



ХӨДӨЛМӨРИЙН ЯАМ



ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ НЭМЭГДҮҮЛЭХЭД ЧИГЛЭСЭН БОДЛОГО, ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, ТҮҮНИЙ ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮНЭЛГЭЭ

Эцсийн тайлан

Хараат Бус Судалгааны Хүрээлэнгээс (IRIM) Хөдөлмөрийн яамд хүргүүлээ.

20/06/2016

Талархал

IRIM Судалгааны хүрээлэн нь Хөдөлмөрийн яамны захиалгаар “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлого, үйл ажиллагаа, түүний хэрэгжилтийн үнэлгээ”-ний судалгааг амжилттай хэрэгжүүлж дууслаа.

Судалгааны явцад гүн туслалцаа үзүүлж ажилласан Хөдөлмөрийн яамны Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого зохицуулалтын газрын мэргэжилтэн Д. Норжмаа болон Хөдөлмөрийн яамны хамт олонд талархал илэрхийлж байна.

Мөн судалгааны мэдээлэл цуглуулалтын ажилд дэмжлэг үзүүлж ажилласан Баян-Өлгий, Хөвсгөл, Сэлэнгэ, Дорнод аймгийн хөдөлмөрийн хэлтсийн хамт олон болон судалгаанд хамрагдсан төрийн болон төрийн бус байгууллагын төлөөллүүд, ажил олгогч байгууллагын удирдлагуудад талархал илэрхийлэн ажлын амжилт хүсч байна.

Агуулга

Талархал.....	2
Агуулга	3
Дүрсийн жагсаалт	4
Хураангуй.....	5
1 Арга зүй	7
1.1 Судалгааны зорилго, зорилт	7
1.2 Судалгааны дизайн аргачлал	7
1.3 Судалгааны түүвэр.....	10
1.4 Судалгааны хязгаарлагдмал тал	10
2 Үнэлгээний ажлын үр дүн	12
2.1 Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл	12
2.2 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд оролцогч талууд, мэдээлэл солилцох хэлбэр	15
2.3 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авах, сонгон шалгаруулах үе шат.....	21
2.4 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажиллах орчин нөхцөл	30
2.4.1 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн харилцаа	30
2.4.2 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажиллах орчин нөхцөл.....	36
2.5 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой маргаан	40
2.6 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн дэмжлэг 42	
3 Дүгнэлт	52
4 Санал зөвлөмж.....	54
5 Хавсралтууд.....	55
5.1 Хавсралт 1— Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой хөдөлмөрийн маргааны статистик мэдээлэл	55
5.2 Хавсралт 2— Үр дүнгийн хураангуй	56
5.3 Хавсралт 3— Мэдээлэл оруулалт, боловсруулалт	63
5.4 Хавсралт 4— Судалгаанд баримталсан зарчим	63

Дүрсийн жагсаалт

Дүрс 1. Тоон судалгаанд оролцогчид байршил, хөгжлийн бэрхшээлийн хэлбэрээр (N=394)	12
Дүрс 3. Тоон судалгаанд хамрагдагчийн хүйс, боловсролын байдал (N=394)	12
Дүрс 4. Тоон судалгаанд оролцогчдын ажил эрхлэлтийн байдал (N=394)	13
Дүрс 5. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогч байгууллагуудад ажиллагсдын мэдээлэл (N=45)	13
Дүрс 6. ХБИ-н хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд оролцогч талууд.....	15
Дүрс 7. Ажил олгогч байгууллагын удирдлагуудын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйлийг мэддэг байдал (N=45).....	17
Дүрс 8. Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн холбогдолтой мэдээллийг авч буй эх сурвалж (N=394) ..	18
Дүрс 9. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг нэмэгдүүлэх хөтөлбөрийг мэдэж буй байдал (N=394)	18
Дүрс 10. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд мэдээлэл түгээх зорилготой “Бид чадна Эм Эн нэгдэл ТББ-н bidchadna.mn сайтын нүүр зураг, Монголын сонсголгүй иргэдийн телевиз	19
Дүрс 11. Нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар ажилд орох оролдлого хийж байсан эсэх(N=394)	21
Дүрс 12. Хөдөлмөр эрхэлж байсан болоод хөдөлмөр эрхэлж байгаагүй ХБИ-ийн ажилд орох найдвартай аргыг сонгосон байдал (N=394)	22
Дүрс 13 Нээлттэй сонгон шалгаруулалт явуулж буй байгууллага өмчийн хэлбэрээр (N=45)	23
Дүрс 14. Сонгон шалгаруулалтанд оролцуулах болоод ажилд авахаас татгалзсан байдал хот хөдөөгөөр харьцуулбал (N=83).....	25
Дүрс 15. Сонгон шалгаруулалтын үед ажил олгогчоос дэмжлэг хүссэн эсэх. (N=83)	28
Дүрс 16. Хөдөлмөрийн гэрээ, нийгмийн даатгалд хамрагдсан байдал, хувиар (N=97)	30
Дүрс 17. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан байдлыг орон нутагтай харьцуулсан, хувиар (N=97)	31
Дүрс 18. ХАБЭА-н холбоотой зөрчил гарч байсан эсэх (N=240)	33
Дүрс 19 ХАБЭА зөрчил гарч байсан эсэх, ажиллаж буй салбараар (N=113)	33
Дүрс 20 ХБ-тэй хүний хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулах зорилгоор хийгдсэн ажлууд /Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаанаас /	34
Дүрс 21 ХБИ-ийн ажлын цагаа богиносгох хүсэлт гаргасан, шийдвэрлэсэн байдал (N=253).....	35
Дүрс 22. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн Хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой асуудал (N=257).....	37
Дүрс 23. Ялгаварласан байдал байдаг эсэх (N=254)	39
Дүрс 24 Ажил олгогчдын хуулиудын хэрэгжилтэд өгсөн үнэлгээ /оноогоор/	43
Дүрс 25. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр эх үүсвэр.....	44
Дүрс 26 ХБИ-ийн ХБИАБДХ-ийн талаарх мэдлэг (N=648 давхардсан саналын тоогоор).....	49
Дүрс 27. ХБИ-ийн ХБИАБДХ-т хамрагдсан байдал (N=364)	49

Хүснэгтийн жагсаалт

Хүснэгт 1. Үнэлгээний ажлын хүрээ	7
Хүснэгт 2. Түүвэрлэлтийн байдал	10
Хүснэгт 3. Бүлгийн ярилцлагад оролцсон ажил олгогч байгууллагууд болон төрийн бус байгууллагын төлөөллийн нэрс.....	14
Хүснэгт 4. Оролцогч талуудын сонирхол, үйл ажиллагааны хүснэгт	15
Хүснэгт 5. Нийгмийн даатгал, хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй шалтгаан	31
Хүснэгт 6. Хэрэгжилт сайн хөтөлбөр, хуулиуд /оролцогчдын өгсөн үнэлгээний дагуу/	42

Хураангуй

Энэхүү тайлан нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлого хөтөлбөрийн үнэлгээний ажлын үр дүнд суурилж бичигдсэн болно. Судалгааны ажлыг Хөдөлмөрийн яамны захиалгаар IRIM судалгааны хүрээлэнгийн судлаачдын баг 2016 оны 4 сараас 2016 оны 6 сарын хооронд хийж гүйцэтгэсэн.

Энэхүү тайлан нь үнэлгээний судалгаанд хамааралтайн хувьд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлого хөтөлбөрүүдийг тодорхойлж, үнэлгээ өгөх, цаашид сайжруулах санал зөвлөмжийг судалгааны багийн зүгээс дэвшүүлэх зорилготой бичигдсэн.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн дараах бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд үнэлгээ өгөх зорилготой ажилласан. Үүнд:

- ОУ-ын Конвенц, тунхаглал: - Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай НҮБ-ын конвенц
- Монгол улсын хууль: - Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, - Хөдөлмөрийн тухай хууль, - Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль
- Хөтөлбөр, журам: - Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан, - Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр

Дээрх баримт бичгүүд нь нэг нэгнээ дэмжсэн, уялдаа холбоо бүхий агуулга, хэрэгжилттэй явагддаг учир тус бүрээр үнэлгээний үр дүн гаргахаас илүүтэй, хэрэгжилтийн шатууд дээр нэгтгэн авч үзэхийг илүүд үзсэн. Энэ утгаараа тайлангийн бүтцийг,

- Бодлого хөтөлбөрийн талаарх мэдээлэл түгээлттэй холбогдсон
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд зуучлах, сонгон шалгаруулалтад орох үе шаттай холбогдсон
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрлөх орчин нөхцөлтэй холбогдсон
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой маргаан, түүний зохицуулалттай холбогдсон
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөрүүдтэй холбогдсон үйл ажиллагаа гэсэн логик дараалалтай оруулсан.

Тайланд дурдагдаж буй судалгааны үр дүнгүүдийг анхдагч болон хоёрдогч мэдээлэл цуглуулалтын аргаар бүрдүүлж, шинжилгээ хийсэн. Анхдагч мэдээлэл цуглуулалтын аргаар:

- Төрийн байгууллага,
- Төрийн бус байгууллага,
- Ажил олгогч,
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнээс мэдээлэл цуглуулсан.

Нийт 394 асуулга, 85 ганцаарчилсан ярилцлага, 6 удаагийн бүлгийн ярилцлагын мэдээлэлд шинжилгээ хийсэн бөгөөд тайланд зарим онцлог үр дүн, кэйсүүдийг оруулсан болно. Дэлгэрэнгүй материалуудыг хавсралтаас үзнэ үү.

1 Арга зүй

1.1 Судалгааны зорилго, зорилт

Уг судалгааны зорилго нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлого, үйл ажиллагаа, түүний хэрэгжилтэд үнэлгээ хийх, хэрэгжилтийг сайжруулах чиглэлээр санал зөвлөмж боловсруулах юм. Үүнийхээ хүрээнд дараах зорилтуудыг дэвшүүлэн ажиллав.

Зорилт:

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх чиглэлийн бодлого хөтөлбөрийн жагсаалт гаргах, хэрэгжилтэд үнэлгээ өгөх
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх чиглэлийн бодлого хөтөлбөрийг зорилтот бүлэг, оролцогч талуудаар үнэлүүлэх
- Үнэлгээний ажлын үр дүнд тулгуурлан тайлан бэлтгэх
- Бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг сайжруулах чиглэлээр санал, зөвлөмж боловсруулах
- Судалгааны үр дүнд үндэслэсэн сургалт, нөлөөллийн ажлын хэрэгцээ тодорхойлох зэрэг болно.

1.2 Судалгааны дизайн аргачлал

Үнэлгээний ажлын дизайнд туршилтын бус арга-аар явагдах судалгааны аргачлалыг сонгосон болно. Энэхүү аргыг бодлого, хөтөлбөр эхлэхээс өмнө суурь үзүүлэлтийг тодорхойлох судалгаа хийгдээгүй, мөн туршилтын бүлэг сонгож авах шаардлагагүй үнэлгээний судалгаанд ашигладаг.

Үнэлгээний хүрээнд авч үзсэн бодлого хөтөлбөрүүдийн дэлгэрэнгүйг доорх хүснэгтээр харууллаа.

Хүснэгт 1. Үнэлгээний ажлын хүрээ

№	Ерөнхий судлагдахуун	Дэд шалгуур үзүүлэлт	Судалгааны арга
1	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль. /17 дугаар зүйл: Хөдөлмөрлөх эрх/	<p>6.4.1.ажлын байрны сонгон шалгаруулалтад оролцуулахаас татгалзах, сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн хүнийг хөгжлийн бэрхшээлийн улмаас ажилд авахаас татгалзах;</p> <p>6.4.2.хөдөлмөр эрхэлж байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний албан тушаал ахих, дэвших боломжийг хязгаарлах;</p> <p>6.4.3.байгууллага, аж ахуйн нэгж нь ажиллагсдыг хөгжлийн бэрхшээлээр нь ялгаварласан дүрэм, журам, удирдлагын арга барилыг хэрэглэх, ашиглах;</p> <p>6.4.5.хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний мэдлэг үр чадвар, онцлогт тохирсон ажлын байрыг зохион байгуулахаас татгалзах, цалин хөлсийг ялгавартай тогтоох;</p> <p>6.4.6.хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний онцлогт тохирсон ажлын байрны тохирох хэрэглэгдэхүүн бий болгохгүй байх.</p>	<p>1.Асуумж</p> <p>2.Баримт бичгийн судалгаа</p>

№	Ерөнхий судлагдахуун	Дэд шалгуур үзүүлэлт	Судалгааны арга
2	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль /18 дугаар зүйл:Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг төрөөс дэмжих/	<p>18.1.1.хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулж байгаа иргэн, хуулийн этгээдийг хууль тогтоомжийн дагуу татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлтөд хамруулах, тохирох хэрэглэгдэхүүн бүхий ажлын байр бий болгохыг урамшуулах;</p> <p>18.1.2.хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөрлөх чадварт тохирох хэрэглэгдэхүүн бүхий ажлын байр бий болгох, тэдгээрийн үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүнийг зах зээлд нийлүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх, төсвийн хөрөнгөөр хийх худалдан авалтад тэргүүн ээлжид хамруулах;</p> <p>18.1.3.хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн мэргэжлээрээ ажиллахад шаардагдах ажлын багаж, тоног төхөөрөмж, материал болон бусад шаардлагатай хэрэгслийг худалдан авахад нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нэг удаа санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх;</p> <p>18.1.6.хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд мэргэжлийн чиг баримжаа, ур чадвар олгох чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж байгаа сургалтын байгууллагад төрөөс дэмжлэг үзүүлэх.</p>	1. Ганцаарчилсан ярилцлага
3	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль /19 дүгээр зүйл:Ажлын байрны сонгон шалгаруулалт/	<p>19.1.Төрийн байгууллага, хуулийн этгээд нь ажлын байрны нээлттэй сонгон шалгаруулалт зарлахдаа хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний онцлог хэрэгцээг харгалзан үзнэ.</p> <p>19.3.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн энэ хуулийн19.2-т заасан хэрэгцээ, шаардлагын талаар хүсэлт гаргасан тохиолдолд сонгон шалгаруулалт явуулж байгаа байгууллага хүсэлтийг хүлээн авах үүрэгтэй.</p>	1.Асуумж 2. Ганцаарчилсан ярилцлага 3. Баримт бичгийн судалгаа
4	Хөдөлмөрийн тухай хууль /111 дүгээр зүйл: Хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүний хөдөлмөр/	<p>111.1. 25, түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага нь ажил, албан тушаалынхаа дөрөв, түүнээс дээш хувийн орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулна.</p> <p>111.4. Энэ хуулийн 111.2-т заасан төлбөрийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төвлөрүүлэн, уг хөрөнгийг хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээг санхүүжүүлэхэд зарцуулна.</p> <p>111.5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй, одой хүний биеийн байдал нь хөдөлмөр эрхлэхэд саад болохооргүй буюу хөдөлмөрийн нөхцөл нь харшлахгүй бол тэдгээрийг уг шалтгаанаар ажилд авахаас татгалзахыг хориглоно</p> <p>111.6. Аж ахуйн нэгж, байгууллага тогтоосон төлбөрийг 24 сар тасралтгүй төлсөн тохиолдолд дараагийн 12 сард ногдох төлбөрийг чөлөөлнө.</p> <p>111.7.Аж ахуйн нэгж, байгууллагад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний эрхлэх боломжтой ажил, мэргэжлийн жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.</p>	<p>1.Ганцаарчилсан ярилцлага 2.Баримт бичгийн судалгаа</p> <p>1.Асуумж 2.Баримт бичгийн судалгаа</p> <p>1.Ганцаарчилсан ярилцлага 2.Баримт бичгийн судалгаа</p>

№	Ерөнхий судлагдахуун	Дэд шалгуур үзүүлэлт	Судалгааны арга
		111.2. Аж ахуйн нэгж, байгууллага энэ хуулийн 111.1-д заасан хэмжээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүн ажиллуулаагүй бол ажиллуулбал зохих орон тоо тутамд сар бүр төлбөр төлнө	
5	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль /15 дугаар зүйл:Ажил олоход хүндрэлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих/	<p>15.1.1.Ажил олоход хүндрэлтэй иргэнд хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалтад хамрагдах хугацаанд нь хоол, унааны зардлын хөнгөлөлт үзүүлж, уг зардлыг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас санхүүжүүлэх;</p> <p>15.1.4.хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, 6 сараас дээш хугацаагаар ажилгүй байгаа иргэнийг ажилд авч, 12 сараас доошгүй хугацаагаар ажлын байраар хангасан ажил олгогчид хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 12 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний урамшууллыг нэг удаа олгох;</p> <p>15.1.5.хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад бүртгэлтэй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, хөдөлмөрийн насанд хүрээд асрамжийн газраас гарсан болон хорих ангиас суллагдсан иргэнийг ажлын байраар хангаж, нийгмийн асуудлыг нь шийдвэрлэх талаар тодорхой санаачилга гаргаж, үр дүнд хүрсэн ажил олгогчийг тусгай болзлын дагуу Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөл шалгаруулж, урамшуулах.</p> <p>15.3.Аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, хөдөлмөрийн бирж нь ажилд зүүчилсэн ажил олоход хүндрэлтэй иргэн, түүний ажил олгогчтой гэрээ байгуулж, хэрэгжилтэд нь хяналт тавина.</p>	<p>1.Асуумж 2.Ганцаарчилсан ярилцлага 3.Баримт бичгийн судалгаа</p> <p>1.Ганцаарчилсан ярилцлага 2.Баримт бичгийн судалгаа</p>
6	"ХБХ-ийн эрхийн тухай" НҮБ-ын конвенцыг 2013-2016 онд хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө /ХБИ-н ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр/	<p>ХБИ-н ажлын байрыг дэмжих:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ажилд зүүчлэх, - Хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалтад хамруулах, - Санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх <p>Ажил олгогч - Ажил олгогчийг дэмжих:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Урамшуулал, - Санхүүгийн дэмжлэг олгох 	<p>1.Ганцаарчилсан ярилцлага 2.Баримт бичгийн судалгаа 3. Асуумж</p> <p>1.Ганцаарчилсан ярилцлага 2.Баримт бичгийн судалгаа</p>

1.3 Судалгааны түүвэр

Үнэлгээний ажлын үр дүн нь үндэсний хэмжээний төлөөллийг хангах үүднээс түүвэр судалгааны аргачлал ашиглан, бүс бүрээс нэг аймаг сонгон судалгаанд хамрууллаа.

