаар сарын цалин, төрийн зээлийн болон гаалийн баталгаа, ААН-үүдийн зээлийн эргэн төлөлтийг оны эцэс хүртэл нэмж сунгахад дэмжлэг үзүүлэх, ААН-ын НӨАТ-ын төлбөрийг хойшлуулах, өрх толгойлсон эцэг, эх, бага орлоготой болон тэтгэвэр авагч, идэвхгүй ажил хайгч иргэдийн дотоодын төлбөрийн карт болон хураамжийг бууруулахад дэмжлэг үзүүлэх зэрэг арга хэмжээнд зарцуулахаар баталсан.

Цалин олгоход төрөөс үзүүлэх тусламжийн шинэ аргачлалаар сард 83 мянган ажлын байр буюу 2020 оны сүүлийн улиралд нийт 250 мянган ажлын байрыг дэмжихээр тусгасан байна. Энэхүү арга хэмжээнд 70 сая евро зарцуулахаар төлөвлөсөн. Энэ арга хэмжээ нь хувиараа бизнес эрхлэгчид, хөдөө аж ахуйн үйл ажиллагаа эрхэлдэг хүмүүс, гар урлал, бусад үйлчилгээ эрхэлдэг хүмүүс хамрагдана.

Аялал жуулчлалыг дэмжих хүрээнд 2019 оны жуулчны албан татварын буцаан олголтыг 4740 аж ахуйн нэгжид 2 сая евро буюу тухайн жилд төвлөрүүлсэн жуулчны албан татварын буцаан олголтыг олгохоор шийдвэрлэсэн.

Гар урчуудын зах зээлд өрсөлдөх чадварыг бэхжүүлэхэд чиглэсэн үйлчилгээ, бүтээгдэхүүний НӨАТ-ыг 18 хувиас 5 хувь болгон бууруулахаар тусгасан. Бусад арга хэмжээнүүд, тухайлбал, Хойд Македоны Хөгжлийн банкнаас цалин хөлс олгох, таатай нөхцөлөөр зээл авахад дэмжлэг үзүүлэх зэрэг нь бие даасан үйл ажиллагаа эрхэлдэг хүмүүс, тухайлбал, гар урчуудын хувьд боломжтой хэвээр байна.

Хойд Македоны Хөгжлийн банкаар дамжуулан гаалийн өрийг барагдуулах зорилгоор 3 сая еврогийн гаалийн банкны баталгаа гаргаснаар экспорт, импортыг дэмжиж, 25 сая орчим еврог түүхий эд боловсруулахад дэмжлэг үзүүлнэ.

Компаниудын зээлийн эргэн төлөлтийг оны эцэс гэхэд нэмж сунгах нь компаниудын үйл ажиллагааг хөнгөвчлөх бас нэг арга хэмжээ юм. Энэхүү багц арга хэмжээнд төлөөгүй албан татварын хүүг 0,03%-аас 0,015% болгон хоёр дахин бууруулах арга хэмжээ багтсан бөгөөд энэ нь жилийн эцэс гэхэд хэрэгжих болно.

Орлого нь 40-өөс доошгүй хувиар буурсан компаниудын ашгийн татварын урьдчилгаа төлбөрийг 2021 оны 3-р сар хүртэл хойшлуулсан.

Рестораны үйлчилгээ, хоол, ундааны НӨАТ-ын хэмжээг бууруулах шинэ арга хэмжээг тусгасан. Тус тусын үйлчилгээнд одоогийн НӨАТ-ын 18%-ийн татварыг 10% болгон бууруулсан.

Компаниудын НӨАТ-ын төлбөрийг хойшлуулсан бөгөөд НӨАТ-ын тайлан гаргаснаас хойш 7 хоногийн дараа ямар нэгэн хүү тооцохгүйгээр НӨАТ төлөх боломжийг олгоно.

¹⁰⁸ <https://finance.gov.mk/fourth-set-of-measures-adopted/?lang=en>

5 дахь багц (2021.02.16):¹⁰⁹ Тав дахь багцад нийт 29 арга хэмжээ багтсан бөгөөд 9.7 тэрбум денар буюу 160 сая евро, үүний 91.7 сая еврог төсвийн хөрөнгөөр санхүүжүүлнэ. Энэхүү хөрөнгийг дараах 4 багцын 29 арга хэмжээнд зарцуулна. Үүнд:

- 1) Аялал жуулчлал, гар урлал, зочлох үйлчилгээ, тээвэр, арга хэмжээ төлөвлөлтийн салбарт иргэдийн ажлын байрыг хадгалахад чиглэсэн компаниудад санхүүгийн шууд дэмжлэг үзүүлэх;
- 2) Ажилчдын тоог хадгалах, нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн хувийн хэвшлийн хөрвөх чадварыг хүүгүй зээлээр санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх;
- 3) Гаалийн тарифыг системтэйгээр шинэчлэн тогтоох, татвар хураамж, татварыг хөнгөлөх, төрийн зарим татварыг төлөх хугацааг хойшлуулах замаар бизнесийн таатай орчныг бүрдүүлэх,
- 4) Иргэдийг дэмжих.

