

Measuring the Impact of Minimum wage on Employment

Davaamaa Baatar

National University of Mongolia, Ulaanbaatar, Mongolia

Abstract: This study examines how the minimum wage in Mongolia affects the employment of men and women of working age, using probit model. It uses data from the Labor Force Survey (LFS) from 2008 to 2018. Empirical results show that the minimum wage has a negative and statistically significant effect on employment for both men and women. For a 10 percent increase in the real minimum wage, the probability of employment for working-age women decreases by 0.324 percent, while the probability of employment for men decreases by 0.312 percent. The minimum wage significantly reduces the likelihood of employment for working-age men and women.

Keywords: Minimum wage, Employment, Men and women aged 15-64;

JEL classification: E24, J21, J29.

Department of Economics, Building V, Room 507, Ulaanbaatar, Mongolia. Phone: +976-88227515, email: davaamaabaatar@yahoo.com;

© The Author(s). 2020 Open access. This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made.

1 Удиртгал

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (ХХДХ)-ний хөдөлмөрийн зах зээлд, ялангуяа хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөө нь эдийн засагчдын анхаарлыг ихээхэн татдаг. Учир нь ХХДХ-ний хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөөг судалсан судалгааны ажлууд нь ихээхэн ялгаатай үр дүнд хүрсэн байдаг. Тухайлбал, зарим судалгааны үр дүн нь статистикийн хувьд ач холбогдолтой сөрөг нөлөөг мэдээлдэг бол зарим нь хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх бага зэргийн эерэг нөлөөг илрүүлдэг. Энэхүү судалгаануудын ялгаатай үр дүнг нэгтгэхийн тулд Brown, Ch. Gilroy, C. ба Kohen, A. (1982), Card, D. ба Krueger, B. (1995), Neumark, D. ба Wascher, W. (2007), Doucouliagos, H. ба Stanley, T. D. (2009), Belman, D ба Wolfson, J. (2014) судалгаанууд нь ХХДХ-ний хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөөлд мета-шинжилгээ хийжээ. Тухайлбал, Belman ба Wolfson (2014) судалгаа нь ХХДХ-ний хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөөг судалсан голчлох 70 гаруй судалгааг авч үзэж, ХХДХ-г 10 хувиар нэмэгдүүлэхэд хөдөлмөр эрхлэлт 0.03-0.6 хувиар буурдаг болохыг тогтоожээ. Ийнхүү олон улсын түвшинд ХХДХ-ний хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөө нь өргөн хүрээтэй судлагдсан байдаг хэдий ч Монгол Улсын хувьд энэ чиглэлийн судалгаа нь нэлээдгүй хязгаарлагдмал байна. Одоогийн байдлаар, Монгол Улсын хувьд энэ чиглэлээр хийгдсэн судалгаа нь Byambatsogt, Ts. (2019) ажил юм. Уг судалгаа нь албан болон албан бус салбарын хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөөг судалсан хэдий ч ХХДХ-ний ялгаатай бүлгүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөөг салгаж авч үзээгүй байна.

Сүүлийн 10-аад жилд Монгол Улсын хөдөлмөрийн насны эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин мэдэгдэхүйц буурсан ба хөдөлмөрийн насны эрэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин нэлээдгүй ялгаатай болсон байна (Зураг А1). Иймд энэхүү судалгааны ажлаар Монгол Улсын ХХДХ-ний эрэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд ямар нөлөө үзүүлж байгааг судлахыг зорилоо.

Уг судалгааг хийх явцад дараах асуудалд хариу олохыг зорьсон болно:

- Монгол Улсын хөдөлмөрийн насны эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт нь ХХДХ-ний өөрчлөлтөд хэрхэн хариу үйлдэл үзүүлдэг вэ?
- Монгол Улсын хөдөлмөрийн насны эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт нь ХХДХ-ний өөрчлөлтөд хэрхэн хариу үйлдэл үзүүлдэг вэ?

Судалгааны үр дүнгээс харахад хуулиар тогтоосон ХХДХ нь эрэгтэй, эмэгтэй аль ч хүйсийн хувьд хөдөлмөр эрхлэлтэд сөрөг бөгөөд статистикийн хувьд (5 ба 10 хувийн түвшинд ач холбогдолтой) чухал нөлөө үзүүлж байна. Бодит ХХДХ-г 10 хувиар нэмэгдүүлэхэд хөдөлмөрийн насны эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлал 0.324 хувиар, эрэгтэйчүүдийн хувьд 0.312 хувиар буурч байна. Харин ХХДХ нь нийт хөдөлмөрийн насныхны хөдөлмөр эрхлэх магадлалыг 0.328 хувиар бууруулж байна.

Энэхүү судалгааны ажил нь нийт 7 хэсгээс бүрдэнэ. Дараагийн хэсэгт, Монгол Улсын ХХДХ-ний өөрчлөлт болон ХХДХ-ий хуулийн тухай танилцуулна. Гуравдугаар хэсэгт, ХХДХ-ний судлагдсан байдлыг, харин дөрөвдүгээр хэсэгт судалгааны онол, эмпирик арга зүйн талаар өгүүлнэ. Тавдугаар хэсэгт судалгаанд ашигласан тоон өгөгдөл болон дескриптив шинжилгээг, зургаадугаар хэсэгт судалгааны үр дүнг тус тус танилцуулна. Харин эцсийн долоодугаар хэсэгт дүгнэлтийг оруулав.

2 Монгол Улсын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын (ОУХБ) 131-р зөвлөмжид тодорхойлсноор “Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь тодорхой хугацаанд гүйцэтгэсэн ажлын хөлсөнд ажил олгогчоос ажилтанд төлөх ёстой хөдөлмөрийн хөлсний хамгийн бага хэмжээ” юм. ХХДХ нь бага цалинтай ажилчдыг хамгаалах зорилгоор тогтоогддог ба үүнийг хамтын гэрээ болон хувь хүний гэрээгээр багасгаж бууруулах боломжгүй. Энэ нь нийт ажилчид болон тэдний гэр бүлийн хэрэгцээг хангаж, ядуурлыг даван туулахад тусалдаг. ОУХБ нь ХХДХ-г тогтоохдоо ажилчид, тэдний гэр бүлийн хэрэгцээ, улсын цалингийн ерөнхий түвшин, амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт, нийгмийн хамгааллын тэтгэмж болон эдийн засгийн хүчин зүйлсийг (эдийн засгийн өсөлт, хөдөлмөрийн бүтээмж, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин) харгалзан үзэхийг зөвлөдөг.

Монгол Улсын ХХДХ-ний хуульд¹ ХХДХ-г “Тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил үл шаардах энгийн ажилд хөдөлмөрийн гэрээ болон хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтны хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилгоор эрх бүхий этгээдээс тогтоосон цагийн үндсэн цалин /хөлс/-гийн нийтээр дагаж мөрдвөл зохих хамгийн доод хязгаар” хэмээн тодорхойлсон байдаг. Цаашлаад, тус хуулийн 3.2-д заасны дагуу тодорхой боловсрол тусгай мэргэжил, ур чадвар шаардах ажилд хөдөлмөрийн гэрээ болон хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтны цагийн болон үндсэн цалин /хөлс/-г ХХДХ-гээр тогтоохыг хориглодог байна.

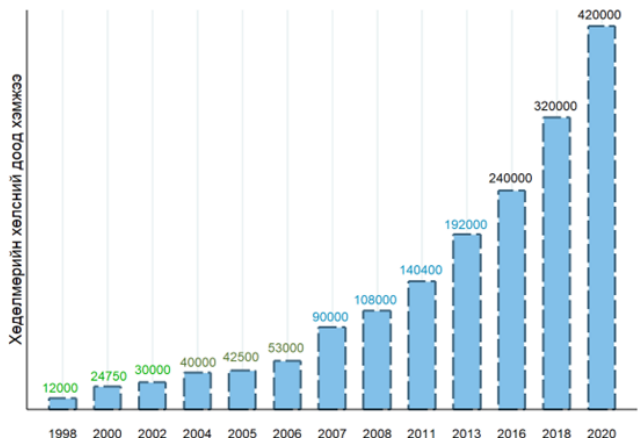
Монгол улс нь ХХДХ-г дараах хүчин зүйлсийг харгалзан тогтоох буюу өөрчилдөг. Үүнд:

- Хүн амын өртгийн өөрчлөлт;
- Хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн зохистой харьцаа;
- Нийгмийн даатгалын болон халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээ;
- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ;
- Эдийн засгийн өсөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин;
- Инфляцын түвшин.

Монгол Улсын ХХДХ-г Зураг 1-д харуулав. Монгол Улсын ХХДХ нь 2-3 жил тутам, зарим тохиолдолд жил дараалан нэмэгддэг бөгөөд өсөлтийн хувь нь жилээс жилд нэлээд ялгаатай байна. Тухайлбал, ХХДХ нь 1998-2000 онд 106.25 хувиар, 2000-2002 онд 21 хувиар, 2002-2004 онд 33.3 хувиар тус тус нэмэгджээ. Харин 2005-2008 онуудад жил тутам өөрчлөгдсөн ба эдгээр онуудад ХХДХ-ний өсөлтийн хувь нь нэлээдгүй өндөр (6.25-69.8 хувь) хэлбэлзэлтэй байгаа бол сүүлийн 10 жилд (25-33.68 хувь) харьцангуй тогтвортой байна. Хөдөлмөр нийгмийн зөвшлийн 3-н талт үндэсний хорооны хурлаар 2018 оны 8-р сарын 19-ны өдрийн 05 тоотод шинэчлэн тогтоосны дагуу (2021 оны байдлаар) ХХДХ-г 420000 төгрөг болгон нэмэгдүүлсэн ба энэ нь өмнөх оноос 31.3 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна.

¹ Монгол улсад хөдөлмөрийн харилцааг анх 1925 онд “Аливаа хүчин үнэлэгчдийн дүрэм”-ээр зохицуулагд байсан нь хөдөлмөрийн харилцааны үндсийг тавьсан бөгөөд 1930, 1933, 1934, 1941, 1973, 1991, 1999, 2010 онд баталсан хөдөлмөрийн хуулиуд нь тухайн үеийн нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлттэй уялдуулан хөдөлмөрийн харилцааны асуудлуудыг зохицуулсаар иржээ (Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төслийн үзэл баримтлал 2017). 2010 онд батлагдсан ХХДХ-ний хууль нь ахин шинэчлэгдэн 2022 оны 1-р сарын 1-нээс хэрэгжиж эхэлсэн.