Улсын хэмжээнд нийт 99,573-н хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд байгаагаас төлөөлөхүйц байдлаар түүвэр сонгон авсан.

$n = \frac{t^2 \cdot w \cdot (1-w) \cdot N}{N \cdot \Delta_p^2 + t^2 \cdot w \cdot (1-w)}$	<p>t - Баталгааны коэффициент буюу Стьюдентийн тархалтын критик утга юм. Итгэх магадлал нь 95 хувь байхад t=1.96 байдаг.</p> <p>W*(1-w) - дунджаасаа хазайх хазайлтын квадрат буюу дисперсийг оролдог тоо юм. Энэ хазайлт нь хамгийн ихдээ 0.25-тай тэнцүү байна.</p> <p>N- Эх олонлогийн хэмжээ буюу бидний жишээгээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тоо</p> <p>Делта - Алдааны хязгаар. Бидний авч үзэж байгаагаар энэ нь 5 хувь буюу 0.05 болно</p> <p>n- Түүврийн хэмжээ</p>
--	---

Үүний үр дүнд нийт асуумж судалгаанд хамрагдах иргэдийн тоо 390 орчим байхад төлөөлөхүйц чадвараа хадгална гэж үзсэн.

Хүснэгт 2. Түүвэрлэлтийн байдал

№	Аймаг/ Нийслэл	Асуумж		Фокус бүлгийн ярилцлага	
		ХБИ	Ганцаарчилсан ярилцлага	Ажил олгогч, Төрийн байгууллага	Бусад оролцогч талууд /ТББ, Төрийн байгууллага, Ажил олгогч/
1	Улаанбаатар	153	25		2 /10-15 хүн/
2	Баян-Өлгий	62	15		1 /10-15 хүн/
3	Хөвсгөл	59	15		1 /10-15 хүн/
4	Сэлэнгэ	60	15		1 /10-15 хүн/
5	Дорнод	60	15		1 /10-15 хүн/
Нийт		394	85		6

1.4 Судалгааны хязгаарлагдмал тал

Уг судалгаа нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагаа түүний хэрэгжилтэд үнэлгээ хийх зорилгоосоо үүдэн албан хөдөлмөрийг голлон авч үзэж байгаа. Хувиараа хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн хэрэгцээ, үнэлгээг илэрхийлэхгүй.

Мөн байгууллагын ажлын орчин нөхцөл болоод ажиллах үеийн нөхцөл байдал зэрэг нь нийт 394 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд биш өмнө нь хөдөлмөр эрхэлж байсан болоод одоо хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэдийн хариултуудаас хувь бодогдсон.

Тиймээс судалгааны үр дүн нь асуудлыг хэмжих тоон үзүүлэлтээс илүүтэйгээр өнөөгийн нөхцөл байдлыг дүрслэн харахад анхаарсан.

Мөн оюун ухааны бэрхшээлтэй, хавсарсан бэрхшээлтэй, сэтгэцийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар “ХБИ-н хөдөлмөр эрхлэлтийн инкубатор” төвийн мэргэжилтнээс тодруулснаар:

- Оюун ухааны бэрхшээлтэй иргэд нь хөдөлмөр эрхлэх боломжтой байдаг ч ихэвчлэн үйлдвэр, цехэд нарийн арга зүй шаардагдахгүй цөөн үйлдэл давтагддаг ажлын байран дээр ажилладаг.
- Хавсарсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд албан ёсны ажлын байранд бүртгэгдэж ажиллах нь ховор бөгөөд ихэвчлэн өрхийн аж ахуйд хамтарсан байдлаар оролцож, хөдөлмөр эрхэлдэг.
- Сэтгэцийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт л хамгийн бага төвшинд байдаг бөгөөд яг одоогийн байдлаар бол СЭМҮТ дээр л хөдөлмөрийн заслын аргыг ашиглан бүлгээр нь янз бүрийн ажил хийлгэдэг. Орон нутгуудад бол хөдөлмөр эрхлэлт маш бага байдаг байна.

Гэхдээ нийт 394 асуулгын 50 гаруй нь дээрх ангиллуудын иргэдээс авагдсан нь хангалттай биш боловч төлөөлөл болж нийт хөгжлийн бэрхшээлтийн 7 ангиллын хөдөлмөр эрхлэлтийн дүр зургийг гаргах боломжийг олгосон юм.

Мөн орон нутгийн хөдөлмөрийн хэлтэс болон бусад байгууллагуудаар дамжуулан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт болоод мэдээллийг шүүлгэхэд хувираа хөдөлмөр эрхэлдэг, зээл тусламж, төсөлд хамрагдсан иргэдийн мэдээллийг түлхүү өгч байсан. Тиймээс албан хөдөлмөрийг голлон анхаарч байгаагийн хувьд судлаачид дээрх жагсаалтыг эн тэргүүнд үзэлгүйгээр нэг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээс нөгөө иргэний мэдээллийг олж авах, холбоо тогтоох зэргээр ажилласан тохиолдлууд талбарт ажилласан судлаачдын зүгээс цөөнгүй дурдагдаж байсан.

Энэхүү судалгааны мэдээлэлд үндэслэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаар хэт өрөөсгөл дүгнэлт хийхээс судалгааны баг болгоомжилж байна. Дээр дурдсан үндэслэлүүдээр, энэхүү судалгааны үр дүн нь нийт судалгаанд хамрагдсан 394 иргэдийн хариултуудад үндэслэж байгаа гэдгийг дахин сануулах нь зүйтэй.

Гэхдээ энэхүү судалгаанд ашигласан чанарын судалгааны аргууд болох баримт бичгийн судалгаа, ярилцлагууд нь асуудлыг илүү нарийвчлах, учир шалтгаантай тодорхойлох боломж олгодгоороо давуу талтай юм.

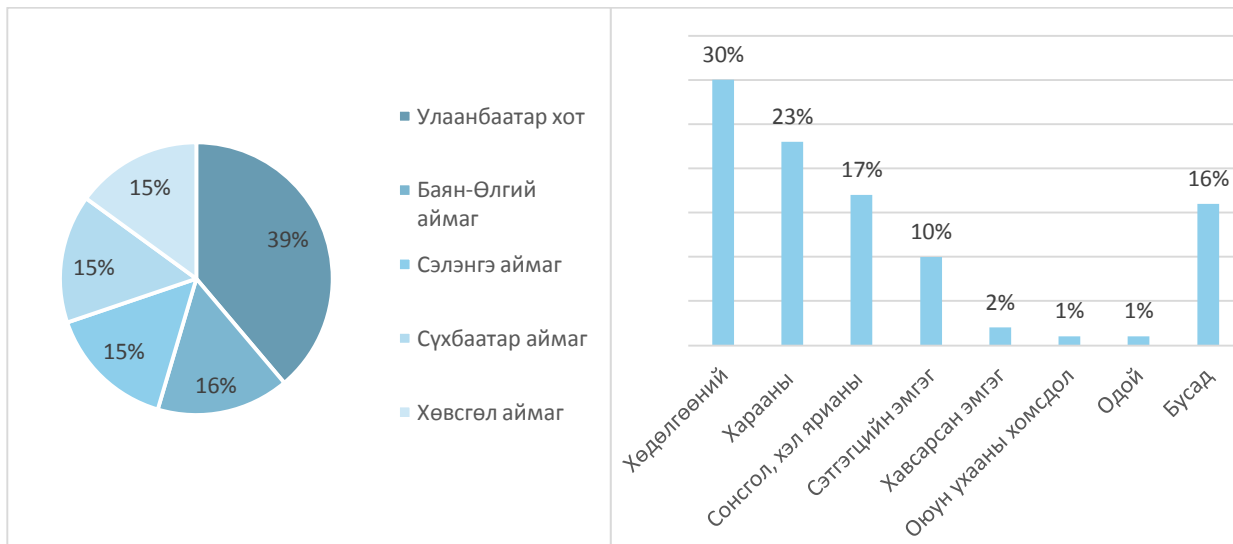
Судалгаа нь зөвхөн үндэсний хэмжээнд үр дүнг харуулах ба аймаг, нийслэл бүс нутгийн хэмжээнд төлөөлөхүйц үр дүнг гаргахгүй юм.

2 Үнэлгээний ажлын үр дүн

2.1 Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл

Судалгаанд хамрагдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ерөнхий мэдээллийг дараах байдлаар харууллаа.

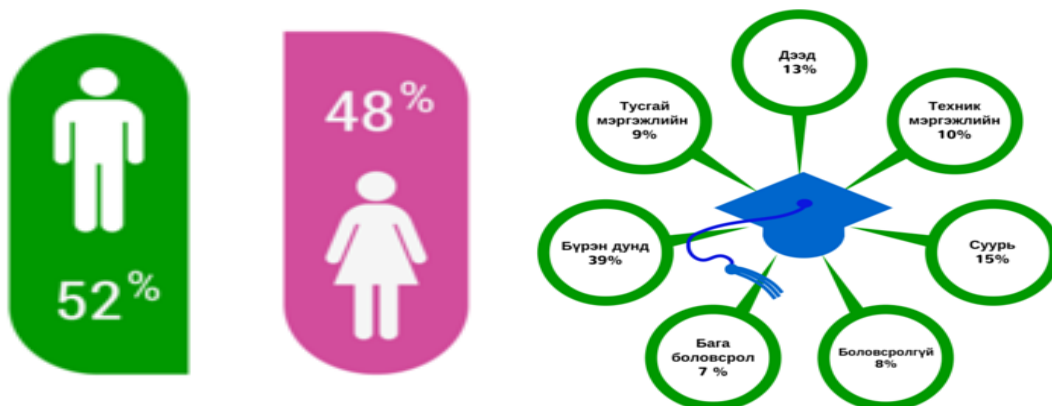
Дүрс 1. Тоон судалгаанд оролцогчид байршил, хөгжлийн бэрхшээлийн хэлбэрээр (N=394)



Хөгжлийн бэрхшээлийн хэлбэрээр авч үзвэл хөдөлгөөний бэрхшээлтэй иргэд түлхүү судалгаанд хамрагдаж, одой, оюун ухааны хомсдолтой, хавсарсан эмгэгийн бэрхшээлтэй иргэд бага хувьтай судалгаанд хамрагджээ. Хөгжлийн бэрхшээлийн “бусад” хэлбэртэй иргэдийн ихэнх нь дотор эрхтний өвчлөлтэй хүмүүс байна.

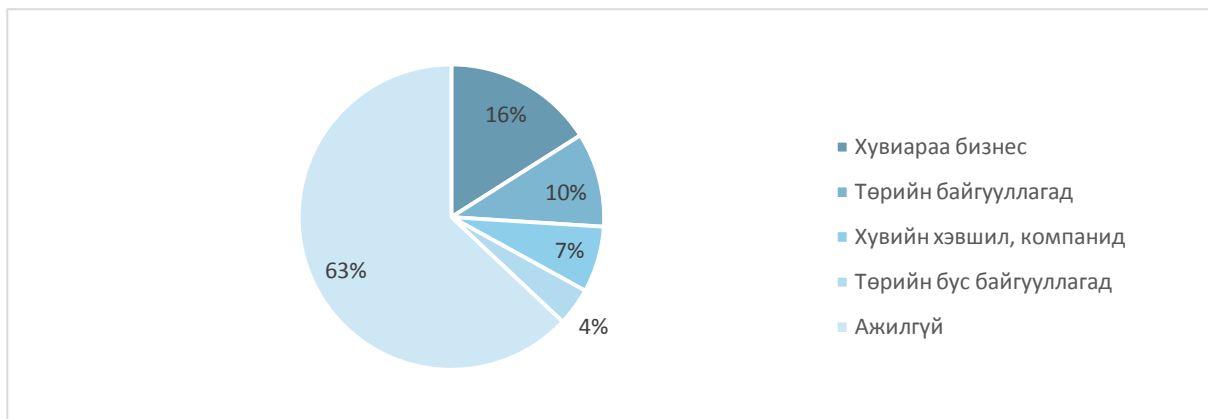
Байршлын хувьд Улаанбаатар хотоос нийт судалгаанд оролцогчдын 40 орчим хувийг хамруулсан бол бусад 4 аймгаас тэнцүү хувьтай үлдсэн оролцогчдыг бүрдүүлсэн.

Дүрс 2. Тоон судалгаанд хамрагдагчийн хүйс, боловсролын байдал (N=394)



Судалгаанд оролцсон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 52 хувь нь эрэгтэйчүүд байна. Боловсролын төвшингээр авч үзвэл 40 орчим хувь нь бүрэн дунд боловсролтой, 8 хувь нь боловсролгүй иргэд байна.

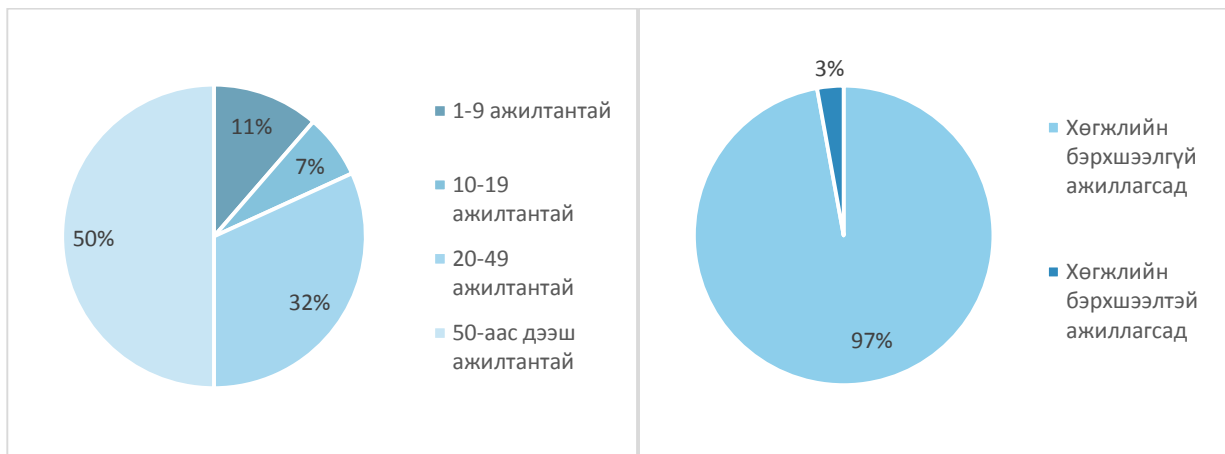
Дүрс 3. Тоон судалгаанд оролцогчдын ажил эрхлэлтийн байдал (N=394)



Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажил эрхлэлтийн байдлыг авч үзвэл 60 гаруй хувь нь ажилгүй, 15 орчим хувь нь хувиараа бизнес эрхэлдэг гэсэн хариулыг өгчээ. Судалгаанд хамрагдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээс төрийн болон хувийн байгууллагад хөдөлмөрийн гэрээт ажил эрхэлж байгаа хэсэг нь 17 хувьтай байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 37 хувь нь ямар нэгэн байдлаар ажил эрхэлж байгаа үзүүлэлт нь улсын хэмжээнд эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын 90 орчим хувь ажил эрхэлж байгаатай¹ харьцуулахад 2.4 дахин бага үзүүлэлт байна.

Судалгаанд нийт 55-н ажил олгогч байгууллагын удирдлага хамрагдсанаас Улаанбаатар хотод 22, бусад аймгийн төвүүд тус бүрд 8-н төлөөлөл ярилцлагад оролцсон.

Дүрс 4. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогч байгууллагуудад ажиллагсдын мэдээлэл (N=45)



¹ Эх сурвалж: Улсын бүртгэл, статистикийн ерөнхий газар “Ажиллах хүчний судалгаа-2015”

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын 50 хувь нь 50-аас дээш ажилтантай буюу хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ажиллуулах шаардлагатай аж ахуй нэгжүүд байна. Мөн эдгээр 55-н аж ахуй нэгжид 7995 ажилтан ажиллаж байгаагийн 3 хувь нь буюу 228 нь хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан байна.

Төрийн байгууллагын ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлагад дараах байгууллагуудын төлөөллийг хамруулсан.

