

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ТААМАГЛАЛ БОЛОВСРУУЛАХ АРГА ЗҮЙН АСУУДАЛ

Цэрэннадмидын Амартүвшин¹, докторант, Монгол Улсын Их Сургууль, Шинжлэх Ухааны Сургуулийн ахлах багш

Чулуунбатын Даваасүрэн, МУИС-ийн докторант

Хураангуй

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн ирээдүйн таамаглал боловсруулах нь хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлого төлөвлөлтөд зайлшгүй шаардлагатай байдаг. Энэхүү судалгаа нь Монгол Улсад өмнө хийгдсэн богино, дунд хугацааны хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийн хэтийн төлөвийн тооцоог бодит үр дүнтэй харьцуулан судалж, цаашид анхаарах зөвлөмжийг тодорхойлох зорилготой. Олон улсын туршлагаас харахад, хөдөлмөрийн зах зээлийн таамаглалын загвар боловсруулж буй улс орнуудын дийлэнх нь хүн ам зүйн динамик, технологийн хөгжил, боловсролын системийн өөрчлөлтийг харгалзан үздэг байна. Монгол Улсад хийгдсэн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн таамаглалын үр дүн бодит байдлаас зарим тохиолдолд зөрүүтэй гарсан нь тооцооллын аргачлал, анхдагч өгөгдлийн чанар, макро эдийн засгийн урт хугацааны чиг хандлагын үнэлгээ дутмаг байгаатай холбоотой байж болзошгүй. Монгол Улсад хөдөлмөрийн зах зээлийн таамаглалыг цаашид боловсронгуй болгохын тулд олон улсын арга зүй, туршлагаас суралцах, улмаар улс орны онцлог эдийн засгийн бүтэц, хүн ам зүйн нөхцөл байдалтай нийцүүлэх шаардлагатай байна.

Түлхүүр үгс: Хөдөлмөрийн зах зээл; эрэлт нийлүүлэлтийн таамаглал; ажил эрхлэлт; статистик загварчлал; хэтийн төлөв боловсруулах олон улсын туршлага.

METHODOLOGICAL ISSUES IN DEVELOPING LABOR MARKET FORECASTS

Abstract

Accurate labor market demand and supply forecasts are crucial for labor market policy planning. This study evaluates past short and medium-term labor market demand and supply forecasts in Mongolia by comparing projected outcomes with actual developments, with the aim of identifying methodological lessons and considerations for future forecasting. International experience demonstrates that most countries developing labor market forecasting models take into account demographic dynamics, technological developments, and transformations in education systems. In Mongolia, discrepancies between forecasted and actual labor market supply and demand appear to stem from methodological limitations, the quality of primary data, and insufficient consideration of long-term macroeconomic trends. To enhance the reliability of labor market forecasts it is recommended that Mongolia draw on international forecasting practices while adapting models to the country's specific economic structure, demographic conditions, and institutional context.

Keywords: Labor market; demand and supply forecast; employment; statistical modeling; international forecasting practices.

1. ОРШИЛ

Дэлхийн улс орнууд Ковид-19 цар тахлын дараа эдийн засаг, бизнесийн өсөлтийг эрчимжүүлэх зорилтыг тавин ажиллаж байгаа хэдий ч хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлт тэр хэмжээгээр нэмэгдэх хандлага ажиглагдахгүй байна. Тухайлбал, Олон улсын валютын сан (ОУВС)-гаас дэлхийн эдийн засгийн өсөлтийг 2024 онд 3.2 хувь, 2025 онд 3.3 хувь байхаар таамагласан бол Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага хөдөлмөр эрхлэлтийн өсөлтийг 2024 онд 0.8 хувь, 2025 онд 1.1 хувь байна гэж тооцоолсон (IMF, 2024; ILO, 2024) нь бодит байдлаас зөрүүтэй байна.

¹ Холбоо барих зохиогч. И-мэйл хаяг: amartuvshin_t@num.edu.mn

Үндэсний статистикийн хорооноос гаргасан мэдээллээр, Монгол Улсын эдийн засгийн өсөлт 2000-2021 онд жилд дунджаар 5.4 хувь байсан хэдий ч ажиллах хүчний оролцооны түвшин 2000 онд 62.9 хувь байснаа 2024 онд 59.5 хувь болж буурчээ. Ажилгүйдлийн түвшин 2024 оны 4 дүгээр улирлын байдлаар 5.3 хувьтай байгаа бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 1.4 хувиар нэмэгдсэн дүнтэй байгаа юм. Энэ нь ажил хайж буй иргэдийн тоо төдийлөн буурахгүй байгааг илтгэж байна. Нөгөө талаас, хөдөлмөр эрхлэх хүмүүсийн тоо буурч, ажлын байранд тохирох хүн олдохгүй байгаа тухай мэдээлэл олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр ихэд цацагдах болсон. Түүнчлэн, Дэлхийн эдийн засгийн засгийн форумын Дэлхийн эрсдэлийн 2024-2025 оны судалгааны тайлан (Global Risks Report, WEF, 2024)-д Монгол Улсад ойрын хугацаанд эдийн засаг, нийгэмд хамгийн том нөлөө үзүүлэх магадлалтай таван гол эрсдэлийн нэгдүгээрт ажиллах хүчний ур чадварын хомсдолыг нэрлэжээ. Үүнээс харахад хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлт, нийлүүлэлтийн үл нийцэл үүсэж, энэхүү асуудлыг нарийвчлан судлах, цаашид бодлогын түвшинд шийдвэрлэх шаардлага үүссэн байна гэж хэлж болох юм. Цаашилбал, хөдөлмөрийн зах зээл, ур чадварын чиг хандлага, хэтийн тооцооллыг Монгол Улсын хэмжээнд хийж гүйцэтгэх нь цаг үеийн тулгамдсан асуудлуудын нэг болсон байна. Үүний тулд хөдөлмөрийн зах зээлийн таамаглал боловсруулах олон улсын туршлага, хүлээн зөвшөөрөгдсөн нийтлэг арга, аргачлалыг судлан үзэж, боломжит статистик мэдээлэл, судалгаатайгаа нийцсэн арга, аргачлалыг боловсруулах ёстой юм.

Дээрх хэрэгцээ шаардлагын улмаас энэхүү судалгааны ажлаар Монгол Улсад өмнө хийгдсэн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн таамаглал буюу хэтийн төлөвүүдийг бодит үр дүнтэй харьцуулан шинжлэх, таамаглалыг олон улсын арга, аргачлал, туршлагад нийцүүлэн сайжруулах чиглэлээр дүгнэлт, зөвлөмж боловсруулах зорилгыг дэвшүүлсэн. Тус зорилгын хүрээнд дараах зорилтууд дэвшүүлэн ажиллав. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийг таамаглах олон улсын арга, аргачлал, туршлагыг судлан, аргачлал арга зүйн дүгнэлт хийх;
2. Монгол Улсад өмнө хийгдсэн хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийн таамаглалын аргачлал арга зүйг тоймлох, үр дүнг, бодит үр дүнтэй харьцуулан шинжлэх;
3. Монгол Улсын хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийг таамаглахад цаашид анхаарах дүгнэлт, зөвлөмжийг тодорхойлох, арга зүйн талаарх хэлэлцүүлэгт хувь нэмэр оруулах зэрэг багтсан.