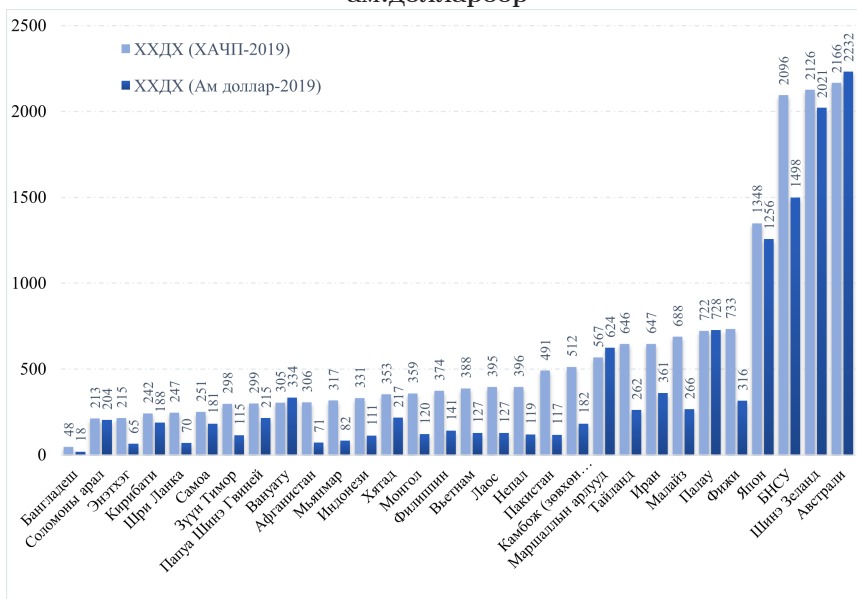
Зураг 1. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, батлагдсан оноор, төгрөгөөр



Эх сурвалж: Хөдөлмөр хамгааллын яам, ААНБ-ын ажиллагчдын сарын дундаж цалин-2020

Зураг 2-д Ази, Номхон далайн орнуудын худалдан авах чадварын паритетаар (ХАЧП) илэрхийлсэн ХХДХ-г харуулав. Ази, Номхон далайн орнуудын ХХДХ нь 48 ам.доллараас (Бангладеш, ХАЧП) 2166 ам.долларын (Австрали, ХАЧП) хооронд хэлбэлздэг ба медиан ХХДХ нь 381 ам.доллар (ХАЧП) байна. Түүнчлэн, энэ бүс нутагт хөгжингүй болон хөгжиж буй эдийн засгийн хооронд тодорхой хуваагдал ажиглагддаг. (ILO 2021) Тухайлбал, хөгжингүй орон болох Япон, Солонгос, Шинэ Зеланд, Австрали зэрэг орнуудын ХХДХ нь хөгжиж буй орнуудын ХХДХ-нээс харьцангуй өндөр буюу 1398 ам.доллараас 2166 ам.долларын хооронд хэлбэлзэж байна. Харин Монгол Улсын ХАЧП-аар илэрхийлсэн ХХДХ нь 359 ам.доллар ба энэ нь Ази, Номхон далайн орнуудын медиан ХХДХ-нээс 6.12 пунктээр бага ажээ.

Зураг 2. Ази, Номхон далайн орнуудын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, ам.доллаароор



3 Судлагдсан байдал

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ (ХХДХ)-ний хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөөлөл нь олон улсын түвшинд өргөн хүрээтэй судлагдсан байдаг. Энэ нь мета-анализаар судлагдсан эдийн засгийн цөөн хэдэн салбаруудын нэг юм (Belman Wolfson 2014; Doucouliagos Stanley 2009; Neumark Wascher 2007; Card Krueger 1995, Brown et al., 1982).

1960-1980 оны хугацаан цуваа судалгаанууд² нь стандарт эдийн засгийн онолын “ХХДХ-г нэмэгдүүлэх нь хөдөлмөр эрхлэлтийг бууруулдаг” гэсэн таамаглалыг хүчтэй дэмждэг. Энэ үеийн хугацаан цуваа нотолгоог Brown et al., (1982) нь нэгтгэн ХХДХ-г 10 хувиар нэмэгдүүлэхэд өсвөр насны хүүхдүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 1-3 орчим хувиар буурдаг болохыг тогтоосон. Харин 1990-ээд оны зэрэгцүүлсэн тоо өгөгдөлд үндэслэн хийгдсэн Card, D. (1992a, b), Katz, L.F. Krueger (1992), Card, D. Krueger, B. (1994), Machin, S Manning, A (1994) нарын судалгаануудад ХХДХ нь ажил эрхлэлтийг бага хэмжээгээр нэмэгдүүлсэн болохыг илрүүлж, уламжлалт онолыг няцаасан байдаг. Эдгээр судалгааны үр дүн ялгаатай байгаагийн шалтгааныг Card, D. Krueger, B. (1995) нь ашигласан тоон өгөгдөл, арга зүйн сонголт болон хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх ХХДХ-ний нөлөөллийн талаарх сөрөг, статистикийн ач холбогдолтой тооцоог эрэлхийлэх судлаачид болон сэтгүүлийн редакторуудын хандлагаас үүдэлтэй гэж тайлбарласан.

Цаашлаад, 1990-2000 оны судалгаанууд нь ихэвчлэн өсвөр насныхан болон залуучуудад анхаарлаа хандуулсан байдаг (Neumark, D. Wascher, W. 1995; Zavodny, M. 2000). Учир нь өсвөр насныхан (16-19) болон залуучууд (20-24) нь ХХДХ-ний нөлөөлөлд өртөх магадлал өндөртэй ур чадвар, цалин багатай ажилчдыг сайн төлөөлдөг. Neumark Wascher (1995) нь ХХДХ-г нэмэгдүүлснээр өсвөр насны хүүхдүүд сургуулиа орхиж ажилд орох эсвэл илүү олон цагаар ажилладаг болохыг илрүүлсэн. Ингэснээр сургуульд элсэн суралцах өсвөр насны хүүхдүүдийн эзлэх хувь буурч, сургуульд элсээгүй хэр нь хөдөлмөр эрхэлдэггүй өсвөр насны хүүхдүүдийн эзлэх хувь нэмэгддэг байна. Энэ нь өсвөр насныхныг бага хэмжээний цэвэр ажилгүйдэлд хүргэдэг. Харин Zavodny (2000) нь ХХДХ-г нэмэгдүүлсний дараа ажилтай хэвээр байгаа өсвөр насны хүүхдүүдийн ажлын цаг нэмэгдэх хандлагатай байгаа нь бусад өсвөр насны хүүхдүүдийн ажлын алдагдлыг бууруулна гэж үзсэн. Gramlich, E., Flanagan, J. Wachter (1976) судалгаа нь ХХДХ-г нэмэгдүүлэх нь аль ч насны бүлгийн ажилчдын хувьд бүтэн цагийн ажил эрхлэлтийг бууруулж, хагас цагийн ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлдэг хэмээн мэдээлсэн. Үүнийг Hungerford, T.L. (2000) нь нас хүйс боловсролын ангиллаар нь судлан Gramlich et al., (1976)-тай ижил үр дүнд хүрсэн бол Cunnigham, J. (1981) нь ХХДХ нэмэгдсэнээр бүтэн цагийн хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэж, хагас цагийн хөдөлмөр эрхлэлт буурдаг гэсэн эсрэг үр дүнд хүрчээ.

Түүнчлэн, 2000-аад оноос хойш ХХДХ-ний судалгаанууд нь зөвхөн залуучуудад төвлөрөх бус цалингийн тархалтын бага цалинтай ажилчид (насанд хүрэгчдийг оруулан тооцож) руу чиглэж, тэднийг нас, хүйс, байршил шинж чанараар нь ангилан бүлэг бүрд үзүүлэх ХХДХ-ний нөлөөллийг илрүүлэхийг зорьж илүү өргөн хүрээнд хийгдэх болсон. Мөн арга аргачлалын хувьд хөдөлмөрийн хөлсний цэвэр нөлөөг илрүүлэхийн тулд улс орон бүр өөр өөрсдийн хөдөлмөрийн зах зээлийн онцлог болон эдийн засаг, институцээс хамаарсан хяналтын хувьсагчдын багцыг илүү нарийн тодорхойлж байна. Учир нь ХХДХ нь илүү олон ажилчдад нөлөөлдөг хөгжиж буй орнуудын хувьд ХХДХ-ний хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөө нь хөгжингүй орнуудтай харьцуулахад мэдэгдэхүйц өндөр байдаг (Lemos, S. 2009). Учир нь хөгжиж буй орнуудын ХХДХ-ний хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөө нь хуулийн хэрэгжилт, улс орон бүрийн хөдөлмөрийн зах зээлийн онцлог болон институц,

² Brown et al., (1982) дурдсанаар, Kaitz 1970; Kusters and Welch 1972; Kelly 1975; Mincer 1976; Ragan 1977; Mattila 1978; Iden 1980; Brown, Gilrey and Kohen 1981, гэх мэт

эдийн засгийн нөхцөл байдлаас хамаардаг. Тиймээс хөгжиж буй хэд хэдэн улсуудын хувьд ХХДХ-ний өөрчлөлт хөдөлмөр эрхлэлтэд хэрхэн нөлөөлж байгааг авч үзье.

Бразил улсын хувьд ХХДХ-ний хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөөг Fajnzylber, P. (2001) нь 1982-1997 оны хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааны тоон өгөгдлийг ашиглан судалсан. Судалгааны үр дүнгээс харахад ХХДХ нэмэгдсэнээр бага орлоготой албан салбарын ажилчдын хөдөлмөр эрхлэлт 0.05-0.08 хувиар, харин албан бус салбарын хөдөлмөр эрхлэлт нь 0.25-0.35 хувиар буурдаг байна. ХХДХ нэмэгдсэнээр албан бус салбарын хөдөлмөр эрхлэлт нь албан салбарын хөдөлмөр эрхлэлтээс илүү ихээр буурч байна. Энэ нь албан болон албан бус салбарын өрсөлдөөнт загварын таамаглалтай нийцэхгүй байгаа юм³. Харин судлаач үүнийг “Албан салбарт цалин нэмэгдсэн учраас албан бус салбараас албан салбар руу хөдөлмөр эрхлэлт шилжиж байна” гэж тайлбарласан⁴.

Түүнчлэн Lemos, S. (2004) судалгаа нь ХХДХ-ний өөрчлөлт Бразил улсын төрийн болон хувийн хэвшлийн ажилчдын хөдөлмөр эрхлэлтэд хэрхэн нөлөөлж байгааг шалгасан. Үр дүнгээс харахад ХХДХ-г нэмэгдүүлэх нь хувийн хэвшлийн хөдөлмөр эрхлэлтэд ямар нэг нөлөө үзүүлдэггүй бол төрийн секторын ажилчдын хөдөлмөр эрхлэлтэд бага хэмжээний эерэг нөлөө үзүүлж байна. Харин Lemos (2009) нь ХХДХ-ний бага цалинтай ажиллагсдын хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөөг судалсан бөгөөд ХХДХ нь Бразил улсын албан болон албан бус салбарын хөдөлмөр эрхлэлт, ажилласан цагт ямар нэгэн нөлөө үзүүлдэггүй (статистикийн хувьд ач холбогдолгүй) болохыг илрүүлжээ.

Feliciano, Z. M. (1998) нь Мексикийн хүн амын тооллогын мэдээллийг ашиглан ХХДХ нэмэгдэх нь эрэгтэйчүүдэд бараг нөлөө үзүүлдэггүй боловч насны ангиллын хувьд 55-64 насны эрэгтэйчүүдэд бага зэргийн эерэг нөлөө үзүүлдэг. Харин эмэгтэйчүүдийн хувьд ХХДХ-ий хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөө нь эрэгтэйчүүдээс харьцангуй их буюу ХХДХ-г 10 хувиар нэмэгдүүлэхэд эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт нь 4.1-7.6 хувиар буурдаг байна. Уг судалгаа нь Мексик улсын эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт нь ХХДХ-ний өөрчлөлтөд эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтээс илүү мэдрэмтгий байдаг гэдгийг тогтоосон.