- Хөдөлмөрийн яамны харьяа Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, судалгаа мэдээллийн үндэсний төв
- Нийслэлийн хөдөлмөрийн газар
- Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэн
- Аймаг дүүргүүдийн хөдөлмөрийн хэлтэс,
- Аймаг дүүргүүдийн хөдөлмөрийн маргааш шуурхай зохицуулах хороо,
- Аймаг дүүргүүдийн нийгмийн хөгжлийн хэлтэс,
- Аймаг дүүргүүдийн нийгмийн халамж үйлчилгээний хэлтэс зэрэг газруудыг судалгаанд хамруулж мэдээлэл цуглуулаа.

Хотод ажил олгогч, төрийн бус байгууллагыг хамруулсан бүлгийн ярилцлагыг 2 удаа зохион байгуулсан ба доорх хүснэгтэд оролцсон байгууллагын нэрсийг жагсааж харууллаа.

Хүснэгт 3. Бүлгийн ярилцлагад оролцсон ажил олгогч байгууллагууд болон төрийн бус байгууллагын төлөөллийн нэрс

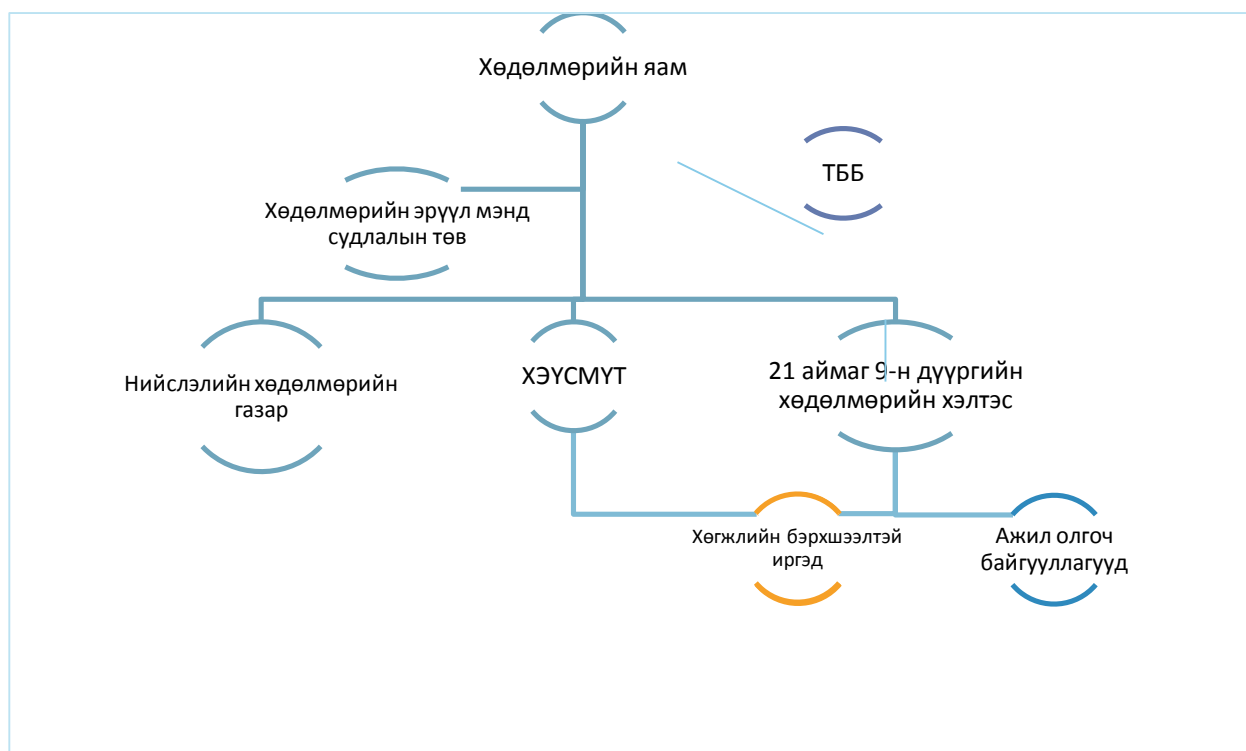
ФБЯ-нд оролцсон Ажил олгогч	ФБЯ-нд оролцсон Төрийн бус байгууллага
Жүр үр ХХК	Монголын тэргэнцэртэй иргэдийн холбоо
Тэсо ХХК	Монголын хараагүйчүүдийн холбоо
Макс хүнс ХХК	Бизнес инкобатор төв
Сантис боловсролын төв	"Таны төлөө халуун сэтгэл" хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүдийн холбоо
Сүхбаатар дэвшил ОНӨҮГ	Монголын хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нэгдсэн холбоо
Сэргээн засалт хөгжлийн үндэсний төв	СБД-ийн ХБИ-н холбоо
НҮҮБ нэгтгэл	ЧД-ийн ХБИ-н холбоо
Некст электроникс	Төмөр сан ТББ
	Бат эгшиглэн ТББ

2.2 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд оролцогч талууд, мэдээлэл солилцох хэлбэр

Энэ бүлэгт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх чиглэлийн хууль тогтоомж, бодлого хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд оролцогч талуудыг тодорхойлж, хоорондын мэдээлэл солилцох арга замуудыг авч үзсэн.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд чиглэсэн хууль тогтоомж, бодлого хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд оролцогч болж буй талуудыг дараах зургаар харууллаа.

Дүрс 5. ХБИ-н хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд оролцогч талууд



Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлого, хөтөлбөрийн зорилтот бүлэг нь ажил олгогчид болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд байдаг. Дүрсээс харахад бодлого хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд оролцогч талуудыг ерөнхий байдлаар 4 ангилан үзэж болох юм.

Хүснэгт 4. Оролцогч талуудын сонирхол, үйл ажиллагааны хүснэгт

№	Оролцогч талууд	Сонирхол	Үйл ажиллагаа
1	Төрийн байгууллага (Хөдөлмөрийн яам, ХЭҮСМҮТ, ХЭМСТ, Нийслэл, аймаг, дүүргийн хөдөлмөрийн газар гэх мэт)	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих	Хууль тогтоомж, бодлого хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх Хөдөлмөрийн тухай хууль Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн

		чиглэлийн бодлого хөтөлбөрийг сурталчлах, мэдээлэх	эрхийн тухай хууль Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажлын байранд зуучлах
2	Төрийн бус байгууллага (Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нэгдсэн холбоо, Тэргэнцэртэй иргэдийн холбоо, Монголын дүлий иргэдийн үндэсний холбоо, Монголын хараагүйчүүдийн үндэсний холбоо гэх мэт)	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих Төрийн бодлого, үйл ажиллагаанд өөрсдийн эрх ашгийг тусгах	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд мэдээлэл түгээх Төрийн байгууллага, ажил олгогч байгууллага, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн дунд зуучлах үүрэг гүйцэтгэх Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд чиглэсэн оновчтой бодлого, хөтөлбөрийг боловсруулахад оролцох
3	Ажил олгогч байгууллага	Хуулиа сахин биелүүлэх Нийгмийн хариуцлагаа ухамсарлах Хүний нөөцөө хангах	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р заалтыг сахин биелүүлэх Ажил олоход хүндрэлтэй иргэдийг ажлын байраар хангаж, нийгмийн үүргээ биелүүлэх Дутагдалтай ажиллах хүчнээ хайх, авах
4	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд	Тогтвортой ажлын байраар хангагдах Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой мэдээ мэдээлэл авах Нийгмийн харилцаанд орох	Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой мэдээ, мэдээллийг хайх, зуучлуулах Хөдөлмөр эрхлэх

Мэдээллийг ажил олгогчид болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хүргэх явцад төрийн байгууллага голлох үүрэгт гүйцэтгэж, ТББ-ууд сайн дурын үндсэн дээр оролцож байна. Мөн нөгөө талаас ажил олгогчид болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд өөрсдийн идэвх санаачилгаар мэдээлэл хайх, тухайн мэдээллээ ашиглах процесс явагдана.

Төрийн байгууллагуудын хувьд мэдээлэл түгээхдээ дараах аргуудыг голчлон ашиглаж байгаа нь судалгааны үр дүнгээс харагдлаа.

- Өөрийн цахим хуудсаар олон нийтэд мэдээлэх
- Төрийн мэдээлэл сэтгүүлд хэвлэх
- Телевиз, радио гэх мэт мэдээллийн хэрэгслээр сурталчлах
- Нээлттэй өдөрлөгүүдийг зарлах
- Сургалт явуулах болон мэдээлэл өгөх хурлууд зохион байгуулах
- Тухайн байгууллагад мэдээлэл хүсэж хандсан олон нийтэд үйлчлэх зэрэг байна.

Эдгээр мэдээлэл түгээлтийн аргууд нь мэдээлэл авч буй бүлгийн онцлогоос хамааран харилцан адилгүй үр дүнг харуулж байна. Тухайлбал ажил олгогчдын хувьд интернет болон төрийн байгууллагын мэргэжилтнүүдээс мэдээллийг түлхүү авч байна.

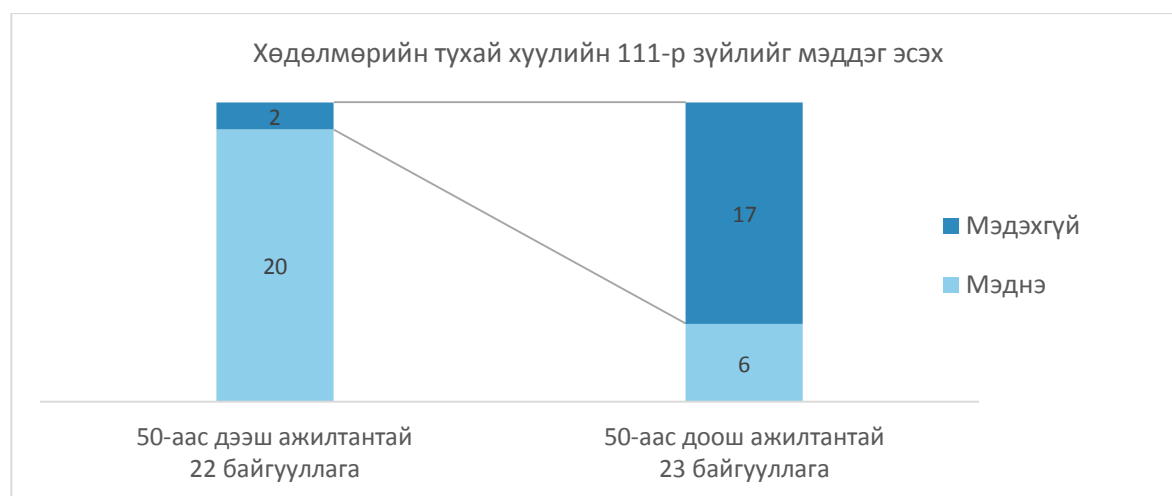
Шигтгээ 1. Ажил олгогч байгууллагын удирдлагын ярилцлагын хэсгээс

ХБИ-н хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх чиглэлийн бодлого, хөтөлбөртэй холбоотой мэдээллийг албан шугамаар авах тохиолдол ховор байдаг. Шаардлага гарсан тохиолдолд интернетээс хайлт хийгээд мэдээллээ авдаг.

Эх сурвалж: Ажил олгогч байгууллагын удирдлага, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Мөн байгууллагын ажилчдын тооноос хамааралтай ажил олгогчдын хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх чиглэлийн бодлого, хөтөлбөрийн талаарх мэдээлэл харилцан адилгүй байна.

Дүрс 6. Ажил олгогч байгууллагын удирдлагуудын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйлийг мэддэг байдал (N=45)

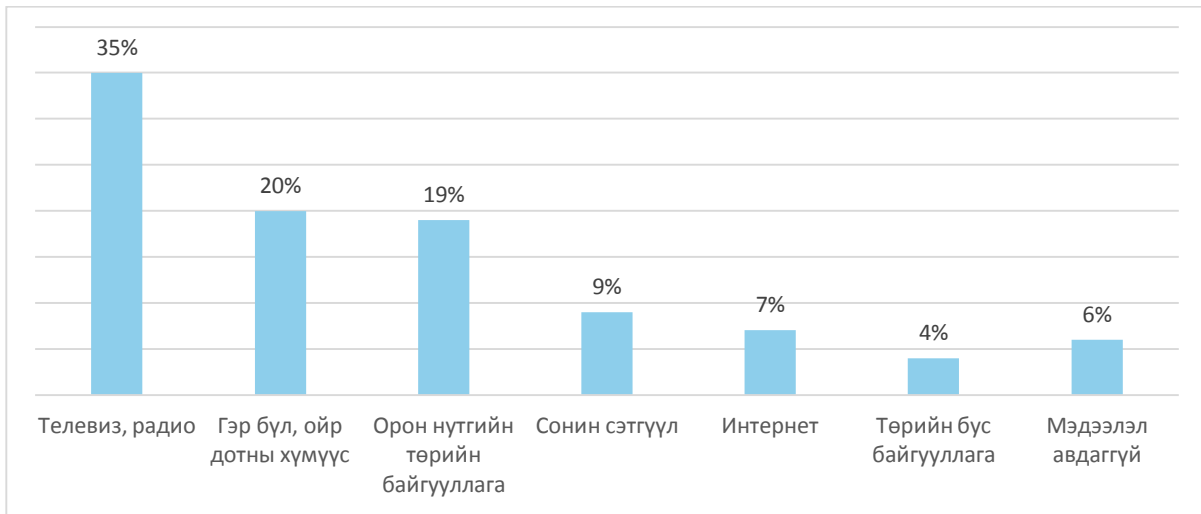


Ажил олгогч байгууллагад шууд хамааралтай “Хөдөлмөрийн тухай хууль”-ийн 111-р зүйлийг жишээ болгон авч үзвэл, 50-аас дээш, доош ажилтны ангиллаар удирдлагуудын мэдээлэл авч буй байдал эрс ялгаатай байгааг дээрх дүрсээс харж болно.

Энэ нь мэдээллийг түгээх болон хүлээн авах процесс нь тухайн бодлого, хөтөлбөрийг хэрэглэж, ашиглаж буй байдлаас хамаарч байгааг харуулж байна.

Харин хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд телевиз, радио, гэр бүл ойр дотнын хүнээс мэдээлэл авдаг гэсэн хариултыг түлхүү өгчээ.

Дүрс 7. Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн холбогдолтой мэдээллийг авч буй эх сурвалж (N=394)

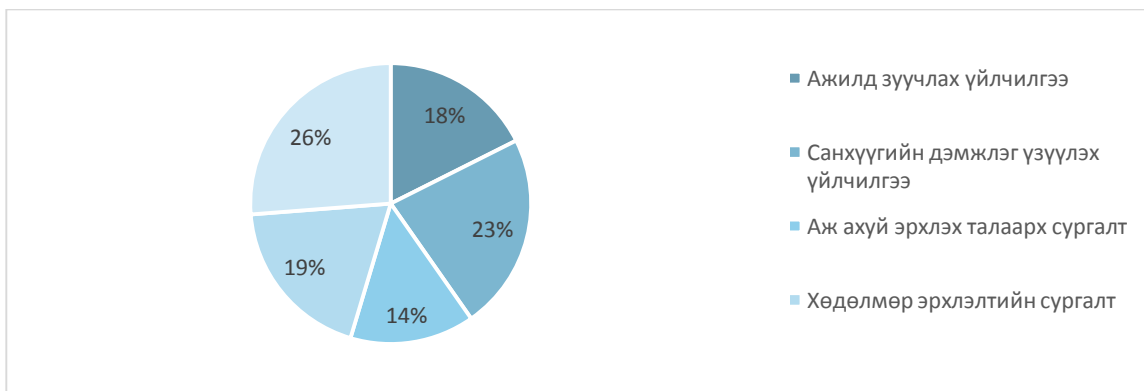


Судалгаанд оролцсон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлого хөтөлбөрийн талаарх мэдээллийг авдаггүй гэсэн хариултыг бага хувьтай өгчээ. Харин телевиз, радио, ойр дотны хүмүүсээсээ мэдээлэл авч буй хэлбэр өндөр хувьтай байгаа нь мэдээллийг шууд бус дам байдлаар хүлээж авах тохиолдол их байгааг харуулж байна.

Ажлын байртай холбогдолтой мэдээлэл авч буй эх сурвалж хот болон хөдөөд оршин суудаг хамааран бага хэмжээний ялгаатай үр дүнг харуулж байна. Тухайлвал, орон нутгаас судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 25 орчим хувь нь төрийн байгууллагаас мэдээлэл авч байхад хотод оршин суудаг иргэдийн 12 хувь нь төрийн байгууллагаас мэдээлэл авдаг гэдгээ илэрхийлжээ. Харин эсрэгээр хотод төрийн бус байгууллагаас мэдээлэл авдаг (9%) байдал хөдөө, орон нутаг (2%)-ийн иргэдээс өндөр үзүүлэлттэй байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх хөтөлбөрийн хүрээнд хийгдэж буй ажлуудын талаар мэдээлэл авч байгаа эсэхийг судалгаанд оролцсон иргэдээс асуухад дараах байдлаар хариулт өгчээ.