2. СУДЛАГДСАН БАЙДАЛ

2.1 Хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийг таамаглах олон улсын арга зүй

Улс орнууд ажиллах хүчний ирээдүйн чиг хандлагыг ойлгож, таамаглахын тулд тоон болон чанарын арга зүйн хандлагыг хослуулсан төрөл бүрийн аргуудыг ашиглаж байна. Ашиглаж буй аргачлалын сонголт нь тухайн улсын эдийн засгийн бүтэц, өгөгдөл мэдээллийн бэлэн байдал, хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа шинжилгээний хөгжлийн түвшин зэргээс шалтгаалдаг нь харагдлаа. Олон улсын хандлагыг судалж үзэхэд дараах нийтлэг арга зүйг улс орнууд үндэсний түвшиндээ хөдөлмөрийн зах зээлийн ирээдүйн таамаглал боловсруулахдаа ашиглаж байна. Үүнд:

- **Эдийн засгийн загвар (Economic models)-ын хүрээнд хөдөлмөрийн зах зээлийг таамаглах:** Эдийн засгийн өсөлт, салбаруудын өсөлтийн чиг хандлага, хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөөг таамаглахад эдийн засгийн загварыг ашигладаг. Энэ тохиолдолд макро эдийн засгийн загварт дотоодын нийт бүтээгдэхүүн, инфляц, хүүгийн түвшин, хөдөлмөрийн бүтээмж, хөрөнгө оруулалт зэрэг гол хувьсагчдыг авч үзсэн байна.
- **Ажил мэргэжил, салбарын хэтийн тооцоо (Occupational and Industry Projections) боловсруулах:** Засгийн газар, хөдөлмөрийн зах зээлийн асуудал хариуцсан төрийн байгууллагууд ирээдүйн хөдөлмөр эрхлэлтийн хэрэгцээг тооцохын тулд ажил мэргэжил,

салбарын хэтийн тооцоог боловсруулдаг. Тодорхой ажил мэргэжил, салбарын эрэлтийг таамаглахдаа түүхэн чиг хандлага, технологийн дэвшил, салбарын хөгжлийн төлөв байдалд анализ шинжилгээ хийх замаар энэхүү тооцоог хийдэг байна.

- **Хүн ам зүйн шинжилгээ (Demographic Analysis)-ний аргаар хөдөлмөрийн боломжит нөөцийг тогтоох:** Хүн амын байгалийн өсөлт, нас, хүйсийн бүтэц, шилжилт хөдөлгөөний төлөв байдал зэрэг хүн ам зүйн хүчин зүйлс нь ажиллах хүчний динамикийг ойлгоход чухал ач холбогдолтой. Эдгээр мэдээлэлд үндэслэсэн байдлаар хүн амын хэтийн тооцоог нас, хүйсээр задлан хийж, хөдөлмөрийн насны хүн амын тоо, бүтцэд гарах өөрчлөлтийг урьдчилан таамаглах боломжтой байна.
- **Боловсролын түвшин, сургалтын хөтөлбөр (Educational Attainment and Training Programs)-ийн шинжилгээний хүрээнд хөдөлмөрийн зах зээлийг таамаглах:** Хүн амын боловсролын түвшний өгөгдөлд анализ шинжилгээ хийх нь ажиллах хүчний ур чадварын түвшинд дүгнэлт хийхэд тусалдаг. Засгийн газрууд энэхүү мэдээллийг шинэ тутам хөгжиж байгаа салбаруудад шаардагдах ур чадвартай ажилтан бэлтгэх, боловсрол, сургалтын хөтөлбөрөө нийцүүлэхэд ашигладаг байна.
- **Сул ажлын байр, ажилтан авахтай холбоотой өгөгдөл мэдээлэл (Job Vacancy and Hiring Data) боловсруулах замаар хөдөлмөрийн зах зээлийг ойлгох:** Сул ажлын байрны тоо, ажилд авч буй хандлага, ажиллагчдын шилжилт хөдөлгөөнийг авч үзсэнээр хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн талаар тухайн цаг үеийн ойлголт, дүгнэлттэй болно. Өөрөөр хэлбэл, шинэ ажлын байр, ажилд орсон болон ажлаас гарсан талаарх өгөгдөл мэдээлэлд шинжилгээ хийх замаар хөдөлмөрийн зах зээлийн ирээдүйн хандлагыг таамаглах боломжтой байна.
- **Технологи, автоматжуулалтын нөлөөллийн үнэлгээ (Technology and Automation Impact Assessments)-ний хүрээнд хөдөлмөрийн зах зээлийн зарим салбарыг таамаглах:** Салбаруудын технологи, автоматжуулалтын нөлөөллийн үнэлгээ нь ажиллагчдын ур чадварын шаардлагад гарах өөрчлөлтийг тодорхойлоход тусалдаг. Энэ чиглэлийн судалгаанууд технологийн дэвшил нь тодорхой ур чадвар, ажил мэргэжлийн эрэлтэд хэрхэн нөлөөлөх боломжтойг тодорхойлоход хэрэг болдог байна.
- **Төр, хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагаа (Public and Private Sector Collaboration)-г судалж, таамаглалдаа тусгах:** Төрийн байгууллага, хувийн хэвшлийн ажил олгогчид, мэргэжлийн холбоодын хамтын ажиллагаа нь тухайн цаг үеийн хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл байдлыг тодорхойлоход тусалдаг. Тодруулбал, төр, хувийн хэвшлийн түншлэл нь мэдээлэл солилцох, салбарын онцлогтой хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээг илүү сайн ойлгох боломжийг олгодог.
- **Хувилбарт төлөвлөлт (Scenario Planning) хийх:** Ирээдүйн хөдөлмөрийн зах зээлд гарах боломжит өөрчлөлтүүдийг хэд хэдэн төсөөлөл, хувилбартайгаар тооцоонд тусгаж хийдэг. Уг арга нь эдийн засаг, технологи, хүн ам зүйн ялгаатай нөхцөл байдлуудад бодлого боловсруулагч, төлөвлөгч, шийдвэр гаргагчид хэрхэн хариу үйлдэл үзүүлэхийг тодорхой болгоход тусалдаг.
- **Ур чадварын зөрүүний шинжилгээ (Skill Gap Analysis) хийх:** Одоогийн ажиллах хүчний ур чадвар болон ажил олгогчдын шаардаж буй ур чадвар хоорондын зөрүүг судалдаг. Энэ шинжилгээ нь ур чадварын хомсдолын асуудлыг шийдвэрлэхэд, мөн ирээдүйн боловсрол, сургалтын хөтөлбөрт зохицуулалт, өөрчлөлт хийхэд тусалдаг.
- **Дэлхийн эдийн засгийн чиг хандлагын шинжилгээ (Global Economic Trends Analysis)-г таамаглалдаа тусгах:** Дэлхийн эдийн засгийн чиг хандлага, түүний улс орны хөдөлмөрийн зах зээлд үзүүлэх нөлөөг авч үздэг. Учир нь олон улсын худалдааны динамик, геополитикийн үйл явдлууд, дэлхийн эдийн засгийн нөхцөл байдал нь хөдөлмөрийн зах зээлийн таамаглалд нөлөөлдөг.

- **Судалгаа, санал асуулгын механизм (Survey and Feedback Mechanisms) хэрэглэн хөдөлмөрийн зах зээлийг таамаглах:** Анхдагч мэдээлэл цуглуулах буюу судалгаа авах замаар ажил олгогчид, ажиллагчид, салбарын төлөөллийн санаа бодлыг тодорхойлдог. Энэ арга нь шинэ ажлын байрны талаарх төсөөлөл, ур чадварын хэрэгцээ, бизнест тулгамдаж буй сорилт, бэрхшээл зэрэг чанарын мэдээллүүдийг олж авахад өндөр үр дүнтэй.
- **Машин сургалт ба дата аналитик (Machine Learning and Data Analytics) ашиглах:** Их хэмжээний өгөгдөлд дүн шинжилгээ хийхэд ахисан түвшний аналитик арга техник, машин сургалт, хиймэл оюун ухааныг ашиглах. Эдгээр технологиор таамаглалын нарийвчлалыг сайжруулах боломжтой ба хөдөлмөрийн зах зээлийн өгөгдөл мэдээлэл дэх шинж чанар, хамаарал, трендийг тодорхойлж болдог байна.