Pratomo, D. (2011) нь Индонезийн 26 мужийн 1989-2003 оны панел тоон мэдээллийг ашиглан өөр өөр арга зүй ашиглан ХХДХ-ний өөрчлөлтийн ажил эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөөг шинжилсэн. Судалгаанаас харахад үнэлгээнүүдийн үр дүнгүүд арга аргачлалаасаа хамаараад өөр өөр байгаа хэдий ч бүгд ХХДХ болон хөдөлмөр эрхлэлтийн сөрөг хамаарлыг харуулж байна. Өөрөөр хэлбэл, энэ судалгааны үр дүн нь хөдөлмөрийн эдийн засгийн өрсөлдөөнт загварын таамаглалыг дэмждэг. Pratomo, D. (2014) нь ХХДХ-ий ажилласан цагт үзүүлэх нөлөөг судалж ХХДХ нэмэгдсэнээр цалинтай ажилчдын ажилласан цаг өсдөг бөгөөд энэ нөлөө нь эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эмэгтэйчүүдэд илүү хүчтэй нөлөө үзүүлж байгааг илрүүлсэн. Цаашлаад залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн статуст ХХДХ хэрхэн нөлөөлж байгааг Pratomo, D. (2016)-аас харвал ХХДХ нэмэгдсэнээр Индонез улсын хотод амьдардаг эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт албан салбараас албан бус салбар руу шилждэг бол эмэгтэйчүүдийн хувьд албан салбараас хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт аль эсвэл өрхийн үйлчилгээнд цалин хөлсгүй оролцогч руу шилжиж байна. Харин ХХДХ-ний нөлөө нь хөдөө амьдардаг залуучуудын хувьд цалинтай ажиллах

³ Harris Todaro(1970)-ийн 2 салбарын өрсөлдөөнт загвар нь ХХДХ нэмэгдэх үед албан салбарын цалин нэмэгдэх бөгөөд зарим хүмүүс ажилгүй болох эсвэл албан бус салбар руу шилжинэ. Албан салбарын хувьд энэ цалингийн өөрчлөлтийг дагахгүй учраас хөдөлмөрийн нийлүүлэлт нэмэгдэнэ. Үр дүнд албан салбарын ажилгүйдэл болон дундаж цалин нэмэгдэж харин албан бус салбарын цалин буурч хөдөлмөр эрхлэлт өснө гэж үздэг.

⁴ Хөдөлмөрийн зах зээл дээр хангалттай тооны ажлын байр байгаа гэж үзэн дээрхээр тайлбарласан.

магадлалыг бууруулдаг. Өөрөөр хэлбэл ХХДХ нэмэгдсэнээр Индонез улсын хөдөө орон нутгийн ажилчид ажилгүйдлийн эгнээнд шилждэг гэсэн үг юм.

Bhorat, H., Kanbur, R. Stanwix, B. (2015) нь Өмнөд Африкийн хөдөө аж ахуй салбарын ХХДХ-ний хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөөг судлан ХХДХ-г нэмэгдүүлэх үед хөдөлмөр эрхлэлт ихээхэн буурч байгааг харуулсан. ХХДХ-ний хууль хэрэгжиж эхэлсний дараа тариаланчдын цалин ойролцоогоор 17хувиар өссөн хэдий ч хөдөө аж ахуйн салбарт тариаланчаар ажиллах магадлал ойролцоогоор 13 хувиар буурсан байна.

Fang, T. Lin, C. (2013) нь 2004-2009 оны 16 муж дахь хотуудын өрхийн судалгааны бичил өгөгдөл болон ХХДХ-ний талаарх холбогдох мэдээллийг агуулсан мужийн түвшний томоохон панел мэдээллийг ашиглан ХХДХ-ний хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөөг судалсан. Судалгааны үр дүнгээс харахад, ХХДХ нь Хятадын зүүн болон төвийн бүсийн хөдөлмөр эрхлэлтэд ихээхэн сөрөг нөлөө үзүүлжээ. Ялангуяа залуу эмэгтэй ажилчдад (15-29 нас) хүчтэй сөрөг нөлөө үзүүлдэг байна. Гэсэн хэдий ч зарим эрсдэлд бүлэг болох ахимаг насны (50-64 нас) эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөгүй байна.

Menon, N. Rodgers, Y. (2019) судалгаа нь Энэтхэгийн Үндэсний түүвэр судалгааны газрын 1983-2008 оны ажил эрхлэлтийн судалгааны мэдээг мужийн ХХДХ-ний тоон мэдээлэлтэй нэгтгэсэн repeated cross section датаг ашиглан Бодит ХХДХ-г 10 хувиар нэмэгдүүлэхэд Энэтхэгийн хөдөө орон нутгийн эрэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүдийн ажилд орох шугаман магадлал дунджаар 6.34 болон 6.02 тус тус хувиар нэмэгддэг. Харин ХХДХ нь хотын ажилчдад нөлөө үзүүлдэггүй болохыг олж тогтоосон.

Харин Монгол Улсын хувьд ХХДХ-ний өөрчлөлтөд хөдөлмөр эрхлэлт хэрхэн хариу үйлдэл үзүүлж буйг судалсан судалгааны ажил маш ховор байна. Byambatsogt (2019) нь Монгол Улсын ажиллах хүчний түүвэр судалгааны 2011-2018 оны тоон мэдээллийг ашиглан ХХДХ-ний албан ба албан бус салбарын хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын цаг болон орлогод үзүүлэх нөлөөг судалсан. Судалгааны үр дүнгээс харахад ХХДХ нэмэгдэх нь хөдөлмөрийн насны ажилчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлдэг төдийгүй аль ч салбарын хувьд сарын дундаж цалинг нэмэгдүүлж байна. Харин салбарын хөдөлмөр эрхлэлтийн хувьд албан болон хөдөө аж ахуйн салбарын ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, албан бус салбарын ажил эрхлэлтийг бууруулжээ. Мөн ХХДХ-ний нөлөө нь нийт ажилчдын ажиллах цагийг бууруулдаг ба салбараар нь харвал албан салбарын ажиллах цагийг бууруулж, албан бус салбарын ажиллах цагийг нэмэгдүүлдэг байна. Одоогийн байдлаар, Монгол Улсын хувьд ХХДХ-ний тодорхой бүлгүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөө хараахан судлагдаагүй байна.

Дээрх судалгаануудын үр дүнгээс харахад Мексик, Индонез, Өмнөд Африк, Хятад улсуудын хувьд ХХДХ нэмэгдэх нь хөдөлмөр эрхлэлтийг бууруулж байгаа бол Энэтхэг болон Монгол Улсын хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлжээ. Хөгжиж буй улсуудын хувьд хийгдсэн судалгаануудын үр дүн ялгаатай байгаагийн шалтгаан нь дээр дурдсанчлан тухайн улсын хуулийн хэрэгжилт, албан бус салбарын хэмжээ, үйлдвэрчний эвлэлийн идэвх, эдийн засгийн нөхцөл байдал гэх мэт олон шалтгаанаас болж улс орон бүрийн хувьд ХХДХ-ний нөлөө өөр өөр байна (Neaumarck Wascher 2008).

4 ХХДХ-ний талаарх онол ба эмпирик арга зүй

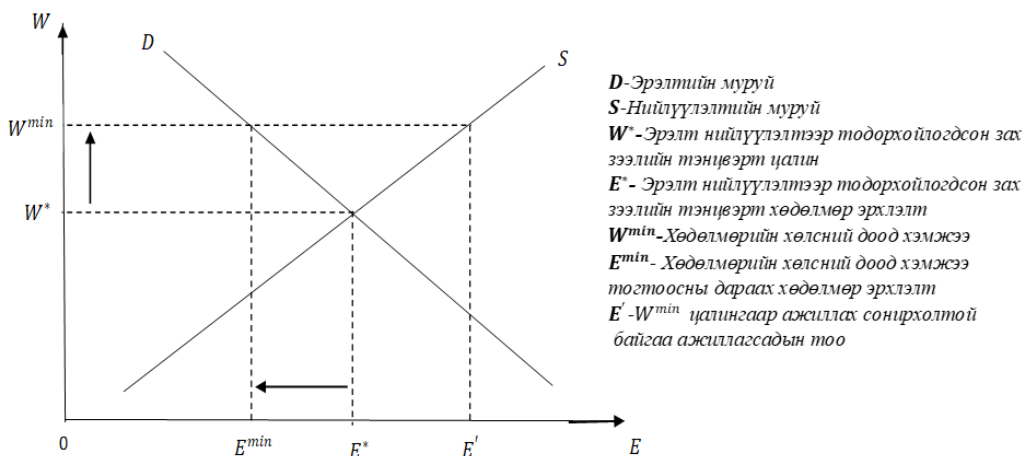
4.1 ХХДХ-ний талаарх онол

Стандарт эдийн засгийн онолын эрэлт, нийлүүлэлтийн загвар нь ХХДХ-г судалдаг хамгийн энгийн суурь загвар юм. Уг загвар нь дараах таамаглалуудыг тавьдаг (Belman Wolfson 2014) Үүнд:

- Хөдөлмөрийн зах зээлд дангаараа шууд нөлөөлж чадахуйц том пүүсүүд байхгүй ба зах зээл дээр олон пүүсүүд үйл ажиллагаа явуулдаг;
- Хөдөлмөрийн зах зээл олон ажиллагсадтай ба тэдгээрийн хэн нь ч цалин хөлс ба хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөө үзүүлэхгүй;
- Бүх ажилчид ХХДХ-нд хамрагддаг;
- Ажил олгогчид ХХДХ нэмэгдэхээс өмнө эсвэл дараа нь зардлаа багасгадаг.

Уг таамаглалын дагуу өрсөлдөөнт зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн загвар нь ХХДХ-г нэмэгдүүлснээр хөдөлмөр эрхлэлт буурч, ажилгүйдэл нэмэгдэнэ гэж үздэг. Зураг 3-д ажилчдын өрсөлдөөнт зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн загварыг харуулав. ХХДХ тогтоогоогүй үед тэнцвэрт цалин W^* , ажиллаж буй хөдөлмөрийн тэнцвэрт тоо хэмжээ E^* байна. Харин ХХДХ тогтоосноор цалин W^{min} болж, хөдөлмөр эрхлэлт E^{min} хүртэл буурна. Учир нь хөдөлмөрийн зах зээл дээр засгийн газар ХХДХ-г нэмэгдүүлснээр пүүс бүр ажилчдыг ХХДХ-гээр цалинжуулах ёстой болох ба пүүсүүдийн нэг ажилчинд ногдох зардал нэмэгдэн пүүсийн нийт зардал өснө. Тиймээс пүүс зардлаа бууруулахын тулд ажлын байрны тоог бууруулдаг байна. Харин E' нь ХХДХ-ний цалингаар ажиллах сонирхолтой хүмүүсийн тоог харуулдаг.

Зураг 3. Төгс өрсөлдөөнт зах зээл дэх хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний нөлөө



4.2 Эмпирик арга зүй

Энэхүү судалгаанд Neumark et al., (1995) болон Byambatsogt (2019) нарын эмпирик тодорхойлолтыг ашигласан бөгөөд хувь хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн тодорхойлогч хүчин зүйлсийг дараах байдлаар илэрхийлэв:

$$y_{it} = \alpha + \beta_1 MW_t + \beta_2 X_{it} + \beta_3 Z_t + \beta_4 T_t + u_{it}$$

Хамааран хувьсагч y_{it} нь i дугаар хүний t хугацааны хөдөлмөр эрхлэлт (хөдөлмөр эрхэлдэг бол 1 бусад тохиолдолд 0 утга авах дамми хувьсагч), MW_t нь 2010 үнээр зэрэгцүүлсэн бодит ХХДХ-ний логарифм утга, X_{it} нь хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн шийдвэрт нөлөөлдөг хувь хүн болон өрхийн шинж чанарын тайлбарлагч хувьсагчдын багц юм. Эдгээр шинж чанаруудад: хүйс, нас, насны квадрат, гэрлэлт, боловсролын түвшин (бүрэн бус дунд, бүрэн дунд, техникийн болон тусгай мэргэжлийн, бакалавр, ахисан түвшний боловсрол), өрхийн ам бүлийн тоо, туршлага(5-9 жил ажилласан, 10 дээш жил ажилласан), байршил (хөдөө) зэрэг багтана. Z_t нь 2010 үнээр зэрэгцүүлсэн Бодит Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн (БДНБ)-ий логарифм утга, Ажилгүйдлийн түвшин болон Гадаадын шууд хөрөнгө оруулалт (ГШХО)-ын логарифм утга; T_t нь хугацааны (жилийн) дамми, u_{it} нь алдааны хэсэг юм.