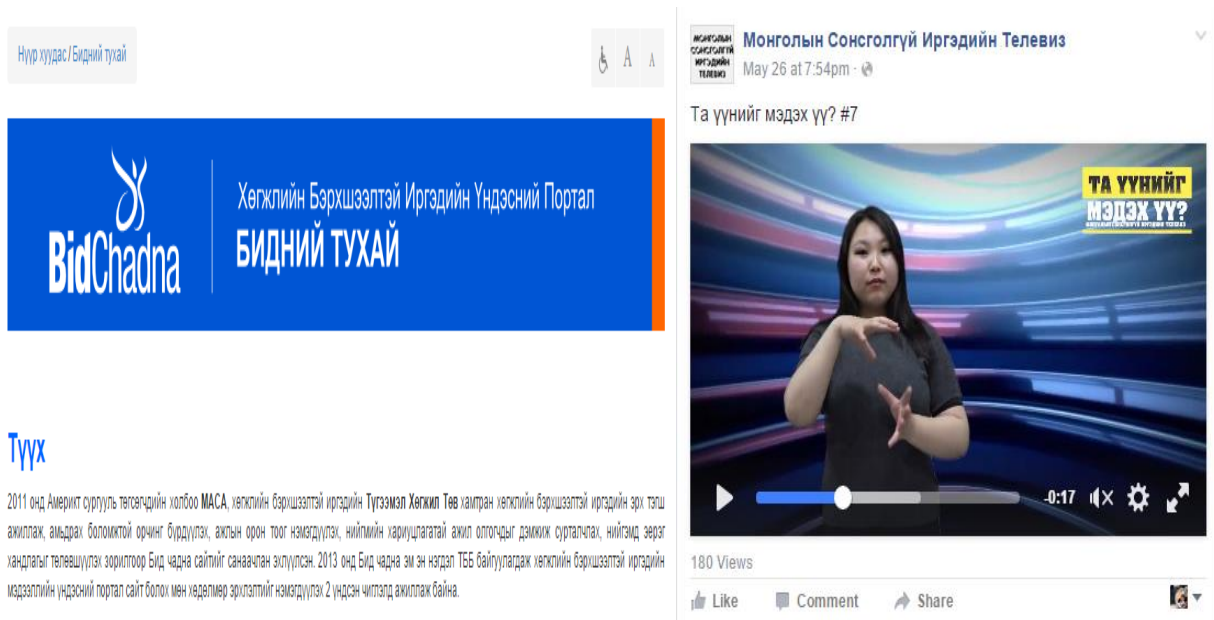
Дүрс 8. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг нэмэгдүүлэх хөтөлбөрийг мэдэж буй байдал (N=394)



Судалгаанд хамрагдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн дөрөвний нэг нь ажил эрхлэлтийг нь нэмэгдүүлэх чиглэлээр явагдаж байгаа ямар ч бодлого, хөтөлбөрийн талаар мэдээлэлгүй байгаагаа илэрхийлжээ. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх хөтөлбөрийн талаар мэдээлэлтэй байдлыг байршлаар харьцуулж харвал Улаанбаатарын иргэд илүү мэдээлэл муутай байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг ТББ-ууд мэдээллийг түгээх, ашиглахад чухал үүрэгтэй байна. Тухайлбал, хөгжлийн бэрхшээлийн төрлөөс хамаарсан тэргэнцэртэй иргэдийн үндэсний холбоо, сонсголгүй иргэдийн мэдээллийн төв, хараа хамгаалах мэдээллийн төв зэрэг ТББ-ууд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд мэдээлэл түгээх зорилготой ажиллаж байна.

Дүрс 9. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд мэдээлэл түгээх зорилготой “Бид чадна Эм Эн нэгдэл ТББ-н bidchadna.mn сайтын нүүр зураг, Монголын сонсголгүй иргэдийн телевиз



The screenshot shows a social media post from 'Mongolian Deafblind TV' (Монголын Сонсголгүй Иргэдийн Телевиз) dated May 26 at 7:54pm. The post includes a banner for 'BidChadna' (Хөгжлийн Бэрхшээлтэй Иргэдийн Үндэсний Портал БИДНИЙ ТУХАЙ) and a video titled 'Та үүнийг мэдэх үү? #7'. The video shows a woman signing in front of a blue background with the text 'ТА ҮҮНИЙГ МЭДЭХ ҮҮ?' (Do you know this?). The post has 180 views and options to like, comment, and share.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд түлхүү мэдээлэл авч буй эх сурвалжаар интернет, тв радио, ойр дотнын хүмүүсээ нэрлэж буй боловч цаана мэдээлэл түгээх зорилготой ажиллаж буй ТББ-уудыг төдийлөн мэдэхгүй, ойр дотно хамтарч ажиллаж чадахгүй байгаа нь харагдаж байна.

Шигтгээ 2. ТББ-ын төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас

ХБИ-тэй иргэдийг дэмжих чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг ТББ-уудын төлөөлөл яамны дэргэдэх бодлогын зөвлөл болон нийслэл, дүүрэг бүр дэх ХБИ-н зөвлөлд орж ажилладаг. Энэ утгаараа төрөөс авч хэрэгжүүлж байгаа бодлого, хөтөлбөрүүдийг цааш нь зорилтот бүлэгт түгээх, арга хэмжээнд оролцуулах зорилготой ажилладаг.

Эх сурвалж: Монголын Дүлий Иргэдийн Үндэсний Холбооны төлөөлөл, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр мэдээлэл солилцож буй арга хэлбэрүүдийг дүгнэж үзвэл:

- Төрийн байгууллагуудын хувьд интернет болон хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл ашиглан мэдээлэл солилцох, түгээх аргыг түлхүү ашиглаж байна. Энэ нь мэдээллийг өргөн цар хүрээнд богино хугацаанд тархаах үр дүнтэй арга болж байна. Гэвч хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн зарим онцлог байдлаас харгалзан тодорхой хэсэгт мэдээлэл хүрэхгүй орхигдох байдал ажиглагдаж байна.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн мэдээлэл авах эх сурвалж дээр гэр бүл, ойр дотнын хүмүүс гэсэн хариулт өндөр хувьтай дурдагдаж байгааг харахад эдгээр сүвгаар дамжуулж мэдээлэл түгээх аргуудыг давхар ашиглавал үр дүнтэй байж болох юм.
- Төрийн байгууллагын ажилтнуудад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдтэй ажиллах, мэдээлэл түгээх тусгайлсан арга барил дутагдалтай байна. Ялангуяа хөдөө орон нутгийн хөдөлмөрийн хэлтсийн мэргэжилтнүүдийн хувьд, - хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдтэй харилцахад харилцааны асуудал тулгардаг, - ТББ-уудтай хамтын ажиллагаа дутмаг байдаг гэсэн асуудлыг ярилцлагын явцад илэрхийлж байна.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг, мэдээлэл түгээх зорилготой ажилладаг үндэсний хэмжээний ТББ-үүд олон тоогоор байна. Харин эсрэгээр аймаг орон нутгийн төвшинд идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж буй ТББ-үүд цөөн тоотой байна.
- Ажил олгогчдын хувьд ажилчдынхаа тооноос шүүд хамааралтайгаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх чиглэлийн мэдээ, мэдээллийг сонирхож байна.
- Ажил олгогч байгууллагуудын хувьд холбогдох чиглэлийн мэдээлэл хэрэгцээтэй болсон тохиолдолд интернет эх сурвалж ашиглах тохиолдол их байна.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд мэдээллийг телевиз, радиогоос болон ойр дотны хүмүүсээс авч буй байдал өндөр хувьтай байна. Хотын иргэдээс хөдөө орон нутгийн иргэд төрийн байгууллагаас мэдээлэл авах байдал илүү байхад орон нутгийн иргэдээс илүүтэй хотын иргэд ТББ-үүдээс мэдээлэл авах байдал илүү хувьтай байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх чиглэлийн хууль тогтоомжтой холбоотой мэдээллээс илүүтэй өөрсдөд нь шүүд чиглэсэн үйл ажиллагаа (Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр гэх мэт)-ны талаар илүү мэдээлэл өндөртэй байна.

2.3 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авах, сонгон шалгаруулах үе шат

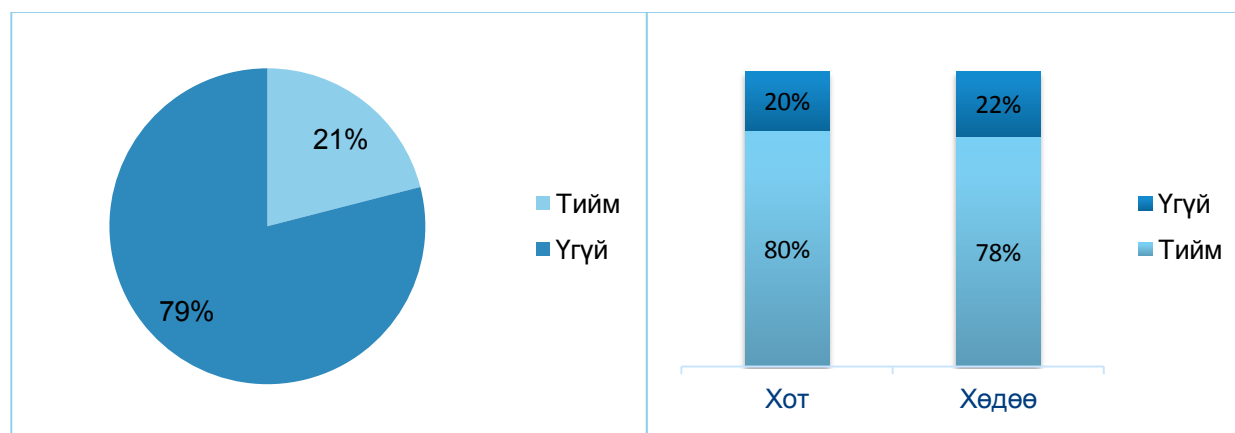
Энэ бүлэгт судалгаанд хамрагдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар ажилд орох болоод сонгон шалгаруулалтын үеийн хэрэгцээ, шаардлага дэмжлэгийг ажил олгогч талаас хэрхэн хүлээн авч шийдвэрлэдэг талаар авч үзсэн.

2006 онд Нэгдсэн үндэсний байгууллагын “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай конвенц” батлагдаж Монгол улс 2009 онд тухайн конвенцыг дэмжиж нэгдэн орсон билээ. Үүнээс хойш Монгол улсын төр засгийн зүгээс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрхийг хамгаалах, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр нэлээдгүй бодлого хөтөлбөрүүдийг авч хэрэгжүүлж байгаа билээ.

Түүнчлэн Монгол улс холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм журмаа өөрчлөн шинэчлэхдээ хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрхийг хамгаалах, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай зүйл заалтуудыг өөрчлөн шинэчилж тусгасаар байгаа.

Энэхүү судалгааны зорилгоос үүдэн монгол улсын хэмжээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх үйл ажиллагаанд голлох мөрдлөг бүхий хуулиудын холбогдох зүйл заалтуудыг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээр үнэлүүлсэн юм.

Дүрс 10. Нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар ажилд орох оролдлого хийж байсан эсэх (N=394)



Судалгаанд нийт 45 ажил олгогч байгууллага хамрагдсаны 20 нь буюу 44% нь сонгон шалгаруулалт явуулдаггүй гэсэн хариулт өгчээ. Харин судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 311 буюу 79% нь нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар ажилд орох оролдлогыг хийж байгаагүй гэж хариулжээ. Энэ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд сонгон шалгаруулалтаар ажилд орох боломжийг төдийлөн эрэлхийлдэггүй нөгөөтээгүүр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажиллах боломжтой ажлын байр нь сонгон шалгаруулалт зарлах шаардлагагүй байдагтай холбоотой байна.

Ажил олгогчдоос хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрхэлдэг ажлын байрыг тодохойлохдоо харуул, жижүүр, цэвэрлэгч гэх мэт үйлчилгээний орон тоонд ажиллуулдаг, ажиллуулах боломжтой гэсэн хариултаудыг түгээмэл дурдсан байсан.

Шигтгээ 3. Ажил олгогч байгууллагын ярилцлагын хэсгээс

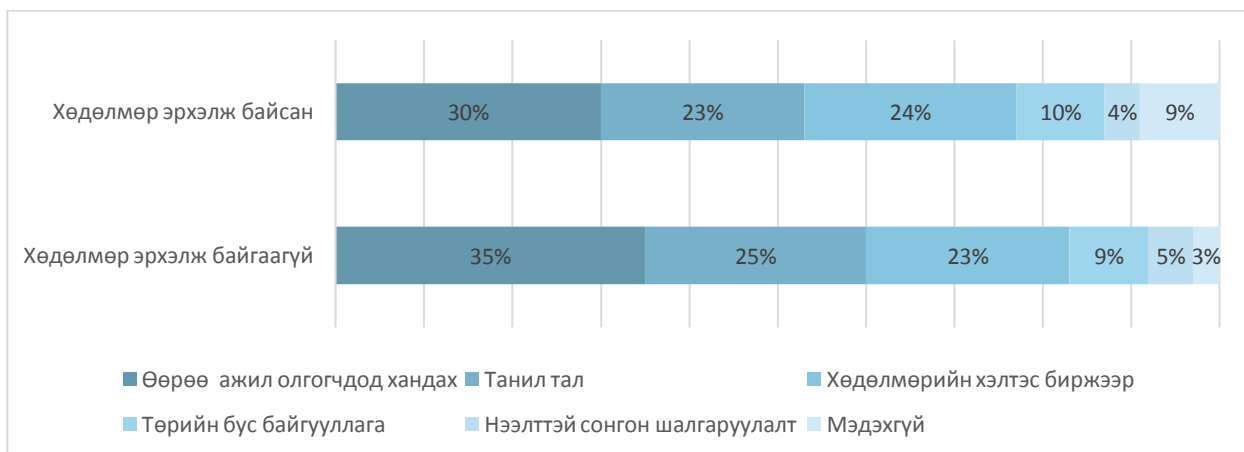
Хүндрэл бэрхшээлтэй зүйл гарна. Манайх ажлын хүнд нөхцөлтэй учир хүндрэлтэй байдаг. Хүнд ажил хийлэгжгүй гэхээр харуулаас өөр амар хялбар ажил байдаггүй.

Эх сурвалж: Сэлэнгэ, Ажил олгогч, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 20 орчим хувь нь сонгон шалгаруулалтаар ажилд орох оролдлого хийж байгаа нь иргэдийн сонгон шалгаруулалтаар ажилд орох хүлээлт сул, төдийгүй хамаатан садан танил тал, төрийн байгууллага болон бусдын дэмжлэггүйгээр ажилд орж чадна гэсэн итгэл бага байдгийг харуулж байна. Иргэдийн сонгон шалгаруулалтад орж байгаа байдлыг хот хөдөөгөөр харьцуулан үзэхэд статистикийн хувьд ач холбогдолтой биш байна.

Мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд өөр эх сурвалжуудаар дамжуулан ажилд орох зүүчлуулах хүлээлт байдгийг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажилд орох хамгийн найдвартай аргыг сонгосон байдлаас харж болно.

Дүрс 11. Хөдөлмөр эрхэлж байсан болоод хөдөлмөр эрхэлж байгаагүй ХБИ-ийн ажилд орох найдвартай аргыг сонгосон байдал (N=394)



Хөдөлмөр эрхэлж байсан болоод хөдөлмөр эрхэлж байгаагүй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажилд орох найдвартай аргуудыг сонгосон байдлыг харьцуулан үзэхэд төдийлөн ялгаатай биш байгаа бөгөөд өөрөө хайх, танил тал хамаатан садны шугамаар, хөдөлмөрийн хэлтэс, биржээр дамжуулан ажилд орох гэсэн аргуудыг сонгожээ.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн сонгосон ажилд орох найдвартай аргуудад түшиглэн ажил хайх идэвхийг нэмэгдүүлэх, ажиллах чадамжийг сайжруулах боломжтой юм.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхийн тулд сонгон шалгаруулалтыг тэдгээрийн онцлогт тохируулан уян хатан болгох талаар төрийн байгууллагын албан тушаалтан доорх байдлаар дурджээ.