Энэхүү багцад хамаарах 29 арга хэмжээнд дараах дэмжлэгийг үзүүлнэ. Үүнд:

- 2021 оны 2, 3 дугаар сарын ажилчдын цалингийн санхүүгийн дэмжлэг;
- аялал жуулчлал, зочлох үйлчилгээ, тээвэр зэрэг чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж буй компаниудад хүүгүй зээл олгох;
- экспортын баримжаатай компаниуд, зочлох үйлчилгээний компаниуд, түүнчлэн 2019 онтой харьцуулахад орлого нь буурсан компаниудад санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх;
- гурав дахь багц арга хэмжээнд хамрагдаагүй эрүүл мэндийн ажилтнуудад санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх;
- 2021 он хүртэл дижитал хуурай газрын төлбөрөөс чөлөөлөх;
- 2021 онд олон улсын тээвэрчид, бүртгэлтэй урчуудын санхүүгийн дэмжлэг;
- 2021 он хүртэл газрын дижитал мультиплексийн төлбөрөөс чөлөөлөх гэх мэт.

Энэхүү багцыг эдийн засгийн бодит эрэлт, хүлээлтэд нийцсэн гэж үзсэн бөгөөд энэхүү багц арга хэмжээг хэрэгжүүлснээр 68 мянган ажлын байр дэмжинэ гэж тооцоолсон.

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

¹⁰⁹ <https://finance.gov.mk/2021/02/16/fifth-set-of-anti-crisis-measures-aimed-at-revitalizing-and-developing-the-economy/?lang=en>

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

- Эдийн засгийн ухааны арга зүй, М.Блуаг (Blaug M. 1987. ch 5)
- Н.Содномдорж, Орчин үеийн хөдөлмөрийн эдийн засаг судлалын онолын үзэл баримтлалын судалгаа, УБЭИС, Эрдэм шинжилгээний бичиг, Дугаар 10, Улаанбаатар хот, 2015 он. 16-28 дахь тал
- “Ковид-19” цар тахлын дараах эдийн засгийг сэргээх бодлого, арга хэмжээ: Бусад орнуудын туршлага харьцуулсан судалгаа, Парламентын судалгааны хүрээлэн, 2021 он
- <https://documents1.worldbank.org/curated/en/295991586526445673/pdf/The-Potential-Impact-of-COVID-19-on-GDP-and-Trade-A-Preliminary-Assessment.pdf>
- <https://www.google.com/search?q=channels+of+corona+impact+on+economy>
- <https://www.cgdev.org/blog/economic-impact-covid-19-low-and-middle-income-countries>
- <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/pa.2430>
- Цалин хөлс, сурах бичиг, МҮЭ-ийн дэргэдэх Хөдөлмөр, Нийгмийн харилцааны дээд сургууль, Н.Нарангэрэл, Г.Баярмаа, 2020 он.
- [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100_Tэгш_цалин_хөлсний_тухай_конвенц_Олон_Улсын_Хөдөлмөрийн_Байгууллага.1951.06.06_\(100\)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100_Tэгш_цалин_хөлсний_тухай_конвенц_Олон_Улсын_Хөдөлмөрийн_Байгууллага.1951.06.06_(100))
- <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx> Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт, НҮБ, 1966.12.16
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf Дэлхийн цалин хөлсний тайлан 2020-21 /Ковид-19 цар тахлын үеийн цалин, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ/, Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага

МОНГОЛ УЛС

- Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992.01.13 <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=367>
- Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2021.07.02 <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16230709635751>
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай, Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшилтийн гурван талт үндэсний хорооны тогтоол, 2018.08.19-ний дугаар 05 <https://www.mlsp.gov.mn/uploads/op/files/111e009a335fbb07287038785a41e702beead40f.pdf>
- Дундаж цалин хөлс тодорхойлох журам, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2021.12.06-ны өдрийн А/192 дугаар тушаал <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16389706524321>
- Үндэсний статистикийн хороо, Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн дутуу ашиглалт, дундаж цалин, 2021 оны 3 дугаар улирлын байдлаар. http://1212.mn/Stat.aspx?LIST_ID=976_L04&type=sectorbook
- Үндэсний статистикийн хороо, Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан. https://www.1212.mn/tables.aspx?TBL_ID=DT_NSO_0600_013V1
- Монгол банк, Статистик, Улсын инфляц https://www.mongolbank.mn/dblistcpi_mng.aspx
- Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан, Ажилгүйдлийн түвшин Үндэсний статистикийн хороо, 2021 оны 1 дүгээр улирлал www.1212.mn
- Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин – 2020 онд, Үндэсний статистикийн хороо, 2021 он <https://tinyurl.com/t3w2ahr2>