Тэгшитгэл (1)-ийг эрэгтэй, эмэгтэй болон нийт хөдөлмөрийн насны хүн амын хувьд пробит загвараар тус тусад нь үнэлнэ.

4.3 Хувьсагчдын тодорхойлолт

4.3.1 Хамааран хувьсагч

Энэ судалгааны хамааран хувьсагч нь 15-64 насны хөдөлмөр эрхэлдэг (хувиараа бизнес эрхлэгчдийг оруулаад) хүний хувьд 1 утга, бусад тохиолдолд 0 утгыг авдаг дамми хувьсагч юм.

4.3.2 Үл хамааран хувьсагч

Энэ судалгаанд ашигласан үл хамааран хувьсагчдыг онол болон эмпирик судалгааны ажлуудад суурилан сонгосон ба бидний тайлбарлагч хувьсагчид нь ХХДХ-нээс гадна 3-н багц хувьсагчдаас бүрдэнэ. Үүнд: Хувь хүний болон өрхийн хүчин зүйлс (хүйс, нас, насны квадрат, гэрлэлт, боловсролын түвшин, өрхийн ам бүлийн тоо, туршлага), Газарзүйн байршлын хүчин зүйлс (хөдөө), Макро хувьсагчдын багц (БДНБ, Ажилгүйдлийн түвшин, ГШХО) орно.

ХХДХ: ХХДХ нь 2008, 2011, 2013, 2016, 2018 онуудад батлагдсан ХХДХ-г 2010 оны үнэд шилжүүлэн тооцож логарифм авсан тасралтгүй хувьсагч юм.

Хувь хүний болон өрхийн хүчин зүйлс

Боловсрол: Боловсролын түвшин нь хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлөгч чухал хүчин зүйлсийн нэг бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлтийг тодорхойлогч хүчин зүйлсийн судалгаанууд нь боловсрол болон хөдөлмөр эрхлэлтийн эерэг хамаарлыг харуулдаг.(Khishigt, D. Huyng Jai, Ch. 2018; Altantsetseg, B. Bayarmaa, D. 2014; Gassmann, F., François, D. Trindade,

L.Z. 2016;). Өөрөөр хэлбэл, боловсролгүй хүнтэй харьцуулахад боловсролтой хүний хөдөлмөр эрхлэх магадлал харьцангуй өндөр байдаг ба боловсролын түвшин нэмэгдэх тусам хөдөлмөр эрхлэх магадлал нэмэгддэг.

Нас: Энэ судалгаанд нас нь 15-64 хүртэлх утга авах тасралтгүй хувьсагч юм. 15-64 нас нь эдийн засаг дахь идэвхтэй ажиллах хүчийг төлөөлдөг. Насны тархалтад хөдөлмөр эрхлэлт ихээхэн ялгаатай байдаг ба нөлөөлөл нь шугаман бус байж болно (Durand, J.D. 1975). Энэ нь хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэх магадлал залуу насандаа өндөр байдаг бол нас ахих тусам хөдөлмөр эрхлэх магадлал буурна гэсэн үг. Иймээс энэхүү шугаман бус байдлыг харгалзан үзэж насны квадратыг нэмж оруулсан болно.

Гэр бүлийн байдал: Гэрлэлтийн хувьсагч нь гэрлэсэн бол 1 бусад тохиолдолд 0 утга авах дамми хувьсагч. Гэрлэлтийн байдал нь эрэгтэй, эмэгтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинд өөр өөрөөр нөлөөлдөг. Тухайлбал, гэрлээгүй эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад гэр бүлтэй эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлал харьцангуй бага байдаг (Gassmann et al., 2016) бол гэрлээгүй эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад гэрлэсэн эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлал харьцангуй өндөр байна. Учир нь гэр бүлтэй эмэгтэйчүүд ихэвчлэн гэртээ хүүхэд асрах болон гэрийн бусад ажлыг хариуцах үүрэгтэй байдаг тул гэр бүлтэй эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт гэрлээгүй эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад бага байдаг. (Khishigt Huung Jai, 2018; Gassmann et al., 2016). Харин гэрлэсэн эрэгтэйчүүдийн хувьд гэр бүлээ тэжээх үүрэгтэй байдаг тул гэрлээгүй эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад хөдөлмөр эрхлэх магадлал өндөр байдаг.

Туршлага: Туршлага нь хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлөх чухал хувьсагчдын нэг билээ. Энэ судалгааны хувьд ажилласан жилийн хувьсагч буюу туршлага нь дамми хувьсагч байна. Учир нь Ажиллах хүчний судалгаа (АХС) нь туршлагыг тасралтгүй хувьсагч бус категори хувьсагчаар тайлагнадаг. Хөдөлмөрийн зах зээл дээр хувь хүн олон жил ажилласан туршлагатай байх тусмаа ажилд орох (ажлаа сольж өөр ажилд орох эсвэл ажиллах хүчнээс түр гарч ахин ажил хайх үед) магадлал өндөр байна (Menon Rodger 2019). Өөрөөр хэлбэл, олон жилийн туршлага нь хөдөлмөр эрхлэхэд давуу тал болдог.

Өрхийн ам бүлийн тоо: Өрхийн ам бүлийн тоо нь өрхийн гишүүдийн тоог харуулсан тасралтгүй хувьсагч юм. Өрхийн ам бүлийн тоо нь хөдөлмөр эрхлэлтэд 2 янзаар нөлөөлөх боломжтой. (Kaigere, S. 2018) Энэ нь тухайн гэр бүлийн бүтцээс ихээхэн хамаардаг. Хэрэв гэр бүлийн гишүүдийн ихэнх нь насанд хүрсэн байвал өрхийн ам бүлийн тоо өсөх нь хөдөлмөр эрхлэх магадлалыг нэмэгдүүлнэ. Харин эсрэгээрээ гэр бүлд бага насны хүүхдүүд байгаа тохиолдолд өрхийн ам бүлийн тоо өсөх нь хөдөлмөр эрхлэх магадлалыг бууруулж болзошгүй.

Газарзүйн байршлын хүчин зүйл

Оршин суугаа газар: Хөдөө орон нутагт амьдардаг бол 1 утга, бусад тохиолдолд 0 утга авах дамми хувьсагч.

Макро хувьсагчдын багц БДНБ ба ажилгүйдлийн түвшин: БДНБ ба ажилгүйдлийн түвшин нь улирлын давтамжтай, хугацаан цуваа тасралтгүй хувьсагчид юм. ХХДХ-г тогтоохдоо улс орнууд эдийн засгийн өсөлт хөгжил, хөдөлмөрийн бүтээмж, хөдөлмөр эрхлэлтийг харгалзан тогтоодог ба ихэвчлэн ХХДХ-г мөчлөг дагасан байдлаар нэмэгдүүлдэг. (Churchill F. Sabia J. 2018). Тиймээс энэхүү нөлөөг хянахын тулд бизнесийн мөчлөгийн үзүүлэлтүүдийг оруулдаг. Menon ба Rodger (2019), Fang ба Lin (2013), Pelek, S. (2015), Churchill Sabia (2018), Neaemark et al., (1992, 2001, 2006), Zavodny (2000), Peng Jia (2014) судалгааны ажлууд нь хямрал болон бизнесийн мөчлөгийн нөлөөг Ажилгүйдлийн түвшин болон ДНБ-ээр хянасан.

ГШХО: ГШХО нь улирлын давтамжтай, хугацаан цуваа тасралтгүй хувьсагч юм. Уг хувьсагчийг өөр өөр ур чадвартай ажилчдын харьцангуй хөдөлмөрийн эрэлтэд шууд нөлөөлдөг хүчин зүйлсийг хянахын тулд орууллаа (Fang Lin 2013). 2011-2018 онд Монгол Улсад орж ирсэн ГШХО-ын дунджаар 70.2 хувь нь уул уурхайн салбарт орсон бөгөөд ГШХО өсөлттэй үед уул уурхайн салбарын ажиллагсдын тоо өсөж, харин ГШХО бага үед ажиллагсдын тоо буурчээ⁵. Энэ хамаарлаас ГШХО нь өөр өөр ур чадвартай ажилчдын харьцангуй эрэлтэд шууд нөлөөлж байгааг харж болно.

Судалгаанд ашигласан хувьсагчдын тодорхойлолтыг нэгтгэн *Хүснэгт 1*-д харуулсан.

Хүснэгт 1. Хувьсагчдын тодорхойлолт

Хувьсагчид	Тодорхойлолт
Хөдөлмөр эрхлэлт	7 хоногт орлого олох зорилгоор 1 ба түүнээс дээш цагаар ажилласан тогтмол ажилтай бол 1 бусад тохиолдолд 0 утга авах дамми хувьсагч.
Хүйс: -Эмэгтэй	Эмэгтэй хүний хувьд 1 утга, эрэгтэй хүний хувьд 0 утга авах хуурамч хувьсагч.
Нас	15-64 насны бүлгийн хүмүүсийн насыг харуулсан тоон хувьсагч юм.
Гэрлэлтийн байдал: -Гэрлэсэн	Гэрлэсэн бол 1 бусад тохиолдолд 0 утга авах дамми хувьсагч.
Боловсролын түвшин: -Бүрэн бус дунд -Бүрэн дунд -Техникийн болон тусгай мэргэжлийн -Бакалавр -Ахисан түвшний боловсрол	Бүрэн бус дунд: бага болон суурь боловсролтой бол 1 бусад тохиолдолд 0 утга авах дамми хувьсагч. Бүрэн дунд: ахлах анги төгссөн буюу бүрэн дунд боловсролтой бол 1 бусад тохиолдолд 0 утга авах дамми хувьсагч. Техникийн болон тусгай мэргэжлийн боловсрол: техникийн болон мэргэжлийн тусгай дунд бол 1 бусад тохиолдолд 0 утга авах дамми хувьсагч. Бакалавр: бакалаврын боловсролтой бол 1 бусад тохиолдолд 0 утга авах дамми хувьсагч. Ахисан түвшний боловсрол: магистр эсвэл докторын зэрэгтэй бол 1 бусад тохиолдолд 0 утга авах дамми хувьсагч.
Туршлага: -5-9 жил ажилласан -10 ба түүнээс дээш жил ажилласан	5-9 жил ажилласан бол 1 утга бусад тохиолдолд 0 утга авах дамми хувьсагч. 10 ба түүнээс дээш жил ажилласан бол 1 утга бусад тохиолдолд 0 утга авах дамми хувьсагч.
Өрхийн ам бүлийн тоо	Судалгаанд оролцогчдын гэр бүлийн гишүүдийн тоо. Өрхийн ам бүлийн тоо нь 1-17 хүртэлх утга авсан тоон хувьсагч.
Байршил: Хөдөө	Хөдөө амьдардаг бол 1 эсрэг тохиолдолд 0 авах дамми хувьсагч.
ХХДХ	ХХДХ-ний логарифм утга, 2010 үнээр зэрэгцүүлсэн
БДНБ	2008-2018 оны Бодит Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн логарифм утга, 2010 үнээр зэрэгцүүлсэн, улирлаар
Ажилгүйдлийн түвшин	2008-2018 оны ажилгүйдлийн түвшин, улирлаар
ГШХО	2008-2018 оны гадаадын шууд хөрөнгө оруулалт, улирлаар

⁵ CONT-6 Ажиллагчид, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар (1212.mn)

ГШХО болон хөдөлмөр эрхлэлтийн хооронд эерэг хамаарал ажиглагдаж байна.