Улс орнууд бодлогын шийдвэр гаргах, ажиллах хүчнийг хөгжүүлэх арга хэмжээгээ төлөвлөхөд шаардлагатай мэдээллийг бий болгох, ирээдүйд шаардлагатай ажиллах хүчний ур чадварын хэрэгцээг төлөвлөхөд бизнесийн байгууллагуудад туслах зэрэг зорилт бүхий хөдөлмөрийн зах зээлийн өргөн хүрээтэй хэтийн тооцоо, таамаглалыг боловсруулахын тулд эдгээр аргуудыг хослуулан хэрэглэж байна. Олон аргыг нэгтгэн ашиглах нь хөдөлмөрийн зах зээлд нөлөөлөх хүчин зүйлсийн талаар илүү цогц, бүрэн дүр зураг, ойлголтыг олж авах боломжийг олгодог байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн таамаглал боловсруулах нь байнгын өөрчлөгдөж, хөгжиж байдаг судалгааны динамик салбар юм. Өөрөөр хэлбэл, улс орнуудын эдийн засгийн нөхцөл байдал, технологийн дэвшил, бодлогын тэргүүлэх чиглэлийн өөрчлөлтөд үндэслэн аргачлал, арга зүй нь хувьсан өөрчлөгдөж байдаг гэдгийг онцлон тэмдэглэх хэрэгтэй.

2.2 Хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийг таамаглаж буй олон улсын туршлага

Зарим улс орны хөдөлмөрийн зах зээлийн таамаглал хийдэг арга зүйг энэ хэсэгт товчлон танилцуулав. Ингэхдээ хөдөлмөрийн зах зээлийн таамаглал, судалгаагаар харьцангуй өндөр түвшинд хүрсэн улс орнуудыг сонгосон болно.

- Америкийн Нэгдсэн Улс: Тус улсын Хөдөлмөрийн статистикийн товчоо (Bureau of Labor Statistics) ажил мэргэжил, салбарын дэлгэрэнгүй төсөөллийг гаргадаг ба тооцоондоо дотоодын нийт бүтээгдэхүүний өсөлт, инфляцын түвшин, бодлогын хүү зэрэг эдийн засгийн үзүүлэлтүүдийг авч үздэг. Хүн ам зүйн нөлөөллийг тусгахын тулд давхар хүн ам зүйн шинжилгээг хийдэг байна.
- Их Британи: Үндэсний статистикийн газар нь хөдөлмөрийн зах зээлийн статистик мэдээлэл болон таамаглалыг гаргадаг. Салбарын онцлог бүхий анализ, ажил мэргэжлийн төлөвийн тайланг нийтэлдэг. Төр, хувийн хэвшлийн салбарын оролцогч талууд хамтран ажиллаж, өргөн хүрээнд ойлголт, дүгнэлт гаргадаг.
- Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс: Тус улс нь мэргэжлийн боловсролын болон ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, дадлагажуулах хүчирхэг тогтолцоотой. Иймд, боловсролын хөтөлбөрөө салбарын эрэлт хэрэгцээтэй нийцүүлэхэд хөдөлмөрийн зах зээлийн хэтийн тооцоо, таамаглалыг түгээмэл ашигладаг. Эдийн засгийн үзүүлэлтүүд болон боловсруулах аж үйлдвэрийн салбарын гарц, үйлдвэрлэлийг чухалчилж авч үздэг.
- Канад: Хөдөлмөр, нийгмийн хөгжлийн байгууллага (Employment and Social Development Canada) хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл, таамаглалыг гаргадаг. Өргөн хүрээтэй ойлголт, дүгнэлтийг гаргахын тулд муж, бүс нутгуудтай хамтран ажиллах нь нийтлэг. Эдийн засгийн загвар, хүн ам зүйн анализыг ашигладаг.
- Австрали: Тус улсын статистикийн товчоо (The Australian Bureau of Statistics (ABS)) хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл, таамаглалыг гаргадаг. Салбарын болон ажил

олгогчдын төлөөлөлтэй хамтрах замаар ур чадварын дутагдлыг тодорхойлдог. Хөдөлмөрийн зах зээлийн таамаглалаа боловсрол, сургалтын бодлогодоо өргөнөөр ашигладаг.

- Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс: Үндэсний статистикийн товчоо нь хөдөлмөрийн зах зээлийн тоо мэдээллийг гаргадаг. Эдийн засгийн өсөлт, аж үйлдвэрийн гарц нь таамаглалд чухал үүрэгтэй байдаг. Засгийн газраас сүүлийн үед хүн ам зүйн чиг хандлага, хотжилтод ихээхэн анхаарал хандуулж байгаа.
- Сингапур: Ажиллах хүчний яам нь хөдөлмөрийн зах зээлийн тайланг гаргадаг. Салбар болон ажиллах хүчний хөгжлийн агентлагуудын хамтын ажиллагааг чухалчилдаг. Ирээдүйн ур чадвар (SkillsFuture) үндэсний хөдөлгөөн нь хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээнд тулгуурлан ур чадварыг бий болгох, хөгжүүлэхэд гол анхаарлаа хандуулдаг.

3. АРГА ЗҮЙ

Энэхүү судалгаанд, арга зүйн тойм хийх, хэтийн тооцооллын үр дүнг тухайн тооцооллоос хойш хийгдсэн бодит түүвэр судалгаа, захиргааны бүртгэл, тооллогод үндэслэсэн тооцооны үр дүнтэй харьцуулж зөрүүг хувиар хэмжих аргууд ашигласан.

Судалгааны мэдээллийн эх үүсвэр нь хоёрдогч өгөгдөл, мэдээлэл байсан ба 2010 оноос хойш Монгол Улсад хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн хэтийн тооцооны чиглэлээр хийгдсэн дөрвөн гол судалгааг сонгон авсан. Үүнд, Хөдөлмөрийн судалгааны институт (2014)-ын “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн дунд ба урт хугацааны таамаглалын загвар”, Байгаль орчин, хөдөө аж ахуйн эдийн засгийн хүрээлэн (2021)-гийн “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн болон ирээдүйн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийг тодорхойлох судалгаа”, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институт (ХНХСҮСИ)-ийн “Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаа”-ны 2019-2022 оны үр дүнгүүд, 2021 оноос хойш Яамдын хийсэн салбарын хүний нөөцийн эрэлт, нийлүүлэлтийн судалгаа зэрэг хоёрдогч тоо баримт, мэдээллийн эх үүсвэрүүд багтах ба тэдгээрийн үр дүнг Үндэсний статистикийн хороо (ҮСХ)-ны бодит судалгаа, бүртгэлийн мэдээллүүдтэй харьцуулах замаар шинжилсэн.

4. ҮР ДҮН

Монгол Улсад өмнө хийгдсэн богино, дунд хугацааны хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийн хэтийн тооцооны аргачлал, арга зүйг тоймлох, үр дүнг бодит судалгаа, бүртгэлийн үр дүнтэй харьцуулж гүйцэтгэлийг үнэлэх, хөдөлмөрийн зах зээлийн хэтийн төлөвийг боловсруулахад анхаарах дүгнэлт, сургамжуудыг тодорхойлох зорилгоор гурван гол судалгааны ажил болон салбар яамдаас хийсэн хэтийн тооцооллыг энэ хэсэгт авч үзлээ.