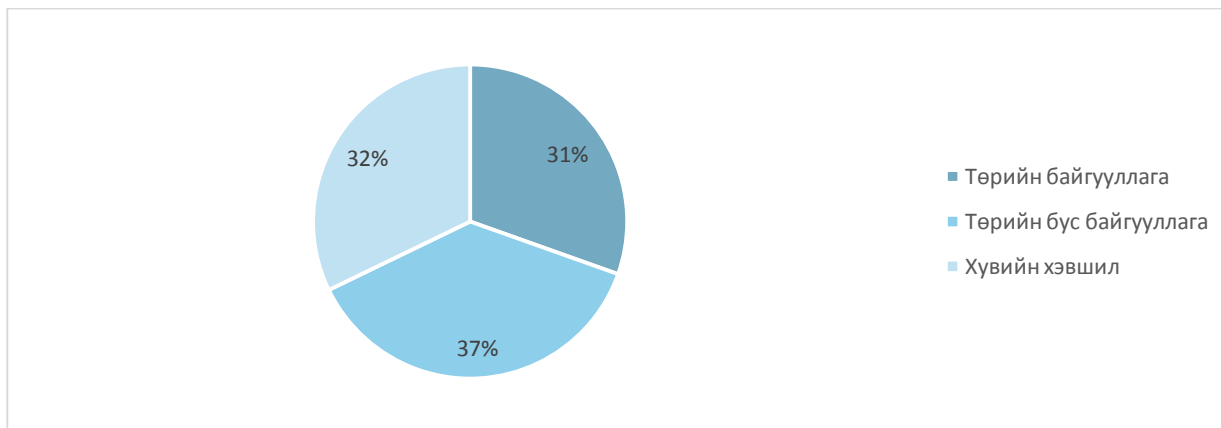
Шигтгээ 4. Бүлгийн ярилцлагад оролцсон төрийн байгууллагын төлөөллийн ярилцлагаас

Төрийн байгууллага болоод хүчний байгууллагын зүгээс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулах боломжгүй гэсэн тайлбарыг хийдэг ч энгийн 10-15% ажлын байранд хөдөлмөрийн хэлтсээр дамжуулан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг авч ажиллуулах боломжтой байдаг. Мөн төрийн захиргааны болон тусгай албан тушаалд сонгон шалгаруулалтаар орно гэсэн заалт байдаг ч хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд сонгон шалгаруулалтад тэнцэхгүй байх тохиолдол байдаг. Тиймээс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулах ёстой гэж үзэж байгаа бол сонгон шалгаруулалтгүйгээр ажиллуулах боломжтой гэдгийг хууль санаачлагч болоод төсөл боловсруулагчид саналаа хүргүүлж байна.

Эх сурвалж: Хөвсгөл, Төрийн байгууллагын төлөөлөл, Фокус бүлгийн ярилцлагаас

Мөн сонгон шалгаруулалт явуулж буй байгууллагуудыг өмчийн хэлбэрийн хувьд харьцуулан үзвэл ТББ, Хувийн хэвшил, Төрийн байгууллагууд нь сонгон шалгаруулалтыг ижил төвшинд явуулж байгаа нь харагдаж байна.

Дүрс 12 Нээлттэй сонгон шалгаруулалт явуулж буй байгууллага өмчийн хэлбэрээр (N=45)



Ажил олгогч байгууллагууд орон нутгийн хөдөлмөрийн хэлтэс, биржээр дамжуулан ажиллах хүчээ авдаг болоод авах боломжтой гэсэн хариултыг түгээмэл дурдсан байсан нь төрийн байгууллага, ажил олгогч болон хөгжлийн бэрхшээл хоорондын хамтын ажиллагааг сайжруулбал дагаад хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэх боломжтой гэдэг нь харагдаж байна.

Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдоос 56% нь ажлын байрандаа нээлттэй сонгон шалгаруулалт зарладаг гэж хариулсан ба Мөн түүнчлэн ажил олгогч байгууллага үйл ажиллагааны чиглэлээсээ хамааран хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулах боломж тодорхойлогддог нь ярилцлагуудад дурдагдаж байсан. Жишээдбэл, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулах боломжгүй салбарууд гэвэл урлаг соёлын үйлчилгээ үзүүлдэг театрууд, ажиллах хүнд нөхцөлтэй өндөр хүчдэлтэй ойрхон ажилладаг барилга дулааны станцууд болоод олон нийтэд үйлчилдэг өнгө үзэмжиндээ анхаарал хандуулдаг үйлчилгээний байгууллага болох зочид буудал, ресторан гэх мэт газрууд ажиллуулахад хүндрэлтэй гэсэн хариултуудыг дурдсан байсан.

Шигтгээ 5. Ажил олгогч байгууллагын удирдлагатай хийсэн ярилцлагын хэсгээс

Жишээ нь үйлчлэгч байнга л нойтон алчууртай харьцана, тэгж явж байгаад цахилгаанд цохиулчих гээд. Сонсголгүй хүн чинь янз бүрийн тоног төхөөрөмжинд гараа хийчих гээд шаардлага тавьбал сонсоогүй царайлаад байдаг.

Эх сурвалж: Хөвсгөл, Ажил олгогч, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Судалгаанд хамрагдсан нийт 394 оролцогчийн хөдөлмөр эрхэлдэг 147 хүнээс хамгийн олон нь буюу 62 иргэн нь хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг гэж хариулсан байгаа нь ажил олгогч талын ажиллуулахаас цааргалдаг байдал, нөгөө талаас иргэдийн өөрсдөө ажил хайх, ажиллах итгэл, хөгжлийн бэрхшээлийн онцлогт тохирох ажлын байрны хүртээмж дутмагаас үүдэлтэй байж болох юм.

Шигтгээ 6. Бүлгийн ярилцлагад оролцсон ажил олгогч байгууллагын удирдлагын ярианаас

...Үйлчилгээний байгууллагад гадаад төрхийн хувьд шаардлага хангадаггүй.

Эх сурвалж: Улаанбаатар, ТББ-ын /ажил олгогч/ удирдлагууд, Фокус бүлгийн ярилцлага

Улаанбаатар хотын ТББ-ын фокус бүлгийн ярилцлагаас ХБИ-ийг ажиллуулах үеийн бэрхшээлүүдийг доорх байдлаар дурдсан байна.

- Сонсголын бэрхшээлтэй иргэд ажлын байран дээр өөрсдийгөө эрсдэлээс хамгаалах самбаачлах түвшин хангалтгүй
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд тууштай ажиллах тал дээр дутагдалтай, мөн бэлэнчлэх сэтгэлгээтэй байдаг.
- Ажлын багаж хэрэгсэл дээр ажиллах чадвар дутмаг
- Сэтгэл хөдлөл ихтэй байдаг учраас шаардлага тавихад хүлээж авах хандлага муу
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй гэсэн шалтгаанаар үрэг даалгавар хариуцлагаас бултдаг, ажиллах явцдаа ажлаа хаяж явдаг, үүрэг хариуцлагаа ухамсарладаггүй, хайнга²

Судалгааны хязгаарлагдмал талд дурдсанчлан оюун ухаан, хавсарсан, сэтгэцийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт орон нутгуудад бага байдаг нь орон нутгуудын төрийн байгууллага болоод хөдөлмөр эрхлэлт хариуцсан мэргэжилтнүүдтэй хийсэн ярилцлагаас харагдаж байгаа юм. Ихэнх мэргэжилтнүүд дээрх 3 төрлийн ХБИ-ийн хөдөлмөр эрхлэлт танай орон нутагт хэр байна вэ? гэсэн асуултанд бараг байхгүй, бага, бага зэрэг гэсэн хариултаа өгсөн байна.

²Эх сурвалж: УБ, Төрийн бус байгууллага, Фокус бүлгийн ярилцлагаас

Шигтгээ 7. Төрийн байгууллагын төлөөлөлтэй хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагын хэсгээс

Сэтгэцийн эмгэгтэй хүмүүс төсөл хөтөлбөрт хамрагдана гээд ирдэг. Тэдгээр хүмүүс гэрээрээ хөдөлмөр эрхэлдэг болохоор гэрээр ажилладаг хүнийг төсөлд хамруулахгүй гээд заачихдаг. Хавсарсан болон хүнд төрлийн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс төсөлд хамрагдахаар нэг их ханддаггүй.

Эх сурвалж: Сэлэнгэ, Хөдөлмөр эрхлэх асуудал хариуцсан мэргэжилтэн, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

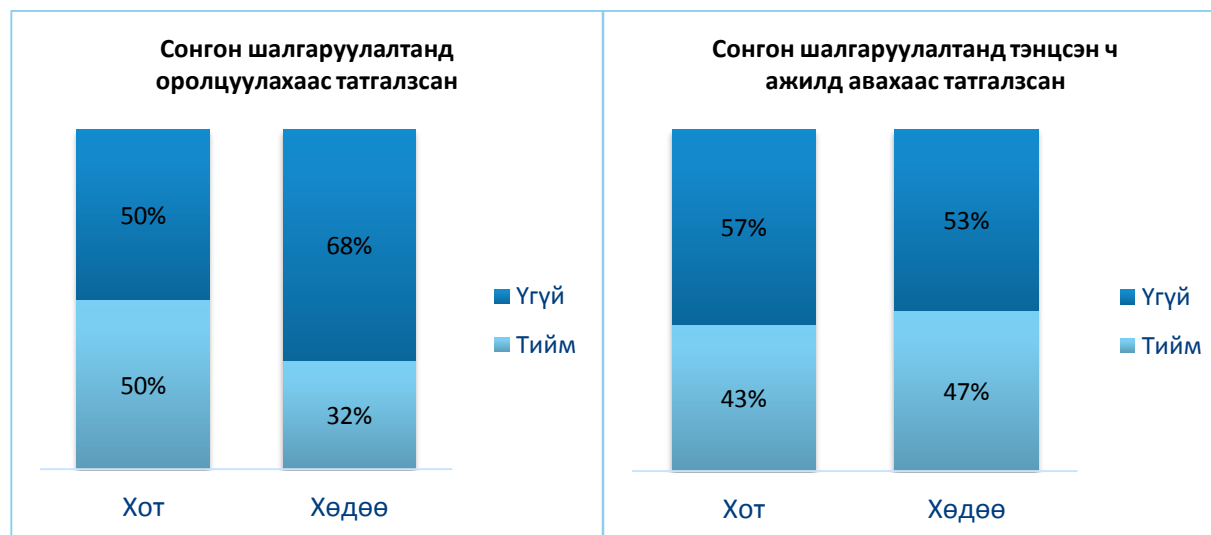
Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага, Дэлхийн банкны хамтран гаргасан Хөгжлийн бэрхшээлийн талаарх дэлхийн тайланд “Хөдөлмөрийн зах зээлээс хамгийн их ялгаварлагддаг хүмүүс нь сэтгэцийн бэрхшээлтэй, эсвэл оюун ухааны хомстолтой хүмүүс байдаг³” гэж дурдсан байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг үл ялгаварлан гадуурхах тухай зүйлд:

“...Ажлын байрны сонгон шалгаруулалтад оролцуулахаас татгалзах, сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн хүнийг хөгжлийн бэрхшээлийн улмаас ажилд авахаас татгалзах⁴”-ыг хориглоно гэж заасан байдаг.

Нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар ажилд орох оролдлого хийж байсан 83 оролцогчийн хариултаас ажил олгогчийн зүгээс сонгон шалгаруулалтад оролцуулахаас татгалзаж байсан, сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн ч хөгжлийн бэрхшээлтэй гэсэн шалтгаанаар ажилд авахаас татгалзаж байсан эсэхийг харьцуулан үзэхэд доорх байдалтай байна.

Дүрс 13. Сонгон шалгаруулалтанд оролцуулах болоод ажилд авахаас татгалзсан байдал хот хөдөөгөөр харьцуулбал (N=83)



³Эх сурвалж: Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага, Дэлхийн банкны хамтарсан “Хөгжлийн бэрхшээлийн талаарх дэлхийн тайлан”

⁴Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, 6 зүйл, 6.4.1 дүгээр заалт

Дүрсээс харахад эерэг хандлага болох үгүй гэсэн хариулт давамгайлж байгаа ч хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг сонгон шалгаруулалтад оруулах, ажиллуулахаас татгалзах тохиолдол өндөр хувьтай байгааг дүрсээс харж болно. Энэ нь ажил олгогчдын дунд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар сөрөг хандлага төлөвшсөн, хуулиа сахин биелүүлэх Дээрх байдлыг хот хөдөөгөөр харьцуулан үзэхэд хотод ХБИ-ийг сонгон шалгаруулалтад оролцуулахаас татгалзах тохиолдол бага зэрэг их байгаа ч статистикийн хувьд төдийлөн хамааралгүй ($p > 0.05$) байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулах болоод тэдгээрийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх талаар ажил олгогчидтой хийсэн ярилцлагад дараах саналууд дурдагдсан байна.

Шигтгээ 8. Ажил олгогч байгууллагын удирдлагуудтай хийсэн ярилцлагуудын хэсгээс

Төрийн байгууллагын зүгээс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулснаар авах боломжтой урамшуулал, дэмжлэг тэдгээртэй холбоотой хуулиа сурталчлах

Хөгжлийн бэрхшээлийн хэлбэрт тохирсон тэдгээрийн эрхлэх боломжтой ажлын байрны жагсаалт гаргах, ажил олгогч нарт хүргэх, танилцуулах

ХБИ-ийг ажиллуулж байгаа ажил олгогч нарыг татвараас хөнгөлөх болоод санхүүгийн байдлаар дэмжих, дэмжлэгээ бодитой болгох

Эх сурвалж: Ажил олгогчид, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Ер нь бол хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ажлын байранд хамрагдаж чадахгүй байгаа. Тэр хүмүүсийг ажилтай болгохын тулд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулсан ажил олгогчдод санхүүгийн болон татвараас хөнгөлдөг ч юмуу дэмжлэг. Тэр хүний цалинг өгч байна. Дээрээс нь тэр хүний өмнөөс даатгал төлдөг. Тэр юмнуудыг нь төрөөс гаргаад өгчихвөл гэсэн саналтай байна.

Эх сурвалж: Баян-Өлгий, Ажил олгогч, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Мөн ажил олгогчдын ярилцлагаас хөгжлийн бэрхшээлтэй холбоотой түгээмэл дурдагдсан зүйл бол өөрсдөө ажиллаж, хөдөлмөрлөх зүтгэлтэй байх, бэлэн зүйл хүлээж сүүхгүй байх хэрэгтэй гэсэн гол санаа гарч байна.

Ажил олгогчид хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх боломж шийдлийн талаар дараах байдлаар дурдсан.

Шигтгээ 9. Ажил олгогч байгууллагын удирдлагатай хийсэн ярилцлагын хэсгээс

Төрөөс бэлэн зүйл хүлээгээд суух биш би юу хийж чадах вэ гээд өөрийн хийж чадах зүйлээ хийчихдэг санаачлагатай баймаар байгаа юм.

Эх сурвалж: Сэлэнгэ, Ажил олгогч, ганцаарчилсан ярилцлагаас

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд өөрсдөө нийтийн жишгийг дагахын төлөө хичээх хэрэгтэй. Жишээ нь 25-с дээш ажилчидтай ААН-ийн судалгааг манайхаас аваад танайд ямар чиглэлийн ур чадвартай ямар хүн хэрэгтэй байна, бидэнд ийм боломж байна гээд явах хэрэгтэй. Ажил олгогчдод хуулиа сурталчилах, хөдөлмөрийн биржтэй болсон ч боломжтой ш дээ.

Эх сурвалж: Хөвсгөл, Ажил олгогч, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

ТББ-ын /Ажил олгогч/ удирдлагууд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг сонгон шалгаруулах үеийн бэрхшээлийг:

- Сонгон шалгаруулалтын үед харилцан ойлголцох хугацаа их зарцуулдаг
- Ажилтанд танилцуулах чиглүүлэх сургалтын цаг их зарцуулдаг
- Өөрийгөө илэрхийлэх чадвар дутмаг
- Ажлын туршлага бараг байдаггүй
- Боловсролын төвшин ажлын байранд хангалтгүй
- Ажлын байрны төсөөлөл байхгүй ирдэг гэх мэтээр дурдсан байгаа юм.

Тиймээс иргэдэд ажил хайх, хөдөлмөр эрхлэх, ажилд орохоор сонгон шалгаруулалтанд орох зэрэг үеийн мэдлэг мэдээллийг түгээх нөгөөтэйгүүр хөгжлийн бэрхшээлтэй хувь хүнд ажиллаж хөдөлмөрлөх боломж буйг мэдрүүлэх, нөлөөлөх, харилцан ойлголцох ажилчид, хамт олон, олон нийтийг төлөвшүүлэх нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чухал нөлөө бүхий эн тэргүүний асуудал гэдэг нь харагдаж байгаа юм.

Энэ талаар судалгаанд оролцогч дараах байдлаар дурдсан байна.

Шигтгээ 10. Ажил олгогч байгууллагын удирдлагатай хийсэн ярилцлагын хэсгээс

ХБИ-ийг ажил хийе гэсэн сэдлийг төрүүлэх талын юмыг хийх хэрэгтэй болов уу гэж бодож байна. Тухайн хүмүүст ерөнхийд нь зүгээр яриад байхгүй тухайн хүн дээр адилхан нөлөөлөх хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг сургагч багшаар бэлтгэх, өөр шигээ хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнтэй ярилцахад тэр хүн илүү ойлголцох байх.