5 Тоон өгөгдөл

Энэхүү судалгаанд Үндэсний Статистикийн Хороо (ҮСХ)-ны Ажиллах Хүчний Судалгаа (АХС)-ны (2008-2018 оны) тоон мэдээллийг ашиглав. АХС нь олон шатат энгийн санамсаргүй аргыг ашиглан түүвэрлэж, Монгол Улсын хэмжээнд 5-н бүсийг хамруулан 2006 оноос хойш жил бүр хийгдэж байна. 2008-2009 онд улсын хэмжээнд 7008 өрхийг хамруулан өрхийн 5 ба түүнээс дээш насны гишүүдээс асуулга авсан бол 2010-2018 онуудад улсын хэмжээнд нийт 12,816 өрхийг хамруулан өрхийн 15 ба түүнээс дээш насны гишүүдээс асуулга авсан.

5.1 Мэдээлэл боловсруулалт

АХС-ны 2008-2018 оны тоон мэдээллийг шинжилгээнд ашигласан. 2008-2018 оны задгай мэдээлэлд он тус бүрд нь анхан шатны боловсруулалт хийн тоон мэдээллүүдийг ижил нэртэй хувьсагчдаар нь нийлүүлж, 246 хувьсагчтай 414,539 ажиглалтын утгатай мэдээллийн санг байгуулсан. Цаашлаад хөдөлмөр эрхлэлтийн шинжилгээнд хэрэгцээтэй хувьсагчдыг онолын таамаглал болон эмпирик судалгааны ажлуудад суурилан сонгон авч мэдээллийн санг 15-64 насны⁶ хүн амаар хязгаарлаж 282,675 ажиглалтын утгатай тоон мэдээллийн сан бэлэн болсон. Нэмж дурдахад хөдөлмөр эрхлэлтэд макро орчин чухал нөлөөтэй байдаг тул үүнийг хянахын тулд макро үзүүлэлтүүдийн хугацаан цуваа тоо мэдээллийг улирлын давтамжтайгаар ҮСХ-ны мэдээллийн сангаас цуглуулан шинжилгээнд ашиглахад бэлэн болгосон мэдээллийн сантай нэгтгэлээ. Хугацаан тоо мэдээллийн динамикийг хавсралт хэсгээс харна уу (Зураг А2-А4).

5.2 Дескриптив шинжилгээ

Нэгтгэсэн бүрэн түүврийн 2008-2009 он болон 2018 оны статистикийг хүснэгт 2-т харууллаа. 2008-2009 онд судалгаанд оролцсон эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 62.5 хувь, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 53.26 хувь байна. Харин 2018 онд энэ үзүүлэлт бага зэрэг өсөж, эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт 68.3 хувь, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт 56.6 болжээ. Мөн эдгээр судалгааны жилүүдэд эрэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин хүйсээр ялгаатай байгаа нь ажиглагдаж байна. Тухайлбал, 2008-2009 онд судалгаанд оролцсон эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин эрэгтэйчүүдээс 9.2 хувиар, 2018 онд 11.6 хувиар бага байна. Үүнээс харахад судалгааны сүүлийн 10 жилд аль ч хүйсийн хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин нэмэгдсэн хэдий ч хөдөлмөр эрхлэлтийн хүйсээрх ялгаа буураагүй хэмээн дүгнэж болохоор байна⁷. Харин давхар хөдөлмөр эрхэлдэг эрэгтэйчүүдийн хувьд мэдэгдэхүйц өөрчлөлт гараагүй ч эмэгтэйчүүдийн хувьд давхар хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин өсжээ. Мөн 2008 онд судалгаанд оролцсон эмэгтэйчүүдийн 58.31 хувь, эрэгтэйчүүдийн 56.9 хувь, харин 2018 онд судалгаанд оролцсон эмэгтэйчүүдийн 66.01 хувь, эрэгтэйчүүдийн 63.7 хувь нь гэрлэсэн байна.

Цалингийн хувьд 2008-2009 он болон 2018 оны (бусад бүх судалгааны жилүүдэд) аль алинд нь эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс харьцангуй давуу талтай байгааг хүснэгт 2-ийн

⁶ Монгол Улсын хувьд 15 ба түүнээс дээш насны хүн амыг хөдөлмөрийн насны хүн ам гэж үздэг. Гэсэн хэдий ч уг судалгааг олон улсын судалгаатай харьцуулагдахуйц болгохын тулд хөдөлмөрийн насыг 15-64 насаар хязгаарлав.

⁷ Үүнийг статистикийн хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшнийг жилээр харуулсан Зураг А1 баталж байна.

үр дүн харуулж байна. Өөрөөр хэлбэл, энэ нь бүх судалгааны жилд эрэгтэй хүний дундаж цалин эмэгтэй хүний дундаж цалингаас өндөр буюу цалин нь хүйсээр нэлээд ялгаатай байгааг харуулжээ. Түүнчлэн 7 хоногийн дундаж ажилласан цаг нь 2008-2009 онд эрэгтэйчүүдийн хувьд 50.2, эмэгтэйчүүдийн хувьд 43.7 байсан бол 2018 онд аль ч хүйсийн хувьд дундаж ажилласан цаг бага зэрэг нэмэгдэж эрэгтэйчүүдийн хувьд 53.1, эмэгтэйчүүдийн хувьд 46.5 болжээ.

Цаашлаад, судалгааны жилүүдэд боловсролын хүйсийн ялгаа өндөр байгаа нь ажиглагдаж байна. Тухайлбал, сургуульд огт суралцаагүй, бүрэн бус дунд, техникийн болон мэргэжлийн боловсролтой хүмүүсийн ихэнх хувийг эрэгтэйчүүд эзэлж байгаа бол бакалавр, магистр, докторын (ахисан түвшний боловсрол) боловсролтой хүмүүсийн дийлэнх хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна. Өөрөөр хэлбэл, эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эмэгтэйчүүд өндөр боловсрол эзэмшдэг гэсэн үг юм. Мөн жилээс жилд боловсролтой ажиллагсад, ажиллах хүчний тоо нэмэгдэж байгаа нь *Хүснэгт 2*-ын үр дүнгээс харагдаж байна. Онцолбол, 2008-2009 онд бүрэн бус боловсролтой болон бүрэн дунд боловсролтой хүмүүсийн эзлэх хувь өндөр байсан бол 2018 онд бүрэн бус боловсролтой болон бүрэн дунд боловсролтой хүмүүсийн эзлэх хувь буурч, техникийн болон мэргэжлийн, бакалавр, ахисан түвшний боловсролтой хүмүүсийн эзлэх хувь мэдэгдэхүйц өсжээ.

Харин ажилласан жил буюу туршлагын хувьд эмэгтэйчүүдийг эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад ажилласан жилийн туршлага бага байна. Өөрөөр хэлбэл 2008-2009, 2018 онуудад бүх туршлагын ангилалд (1-4 жил ажилласан, 5-9 жил ажилласан, 10 ба түүнээс дээш жил ажилласан) эрэгтэй хүний ажилласан жил эмэгтэй хүнийхээс харьцангуй өндөр байна. Энэ нь эмэгтэйчүүд хүүхэд төрүүлэх, асрахтай холбоотойгоор ажиллах хүчнээс гарч, тэдний хөдөлмөр эрхлэлт завсарладагтай холбоотой байж болно. Цаашлаад, нийт судалгаанд оролцогчдыг байршлаар нь харвал, 2008-2009 онд судалгаанд оролцогчдын дунджаар 61 хувь (эрэгтэй-62.3, эмэгтэй-59.3) нь хөдөө орон нутгаас судалгаанд хамрагдсан бол 2018 онд 70 орчим хувь нь хөдөө орон нутгаас өөрөөр хэлбэл, Хангай, Төв, Зүүн, Баруун бүсээс хамрагдсан байна.

Цалин болон ХХДХ хоорондын зөрүүг *Хүснэгт 3*-т үзүүлэв. Эндээс 2008-2009 он болон 2018 онуудын судалгаанд цалингаа мэдээлсэн ажиллагсдын хэдэн хувь нь ХХДХ-тэй тэнцүү, хэдэн хувь нь ХХДХ-нээс бага эсвэл өндөр цалинтай байгааг харах боломжтой. 2008-2009 онд цалингаа мэдээлсэн 4114 хүний 0.3 хувь нь ХХДХ-нээс бага, харин 99.7 хувь нь ХХДХ-ээс дээш цалин авч байжээ. Гэвч 2018 онд цалингаа мэдээлсэн 8029 хүний 11.09 хувь нь ХХДХ-ээс бага, 1.25 хувь нь ХХДХ-тэй тэнцүү, харин 87.64 хувь нь ХХДХ-ээс өндөр цалинтай байна. Энэ нь 2018 онд ХХДХ-ний хуулийн хэрэгжилт сул буюу хуулийн зөрчил өндөр байгааг харуулж байна. Үүнийг Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагсдын сарын дундаж цалингийн тайлан (2020) нь нотлон харуулж байна. Уг тайланд мэдээлснээр, 2014 онд ажиллагсдын 6.3 хувь, 2017 онд ажиллагсдын 8.0 хувь, харин 2020 онд ажиллагсдын 11.9 хувь нь ХХДХ ба түүнээс доош цалингаар ажилладаг. Иймд жилээс жилд ХХДХ ба түүнээс доогуур цалинтай ажиллагсдын тоо нэмэгдсэн гэж дүгнэж болохоор байна. Мөн хүйсээр нь авч үзвэл, ХХДХ-ээр цалинждаг эмэгтэйчүүдийн хувь эрэгтэйчүүдээс бага зэрэг өндөр байна⁸. Энэ нь хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа (2014)-ны мэдээлэлтэй ижил байгаа юм.

⁸ 2014 оны Хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилтийн судалгаагаар ХХДХ ба түүнээс доош цалинтай ажиллагсдын 60 хувь нь эмэгтэйчүүд байна гэсэн үр дүн гарчээ.