Судалгаа I: “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн дунд ба урт хугацааны таамаглалын загвар”

Хөдөлмөрийн судалгааны институт (одоогийн ХНХСҮСИ) нь 2013 онд Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого боловсруулахад шаардлагатай мэдээллийг бэлтгэх зорилтын хүрээнд БНСУ-ын эрдэмтэдтэй хамтран “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн дунд ба урт хугацааны таамаглалын загвар”-ыг боловсруулсан байдаг. Судалгааны хүрээнд хөдөлмөрийн зах зээлд нөлөөлж буй хүчин зүйлс, тэдгээрийн хоорондын хамаарлыг судлах, хөдөлмөрийн зах зээлийн урт хугацааны таамаглал бий болгох ажлууд хийгдсэн ба үр дүнг 2014 онд нийтэлсэн (ХСИ, 2014)-ийг энд авч үзлээ.

Судалгааны арга зүй: Тус судалгаа хөдөлмөрийн зах зээлийн ирээдүйн төлөвийг гаргахдаа Хөдөлмөрийн нийлүүлэлтийн таамаглал (ажиллах хүчний таамаглал) болон Хөдөлмөрийн эрэлтийн таамаглал (хөдөлмөр эрхлэлтийн таамаглал) боловсруулсан байна. Хөдөлмөрийн

нийлүүлэлтийн таамаглалыг ҮСХ-ны хүн амын хэтийн тооцоо, түүвэр судалгаануудад тулгуурлан хийсэн ба дараах шат дарааллаар гүйцэтгэсэн байна. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн (15 ба түүнээс дээш) насны хүн амын ирээдүйн тоог олох. Үүнд, ҮСХ-ны 2010 оны Хүн ам, орон сууцны тооллого (ХАОСТ)-ын мэдээнд үндэслэн хийсэн Хүн амын хэтийн тооцооны 2Б хувилбар²-аас 15, түүнээс дээш настай хүн амын тоог ирээдүйн хөдөлмөрийн потенциал нийлүүлэлт гэж үзсэн.
2. Ажиллах хүчний оролцооны түвшин (АХОТ)-ий ирээдүйн түвшнийг тогтоох. Үүнд, ҮСХ-ны Ажиллах хүчний судалгаа (АХС)-наас гаргасан 2006-2013 оны АХОТ-ий тоо мэдээллийг ашиглан ирээдүйн АХОТ-нийг хүйсээр болон насны бүлгээр таамагласан.
3. Эдийн засгийн засгийн идэвхтэй хүн амын ирээдүйн тоо хэмжээг тогтоох. Үүнд, таамагласан хөдөлмөрийн насны хүн амын тоо болон АХОТ-ийг ашиглан эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын ирээдүйн тоог тооцоолж, үүнийгээ хөдөлмөрийн нийт нийлүүлэлт гэж үзсэн байна.

Эдийн засгийн өсөлтийн таамаглалд ОУВС-гаас хийсэн Монгол Улсын ДНБ-ий талаарх таамаглалыг шууд авч ашигласан ба түүнд үндэслэн хөдөлмөрийн эрэлтийн таамаглалыг дараах байдлаар боловсруулсан байна. Үүнд:

1. Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар тооцсон ДНБ-ий таамаглал болон хөдөлмөр зарцуулалтын коэффициент (хөдөлмөрийн бүтээмжийн урвуу)-ын таамаглалыг ашиглан салбар бүрийн хөдөлмөр эрхлэлт болон нийт хөдөлмөр эрхлэлтийн хэмжээг тооцсон.
2. “Салбар, ажил мэргэжил” матрицын таамаглалыг ашиглан салбарын хөдөлмөр эрхлэлтийг ажил мэргэжлээр нь нарийвчлан гаргасан.
3. Хөдөлмөрийн нийлүүлэлтийн таамаглал болон хөдөлмөр эрхлэлтийн таамаглалын үр дүнг ашиглан нийт ажилгүйдлийн түвшин болон хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшнийг тооцсон байна.

Судалгааны үр дүн, түүний гүйцэтгэл: Дээрх аргачлал, загварын дагуу тооцсон 5 жилийн (богино хугацааны) дараах таамаглал буюу 2018 оны үр дүнг тухайн оны бодит түүвэр судалгаа, тооллогод суурилсан хэтийн тооцоо зэргийн үр дүнтэй харьцуулсан үр дүнг Хүснэгт 1-д харуулав.

Хүснэгт 1. Судалгаа I-ээр тооцогдсон хөдөлмөрийн нийлүүлэлтийн таамаглал ба бодит хөдөлмөрийн нийлүүлэлт, 2018 онд

Үзүүлэлт		Таамагласан хөдөлмөрийн нийлүүлэлт, 2018 онд	Бодит хөдөлмөрийн нийлүүлэлт, 2018 онд	Зөрүү, тоогоор	Зөрүү, хувиар
Хүн амын тоо, насаар (мянган хүн)	15+	2,043.0	2,236.4	-193.40	-8.6
	15-64	1,927.0	2,108.5	-181.50	-8.6
	15-29	689.0	767.9	-78.90	-10.3
	30-54	1,033.0	1,117.2	-84.20	-7.5
	55+	324.0	351.3	-27.30	-7.8
15+ насны хүн амын тоо, хүйсээр (мянган хүн)	Эрэгтэй	994.0	1,079.2	-85.20	-7.9
	Эмэгтэй	1,050.0	1,157.2	-107.20	-9.3

Эх сурвалж: ҮСХ, Хүн амын тоо, Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан – 1212.mn; ХСИ, 2014 он, “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн дунд ба урт хугацааны таамаглал”; дээрх эх сурвалжуудад үндэслэсэн судлаачийн тооцоо.

Хөдөлмөрийн судалгааны институтээс 2013 онд хийж байсан таамаглалаар 2018 оны 15-64 насны буюу хөдөлмөрийн насны хүн амын тоо бодит байдлаас 181.5 мянгаар буюу 8.6

² Монгол Улсын суурин хүн амын хувьд тооцсон “төрөлтийн дундаж бууралттай” хэтийн тооцоо.

хувиар доогуур тооцогджээ. Харин ҮСХ-ноос 2010 оны ХАОСТ-ын мэдээнд үндэслэсэн 2010-2040 оны хэтийн тооцооны 2Б хувилбараар 2018 онд 15-64 насны хүн амын тоо 2112.4 мянга болно гэж тооцогдсон нь бодит байдлаас 3.9 мянган хүнээр өндөр дүнтэй байв.

Тайлангийн 10 дугаар хуудсанд “...хамгийн тохиромжтой хувилбар болох Монгол Улсын нутаг дэвсгэр дэх хүн амын хувьд тооцсон төрөлтийн дундаж бууралттай үеийн хүн амын тооцоо буюу 2Б хувилбараас насны бүлэг бүрээрх 15 ба түүнээс дээш насны хүн амын 2023 он хүртэлх тоон мэдээллийг судалгаандаа авч ашигласан. Уг 15 ба түүнээс дээш насны хүн амын таамаглалыг ҮСХ-ноос гаргасан Хүн амын хэтийн тооцооноос шууд авч ашиглахад учир дутагдалтай байсан. Учир нь хөдөлмөрийн зах зээлийн үндсэн үзүүлэлтийг нарийвчлан гаргадаг Ажиллах хүчний судалгааны тоо нь хүн амын дундах 15 ба түүнээс дээш насны хүн амаас бага байх хандлагатай байдаг нь аргачлалын зөрүү юм. Иймд бид энэхүү зөрүүний чиг хандлагыг тогтоож 15 ба түүнээс дээш насны хүн амын таамаглалыг 2023 он хүртэл шинэчлэн боловсруулсан” гэжээ. Гэвч хэрхэн шинэчлэн боловсруулсан талаарх тайлбар оруулаагүй байна.