Эх сурвалж: Баян-Өлгий, Ажил олгогч, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

“... Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн нээлттэй сонгон шалгаруулалтад оролцохдоо түүний хөгжлийн бэрхшээлийн онцлог хэрэгцээ, шаардлагад тохирох тусламж, нэмэлт цаг ашиглах эрхтэй⁵”

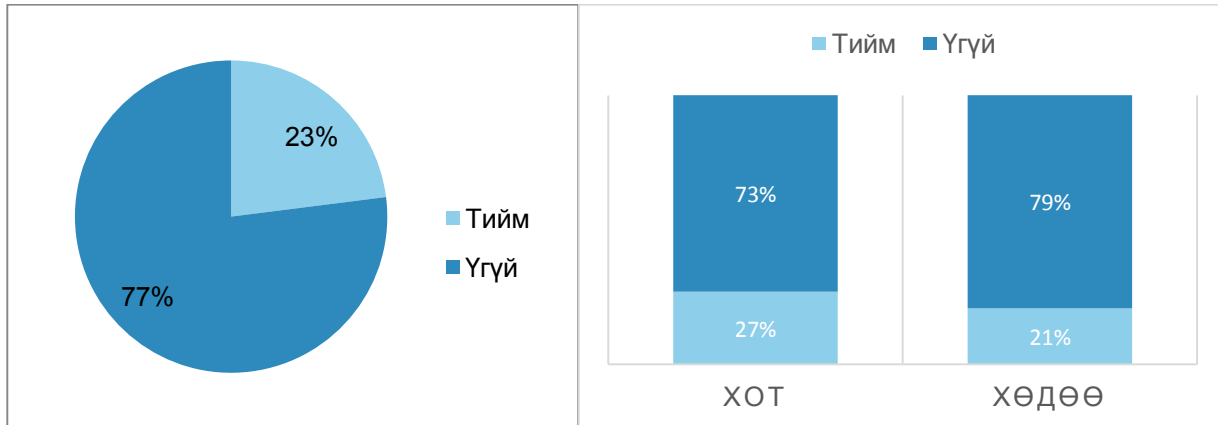
“... Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн хэрэгцээ, шаардлагын талаар хүсэлт гаргасан тохиолдолд сонгон шалгаруулалт явуулж байгаа байгууллага хүсэлтийг хүлээн авах үүрэгтэй⁶” гэж тус тус заасан байдгийг үндэслэн иргэдээс энэ заалтын хэрэгжилтийг үнэлүүлэхэд дараах байдалтай хариулсан байна.

Нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар ажилд орох оролдлого хийж байсан 83 иргэдээс 64 нь буюу 77% нь сонгон шалгаруулалтад орохдоо ажил олгогч талаас ямар нэг дэмжлэг хүсээгүй байна.

⁵Эх сурвалж: Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, 19 дүгээр зүйл, 19.2 дугаар заалт

⁶Эх сурвалж: Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний эрхийн тухай хууль, 19 дүгээр зүйл, 19.3 дугаар заалт

Дүрс 14. Сонгон шалгаруулалтын үед ажил олгогчоос дэмжлэг хүссэн эсэх. (N=83)



Харин ажил олгогч талаас дэмжлэг хүссэн 19 респондентийн 14 нь ажил олгогч талаас хүсэлтийг хүлээн авсан гэж хариулсан байна. Сонгон шалгаруулалтын үед хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд өөрсдийн хэрэгцээнд тулгуурлан ажил олгогчдоос ямар нэгэн дэмжлэг хүсэх байдал нь хот хөдөөд ч төдийлөн ялгаагүй байна.

Уг судалгаанд түгээмэл дурдагдсанаар иргэдийн идэвхийг сайжруулах, өөртөө итгэх итгэл, ажиллах эрмэлзлийг бий болгох нөгөө талаар ажил олгогч талын ажилд авах сонирхол сэдлийг, сайжруулах, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ажиллуулсанаар ажил олгогчид олгох урамшууллын талаар сурталчлан таниулах нь дээрх графикаас гарсан сөрөг үр дүнг арилгах боломжийг бий болгох шийдэл байж болох юм. Энэ тухай ажил олгогч ярилцлагадаа доорх байдлаар дурдсан байна.

Шигтгээ 11. Ажил олгогч байгууллагын удирдлагатай хийсэн ярилцлагын хэсгээс

Ажил олгогчийг дэмжихээсээ илүү тийм ч цаас авчир, тийм ч судалгаа авчир гээд байгаа нь хүндрэлтэй байдаг. Эхлээд ажил олгогч хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авах сэдэл, мотивацийг бий болгох. Нэгдүгээрт авъя гэхээр хүн нь ирдэггүй, Хоёрдугаарт авсан ганц хоёр хүнийхээ тэтгэмжийг авъя гэхээр өөдөөс янз бүрийн юм шаардаад байдаг.

Эх сурвалж: УБ, Ажил олгогч, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Судалгаанд оролцогч хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт төдийгүй ажил хайх идэвхийг хэрхэн нэмэгдүүлэх талаар дурдахдаа:

Шигтгээ 12. Ажил олгогч байгууллагын удирдлагатай хийсэн ярилцлагын хэсгээс

Төрийн байгууллагын хувьд орон тоо батлахдаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд зориулсан ажлын байр батлах ёстой. Цаанаасаа тоо хувиарлахдаа л хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулах орон тоо баталчихвал бид нар ажилд авахгүй гэсэн зүйл байхгүй. Хөдөлмөрийн хэлтсээс тийм тийм ажилд орох хүсэлтэй хүн байна танайх авах уу гэх мэтчилэн санал тавих хэрэгтэй.

Эх сурвалж: Хөвсгөл, Ажил олгогч, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Мөн төрийн байгууллагууд өөрсдөө 111.1 заалтыг хэрэгжилтийг ханган ажиллаж хувийн хэвшил болоод бусад ажил олгогч нарт үлгэр болох ёстой. Хувийн хэвشلүүд ашгийн төлөөх байдаг учраас хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын бүтээмж муу гээд ажиллуулах дургүй байдаг. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ялгаварлан гадуурхалгүйгээр ажиллуулж хамт олон дүнд байлгаж төлөвшүүлэх нь зүйтэй. Тэдэнд давуу тал байдаг гэдгийг хүлээн зөвшөөрөх ёстой гэсэн хариултуудыг өгч байсан.

Шигтгээ 13. Ажил олгогч байгууллагын удирдлагатай хийсэн ярилцлагын хэсгээс

Нийгмийн сэтгэхүйг өөрчлөх тийм сайн дурын ажлууд л хийх ёстой байх. Хэн нэгэн дээр очоод уулзахаар л нас, хэл, зүс, эрүүл мэнд гээд бүх зүйлийг хардаг боллоо гэдэг энэ нийгмийн сэтгэхүйг том зохион байгуулалттай ажил хийж өөрчлөх хэрэгтэй. Тэгэхлээр одоо энэрэнгүй байх, бусдыг ялгаварлахгүй байж адилхан л хүн гэдэг утгаар нь хандах тэр л сэтгэл зүйг хүмүүст мэдрүүлж, ойлгуулах ёстой байхдаа.

Эх сурвалж: УБ, Ажил олгогч, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Хувийн хэвшлийнхэн ашгийн төлөөх учраас уг хүний бүтээмжийг хараад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг авч ажиллуулах сонирхол байдаггүй. Энэ талаар эрх зүйн орчинг бүрдүүлж өгвөл зүгээр. Тэгэхлээр бүтээмж гардаг ч бай, гардаггүй ч бай маш их чадвартай, чадавхтай боловсон хүчнүүд их байдаг. Жишээлбэл сонсголын бэрхшээлтэй, харааны бэрхшээлтэй хүмүүс ажлыг чин сэтгэлээсээ хийдэг. Тийм эрмэлзэлтэй, яг цаг баримталдаг, энэ талаасаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд маш их давуу талууд байдаг. Үүнийг хувь ч бай төр бай аль аль байгууллага дэмжээд ажиллаасай.

Эх сурвалж: УБ, Ажил олгогч, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Дээр дурдсанчлан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулдаг болоод хамтран ажилладаг байгууллага, ажил олгогчдын санал санаачлагад тулгуурлан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, хууль эрхзүйн орчныг сайжруулах боломжтой юм.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд сонгон шалгаруулалтын дагуу ажилд орж буй байдал бага хувьтай байна. Үүнд нөлөөлж буй дараах хүчин зүйлүүд судалгаанаас ажиглагдлаа.

- Сонгон шалгаруулалттай холбоотой мэдээллийн хүртээмжгүй байдал. (Хууль эрх зүйн болон зар мэдээ түгээлттэй холбоотой).
- Зарлагдаж буй ажлын сонгон шалгаруулалтын шалгуур өндөр. Зарим хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн онцлогт тохирохгүй шалгуур тавигдсан байдаг. Энэ утгаар иргэд сонгон шалгаруулалтаас өөр замаар ажилд орох арга эрэлхийлэх тохиолдол их байна.

2.4 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажиллах орчин нөхцөл

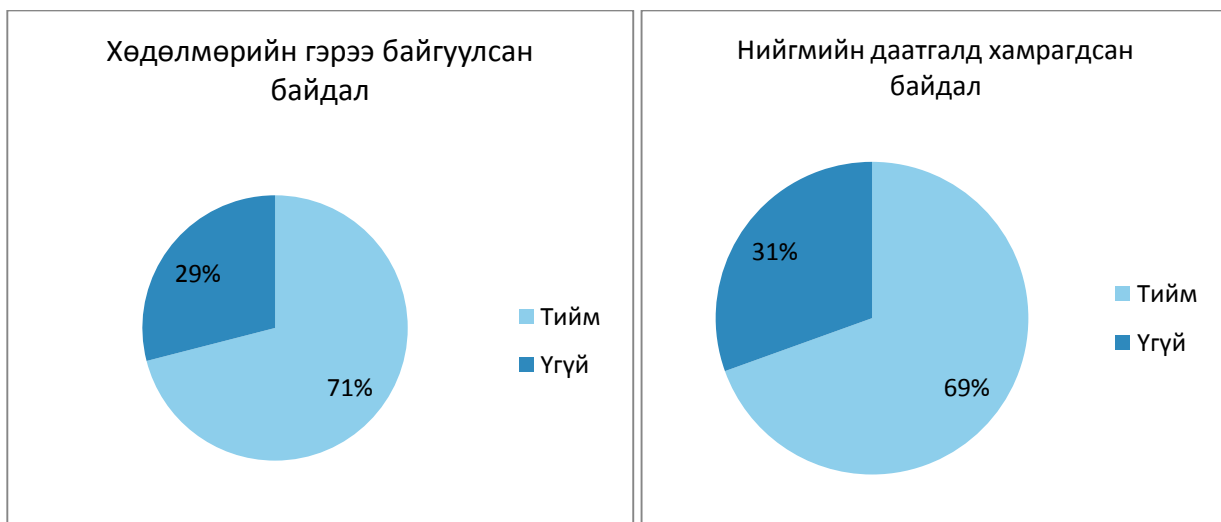
2.4.1 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн харилцаа

Энэ бүлэгт одоо ажиллаж байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн гэрээ, нийгмийн даатгал, ХАБЭА болон ажлын цаг зэрэг хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг хамарсан.

Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 15 хувь нь хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг, 24 хувь нь төрийн болон хувийн хэвшилд ажиллаж байна. Энэхүү судалгаа нь албан ёсны хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд илүү их ач холбогдол өгсөн тул хувиараа хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн хэрэгцээ, үнэлгээг илэрхийлэхгүй.

Энэ утгаараа хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтээс бусад салбарт одоо ажиллаж байгаа иргэдийн хөдөлмөрийн харилцааны асуудал энэ бүлэгт тусгагдсан. ХАБЭА болон ажлын цагтай холбоотой асуултуудад одоо ажиллаж байгаа иргэдээс гадна өмнө нь ажил хийж байсан иргэд мөн хариулсан болно.

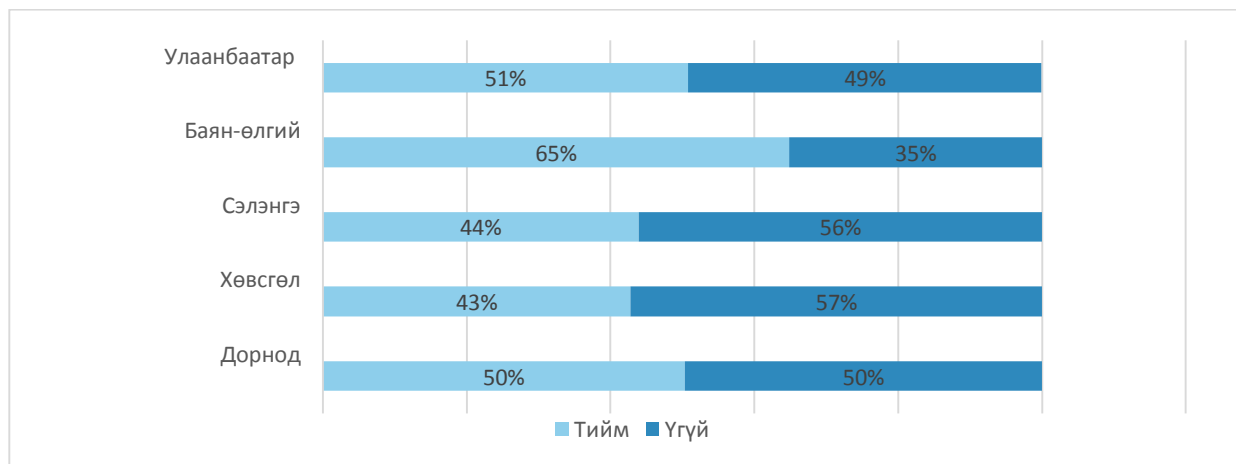
Дүрс 15. Хөдөлмөрийн гэрээ, нийгмийн даатгалд хамрагдсан байдал, хувиар (N=97)



Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 25 хувийг одоо ажиллаж байгаа иргэд эзэлж байна. Эдгээр иргэдийн хувьд ажил олгогч байгууллагатай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан байдал нь 70 хувьтай байна. Мөн нийгмийн даатгалд 70 хувь нь хамрагдсан байна. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулалт, нийгмийн даатгалд хамрагдсан байдал нь төрийн болон төрийн бус байгууллагад ажиллаж байгаа иргэдийн хувьд өндөр байна.

Дараах дүрст хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан байдлыг орон нутагтай харьцуулан харуулав.

Дүрс 16. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан байдлыг орон нутагтай харьцуулсан, хувиар (N=97)



Орон нутагтай харьцуулахад Баян-өлгий аймагт хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан үзүүлэлт хамгийн өндөр байна. Хөвсгөл, Сэлэнгэ, Дорнод зэрэг аймгуудад хөдөлмөрийн гэрээ хийхгүйгээр ажиллах, ажиллуулах тохиолдол гарч байна.

Судалгааны явцад нийт 6 бүлгийн ярилцлага хийгдсэнээс Улаанбаатар хотод төрийн бүс байгууллага болон ажил олгогчдын дунд 2 удаагийн бүлгийн ярилцлагыг зохион байгуулсан. Ажил олгогчид ихэнх хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилчидтай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан. Зарим байгууллагын хувьд өнгөрсөн жил байгуулсан, энэ жил шинээр гэрээ байгуулаагүй гэж ажил олгогчид дурдсан.

Хүснэгт 5. Нийгмийн даатгал, хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй шалтгаан

	Нийгмийн даатгалд хамрагдаагүй шалтгаан	Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй шалтгаан
1	Нийгмийн даатгал төлөх боломж, хүрэлцээ байхгүй	Гэрээ хийдэггүй, амаар тохироод ажиллаж байгаа
2	Группд байдаг	Түр ажлын байр, хүний оронд ажиллаж байгаа
3	Төрөөс төлдөг	Хамаатан, садны байгууллагад ажилладаг

Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй ажиллаж байгаа иргэдийн хувьд /29 хувь/ аман байдлаар гэрээ хийсэн, хамаатан садны байгууллага учраас гэсэн шалтгаануудын хэлж байна. Аман байдлаар тохиролцон гэрээ хийж байгаа нь хөдөлмөрийн харилцааны талаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд мэдлэг дутмаг байгаа нь харагдаж байна. Бүлгийн ярилцлагад ажил олгогч хөдөлмөрийн хэлтсээр зуучлагдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилчидтайгаа хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан. Харин хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн өөрөө ажилд орохоос хандсан тохиолдолд гэрээ байгуулаагүй байна. Ажил олгогчийн зүгээс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажлаа хаяж явдаг, хөдөлмөрийн маргаанд өөрийгөө төлөөлж чаддаггүй, үүнийг дагасан асуудал их үүсдэг учраас гэрээ байгуулдаггүй зэрэг шалтгаануудыг дурдсан.

Хүснэгт 2 ХБИ-ийг ажиллуулахад гардаг гол бэрхшээлүүд

ХБИ-ийн зан чанартай холбоотой	ХБИ-ийн үр чадвартай холбоотой	Бусад бэрхшээл
Хамт ажиллагсдын барьцамтгай байдал, гадуурхал, үүрэг даалгавар хариуцлагаас ХБ-ээр далимдуулан бултдаг	Ажлын багаж хэрэгсэл дээр ажиллах чадвар байдаггүй	Ар гэрийн асуудал ихтэй байдаг
ХБИ тууштай биш боломж байгаа гэдгийг ойлгодоггүй бэлэнчлэх сэтгэлгээтэй	Ур чадвар дутмагаас гологдол бүтээгдэхүүн гаргадаг	Хөдөлмөрийн маргаанд өөрийгөө төлөөлж чаддаггүй
Сэтгэл хөдлөл ихтэй байдаг	Олон нийтийн үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцдоггүй	Ажиллах явцдаа ажлаа хаяж явдаг
Шаардлага тавихад хүлээж авах хандлага муу	Ачаалал даах чадвар муу	
Хайнга, зөрүүд хүмүүс байдаг Үүрэг хариуцлагаа ухамсарладаггүй	Сонсголын бэрхшээлтэй иргэд ажлын байран дээр өөрсдийгөө эрсдэлээс хамгаалах самбаачлах төвшин хангалтгүй	

Шигтгээ 14. Ажил олгогчдын дунд явагдсан бүлгийн ярилцлагын хэсгээс

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ажлын байранд алдаа гаргасан учраас үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүнээс хэрэглэгч хордсон. Тухайн ажилтныг түр хугацаагаар ажиллуулахгүй, хөдөлмөрийн гэрээний асуудлаар дараа нь нухацтай ярилцана гэсэн боловч маргааш нь хөгжлийн бэрхшээлээр нь далимдуулан дээрэлхлээ гээд гэр бүл нь орж ирсэн. Ажил олгогчийн талаас тавьсан шаардлага бол тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнтэй хөдөлмөрийн харилцааг үүсгэсэн учраас гэр бүлийг оролцуулахгүйгээр асуудлаа шийдвэрлэе гэсэн боловч хөдөлмөрийн харилцаанд гэр бүлийн бүх хүмүүс оролцсон. Энэ нь тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан хөдөлмөрийн маргаанд өөрийгөө төлөөлж чадахгүй байгааг болон маргаан гарсан тохиолдолд маш их маргаан, асуудал, цаг завьг зарцуулсан том жишээ гарсан.