Хүснэгт 2. 2008-2009 ба 2018 оны түүврийн дундаж

	2008-2009		2018	
	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй
Хөдөлмөрэрхлэлт	0.6252 (0.4841)	0.5326 (0.4989)	0.6867 (0.4639)	0.5606 (0.4963)
Давхархөдөлмөр эрхлэлт	0.0127 (0.1119)	0.0069 (0.0832)	0.0162 (0.1262)	0.0115 (0.1066)
Долоохоногийн цалин	61900.05 (31924.3)	54387.86 (231962)	177862.5 (150499.1)	141040.1 (78806.44)
Долоохоногийн ажилласан цаг	50.2 (15.5)	43.7 (15.4)	53.1 (15.09)	46.5 (13.84)
Нас	33.6 (13.0)	34.3 (12.9)	37.1 (13.2)	37.9 (13.3)
Өрхийн гишүүдийн тоо	4.2 (1.63)	4.2 (1.66)	4.02 (1.63)	4.04 (1.65)
Боловсрол:				
-Боловсролгүй	0.0158 (0.1244)	0.0102 (0.1007)	0.0383 (0.1918)	0.0253 (0.1572)
-Бүрэн бус дунд	0.3795 (0.4853)	0.3135 (0.4639)	0.2561 (0.4365)	0.2035 (0.4026)
-Бүрэн дунд	0.3449 (0.4754)	0.3501 (0.4770)	0.1918 (0.3937)	0.2143 (0.4104)
-Техникийн болон мэргэжлийн	0.1386 (0.3456)	0.1701 (0.3757)	0.3272 (0.4692)	0.2532 (0.4349)
-Бакалавр	0.0998 (0.2998)	0.1339 (0.3406)	0.1758 (0.3807)	0.2869 (0.4523)
-Ахисан түвшний	0.0072 (0.0845)	0.0084 (0.0915)	0.0108 (0.1035)	0.0168 (0.1285)
Гэрлэлтийн байдал:				
-Гэрлээгүй	0.4169 (0.4931)	0.4309 (0.4952)	0.3391 (0.4734)	0.3627 (0.4808)
-Гэрлэсэн	0.5831 (0.4931)	0.5690 (0.4952)	0.6609 (0.4734)	0.6373 (0.4808)
Туршлага:				
1-4 жил ажилласан	0.2252 (0.4178)	0.1792 (0.3835)	0.2406 (0.4275)	0.1788 (0.3832)
5-9 жилажилласан	0.1306 (0.3369)	0.1048 (0.3063)	0.1295 (0.3358)	0.1055 (0.3072)
10 ба түүнээс дээш жилажилласан	0.2694 (0.4437)	0.2486 (0.4323)	0.3165 (0.4651)	0.2763 (0.4472)
Байршил:				
-Хот	0.3767 (0.4846)	0.4075 (0.4914)	0.2932 (0.4552)	0.3127 (0.4636)
Хөдөө	0.6233 (0.4846)	0.5925 (0.4914)	0.7068 (0.4552)	0.6874 (0.4636)
Тэмдэглэгээ: (-) -Стандарталдаа				
Эхсурвалж: Судлаачийн тооцоолол				

Хүснэгт 3. Цалин ба Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний зөрүү, хувиар

Ангилал		2008-2009 оны Цалин ба ХХДХ			Ажиглалтыннутга
		Бага	Тэнцүү	Өндөр	
Эрэгтэй	2008-2009	0.25342	0	99.74658	1,973
	2018	10.225	1.075	88.7	4,000
Эмэгтэй	2008-2009	0.42036	0	99.57964	2,141
	2018	11.96327	1.43956	86.59717	4,029
Нийт	2008-2009	0.3403	0	99.6597	8,029
	2018	11.09727	1.25794	87.64479	

Эх сурвалж: Судлаачийн тооцоолол

6 СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

Энэ бүлэгт нийт хөдөлмөрийн насныхан, ялангуяа хөдөлмөрийн насны эрэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалд нөлөөлөгч хүчин зүйлсийн үнэлгээний үр дүнг танилцуулах болно.

Хөдөлмөрийн насны эрэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүдийн ажилласан жил болон боловсролын түвшний ялгаа өндөр байдаг талаар дээр дурдсан билээ. Хөдөлмөрийн насны эмэгтэйчүүдийг эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад өндөр боловсролтой байдаг бол эсрэгээрээ эрэгтэйчүүдийг эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад ажилласан жил буюу туршлага өндөртэй байдаг⁹. Тиймээс ХХДХ-ний хөдөлмөр эрхлэх магадлалд үзүүлэх нөлөөг эрэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүдийн хувьд тус тусад нь пробит загвараар үнэлж, үнэлгээний үр дүнг *Хүснэгт 4, 5* болон *6*-д харууллаа.

6.1 Нийт-Хөдөлмөрийн нас

Пробит загвар бол шугаман бус загвар учраас үнэлгээний үр дүнг тайлбарлахдаа шугаман регрессийн адил шууд үнэлгээний коэффициентоор тайлбарлах боломжгүй байдаг. Тиймээс бид үнэлгээний үр дүнг пробитын ахиу нөлөөгөөр тайлбарлах болно. Пробит загварын үнэлгээний коэффициент болон ахиу нөлөөг нь *хүснэгт 4*-д харуулав.

Пробит загварын үр дүнгээс харахад, хөдөлмөрийн насны хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалтай хүйс, насны квадрат, өрхийн гишүүдийн тоо болон ажилгүйдлийн түвшин зэрэг нь сөрөг, харин нас, боловсролын түвшин, гэрлэлт, ажилласан жил, БДНБ, ГШХО болон хөдөө амьдардаг байх нь эерэг хамааралтай байна.

ХХДХ нь хөдөлмөрийн насны хүний хөдөлмөр эрхлэх магадлалд чухал нөлөө (1 хувийн түвшинд ач холбогдолтой) үзүүлж байгааг *хүснэгт 4*-ийн үр дүн харуулжээ. Бодит ХХДХ-г 10 хувиар нэмэгдүүлбэл хөдөлмөрийн насны хүмүүсийн ажилд орох магадлал 0.312 хувиар буурч байна¹⁰.

Дээр дурдсанчлан, эрэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин ялгаатай байдаг. Үүнийг пробит загварын ахиу нөлөө баталжээ. Бусад хүчин зүйл тогтмол байхад хөдөлмөрийн насны эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлал нь хөдөлмөрийн насны эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад 7.47 хувиар бага байна. Энэ үр дүн нь Gassman

⁹ Мөн сүүлийн жилүүдэд хөдөлмөрийн насны эрэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт болон ажиллах хүчний оролцоо нэлээд ялгаатай болж байна(Зураг 1).

¹⁰ Энэ нь стандарт эдийн засгийн онолыг дэмжиж байна.

(2016) судалгааны үр дүнтэй нийцэж байна¹¹. Хөдөлмөрийн насны хүмүүсийн хувьд нас нэгээр нэмэгдэхэд хөдөлмөр эрхлэх магадлал 3.83 хувиар нэмэгддэг ба 15-64 насны гэр бүлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэх магадлалыг гэрлээгүй хүнтэй харьцуулахад хөдөлмөр эрхлэх магадлал нь 3.64 пунктээр өндөр байдаг.

Боловсролын түвшний хувьд бүх ангилал нь (бүрэн бус дунд, бүрэн дунд, техникийн болон мэргэжлийн, бакалавр, ахисан түвшний боловсрол) статистикийн хувьд 1 хувийн түвшинд ач холбогдолтой байна. Бүрэн бус дунд, бүрэн дунд боловсролтой хүнийг сургуульд суралцаагүй буюу боловсролгүй хүнтэй харьцуулахад хөдөлмөр эрхлэх магадлал нь 7.02 болон 6.08 хувиар тус тус өндөр, харин техникийн болон мэргэжлийн, бакалавр, ахисан түвшний боловсролтой хүний ажиллах магадлалыг боловсролгүй хүнтэй харьцуулахад ажиллах магадлал нь 15.32, 18.59 болон 22.7 хувиар тус тус өндөр байна¹². Үүнээс харахад боловсролын түвшин нэмэгдэх тусам хөдөлмөр эрхлэх магадлал нэмэгддэг ажээ. ОУХБ-ын судалгаагаар залуучуудын дунд боловсролын түвшин нэмэгдэж байгаа нь ажилгүйдлийн эрсдэл өндөр байгаатай холбоотой болохыг тогтоожээ.

Туршлагын хувьд боловсролын түвшинтэй ижил хамаарал ажиглагдаж байна. Өөрөөр хэлбэл, ажилласан жил нэмэгдэх тусам хөдөлмөр эрхлэх магадлал өсдөг гэсэн үг юм. Тухайлбал, 5-9 жил ажилласан туршлагатай хүний хөдөлмөр эрхлэх магадлалыг 1-4 жилийн ажилласан туршлагатай хүнтэй харьцуулахад хөдөлмөр эрхлэх магадлал нь 73.44 хувиар өндөр, харин 10 ба түүнээс дээш ажилласан хүний хөдөлмөр эрхлэх магадлал 82.21 хувиар өндөр байна.

Цаашлаад, хөдөө орон нутагт амьдардаг байх нь хөдөлмөр эрхлэх магадлалыг нэмэгдүүлдэг. Өөрөөр хэлбэл хөдөө амьдардаг хүний ажил эрхлэх магадлалыг хотод амьдардаг хүнийхтэй харьцуулахад ажилд орох магадлал нь 4.32 хувиар өндөр байна. Энэ нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн насны хүмүүсийн тоон мэдээлэлд суурилан хийгдсэн Gassmann et al., (2016), Altantsetseg Bayarmaa (2014) судалгааны ажлуудын үр дүнтэй нийцтэй байна. Харин макро хувьсагчдын хувьд БДНБ¹³ болон ГШХО 10 хувиар өсөхөд хөдөлмөрийн насны хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэх магадлал нь 0.09 болон 0.046 хувиар өсдөг бол ажилгүйдлийн түвшин 10 хувийн өсөлт нь хөдөлмөрийн насны хувийн өсөлт нь хөдөлмөр эрхлэх магадлалыг 0.02 хувиар бууруулдаг.

¹¹ Gassman et al., (2016) судалгаа нь Бусад хүчин зүйл тогтмол байхад хөдөлмөрийн насны эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчинд оролцох магадлал нь хөдөлмөрийн насны эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад 7.8 хувиар бага байгааг тогтоосон.

¹² Энэхүү үр дүн нь Монгол улсад хийгдсэн хөдөлмөр эрхлэлт, ажиллах хүчний оролцоог тодорхойлогч судалгааны ажлуудын үр дүнтэй нийцтэй байна: Khishigt Huyng Jai (2018); Altantsetseg Bayarmaa (2014); Gassmann Trindade (2016).

¹³ Логарифм авсан БДНБ болон БДНБ-ний өсөлтийн аль алинаар нь үнэлгээг хийж үзэхэд үнэлгээний үр дүн маш ойролцоо байсан тул үр дүнг зөвхөн логарифм авсан БДНБ-ий үр дүнгээр мэдээллэв.

Хүснэгт 4. Хөдөлмөрийн насны хүн амын хөдөлмөр эрхлэх магадлалд нөлөөлөгч хүчин зүйлсийн пробит загварын үр дүн

Хувьсагчид	Кoeffициент	Тэсвэртэй стандарт алдаа	Ахиу нөлөө	Тэсвэртэй стандарт алдаа
ХХДХ(Бодит, лог)	-0.1762***	(0.0616)	-0.0328***	(0.0114)
Хүйс(эмэгтэй)	-0.4019***	(0.0068)	-0.0747***	(0.0012)
Нас	0.2058***	(0.0019)	0.0383***	(0.0003)
Насныквадрат	-0.0029***	(0.0000)	-0.0006***	(0.0000)
Өрхийнгишүүдийн тоо	-0.0333***	(0.0021)	-0.0062***	(0.0004)
Боловсрол: (Суурь бүлэг=боловсролгүй)				
Бүрэн бус дунд	0.3776***	(0.0246)	0.0702***	(0.0045)
Бүрэн дунд	0.3652***	(0.0242)	0.0679***	(0.0045)
Техникийн болон мэргэжлийн	0.8237***	(0.0246)	0.1532***	(0.0045)
Бакалавр	0.9997***	(0.0246)	0.1859***	(0.0045)
Ахисан түвшний боловсрол	1.2207***	(0.0447)	0.2270***	(0.0083)
Гэрлэлтийнбайдал: (Суурьбүлэг=Гэрлэггүй)				
Гэрлэсэн	0.1959***	(0.0085)	0.0364***	(0.0016)
Туршлага: (Суурьбүлэг= 1-4 жилажилласан)				
5-9 жилажилласан	3.9486***	(0.1165)	0.7344***	(0.0214)
10-аас дээш жил ажилласан	4.4203***	(0.0925)	0.8221***	(0.0160)
Байршил: (Суурь бүлэг=Хот)				
Хөдөө	0.2321***	(0.0071)	0.0432***	(0.0013)
Макроүзүүлэлтүүд:				
БДНБ (лог)	0.0489*	(0.0296)	0.0091*	(0.0055)
ГШХО (лог)	0.0245**	(0.0132)	0.0046**	(0.0025)
Ажилгүйдлийн түвшин	-0.0207***	(0.0044)	-0.0039***	(0.0008)
Тогтмол	-2.4493***	(0.6269)	-	-
Ажиглалтынтоо	282,675			
Pseudo-R2	0.5101			
Prob>chi2	0.0000			
Multicollinear тест: VIF	8.93			
Wald тест:	0.0000			
Тэмдэглэл: Хугацааныдамми оруулсан үнэлгээ;***, **, * тус бүр 1%, 5%, 10%-ийн түвшинд ач холбогдолтой; (-)-тэсвэртэй стандарт алдаа.				
Эхсурвалж: Судлаачийнтооцоолол				