Хөдөлмөрийн судалгааны институтээс Монгол Улсын АХОТ-ийг 2018 онд 63.7 хувь байна гэж таамагласан бол бодит түвшин 61.0 хувь, 2023 онд 62.0 хувь байна гэж таамагласан бол 2022 онд 58.6 хувь болсон байна (Хүснэгт 2). Эхний жилд АХОТ-ийг бага зэрэг өндөр таамагласан нь хугацаа нэмэгдэх тусам улам илүү зөрүүтэй болох нөхцөлийг бүрдүүлжээ. Хүйсээр нь авч үзвэл, эмэгтэйчүүдийн АХОТ-ийг өндрөөр таамагласан ч бодит гүйцэтгэл дээр буурсан үр дүн гарсан байна.

Насны бүлгээр авч үзвэл, 15-19 насныхны АХОТ-ийг бодит хэмжээнээс харьцангуй өндрөөр (2018 онд 8 нэгж хувиар, 2023 онд 8.7 нэгж хувиар) таамагласан бол 65-аас дээш насныхны ажиллах хүчний оролцооны түвшнийг доогуур таамагласан байв. 15-29 насны залуучуудын эдийн засгийн идэвхийг харьцангуй өөдрөгөөр таамагласан хэдий ч бодит үзүүлэлт нь 2018 онд 5.1 нэгж хувиар, 2023 онд (2022 оныхоор хэмжсэн) 3.5 нэгж хувиар тус тус доогуур байна. Ажилгүйдлийн түвшин 2018 онд 6.0 хувь байх таамаглалтай байсан бол бодит түвшин нь 7.8 хувь, 2023 онд 5.0 хувь байх таамаглалтай байсан бол 2022 онд 6.7 хувь болжээ.

Хүснэгт 2. Судалгаа I-ээр тооцогдсон АХОТ-ий таамаглал ба бодит АХОТ, 2018, 2023 онд

Хүйс	Таамагласан АХОТ, %, 2018 онд	Бодит АХОТ, %, 2018 онд	Таамагласан АХОТ, %, 2023 онд	Бодит АХОТ, %, 2022 онд	Зөрүү, 2018 онд	Зөрүү, 2023 онд
Бүгд	63.7	61.0	62.0	58.6	-2.7	-3.4
Эрэгтэй	68.6	69.5	68.9	66.4	0.9	-2.5
Эмэгтэй	56.4	53.4	56.2	51.5	-3.0	-4.7

Эх сурвалж: ҮСХ, Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан – 1212.мп; ХСИ (2014). “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн дунд ба урт хугацааны таамаглал”.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар гаргасан таамаглалыг нийт эдийн засгийн дүнгээр авч үзвэл 2018 онд 29.4 мянган хүнээр дутуу таамагласан, 2023 онд 1317.2 мянган хүн ажил эрхэлж байна гэж таамагласныг 2022 оны гүйцэтгэлтэй харьцуулахад 136.7 мянган хүнээр илүү байна. Өөрөөр хэлбэл, 2023 онд хөдөлмөр эрхлэлтийг илүү өөдрөгөөр таамагласан хэдий ч бодит байдал дээр хөдөлмөр эрхлэлт доогуур байжээ. Энэ нь 2020-2022 хооронд үргэлжилсэн Ковид-19 цар тахлын нөлөөтэй холбоотой байх өндөр магадлалтай.

Эдийн засгийн засгийн салбаруудаар авч үзвэл хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбар дахь хөдөлмөр эрхлэлт буурна гэж таамагласан хэдий ч бодит гүйцэтгэл 2018 онд 80.7 мянгаар, 2022 онд 81.0 мянгаар тус тус өндөр байв. Уул уурхай, олборлолт, барилга, тээвэр, агуулахын аж ахуйн салбар дахь хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэнэ гэж таамагласан хэдий ч бодит гүйцэтгэл 2018 онд харгалзан 8.3, 16.2 болон 11.4 мянгаар тус тус доогуур байжээ.

Судалгаа II: “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн болон ирээдүйн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийг тодорхойлох судалгаа”

Европын холбооны санхүүжилтээр Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөр (НҮБХХ)-ийн хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төслийн дэмжлэгтэйгээр Байгаль орчин, хөдөө аж ахуйн эдийн засгийн хүрээлэнгээс “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн болон ирээдүйн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийг тодорхойлох судалгаа”-г 2021 онд хийсэн байдаг. Уг судалгаагаар хөдөлмөрийн зах зээлийн таамаглалыг 2010-2019 оны тоо мэдээлэлд үндэслэн 2025, 2030 онуудын хувьд хийжээ.

Судалгааны арга зүй: Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн ирээдүйн таамаглалыг 2030 он хүртэлх хугацаанд хийхдээ ХНХСҮСИ-ээс 2014 онд хийсэн “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн дунд ба урт хугацааны таамаглал” судалгааны ажилд ашигласан арга зүйн дагуу хийжээ. Уг таамаглал нь Ковид-19 цар тахлын өмнөх тоо мэдээлэлд үндэслэн хийгдсэн буюу цар тахлын нөлөөллийг тусгаагүй учир бодит гүйцэтгэлтэй харьцуулахад оновчгүй байв.

Судалгаа III: “Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаа”

ХНХЯ-ны харьяа ХНХСҮСИ нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн чиг хандлага, богино хугацааны ажиллах хүчний эрэлтийн төлөв байдлыг тодорхойлох зорилгын хүрээнд уг судалгааг 2011 оноос хойш жил бүр тогтмол хийж ирсэн байна.

Судалгааны арга зүй: Үндэсний статистикийн хорооны Бизнес регистрийн санд бүртгэлтэй, үйл ажиллагаа явуулж байгаа, эдийн засгийн үйл ажиллагааны 18 салбарын аж ахуйн нэгж, байгууллага (ААНБ)-аас түүвэрлэн авч, шинээр мэдээлэл цуглуулж (2022 оны судалгаанд 2,503 ААНБ-ыг хамруулсан), түүврийн загварын дагуу холбогдох үзүүлэлтүүдийг нийт эх олонлогийн хэмжээнд тооцсон байна. Судалгааны зорилтууд нь: (i) дараа оны (нэг жилийн дараах) ажиллах хүчний эрэлт хэрэгцээг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар, ажил мэргэжил, байршил тус бүрээр тодорхойлох; (ii) Хөдөлмөрийн зах зээлд өнгөрсөн нэг жилийн хугацаанд үүссэн ажиллах хүчний хомсдолыг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, ажил мэргэжлээр тодорхойлох; (iii) ур чадварын эрэлт хэрэгцээг тодорхойлох; (iv) жил бүрийн судалгааны үр дүнгээр динамик мэдээлэл бэлтгэж, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн хандлагыг тодорхойлох зэрэг байжээ.

Судалгааны үр дүн, түүний гүйцэтгэл: Судалгааны түүврийн дизайн, арга зүй нь өөрчлөгдөөгүй хэдий ч мэдээлэл цуглуулалтын гүйцэтгэл/чанар, түүвэр судалгааны үр дүнг эх олонлогт жигнэж тооцох арга зүйн зөрүүтэй байдлаас шалтгаалан абсолют тоон утгаар илэрхийлсэн үр дүн нь 2019-2022 оны хоорондох 4 судалгааны хувьд харилцан адилгүй гарчээ. Тухайлбал, ААНБ-уудын байнгын ажиллагчдын тоог 2019 онд 568.0 мянга, 2020 онд 383.2 мянга, 2021 онд 561.4 мянга, 2022 онд 811.3 мянга гэж тооцжээ. Гэтэл ҮСХ-оос хийсэн Ажиллах хүчний судалгааны үр дүнгээс харахад судалгаанд хамрагдсан салбаруудын байнгын цалинтай ажиллагчдын тоо тухайн онуудад ийнхүү өөрчлөгдөөгүй байна.