Эх сурвалж: УБ, Ажил олгогч, Фокус бүлгийн ярилцлагаас

Ажлын байранд хөдөлмөрийн маргаан үүсэхэд хэрхэн шийдвэрлэх, хөдөлмөрийн маргаанд асран хамгаалагч хэзээ, хэрхэн оролцох талаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн гэрээний харилцааг зохицуулсан хуулийн нэгдсэн заалт, зохицуулалт хэрэгтэй байна. Энэ асуудлыг зарим ажил олгогчид байгууллагынхаа дотоод журам болон хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах байдлаар шийдвэрлэж байна.

Шигтгээ 15. Ажил олгогчдын дунд явагдсан бүлгийн ярилцлагын хэсгээс

“Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн харилцаагаар мэргэшсэн өмгөөлөгч нар байх хэрэгтэй. Одоогийн байдлаар энэ асуудлаар мэргэшсэн хуульч мэргэжилтэн дутагдалтай байгаа. ХБИ-д өөрсдөө намайг ХБ-тэй учраас буруутгаад байна гэж бодох тохиолдолд их байдаг учраас тэднийг төлөөлөх хуулийн зөвлөх, хариуцах мэргэжилтэн байлгах талаар хуульд нэмэлт оруулах хэрэгтэй байна”

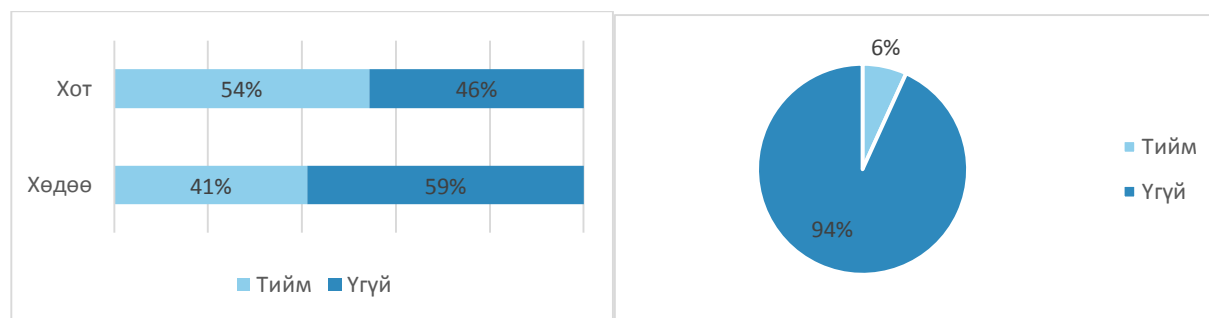
Эх сурвалж: УБ, Ажил олгогч, Фокус бүлгийн ярилцлагаас

Ажил олгогч, хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны дунд гарсан маргаан, асуудлыг шийдвэрлэхэд их цаг алддаг. Энэ нь эргээд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулахгүй байх, ажиллуулах сонирхолгүй байх шалтгаан болж байгаа учраас үүнийг зохицуулах зохицуулалт хэрэгтэй байна. Үүнтэй холбоотойгоор хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулсан хуулийн заалтаас гадна хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг төлөөлөх мэргэжилтэн, хуульчийн хэрэгцээ их байна.

Хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэхтэй холбоотойгоор ажил олгогчид хэлэхдээ: “хөдөлмөрийн маргаанд асран хамгаалагч оролцоно гэж хуулинд заасан байдаг. Уг заалт нь маргааныг улам ээдрээтэй болгодог учраас энэ заалтыг өөрчлөх, хасах саналтай байна” гэсэн. Гэхдээ одоо хэрэгжиж байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулсан хуулиудад шүүд асран хамгаалагч оролцоно гэсэн хуулийн заалт байхгүй. Ганцаарчилсан ярилцлага, бүлгийн ярилцлагад оролцсон оролцогчдын хувьд нийтлэг байдлаар хуулийн нэрийг солих, андуурах, хольж ярих нийтлэг зүйл ажиглагдсан.

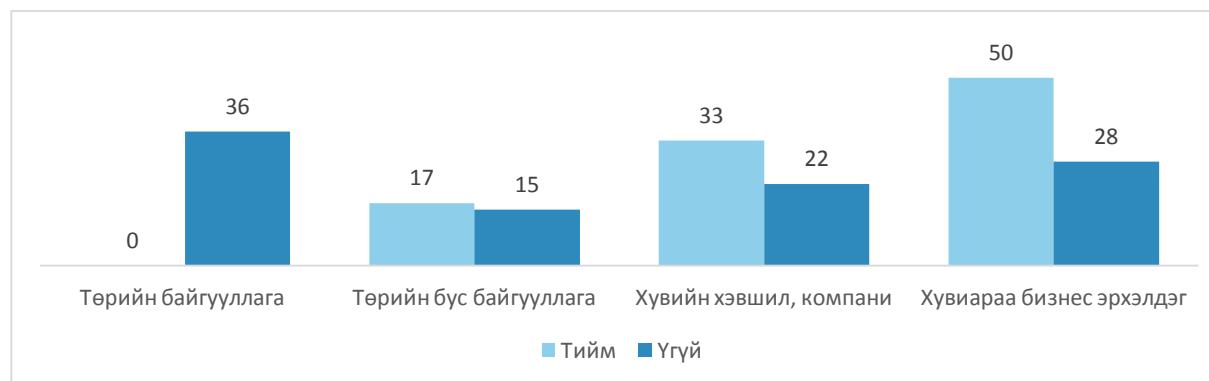
Эдгээрээс харахад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд болон тэдгээрийн хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудад холбогдох хууль, хөтөлбөрийн талаар нэгдсэн ойлголт, мэдээлэл өгөх сургалт явуулж болох юм.

Дүрс 17. ХАБЭА-н холбоотой зөрчил гарч байсан эсэх (N=240)



Ажлын байранд ХАБЭА-н зөрчил гарч байсан эсэх асуултад одоо ажиллаж байгаа болон өмнө нь ажил эрхэлж байсан одоогоор ажилгүй байгаа иргэд хариулсан. Эдгээр иргэдийн хувьд зөрчил гарч байгаагүй гэж 94 хувь нь хариулжээ. ХАБЭА-н нөхцөл хөдөө орон нутагт илүү хангагдсан байна

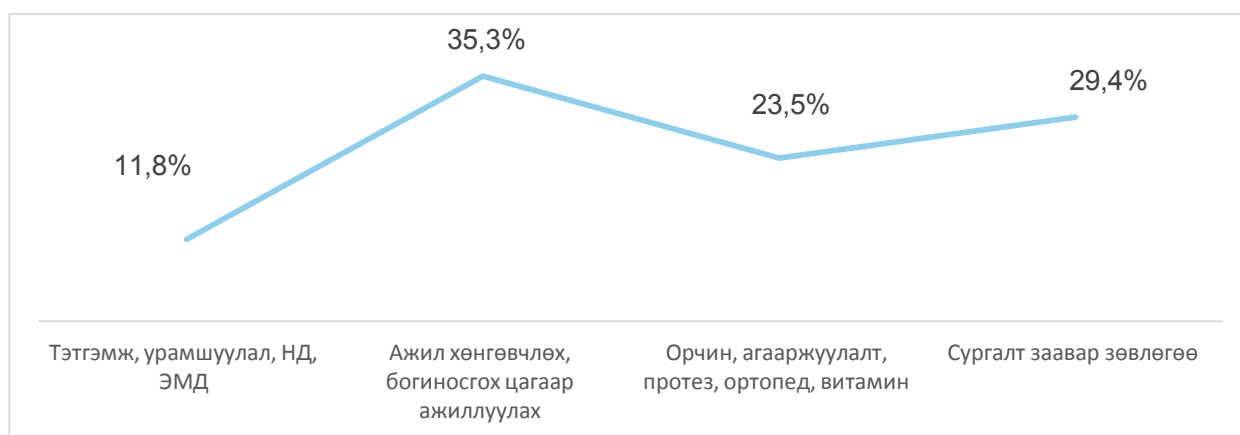
Дүрс 18 ХАБЭА зөрчил гарч байсан эсэх, ажиллаж буй салбараар (N=113)



Зөрчил гарч байсан цөөхөн тохиолдлуудад “гар хөлөө зүсэх гэмтээх”, “галын зөрчил”, “тоосжилт” байсан байна. ХАБЭА-н зөрчлийг ажиллаж буй салбараар харвал төрийн байгууллагад ХАБЭА-н байдал маш сайн хангагдсан байна. Хувийн хэвшилд болон хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зөрчил гарсан байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаанд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдлын хэсэгт хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулах зорилгоор нийт судалгаанд хамрагдсан 148 аж ахуйн нэгжүүдийн 92 хувь энэ талаар ажил хийгээгүй ба үлдсэн 8 хувь нь дараах ажлыг хийсэн байна⁷.

Дүрс 19 ХБ-тэй хүний хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулах зорилгоор хийгдсэн ажлууд /Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаанаас /



Дээрх судалгааны үр дүнгээс харахад аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн чиглэлээр “ажил хөнгөвчлөх, богиносгох цагаар ажиллуулах” гэсэн ажил хамгийн өндөр хувийг эзэлж байна. Ажлын цаг богиносгохтой холбоотойгоор дараах үр дүнгүүд гарсан.

“...Тахир дутуу болон одой хүний гүйцэтгэж байгаа ажлын шинж байдлаас хамааран ажилтны саналыг харгалзан ажлын цагийг богиносгож болно”⁸ гэсэн заалт байдаг.

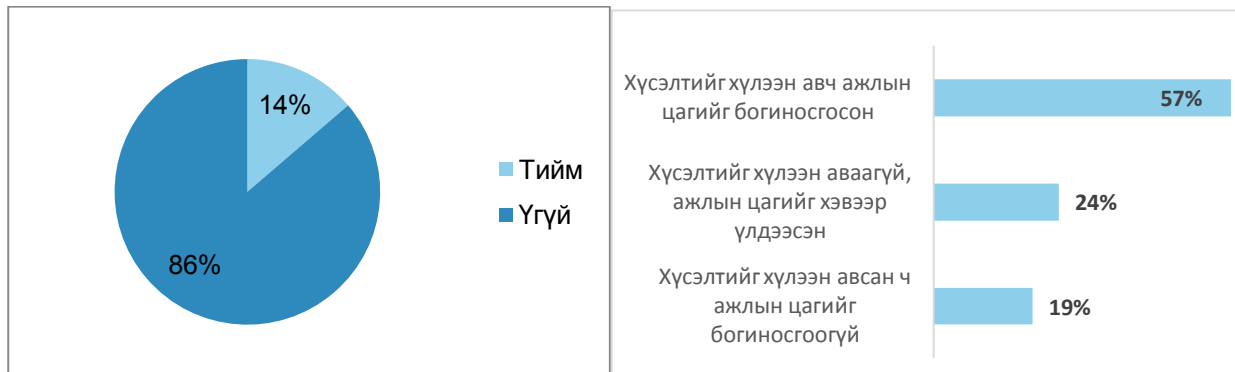
Одоо ажиллаж байгаа болон өмнө нь ажиллаж байсан одоогоор ажилгүй байгаа иргэд энэ асуултад хариулсан. Эдгээр иргэдийн 86 хувь нь ажлын цагаа богиносгох хүсэлт гаргаж байгаагүй байна. Хүсэлт гаргасан хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнуудын хүсэлтийн дагуу ажлын цагийг богиносгосон нь 60 хувь, үлдсэн тохиолдолд амжилтгүй болсон байна.

Хүсэлт гаргаагүй хувь өндөр байгаа нь хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтанд ажлын цаг богиносгох шаардлага гардаггүй, эсвэл энэ талаар мэддэггүй учраас гаргаагүй байж болох юм.

⁷Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн тухайн хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа, 2014 он 8.3 дугаар бүлэг,

⁸Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 71 дүгээр зүйл, Ажлын цагийг богиносгох

Дүрс 20 ХБИ-ийн ажлын цагаа богиносгох хүсэлт гаргасан, шийдвэрлэсэн байдал (N=253)



Мөн уг хуулинд тахир дутуу болон одой иргэдийн гүйцэтгэж байгаа ажлын онцлогоос шалтгаалан ажилтны саналыг харгалзана гэсэн заалтын⁹ дагуу ажил олгогч тухайн иргэдийн ажлын цагийг богиносгоход хүндрэлтэй байдаг байна.

Шигтгээ 16. ТББ-ын төлөөлөлтэй хийсэн ярилцлагын хэсгээс

ХБИ-д энгийн хүмүүстэй харьцуулахад 4 цагаар бага ажилладаг. Дамжлагаар ажилладаг үйлдвэрлэлийн хувьд 10 ажилтантай байлаа гэж бодоход 2 ХБИ-д түрүүлээд яваад өгөхөөр дамжлага шууд зогсоно. Ажлын цагийг богиносгох талаар заалт ер нь бол маш буруу заалт юм.

Эх сурвалж: УБ, Төрийн бус байгууллага, Фокус бүлгийн ярилцлагаас

Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтныг хуулийн дагуу бага цагаар ажиллуулах эсвэл илүү цаг ажиллуулсны мөнгө төлөх шаардлага гардаг учраас энэ нь ажил олгогчид ХБИ-ийг авч ажиллуулахгүй байх шалтгаан болж байна.

Шигтгээ 17. Ажил олгогчдын дунд явагдсан бүлгийн ярилцлагын хэсгээс

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулснаар асуудал үүсч байгаа нь ажилд авахгүй байх том шалтгаан болж байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг авч ажиллуулснаар чирэгдэл гарахгүй байвал л бид нар авч ажиллуулах сонирхолтой байна. Одоогоор сонирхол байхгүй байгаа нь эрсдэлд өртөх, хяналт шалгалт, үйлдвэрийн осолд орох магадлал өндөр байдагтай холбоотой.

Эх сурвалж: УБ, Ажил олгогч, Фокус бүлгийн ярилцлагаас

Бүлгийн агуулгын ерөнхийд нь дүгнэвэл:

- Судалгаанд хамрагдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан байдал, нийгмийн даатгалд хамрагдсан байдал нь 70 хувьтай байна. Төрийн болон төрийн бус байгууллагад ажиллаж байгаа иргэд энэ үзүүлэлтийг илүү хангаж байна.