6.2 Эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөө

15-64 насны эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалыг тодорхойлогч хүчин зүйлсийн пробитын коэффициент болон ахиу нөлөөг Хүснэгт 5-д үзүүлэв. Бодит ХХДХ нь хөдөлмөрийн насны эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалд сөрөг бөгөөд статистикийн хувьд чухал нөлөө үзүүлж байгааг үр дүн харуулжээ. Бодит ХХДХ-г 10 хувиар нэмэгдүүлбэл эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлал 0.312 хувиар буурч байна. 15-64 насны эрэгтэйчүүдийн нас нэгээр нэмэгдэхэд хөдөлмөр эрхлэх магадлал нь 3.49 хувиар нэмэгддэг бол өрхийн гишүүдийн тоо нэгээр нэмэгдэхэд хөдөлмөр эрхлэх магадлал 0.042 хувиар буурдаг байна. Мөн хөдөлмөрийн насны гэр бүлтэй эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалыг гэрлээгүй эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад хөдөлмөр эрхлэх магадлал нь 9.3 хувиар өндөр байдаг. Энэ нь гэр бүлтэй эрэгтэйчүүд ар гэр, үр хүүхдээ тэжээн тэтгэх үүрэгтэй холбоотой.

Түүнчлэн боловсролын түвшин болон ажилласан жил нэмэгдэх тусам хөдөлмөр эрхлэх магадлал нь нэмэгддэг. Тухайлбал, боловсролын түвшин нэмэгдэх (боловсролгүй хүнтэй харьцуулахад) тусам эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлал 4.7-22.66 хувиар нэмэгдэж байна. Энэ нь Монгол улсад хийгдсэн хөдөлмөр эрхлэлт, ажиллах хүчний оролцоог тодорхойлогч Khishigt Huung Jai (2018), Altantsetseg Bayarmaa (2014), Gassmann et al., (2016) судалгаануудын үр дүнтэй нийцтэй байгаа юм. Харин ажилласан жилийн хувьд 1-4 жил ажилласан туршлагатай эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалыг 1-5 болон 10 ба түүнээс дээш жил ажилласан туршлагатай эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалтай харьцуулахад ажиллах магадлал нь 73.26 болон 79.31 хувиар тус тус өндөр байна. Мөн хөдөө амьдрах нь 15-64 насны эрэгтэйчүүдийн ажиллах магадлалыг (3.53 хувиар) нэмэгдүүлдэг ажээ.

Макро хүчин зүйлсийн хувьд БДНБ, ГШХО нь хөдөлмөр эрхлэх магадлалтай эерэг, харин ажилгүйдлийн нь хөдөлмөр эрхлэх магадлалтай сөрөг хамааралтай байна. 15-64 насны эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалд БДНБ нөлөөгүй, өөрөөр хэлбэл статистикийн хувьд ач холбогдолгүй байгаа бол ГШХО, ажилгүйдлийн түвшин нь 1 ба 5 хувийн түвшинд статистикийн хувьд ач холбогдолтой байна. ГШХО нь 10 хувиар өсөхөд хөдөлмөр эрхлэх магадлал 0.08 орчим хувиар нэмэгддэг бол ажилгүйдлийн түвшний 10 хувийн өсөлт нь хөдөлмөр эрхлэх магадлалыг 0.048 хувиар бууруулдаг.

Хүснэгт 5. Хөдөлмөрийн насны эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалд нөлөөлөгч хүчин зүйлсийн пробит загварын үр дүн

Хувьсагчид	Кoeffициент	Тэсвэртэй стандарт алдаа	Ахиу нөлөө	Тэсвэртэй стандарт алдаа
ХХДХ (Бодит, лог)	-0.1683*	(0.0891)	-0.0312*	(0.0165)
Нас	0.1883***	(0.0026)	0.0349***	(0.0004)
Насны квадрат	-0.0028***	(0.0000)	-0.0005***	(0.0000)
Өрхийн гишүүдийн тоо	-0.0228***	(0.0030)	-0.0042***	(0.0006)
Боловсрол: (Суурь бүлэг=боловсролгүй)				
Бүрэн бус дунд	0.2821***	(0.0318)	0.0522***	(0.0059)
Бүрэн дунд	0.2578***	(0.0314)	0.0477***	(0.0059)
Техникийн болон мэргэжлийн	0.7241***	(0.0320)	0.1341***	(0.0059)
Бакалавр	0.9119***	(0.0325)	0.1689***	(0.0059)
Ахисан түвшний боловсрол	1.2236***	(0.0722)	0.2266***	(0.0133)
Гэрлэлтийн байдал: (Суурь бүлэг=Гэрлээгүй)				
Гэрлэсэн	0.5023***	(0.0133)	0.0930***	(0.0024)
Туршлага: (Суурь бүлэг= 1-4 жил ажилласан)				
5-9 жил ажилласан	3.9556***	(0.1942)	0.7326***	(0.0356)
10-аас дээш жил ажилласан	4.2823***	(0.1315)	0.7931***	(0.0235)
Байршил: (Суурь бүлэг=Хот)				
Хөдөө	0.1891***	(0.0102)	0.0353***	(0.0019)
Макро үзүүлэлтүүд:				
БДНБ (лог)	0.0582	(0.0426)	0.0108	(0.0079)
ГШХО (лог)	0.0409**	(0.0191)	0.0076**	(0.0035)
Ажилгүйдлийн түвшин	-0.0258***	(0.0063)	-0.0048***	(0.0012)
Тогтмол	-2.4045***	(0.9089)	-	-
Ажиглалтын тоо	137,058			
Pseudo-R2	0.4928			
Prob >chi2	0.0000			
Multicollinear тест: VIF	9.00			
Wald тест:	0.0000			
Тэмдэглэл: Хугацааныдамми оруулсан үнэлгээ;***, **, * тус бүр 1%, 5%, 10%-ийн түвшинд ач холбогдолтой; (-)-тэсвэртэй стандарт алдаа.				
Эхсурвалж: Судлаачийнтооцоолол				

6.3 Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөө

15-64 насны эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалыг тодорхойлогч хүчин зүйлсийн пробитын коэффициент болон ахиу нөлөөг *Хүснэгт 6*-д харууллаа. Хөдөлмөрийн насны эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалд бодит ХХДХ-ний үзүүлэх нөлөө нь эрэгтэйчүүдтэй ижил бөгөөд 5 хувийн түвшинд статистикийн хувьд ач холбогдолтой байна. Бодит ХХДХ-г 10 хувиар нэмэгдүүлэх нь хөдөлмөрийн насны эмэгтэйчүүдийн ажилд орох магадлалыг 0.324 хувиар бууруулдаг. ХХДХ-ний ахиу нөлөө нь эрэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүдийн хувьд бараг ижил хэдий ч эмэгтэйчүүдийн хувьд үзүүлэх нөлөө нь бага зэрэг (маш багаар) өндөр байна. Энэ бусад улс орнуудад хийгдсэн эмпирик судалгаануудын¹⁴ үр дүнтэй нийцтэй байгаа юм. Учир нь бусад орнуудад хийгдсэн судалгааны ажлууд нь ХХДХ нь эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалаас эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалд арай илүү нөлөөлж байгааг тогтоосон байдаг.

Мөн эмэгтэйчүүдийн хувьд нас, хөдөө амьдардаг байх, туршлага, болон боловсролын түвшин зэрэг нь хөдөлмөрийн насны эрэгтэйчүүдтэй ижил буюу хөдөлмөр эрхлэх магадлалд эерэг нөлөөтэй.

Боловсролын түвшний хувьсагчдын ахиу нөлөөг харахад өндөр боловсролтой байх нь эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалд илүү өндөр нөлөө үзүүлж байна. Онцолбол, бакалаврын боловсролтой байх нь хөдөлмөрийн насны эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалыг 16.9 хувиар нэмэгдүүлж байхад хөдөлмөрийн насны эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалыг илүү өндрөөр буюу 20.6 хувиар нэмэгдүүлдэг¹⁵. Энэ нь ажилласан жилийн хувьсагчдын ахиу нөлөөний хувьд ч ажиглагдсан. Түүнчлэн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалыг тодорхойлогч пробит загварын ахиу нөлөөг харахад гэрлэлтийн хувьсагчийн тэмдэг ялгаатай байна. Тэгэхээр гэр бүлтэй байх нь эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалыг нэмэгдүүлдэг бол эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалыг бууруулдаг гэсэн үг юм. Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөрийн насны гэрлэсэн эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлал нь хөдөлмөрийн насны гэрлэсэн эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалаас бага байдаг. Учир нь гэр бүлтэй эмэгтэйчүүд хүүхэд төрүүлэх, хүүхэд асрах болон гэрийн бусад ажлыг хариуцдаг тул хөдөлмөр эрхлэх магадлал нь эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад бага байх боломжтой. Энэ нь Gassmann et al., (2016) судалгааны үр дүнтэй ижил байна.

Макро хувьсагчдын хувьд БДНБ болон ГШХО нь хөдөлмөрийн насны эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалтай эерэг (ач холбогдолгүй, өөрөөр хэлбэл нөлөөгүй), харин ажилгүйдлийн түвшин нь сөрөг (1 хувийн түвшинд ач холбогдолтой) хамааралтай байна.

Эцэст нь бүх үнэлгээний хувьд хетерокедастыг Heteroskedasticity test, мултиколлинеарыг VIF тестээр шалгасан. VIF тестийн үр дүнгүүд 10-аас бага буюу мултиколлинеарын асуудалгүй байна. Харин Heteroskedasticity тестээр шалгахад хетерокедаст үүссэн байсан тул үнэлгээг хийхдээ тэсвэртэй стандарт алдааг ашиглалаа. Түүнчлэн үнэлгээний мэдрэмтгий байдлыг шалгаж хувьсагчдыг нэг нэгээр нь хасаж, нэмж үнэлж үзсэн ба үнэлгээний коэффициент болон ахиу нөлөө нь харьцангуй тогтвортой байна.

¹⁴ Fang Lin (2013), Feliciano (1998), Pratomo (2016)

¹⁵ Энэ нь Монгол улсын хөдөлмөрийн насны эрэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцоог судалсан Altantsetseg Bayarmaa (2014), Gassmann et al., (2016) судалгааны үр дүнтэй ижил байна.