Энэхүү зөрүүтэй байдал нь тухайн судалгааны үр дүнгээс гарч буй бусад үзүүлэлтийн абсолют тоон утга, тухайлбал, хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр орсон болон зах зээлээс гарсан/хасагдсан ажиллагчдын тоо, ажиллах хүчний эрэлт, хомсдолын тоо зэрэг үзүүлэлтүүдийн абсолют тоон утгыг шууд ашиглах, судалгаа хийгдсэн онуудын тоон утгын хооронд харьцуулалт хийх боломжгүйд хүргэж байна. Тухайлбал, 2022 оны судалгааны тайлангийн 12 дугаар хуудсанд “Улсын хэмжээнд 2023 онд 84.6 мянган ажлын байр бий болох ба өмнөх оны судалгааны дүнтэй харьцуулахад 6.6 мянгаар буюу 8.4 хувиар өсөж...” гэсэн нь харьцуулах боломжгүй үр дүн, дүгнэлт байв. Харин тухайн нэг оны судалгааны үр дүнгийн хувьд буюу тухайн нэг түүврийн хувьд дүнд эзлэх хувь, харьцаа зэрэг харьцангуй үзүүлэлтүүдийг ашиглан дүгнэлт хийх, хугацааны хувьд харьцуулалт хийх боломжтой гэж үзэж байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгааны жил бүрийн үр дүнгээс харахад дараах нийтлэг хандлага ажиглагдаж байна. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн зах зээлд улирлын нөлөөлөл байнга ажиглагддаг байна. Нэг жилийн ажиллах хүчний эрэлтийн хувьд, гурван ажлын байр тутмын хоёр нь оны эхний хагаст бий болох хандлагатай байна.
- Ажиллах хүчний эрэлтэд бөөний болон жижиглэн худалдаа, барилга, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарууд голлон нөлөөлж, эрэлтийн 50-аас дээш хувийг бүрдүүлдэг байна.
- Нийт ажиллах хүчний эрэлтийн 71.9 хувь нь байнгын ажлын байр байдаг, 58.2 хувь нь шинэ ажлын байр байжээ. Гэсэн хэдий ч Ажиллах хүчний судалгааны үр дүнтэй харьцуулахад хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, ажиллагчдын тоо төдийлөн өөрчлөгдөөгүй байна. Энэ нь шинэ ажлын байрыг бүрэн зөв тодорхойлж чадахгүй байгаа, хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөлт ерөнхийдөө ажиллах хүчин орох, гарах динамик урсгалаар тодорхойлогдож байгаатай холбоотой байх магадлалтай.
- Хөдөлмөрийн зах зээл дээрх эрэлттэй ажлын байруудад энгийн ажил мэргэжил, улирлын шинж чанартай, худалдаа, барилгын салбарын түр ажлын байр голлох хувийг эзэлж иржээ.
- Ажиллах хүчний хомсдол буюу сул ажлын байранд ажиллах хүчнийг олж ажиллуулж чадахгүй байгаа хувь 2017 онд 10.7 хувьтай байсан бол сүүлийн жилүүдэд нэмэгдэж, 2022 оны байдлаар 42.7 хувь болсон нь ихээхэн анхаарал татаж байв. Энэхүү ажиллах хүчний хомсдол мөн л худалдаа, барилга, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбар болон энгийн ажил мэргэжлийн салбаруудад томоохон хувийг эзэлж байв.

Судалгаа IV: Яамдаас хийсэн салбарын хүний нөөцийн эрэлт, нийлүүлэлтийн судалгаа, тооцоонууд

Салбарын хүний нөөцийн ирээдүйн эрэлт, нийлүүлэлтийн судалгаа, тооцоог зарим яам хийснийг энд авч үзлээ. Зарим тооцоолол арга зүй нь тодорхойгүй тул үнэлэлт дүгнэлт өгөхөд бэрхшээлтэй байв. Тухайлбал:

- Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам (тухайн үеийн нэрээр)-ны Хүнд үйлдвэрийн бодлогын газраас 2022 онд хийсэн “Хүнд үйлдвэрийн салбарт ажиллагсдын хүний нөөцийн хөгжлийн талаарх санал зөвлөмж”, Газрын тосны бодлогын газраас хийсэн “Газрын тос боловсруулах үйлдвэрт шаардлагатай хүний нөөцийн судалгаа: Алсын хараа 2050 болон Шинэ сэргэлтийн бодлогод орсон төслүүдэд шаардлагатай ажиллах хүчний тооцоолол”. Эдгээр ажлын арга зүй тодорхойгүй байсан.
- Эрчим хүчний яамнаас хийсэн “Эрчим хүчний салбарт 2024-2035 онд хэрэгцээтэй ажиллах хүчний судалгаа: Алсын хараа 2050 болон Шинэ сэргэлтийн бодлого, Эрчим хүчний сэргэлтийн бодлогод орсон төслүүдэд шаардлагатай ажиллах хүчний тооцоолол”. Энэ ажлын арга зүй тодорхойгүй байсан.
- Зам, тээврийн хөгжлийн яамнаас хийсэн “Зам тээврийн салбарын Хүний нөөцийн төлөвлөлт, ажиллах хүчний хэрэгцээ шаардлагын судалгаа: Алсын хараа 2050 болон Шинэ сэргэлтийн бодлогод орсон төслүүдэд шаардлагатай ажиллах хүчний тооцоолол”. Энэ ажлын арга зүй тодорхойгүй байсан.
- Цахим хөгжил, харилцаа холбооны яамнаас 2021 онд хийсэн “Харилцаа холбоо, мэдээллийн технологи (ХХМТ)-ийн салбарын хүний нөөцийн эрэлт, нийлүүлэлтийн судалгаа”. Энэ судалгаанд ХХМТ-ийн мэргэжлийн ажиллагчдын эрэлт хэрэгцээг тухайн аж ахуйн нэгж байгууллагад үүсэж байгаа ажлын байр, ойрын хугацаанд ажилтан шалгаруулж авах төлөвлөгөөнд үндэслэн тодорхойлжээ. Судалгаанд салбарын нийт 38 ААНБ хамрагдсан ба ХХМТ-ийн чиглэлийн мэргэжилтэй ажиллагчдын эрэлтийг өндөр,

- дунд, бага эрэлттэй гэж ангилж болохоор байгаа талаар дүгнэжээ.
- Боловсрол, шинжлэх ухааны яамнаас 2022 онд хийсэн “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогод суурилсан боловсролын хэтийн тооцоо 2020-2050 он”. Энэ тооцоонд, сургуулийн өмнөх боловсролын болон ерөнхий боловсролын сургуулийн багшийн хэрэгцээг тогтоосон байна. Ингэхдээ хүн амын хэтийн тооцоонд үндэслэсэн сургуулийн өмнөх байгууллага болон ерөнхий боловсролын сургуульд элсэн суралцах хүүхдийн тоо, сургалтын хөтөлбөр, стандартад үндэслэсэн бүлгийн тоо зэргийг ашигласан байна. Мэргэжлийн сургалтын байгууллагад элсэн суралцах сурагчдын тоог тооцохдоо боловсролын салбарын хөгжлийн дунд хугацааны төлөвлөгөөнд тусгасан суурь боловсрол эзэмшин төгсөх суралцагчдын тоонд үндэслэжээ. Их, дээд сургууль (ИДС)-д суралцагчдын тоог Монгол Улсад оршин суугаа 18-22 насны хүн амд эзлэх ИДС, коллежид суралцагчдын хувийн жинг ашиглан тооцжээ.
 - Эрүүл мэндийн яамнаас хийсэн “Монгол Улсын эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн 2026 он хүртэлх төлөвлөлт” (ЭМЯ, АШУУИС, ДЭМБ, 2022 он). Энэ тооцоонд эрүүл мэндийн салбарын дунд хугацааны хүний нөөцийн төлөвлөлтийг хийхдээ дотоодын MNS стандарт, олон улсын эмч мэргэжилтний норм стандарт болон хүн амд тулгуурласан харьцаа, тренд зэрэгт суурилсан регрессийн шинжилгээ хийх зэрэг олон аргыг ашигласан байна.
 - Дээд боловсролын тэргүүлэх болон эрэлттэй мэргэжлийн чиглэл. Засгийн газрын 2023 оны 03 дугаар сарын 29-ний өдрийн 115 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар Дээд боловсролын тэргүүлэх мэргэжлийн чиглэлийг баталсан бөгөөд үүнд 83 мэргэжлийн чиглэлийг оруулжээ. Тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар Дээд боловсролын эрэлттэй мэргэжлийн чиглэлийг баталсан ба 38 мэргэжлийн чиглэлийг багтаасан байна.