- Цалин хөлсний бүтцийн судалгаанд хийсэн шинжилгээний ажил, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, 2019 он
<https://tinyurl.com/2p97527e>
- Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа-2019, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, 2019 он <https://tinyurl.com/2s3u84jr>

АНУ

- COVID-19 impact on average wages per country https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_762931/lang--en/index.htm
- АНУ-ын хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлт <https://tradingeconomics.com/united-states/indicators>
- Executive order to raise the minimum wage <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/04/27/fact-sheet-biden-harris-administration-issues-an-executive-order-to-raise-the-minimum-wage-to-15-for-federal-contractors/>
- Remarks by President Biden on the December 2021 Jobs Report <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/speeches-remarks/2022/01/07/remarks-by-president-biden-on-the-december-2021-jobs-report/>
- КОВИД-19 цар тахлын дараах эдийн засгийг сэргээх бодлого, эрх зүйн орчны талаарх бусад орны туршлага СТ 21/
- The Build Back Better framework <https://www.whitehouse.gov/build-back-better/>
- Hecker, S. (2020). Hazard pay for COVID-19? Yes, but it's not a substitute for a living wage and enforceable worker protections. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 30(2), 95-101.
- Mishel, L., & Eisenbrey, R. (2015). How to raise wages: Policies That work and policies that don't. *Stetson L. Rev.*, 45, 43.

ИБУИНХУ

- Employment in the UK <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/employmentintheuk/january2022>
- Employee earnings in the UK:2021 <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/annualsurveyofhoursandearnings/2021>
- National Minimum Wage and National Living Wage rates <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>
- Visualizing How COVID-19 Has Impacted Global Wages <https://www.visualcapitalist.com/visualizing-how-covid-19-has-impacted-global-wages/>
- International COVID-19 Stimulus and Relief <https://www.investopedia.com/government-stimulus-and-relief-efforts-to-fight-the-covid-19-crisis-5113980>
- Coronavirus: how countries supported wages during the pandemic <https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainers/coronavirus-public-support-wages>
- United Kingdom Consumer Price Index (CPI) <https://tradingeconomics.com/united-kingdom/consumer-price-index-cpi>, <https://tradingeconomics.com/united-kingdom/consumer-price-index-cpi>
- COVID-19: government support for individuals and businesses <https://www.bdo.co.uk/en-gb/insights/tax/corporate-tax/covid-19-government-support-for-individuals-and-businesses#Government-extends-kickstart-jobs-scheme-for-young-people>
- Job Retention Scheme <https://www.pwc.co.uk/issues/crisis-and-resilience/covid-19/coronavirus-job-retention-scheme.html>

- Self-Employment Income Support Scheme
<https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-8879/>

КАНАД

- Statistis Canada <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210915/dq210915a-eng.htm?HPA=1>
- Average Annual salary in Canada <https://ca.indeed.com/career-advice/pay-salary/average-salary-canada?aceid>
- Crisis response monitoring <https://covid-19.iza.org/crisis-monitor/canada/>
- Budget 2021 <https://www.budget.gc.ca/2021/report-rapport/toc-tdm-en.html>
- Creating one million jobs <https://www.canada.ca/en/department-finance/news/2021/04/backgrounder-budget-2021-job-creation.html>
- Employment Insurance Program www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei.html

ХБНГУ

- Covid-19 wage economic country work <https://www.weforum.org/agenda/2021/02/covid-19-coronavirus-wages-economics-countries-work-workers-pay/>
- Salary average in Germany <https://ru-geld.de/en/salary/average.html#salary-in-germany>
- Gesetze in internet https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_milog/englisch_milog.html
- Themen Arbeit Verdienste
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/Tabellen/mindestlohn-deutschland.html>
- Statistisches Bundesamt https://www.destatis.de/DE/Home/_inhalt.html
- Pressemitteilungen
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/01/PD22_001_13321.html
- ПСХ, СТ-21/229, Ковид-19 цар тахлын дараах эдийн засгийг сэргээх бодлого, арга хэмжээ: Бусад орнуудын туршлага

ХОЙД МАКЕДОН

- Covid-19 impact and responses: North Macedonia <https://www.fairwear.org/covid-19-dossier/worker-engagement-and-monitoring/country-specific-guidance/covid19-north-macedonia/>
- Macedonia Indicators <https://tradingeconomics.com/macedonia/indicators>
- Average salary in Macedonia 2022 <http://www.salaryexplorer.com/salary-survey.php?loc=127&loctype=1>
- Republic of North Macedonia, State statistic office https://www.stat.gov.mk/Default_en.aspx
- Visualizing how COVID-19 has impacted global Wages
<https://www.visualcapitalist.com/visualizing-how-covid-19-has-impacted-global-wages/>
- Evolving challenges and expectations facing Macedonian enterprises during the COVID-19 pandemic https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_776764/lang-en/index.htm
- COVID-19 and the World of Work: Rapid Assessment of the Employment Impacts and Policy Responses. NORTH MACEDONIA https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_746124/lang-en/index.htm