Хүснэгт 6. Хөдөлмөрийн насны эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалд нөлөөлөгч хүчин зүйлсийн пробит загварын үр дүн

Хувьсагчид	Коэффициент	Тэсвэртэй стандарт алдаа	Ахиу нөлөө	Тэсвэртэй стандарт алдаа
ХХДХ (Бодит, лог)	-0.1759**	(0.0856)	-0.0324**	(0.0158)
Нас	0.2202***	(0.0028)	0.0406***	(0.0005)
Насны квадрат	-0.0031***	(0.0000)	-0.0006***	(0.0000)
Өрхийн гишүүдийн тоо	-0.0489***	(0.0030)	-0.0090 ***	(0.0006)
Боловсрол: (Суурь бүлэг=боловсролгүй)				
Бүрэн бус дунд	0.4987***	(0.0398)	0.0919***	(0.0073)
Бүрэн дунд	0.4969***	(0.0391)	0.0915***	(0.0072)
Техникийн болон мэргэжлийн	0.9467***	(0.0395)	0.1744***	(0.0072)
Бакалавр	1.1188***	(0.0392)	0.2061***	(0.0071)
Ахисан түвшний боловсрол	1.2774***	(0.0608)	0.2353***	(0.0111)
Гэрлэлтийн байдал: (Суурь бүлэг=Гэрлээгүй)				
Гэрлэсэн	-0.0291***	(0.01123)	-0.0054***	(0.0021)
Туршлага: (Суурь бүлэг= 1-4 жил ажилласан)				
5-9 жил ажилласан	3.9569***	(0.1446)	0.7288***	(0.0262)
10 ба түүнээс дээш жил ажилласан	4.5408***	(0.1287)	0.8364***	(0.0229)
Байршил: (Суурь бүлэг=Хот)				
Хөдөө	0.2728***	(0.0099)	0.0502***	(0.0018)
Макро үзүүлэлтүүд:				
БДНБ (лог)	0.0376	(0.0413)	0.0069	(0.0076)
ГШХО (лог)	0.0082	(0.0182)	0.0015	(0.0034)
Ажилгүйдлийн түвшин	-0.0171***	(0.0062)	-0.0031***	(0.0011)
Тогтмол	-2.829366	(0.8716)	-	-
Ажиглалтын тоо	145,617			
Pseudo-R2	0.5247			
Prob >chi2	0.0000			
Multicollinear тест: VIF	9.55			
Wald тест:	0.0000			

Тэмдэглэл: Хугацааны дамми оруулсан үнэлгээ; ***, **, * тус бүр 1%, 5%, 10%-ийн түвшинд ач холбогдолтой; (-)-тэсвэртэй стандарт алдаа.

Эх сурвалж: Судлаачийн тооцоолол

7 Дүгнэлт

Энэхүү судалгааны ажлаар Монгол Улсын хөдөлмөрийн насны эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэх магадлал нь ХХДХ-ний өөрчлөлтөд хэрхэн хариу үйлдэл үзүүлж байгааг судаллаа. Судалгааны үр дүнгээс харахад хууль тогтоомжоор тогтоосон ХХДХ нь эрэгтэй, эмэгтэй аль ч хүйсийн хувьд хөдөлмөр эрхлэх магадлалд сөрөг ба статистикийн хувьд чухал нөлөө үзүүлж байна. Энэ нь стандарт эдийн засгийн онолын ХХДХ нь хөдөлмөр эрхлэлтийн бууруулдаг гэсэн таамаглалыг дэмжиж байна. Хөдөлмөрийн насны хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалтай хүйс, насны квадрат, өрхийн гишүүдийн тоо болон ажилгүйдлийн түвшин зэрэг нь сөрөг, харин нас, боловсролын түвшин, гэрлэлт, ажилласан жил, БДНБ, ГШХО болон хөдөө амьдардаг байх нь эерэг хамааралтай байна. Бодит ХХДХ 10 хувиар өсөхөд хөдөлмөрийн насны эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлал 0.324 хувиар, хөдөлмөрийн насны эрэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлал 0.312 хувиар буурч байна. Өөрөөр хэлбэл, ХХДХ нь хөдөлмөрийн насны эрэгтэйчүүд болон эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх магадлалыг маш багаар бууруулдаг гэсэн үг. Энэ нь Индонез, Мексик, Өмнөд Африк, Хятад улсын судалгаануудын үр дүнтэй нийцтэй байна. Цаашид энэхүү судалгааг насны бүлэг, цалингийн тархалт, төрийн болон хувийн байгууллага гэх мэт ангиллаар өргөтгөн хийж тухайн бүлгүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд ХХДХ нь хэрхэн нөлөөлж байгааг өргөтгөн судлах боломж бололцоо арвин байна.

8 Эшлэл

- Altantsetseg, B. and Bayarmaa, D. 2014, "Labor force participation and earning in Mongolia", *ERI Discussion Paper*, Series No. 3, Ulaanbaatar.
- Belman, D. and Wolfson, J 2014, "What Does the Minimum Wage Do?", *W.E. Upjohn Institute for Employment Research*. Available at: <http://doi.org/10.17848/9780880994583>
- Bhorat, H., Kanbur, R. and Stanwix, B. 2015, "Estimating the Impact of Minimum Wages on Employment", *Wages and Non-Wage Benefits: The Case of Agriculture in South Africa*, Working Paper, No. 5
- Brown, Ch. Gilroy, C. and Kohen, A. 1982, "The Effect of The Minimum Wage on Employment and Unemployment", *Journal of Economic Literature*, Jun., 1982, Vol. 20, No. 2, pp. 487- 528
- Card, D. "Using Regional Variation in Wages To Measure the Effects of the Federal Minimum Wage". *Industrial and Labor Relations Review*, October 1992a, 46(1), pp. 22-37.
- Card, D. and Krueger, B. 1994, "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania", *The American Economic Review*, Vol. 84, No. 4, pp. 772-793
- Card, D. 1992, "Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California", 1987-89. *Industrial and Labor Relations Review*, October 1992b, 46(1), pp. 38-54.
- Churchill F. and Sabia J. 2018, "Minimum Wages and Low-Skilled Immigrants: New Evidence on Earnings", *Employment and Poverty*. Retrieved from (10) The Effects of Minimum Wages on Low-Skilled Immigrants' Wages, Employment, and Poverty (researchgate.net)
- Cunningham, James . 1981. "The Impact of Minimum Wages on Youth Employment, Hours of Work, and School Attendance: Cross-sectional Evidence from the 1960 and 1970 Censuses". In Rottenberg, Simon , ed., *The Economics of Legal Minimum Wages*. Washington, D.C.: American Enterprise Institute, pp. 88–123.
- Daniels, L. and Minot, N. 2018, "An Introduction to Statistics and Data Analysis Using Stata", First edition, Karen Wiley, United States of America.
- David Card and Alan B. Krueger 1995, "Time-Series Minimum-Wage Studies: A Meta-analysis", *The American Economic Review*, Vol. 85, No. 2, pp. 238-243
- Donald Deere, Kevin M. Murphy and Finis Welch 1995, "Employment and the 1990-1991 Minimum-Wage Hike", *The American Economic Review*, Vol. 85, No. 2, pp. 232-237
- Doucouliaagos, H. and Stanley, T. D. 2009, "Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis", *British Journal of Industrial Relations*, Vol.47 No.2, pp. 406–428
- Durand, J.D. (1975), "The Labour Force in Economic Development", A Comparison of International Census Data, 1946-1966, Princeton University Press, London.
- Fajnzylber, P. 2001, "Minimum Wage Effects Throughout the Wage Distribution: Evidence from Brazil's Formal and Informal Sectors".
- Feliciano, Z. M. (1998) "Does the Minimum Wage Affect Employment in Mexico," *Eastern Economic Journal* 24 (2): 165-180.
- Gassmann, F., François, D. Trindade, L.Z. 2016, Social welfare benefits and their impacts on labour market participation among men and women in Mongolia, UNU-MERIT Working Papers, Series 2016-033, Netherland.
- Gramlich, E., Flanagan, J. Wachter, L. 1976, Impact of Minimum Wages on Other Wages, Employment, and Family Incomes, Brookings Papers on Economic Activity, Vol. 1976, No. 2, pp. 409-461.
- Harris, J.R. and Todaro, M.P. (1970) Migration, Unemployment and Development A Two-Sector Analysis. *American Economic Review*, 60, 126-142.
- Hungerford, T.L. 2000. "Does Increasing the Minimum Wage Increase the Incidence of

- Involuntary Part-Time Work?"Social Security Administration International Labour Organization (1970). Minimum Wage Fixing Recommendation, (No. 131).
- International Labour Organization (1970). Minimum Wage Fixing Recommendation, (No. 135).
- International Labour Organization (2020). Global Wage Report 2020–21. Wages and minimum wages in the time of COVID-19.
- Kayirere, S. 2018, Determinants of Female Labor Force Participation in Rwanda.
- Khishigt, D. Huyng Jai, Ch. 2019, The effect of universal child benefit on female labor supply: Case of Mongolia, *Asian Journal of Social Sciences Humanities*, Vol. 8, No. 2, pp26-36.
- Lemos, S. 2009, Minimum wage effects in a developing country, *Labour Economics*, Vol. 16, pp. 224-237
- Lemos, S. 2004, The Effect of the Minimum Wage on Prices.
- Menon, N. Rodgers, Y. 2019, The Impact of the Minimum Wage on Male and Female Employment and Earnings in India , *Asian Development Review*, Vol. 34, No. 1, pp. 28–64
- Neumark, D. Wascher, W. 1995, Minimum-Wage Effects on School Work Transitions of Teenagers, *American Economic Review* , May, 1995, Vol. 85, No. 2, pp. 244-249
- Neumark, D. Wascher, W. 2006, Minimum Wages Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage, NBER Working Paper, No. 12663
- Neumark, D., Schweitzer, M Wascher, W. 2004, Minimum Wage Effects throughout the Wage Distribution, *The Journal of Human Resources* , Vol. 39, No. 2 (Spring, 2004), pp. 425-450
- Pelek, S. 2015, The employment effect of the minimum wage: An empirical analysis from turkey, *Ekonomi-tek*, Vol.34, No. 1
- Peng Jia, 2014. "Employment and Working Hour Effects of Minimum Wage Increase: Evidence from China,"*China World Economy*, Institute of World Economics and Politics, Chinese Academy of Social Sciences, vol. 22(2), pages 61-80
- Pratomo, D. 2011, The Effects of Changes in Minimum Wage on Employment in Indonesia: Regional Panel Data Analysis, *International Research Journal of Finance Economics*, Issue 62
- Pratomo, D. 2014. Does minimum wage affect hours worked of paid employment in Indonesia?, *International Journal of Social Economics*, Emerald Group Publishing, vol. 41(5), pages 362-379
- Pratomo, D. 2016. How does the minimum wage affect employment statuses of youths?: evidence of Indonesia, *Journal of Economic Studies*, Emerald Group Publishing, vol. 43(2), pages 259-274.
- Salisu, A. 2017, Analyses of logit and probit models. Scott, L.S (1997). *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*, Edition seven, Oxford University Press, London.
- Zavodny, M. 2000, The effect of the minimum wage on employment and hours, *Labour Economics*, Vol.7, pp.729–750
- Бямбаогт, Ц. 2019, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний өөрчлөлтийн нөлөө, Судалгааны ажлын товхимол 14.
- Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага. (2019). Тоглоомын дүрэм: Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний танилцуулга, 4-р хэвлэл, Улаанбаатар хот.
- Үндэсний статистикийн хороо. (2021). Аж ахуй нэгж, байгууллагын ажилчдын сарын дундаж цалин 2020.

- Хөдөлмөр хамгааллын судалгааны институт. (2014). Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа, “Мөнхийн үсэг” ХХК, Улаанбаатар хот.
- Хөдөлмөр хамгааллын судалгааны институт. (2017). Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төслийн үзэл баримтлал.
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний хууль. (2010).