5. ДҮГНЭЛТ, ХЭЛЭЛЦҮҮЛЭГ

Улс орнуудын туршлагаас дүгнэхэд хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийн хэтийн тооцоо нь дараах нөхцөлийг урьдчилан сэргийлэх, бууруулах зорилгоор ихэвчлэн хэрэглэгддэг байна. Үүнд:

- ажил олгогч болон ажил хайгчид хоорондох мэдээллийн тэгш бус байдлаас шалтгаалан ажиллах хүчний эрэлт нийлүүлэлтийн тэнцвэрт бус байдал үүсэх,
- хүн амын боловсролын түвшин нь байгаа ажлын байрны шаардлагаас давсан эсвэл дутсан байх,
- ажлын байрны үл нийцэл бий болох зэрэг багтана.

Хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийн хэтийн тооцоо нь: 1) Хөдөлмөр эрхлэлтийн, боловсролын болон эдийн засгийн салбарын талаар төрөөс баримтлах бодлогыг боловсруулахад суурь мэдээлэл байдлаар ашиглах “Бодлогын функцийн”, 2) Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, мэргэжил сонголт, зөвлөгөөний чиглэлээр шийдвэр гаргахад ашиглагдах мэдээллийг бий болгох “Мэдээллийн функцийн” үүрэг гүйцэтгэдэг чухал судалгаа, шинжилгээний сэдэв³ юм. Иймд хөдөлмөрийн зах зээлийн хэтийн тооцоог ерөнхийдөө улс орны хүний нөөцийг үр дүнтэй хөгжүүлэх, хуваарилахад ашигладаг гэж хэлж болно. Түүнчлэн тооцоог хөдөлмөрийн зах зээл дээр үүсэж болох тэнцвэрт бус байдлыг бууруулахад туслах, оролцогч талуудыг мэдээлэлтэй шийдвэр гаргахад нь дэмжлэг үзүүлэх урьдчилан сануулах механизм байдлаар ашигладаг байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн хэтийн тооцоо боловсруулах чиглэлээр туршлагатай улс орнууд тооцоогоо хийхдээ “Эдийн засаг, хөдөлмөрийн зах зээлийн гүйцэтгэл, зан төлөвийн шинж чанар нь өнгөрсөн хугацааны трендийг тусгасан байх бөгөөд эдийн засагт томоохон ноцтой уналт тохиолдохгүй” гэсэн гол төсөөлөл, мөн “өнгөрсөн хугацааны тренд нь ирээдүйн өөрчлөлтийг

³ “Medium to Long-term Labor Supply-Demand Forecast”, Korea Employment Information Service.

тодорхойлогч болно” гэсэн үзэл баримтлал дээр тулгуурладаг байна. Ирээдүйг нарийн тодорхой таамаглах боломжгүй ч өнгөрсөн хугацааны трендийг тодорхойлсноор цаашид бий болох нөхцөл байдлыг таамаглах боломжтой болдог. Өөрөөр хэлбэл, хуримтлуулсан туршлага, мэдлэг, дүгнэлтдээ тулгуурлан тодорхой урьдчилсан төсөөллийг гаргаж, төрөл бүрийн арга, аргачлалыг ашиглан ирэх жилүүдийн төсөөллийг тооцож болно. Гэхдээ гэнэтийн хүчин зүйлс болон өнгөрсөн хугацаанд байгаагүй хурц гажилт зэргийг таамаглах боломжгүй тул хэтийн тооцооны үр дүн нарийн хөдөлшгүй дүр зураг болж чаддаггүй. Гэсэн хэдий ч хөдөлмөрийн зах зээлийн гүйцэтгэл, зан төлөвийн өнгөрсөн хугацааны шинж чанар цаашид хадгалагдана гэж үзвэл ирээдүйд бий болох ерөнхий чиг хандлага, дүр зургийг урьдчилан харах боломжтой⁴ аж.

Монгол Улсад хөдөлмөрийн зах зээлийн таамаглалыг боловсронгуй болгохын тулд олон улсын арга зүй, туршлагаас суралцах нь чухал. Дээрх туршлагаас харахад, хөдөлмөрийн зах зээлийн таамаглалын загваруудыг боловсруулж буй улс орнуудын дийлэнх нь хүн ам зүйн динамик, технологийн хөгжил, боловсролын системийн өөрчлөлтийг харгалзан үздэг байна.

Монгол Улсад өмнө нь хийгдсэн таамаглал, судалгаа, тооцооны арга зүй, үр дүнг дараах байдлаар дүгнэв:

1. Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийг тооцохдоо хүн амын өсөлт, өөрчлөлтийн бүрэлдэхүүн үзүүлэлтүүдийг тусган тооцдог ҮСХ-ны албан ёсны хүн амын хэтийн тооцоо (бүрэлдэхүүний аргаар хийсэн)-г үндэслэл болгох нь зүйтэй байна.
2. ҮСХ-ны хүн амын хэтийн тооцоонд сүүлийн оны бодит гүйцэтгэлүүдийг тусган аль болох ойрхон шинэчлэн тооцож байх.
3. Эдийн засгийн өсөлт буюу ДНБ-ий өсөлтийг таамаглахдаа ОУВС зэрэг олон улсын байгууллагуудын таамаглалаас илүүтэй Монгол Улсын богино, дунд, урт хугацааны хөгжлийн бодлогод заасан эдийн засгийн өсөлтийн таамаглалыг ашиглах нь зүйтэй. Ингэснээр, төлөвлөсөн (таамагласан) эдийн засгийн өсөлтөд хүрэхэд хэдий хэмжээний хөдөлмөрийн нөөц (нийлүүлэлт) шаардлагатай болох, эдийн засгийн өсөлтийг бий болгох илүү бүтээмжтэй салбаруудыг хөгжүүлэх, тэдгээрт шаардлагатай ажиллах хүчнийг бэлтгэхэд бодлогын зорилтыг чиглүүлэхэд тустай байх болно.
4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн таамаглалыг хийхдээ хөдөлмөр зарцуулалтын коэффициент (хөдөлмөрийн бүтээмжийн урвуу)-ын таамаглалыг ашиглан салбар бүрийн хөдөлмөр эрхлэлт, нийт хөдөлмөр эрхлэлтийн хэмжээг тооцох, “Салбар, ажил мэргэжил” матрицын таамаглалыг ашиглан ажил мэргэжлээр нь нарийвчлан гаргах аргыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн тооцоололд голчлон ашиглаж иржээ. ДНБ-ий хэмжээ хоёр дахин өсвөл хөдөлмөр эрхлэлт хоёр дахин өснө гэсэн таамаглалыг ашиглаж байгаа нь хөдөлмөр зарцуулалтын коэффициентийг ашиглан хөдөлмөр эрхлэлтийг тооцох аргачлалын сул тал болж байна. Гэтэл дэлхийн 200 гаруй улс орны сүүлийн 30 гаруй жилийн өгөгдөлд шинжилгээ хийж үзэхэд 10 жилийн дотор нэг хүнд ногдох ДНБ-ий хэмжээ 100 хувь өсөхөд хөдөлмөр эрхлэлт 13.5 хувиар өсөх тооцоо гарсан (Д.Лхагвасүрэн, 2023 он) байдаг.
5. Хийгдсэн тооцооллууд нь ерөнхий чиг хандлагыг харуулж байгаа ч салбаруудад гарч буй технологийн дэвшил, бүтцийн өөрчлөлт, ажил олгогчид болон хүн амын дунд гарч буй хандлагын өөрчлөлтийг тусгаж чадахгүй байна. Иймд салбар тус бүрийн технологийн онцлог, цаашдын хөгжлийн төлөвлөгөө, чиг хандлагад тулгуурлан салбарын голлох мэргэжилтэн, мэргэжилтэй ажилтнуудын тооцоо, төлөвлөлтөд гол анхаарлаа хандуулж, энгийн болон туслах бусад ажил мэргэжлийн эрэлтийг ерөнхий тоогоор нь гаргаж, хөдөлмөрийн зах зээлийг зохицуулах боломжтой гэж үзэж байна.

⁴ “Skills Forecasts: Matching the Right Workers and Skills with the Right Jobs”, Skills Anticipation Background Note, February 2017, ETF

Судалгааны үр дүнд тулгуурлан Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн хэтийн тооцоог сайжруулах, өргөжүүлэх чиглэлээр дараах саналуудыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн зах зээлийн хэтийн тооцоо боловсруулахад ашиглаж буй арга зүй, статистик загварчлал нь тухайн орны онцлог, эдийн засгийн бүтэц, хүн ам зүйн нөхцөл байдалтай нийцсэн байх шаардлагатай. Монгол Улсад хийгдсэн дээрх тооцоолол/судалгаануудын үр дүн нь бодит байдлаас зарим тохиолдолд зөрүүтэй гарсан нь тооцооллын аргачлал, анхдагч өгөгдлийн чанар, макро эдийн засгийн урт хугацааны чиг хандлагын үнэлгээ дутмаг байгаатай холбоотой байж болзошгүй юм.
- Хэтийн тооцоо боловсруулахад хүн ам зүй, хөдөлмөрийн бүтээмж, эдийн засгийн өсөлт, салбар хоорондын бүтцийн өөрчлөлт зэрэг гол хүчин зүйлсийг уялдуулан авч үзэх шаардлагатай. Олон улсын жишигт эдийн засгийн загварчлал, хүн ам зүйн динамикийг тусгах, ажлын байрны төрөлжилт, технологийн хөгжил, боловсролын системийн нөлөөллийг тооцоонд тусгадаг бөгөөд энэ нь хэтийн тооцооны үр дүнг бодит байдалд ойртуулдаг. Иймд макро эдийн засгийн болон салбарын түвшний мэдээллийг хослуулан ашиглах нь зүйтэй. Хэтийн тооцооны үнэн зөв байдлыг сайжруулахын тулд мэдээллийн санг өргөжүүлэх, статистик загварчлалыг хөгжүүлэх, салбар хоорондын уялдааг гүнзгийрүүлэн судлах шаардлагатай байна.
- Хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлт, нийлүүлэлтийн тэнцвэрт бус байдал үүсэж буй шалтгаануудыг гүнзгийрүүлэн судлах шаардлагатай. Ажиллах хүчний хомсдол, ажилгүйдлийн түвшин өндөр байх зэрэг асуудлууд нь хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийн зөрүүнээс гадна ажиллах хүчний ур чадварын зөрүү, хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцооны хувь хэмжээнээс ихээхэн хамаардаг. Иймээс хөдөлмөрийн зах зээлийн дүн шинжилгээнд зөвхөн макро үзүүлэлтүүдийг төдийгүй боловсрол, ур чадварын хангамж, ажлын байрны нөхцөл байдал зэрэг хүчин зүйлсийг тусгах нь зүйтэй.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ:

Монгол хэлээр:

- Боловсрол, шинжлэх ухааны яам (2022). "Алсын хараа 2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогод суурилсан боловсролын хэтийн тооцоо (2020-2050 он). Улаанбаатар.
- Зам, тээврийн хөгжлийн яам (2023). Зам тээврийн салбарын Хүний нөөцийн төлөвлөлт, ажиллах хүчний хэрэгцээ шаардлагын судалгаа: Алсын хараа 2050 болон Шинэ сэргэлтийн бодлогод орсон төслүүдэд шаардлагатай ажиллах хүчний тооцоолол. Улаанбаатар.
- МУЗГ, ЕХ, ОУХБ, ХХААБ, НҮБХХ (2021). Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн өнөөгийн болон ирээдүйн ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлтийг тодорхойлох судалгааны тайлан. Улаанбаатар.
- Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам, Газрын тосны бодлогын газар (2022). Газрын тос боловсруулах үйлдвэрт шаардлагатай хүний нөөцийн судалгаа: Алсын хараа 2050 болон Шинэ сэргэлтийн бодлогод орсон төслүүдэд шаардлагатай ажиллах хүчний тооцоолол. Улаанбаатар.
- Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам, Хүнд үйлдвэрийн бодлогын газар (2022 оны 7 сар). Хүнд үйлдвэрийн салбарт ажиллагсдын хүний нөөцийн хөгжлийн талаарх санал зөвлөмж. Улаанбаатар.
- Үндэсний статистикийн хороо (2013). Хүн ам, орон сууцны 2010 оны улсын тооллого: Хүн амын 2010-2040 оны хэтийн шинэчилсэн тооцоо", Сэдэвчилсэн судалгаа 11. Улаанбаатар
- ХНХЯ, ХНХСҮСИ (2011-2022). Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаа. Улаанбаатар
- Хөдөлмөрийн судалгааны институт (2014). Дунд ба урт хугацааны хөдөлмөрийн эрэлт-нийлүүлэлтийн таамаглал. Улаанбаатар

Цахим хөгжил, харилцаа холбооны яам (2021). Харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн салбарын хүний нөөцийн эрэлт, нийлүүлэлтийн судалгаа. Улаанбаатар

ЭМЯ, АШУҮИС, ДЭМБ (2022). Монгол Улсын эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн 2026 он хүртэлх төлөвлөлт. Улаанбаатар

Эрчим хүчний яам (2023). Эрчим хүчний салбарт 2024-2035 онд хэрэгцээтэй ажиллах хүчний судалгаа: Алсын хараа 2050 болон Шинэ сэргэлтийн бодлого, Эрчим хүчний сэргэлтийн бодлогод орсон төслүүдэд шаардлагатай ажиллах хүчний тооцоолол. Улаанбаатар

Гадаад хэлээр:

ETF (February 2017). Skills Forecasts: Matching the Right Workers and Skills with the Right Jobs, Skills Anticipation Background Note. Turin Italy

Korea Employment Information Service (June 2012). Medium to Long-term Labor Supply-Demand Forecast. Seoul Republic of Korea

ILO (2024), World Employment and Social Outlook: Trends 2024 <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2024>

IMF (2024), World Economic Outlook <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2024/10/22/world-economic-outlook-october-2024>

WEF (2024), Global Risks Report - <https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2024/>