⁹Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 71 дүгээр зүйл, 71.5 дугаар заалт

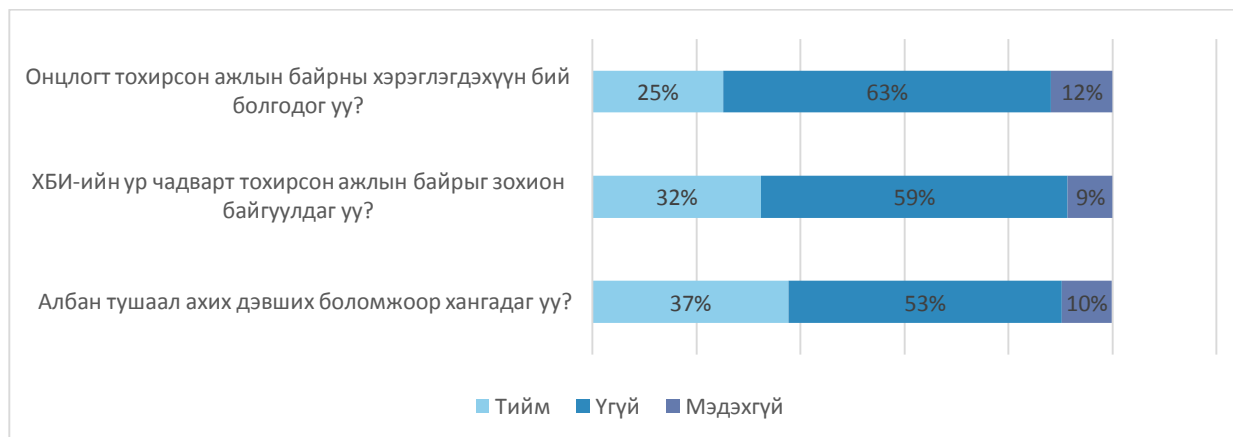
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажлаа хаядаг, тогтворгүй ажилладаг учраас хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаггүй гэж ажил олгогчид үзсэн. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тогтвортой ажиллахад ажлын байрны мэдээлэл дутмаг байдал нь нөлөөлж байна. Зүүчилж байгаа хөдөлмөрийн хэлтсийн мэргэжилтэн болон ажил олгогчид хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авахаасаа өмнө ажлын байрны мэдээллийг хангалттай өгөх шаардлагатай байна.
- Одоо ажиллаж байгаа иргэдийн 71 хувь хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй шалтгаанд аман байдлаар тохирсон тохиолдол их байна. Энэ талаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд сургалт, мэдээлэл өгөх шаардлагатай юм.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны хөдөлмөрийн харилцааг, тэр дундаа хөдөлмөрийн маргаан үүссэн тохиолдолд хэрхэн зохицуулах хуулийн нарийн заалт байхгүй байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн харилцаанд гэр бүл нь оролцохоос илүү мэргэшсэн хуульч, хуулийн зөвлөх ажиллах хэрэгцээ байна. Энэ нь хөдөлмөрийн маргааныг аль талдаа хүндрэлгүйгээр асуудлаа шийдвэрлэх боломжийг бий болгоно гэж ажил олгогчид үзэж байна. Мөн одоогийн хэрэгжиж байгаа хууль, хөтөлбөрийн талаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудад цэгц мэдлэг өгөх, нэгдсэн ойлголт бий болгох шаардлага байна.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулсанаар ажлын байранд аюулгүй байдал зөрчигдөх, бага цагаар ажиллах, шаардлагатай тохиолдолд нэмэлт хэрэглэгдэхүүн бий болгох зэрэг нэмэлт зохион байгуулалт бий болгох шаардлага ажил олгогчдод үүсдэг. Энэ нь эргээд ажил олгогчдын ХБИ-ийг ажиллуулахгүй байх шалтгаан болж байна. Ажил олгогчдод тохирох хэрэглэгдэхүүн бий болгохыг төрөөс урамшуулах тал дээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрийн “Ажил олгогчийг дэмжих арга хэмжээг зохион байгуулах” 4.3-р зүйл заалтын дагуу бүлгийн ярилцлагад оролцсон ажил олгогчдоос санхүүгийн дэмжлэгийг нэг ч байгууллага аваагүй байна. Энэхүү дэмжлэг нь тохирох хэрэглэгдэхүүн бий болгох хангалттай хөшүүрэг болж чадахгүй байна.

2.4.2 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажиллах орчин нөхцөл

Энэ бүлэгт Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн Хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой “албан тушаал ахих боломжоор хангахгүй байх, ажлын байрны тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангахгүй байх, ажил олгогч ялгаварласан дүрэм журам гаргах, цалин урамшууллыг ялгавартайгаар олгохыг хориглосон” зүйл заалтуудыг хамарсан.

Ажлын орчинтой холбоотой хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуульд “хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажиллах болон амьдрах орчныг сайжруулах арга хэмжээ” гэсэн 4 заалт байдаг. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын орчны шаардлага, тодорхойлолт зэргийг тусгасан хуулийн нарийн заалт байхгүй байна.

Дүрс 21. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн Хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой асуудал (N=257)



Одоо ажиллаж байгаа болон өмнө нь ажиллаж байсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд энэ асуултад хариулсан. Эдгээр иргэдийн 63 хувь нь ажлын байрандаа тохирох хэрэглэгдэхүүнгүйгээр ажиллаж байна. Албан тушаалаар ахих боломжоор хангадаг байдал нь 37 хувьтай байна. Ажлын байрны тохирох хэрэглэгдэхүүн нь хотод илүү хангагдаж байна.

Тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангаагүй байдал нь хөгжлийн бэрхшээлийн хэлбэрээс төдийлөн хамааралгүй байна.

Хотод зохион байгуулсан бүлгийн ярилцлагад 8 ажил олгогч байгууллага оролцсон. Эдгээр 8 байгууллага нь нийт 92 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулж байна. Сүхбаатар дэвшил ОНӨҮГ, Сэргээн засалт үндэсний төв, Жүр үр ХХК болон Нийтийн Үйлчилгээний УБ нэгтгэл (НҮУБ нэгтгэл) зэрэг байгууллагууд 10 болон түүнээс дээш хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтантай байна. Гэхдээ аль ч байгууллага ажлын байрандаа тохирох хэрэглэгдэхүүн бий болгоогүй байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулсан ч гэсэн тохирох хэрэглэгдэхүүн бий болгох нь хүндрэлтэй байдаг гэж ажил олгогч байгууллага үзэж байна.

Шигтгээ 18. Ажил олгогчдын дунд явагдсан бүлгийн ярилцлагын хэсгээс

ХБИ-ийн тоо нийт ажиллагчдын тоотой харьцуулахад бага байдаг. 1-2 ажилтны ажиллах орчныг бүрдүүлэхийн тулд 50 хүний ажлын байрыг өөрчлөх, нэмэлт тоног хэрэгсэл авахад хэцүү, тохирох хэрэглэгдэхүүн бий болгох боломжгүй байдаг. Тусгайлсан мэргэжилтэн, тохирох хэрэглэгдэхүүн шинээр бий болгох нь ажил олгогчид чирэгдэлтэй байна.

Эх сурвалж: УБ, Ажил олгогч, Фокус бүлгийн ярилцлагаас

Тохирох хэрэглэгдэхүүн - Гадаад туршлага: Ажлын таатай орчин бүрдүүлэх нь өөрийн гэсэн онцлогтой арга ба түр зуурын байх албагүй боловч тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажиллах хугацаанд л хэрэгжиж болдог. Энэ утгаараа том аж ахуй нэгж байгууллагад болон тохирох хэрэглэгдэхүүн нэн шаардлагатай ажлын байранд түр болон урт хугацаагаар тохирох хэрэглэгдэхүүн бий болгон, тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг тогтвортой ажиллах боломжоор хангах шаардлагатай байна. Тохирох хэрэглэгдэхүүний зардлыг шийдвэрлэсэн жишээ

бол Англид хэсэгчлэн нөхөх зорилготой мөнгөн тэтгэлэг олгох, ажил бэлтгэл – нөхөн сэргээлтийн хөтөлбөрүүдээс шийдэж өгөх зэрэг байдлаар улс орнуудад шийдэж байна.¹⁰ Тохирох хэрэглэгдэхүүнийг нөхөн төлөх, цалингаас нь тодорхой хувийг суутгах зэрэг байдлаар түр болон урт хугацаанд шийдэж болох юм.

Судалгаанд хамрагдсан 45 ажил олгогч байгууллагын 3-4 байгууллага нь тохирох хэрэглэгдэхүүн бий болгон ажиллаж байна. Сэргээн засалт үндэсний төв нь тохирох хэрэглэгдэхүүнийг /хангалттай хэмжээнд/ дараах байдлаар шийдвэрлэсэн байна.

Шигтгээ 19 Ажил олгогчдын дунд явагдсан бүлгийн ярилцлагын хэсгээс

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний чиглүүлэх зам, иж бүрэн лифт, ширээ, сандал, хоолны газартаа тусгай явуулын зам зэрэг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн явах орчныг бүрдүүлсэн тохижилтын ажлыг хийсэн.

Эх сурвалж: Ажил олгогч, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Бусад ажил олгогч байгууллага сургалтын байр, орох гарах гарц, хөдөлмөр хамгааллын чиглэлээр зааварчилгаа авах талаар тохирсон нэвтрэх гарц, чийрэгжүүлэлтийн тусгай өрөөг бий болгосон байна.

Шигтгээ 20. Ажил олгогчдын дунд явагдсан бүлгийн ярилцлагын хэсгээс

Номин холдинг ХХК 5000 ажилтантай. Одоо 100 ХБ-тай иргэнийг ажиллуулж байна. Байгууллагынхаа нийгмийн хариуцлагын хүрээнд аль болох ХБИ-ийг ажлын байраар хангах сонирхолтой байдаг. Энэ утгаараа Сонсголгүй иргэдийн холбоо, ХБИ-дийн холбоотой хамтран ажилладаг. Бид нар ажилчдынхаа эрүүл мэндийн байдлаас шалтгаалан ажлын цагийг богиносгох, зарим нэгийг нь хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр ажиллуулж байгаа. Мөн ажлын цагаа уян хатан байлгах зүйл байдаг.

Эх сурвалж: УБ, Ажил олгогч, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

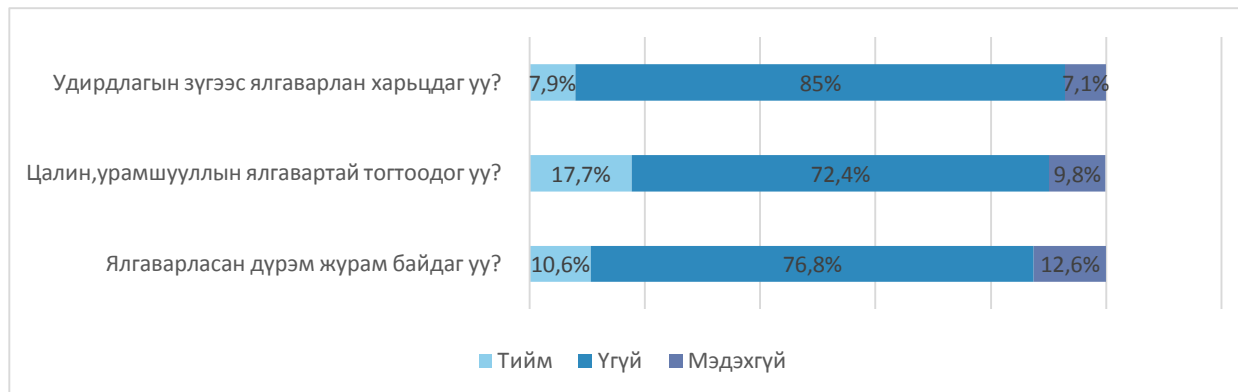
Ажил олгогчид тохирох хэрэглэгдэхүүнийг “бий болгох шаардлагагүй ажлын байр учраас”, “энэ жилийн төлөвлөгөөнд хийхээр төлөвлөж байгаа” зэрэг шалтгаанаар бий болгоогүй байна. Том аж ахуй нэгж байгууллага тохирох хэрэглэгдэхүүн бий болгоход болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авахдаа илүү анхаарч байна. Энэ нь нэг талаасаа байгууллагын нийгмийн хариуцлага, нөгөө талаасаа тохирох ажлын байр бий хэрэгцээ их, байгууллагын нөөц, боломж сайн байдагтай холбож болох юм.

“...Тохирох хэрэглэгдэхүүн бий болгоогүй тохиолдолд, бусадтай адил тэгш эрх олгоогүй нийгмийн баялгаас хүртэх, хөгжилд хувь нэмрээ оруулах боломжийг үгүйсгэн, хязгаарласан үйлдлийг

¹⁰Эх сурвалж: “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрлөх тэгш боломжийг эрх зүйн хүрээнд дэмжих нь зөвлөмж” 2005 он

хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлан гадуурхах”¹¹ гэсэн заалт байдаг. Уг заалттай холбоотойгоор ялгаварласан байдал гардаг эсэхийг дараах дүрсэд харуулав.

Дүрс 22. Ялгаварласан байдал байдаг эсэх (N=254)



Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ямар нэгэн байдлаар ялгаварласан тохиолдол 20-оос доош хувьтай байна. Ажил олгогч байгууллагын зүгээс ялгаварлан харьцаж байгаагүй гэж 85 хувь нь үзсэн байна. Ялгаварласан байдал нь хөдөө, хотоор харьцуулахад ялгаа байхгүй байна. Эдгээр 3 үзүүлэлтээс цалин, урамшууллаа ялгавартай тогтоох байдал нь илүү өндөр хувьтай байна.

Бүлгийн агуулгыг ерөнхий байдлаар дүгнэвэл:

- Энэ бүлэгт Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн Хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой “албан тушаал ахих боломжоор хангахгүй байх, ажлын байрны тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангахгүй байх, ажил олгогч ялгаварласан дүрэм журам гаргах, цалин урамшууллыг ялгавартайгаар олгохыг хориглосон” зүйл заалтуудыг хамарсан.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн онцлог, үр чадварт тохирсон ажлын байр бий болгох, албан тушаал хангах боломжоор хангах байдал нь 50 хувийн хэрэгжилттэй байна.
- Судалгаанд хамрагдсан ихэнх байгууллага ажлын байрандаа тохирох хэрэглэгдэхүүн, тохирсон ажлын байрыг бий болгоогүй байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тоо бага байгаа учраас, тохирох шаардлагагүй ажлын байр гэсэн шалтгааныг ихэнхи ажил олгогч хэлж байна. Орох гарах гарц, чиглүүлэх зам бий болгосон ажил олгогч цөөхөн байна.
- Том аж ахуй нэгж байгууллага хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулах, тохирох хэрэглэгдэхүүн бий болгоход илүү их анхаарч байна.
- Ялгаварласан дүрэм, журам гаргах, цалин урамшуулал ялгавартайгаар тогтоож байсан маш бага хувьтай гэж хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд үзэж байна.

¹¹Эх сурвалж: Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, 4 дүгээр зүйл, Хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт

2.5 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой маргаан

Энэ бүлэгт хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд болоод ажил олгогчдын хооронд ямар зөрчил маргаан гардаг болоод хэрхэн шийдвэрлэгддэгийг тодорхой кейсүүдийн жишээн дээр судалж үзэх юм.

Нэг талаас цалин, нийгмийн хамгаалал, ажиллах орчныг нь бүрдүүлж өгсөн нөхцөлд иргэд тогтвор суурьшилтай ажиллахыг хүсдэг байхад нөгөө талаас ажил олгогч нь чадварлаг, төлөвшилт сайтай иргэнийг ажиллуулах сонирхолтой байдаг. Гэсэн хэдий ч ААНБ-ын удирдлагууд ажиллагсдаа хуулийн хүрээнд ажиллуулж чадахгүй, хуулийг хэрэгжүүлэхгүйн улмаас ажилтан, удирдлага хоорондын эрх ашгийн зөрчил, хөдөлмөрийн маргаан үүсэж байдаг.

Хөдөлмөрийн ганцаарчилсан болон хамтын маргаан ямар шалтгааны улмаас гарсныг тодруулахад цалин хөлснөөс болж гарсан тохиолдол их байна. Үүний дараа ажил амралтын цагийн маргаан голлох шалтгаан болж байна.

Ажлаасаа үндэслэлгүйгээр халагдах, хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй, эмэгтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлт зэргийг мөн маргааны гол шалтгаан гэж үзэх хандлагатай байна.

Цалин, ажил амралтын цагтай холбоотой маргаан нь ихэнх хувийг эзэлдэг учраас ажиллагчдын хэлж буй саналд илүү цагийн хөлс боддог байх, ажлын цагийг баримталдаг байх гэсэн санал олон гарсан бол ажил олгогчдын хувьд хөдөлмөрийн хуульд ажил олгогчдын эрхийг нэмэх, сахилга алдсан ажиллагчдад тооцох хариуцлагыг тодорхой болгох гэсэн саналыг дэвшүүлсэн байна¹².

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаагаар ажилтан, ажил олгогчдын 6-8% нь хөдөлмөрийн тухай хууль үүссэн маргааныг шийдвэрлэж чадахгүй байна гэж хариулжээ.

2010-2014 оны хөдөлмөрийн маргааны шинжилгээгээр Иргэний хэргийн шүүхээр хянан шийдвэрлэсэн хөдөлмөрийн маргааны ихэнх хувийг ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсантай холбоотой нэхэмжлэл эзэлж байсан байна.

Мөн захиргааны хэргийн шүүхээр төрийн захиргааны албан хаагчдын хөдөлмөрийн маргааныг хянан шийдвэрлэдэг бөгөөд 2012-2014 онуудад иргэний болоод захиргааны хэргийн шүүхээр шийдвэрлүүлсэн хөдөлмөрийн маргаан нэг дахин нэмэгдсэн үзүүлэлттэй байсан нь эдгээр онуудад Монгол улсын эдийн засаг хүндэрсэн, сонгуулийн дараагаар улс төрийн тогтворгүй байдал бий болж ажлын байрны холио солио ихээхэн явагдсантай холбон тайлбарлажээ¹³

Хөдөлмөрийн маргааныг ганцаарчилсан маргаан гэдэг зүйл дээр 3 тал байвал зөв юм байна гэдгийг МҮЭ санал оруулж байгаад Хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх шуурхай хороо гэдгийг 2009 оны 3 талт хэлэлцээрээрээ тохирч тогтоол гаргасан байдаг.

¹² Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа, УБ, 2014

¹³ Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн маргааны шинжилгээ, УБ, 2015

Уг судалгаагаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой маргаан хэр түгээмэл байдгийг орон нутгуудын Хөдөлмөрийн маргаан шуурхай зохицуулах хорооны албан тушаалтнуудаас асуун тодруулахад доорх кейсүүд гарсан байна.

Шигтгээ 21. Төрийн байгууллагын төлөөлөлтэй хийсэн ярилцлагын хэсгээс

4 жилд нэг л ХБИ хандаж байсан. Тэр хүн маань орон тооны цомхтголоор ажлаасаа халагдсан байсан. Даралт харвасан хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн байсан. Тэгээд МСҮТ-д жижүүр хийдэг байж байгаад орон тооны цомхтголд орж ажлаас чөлөөлөгдсөн. Эргээд ажилд авах нь ажилд олгогчид боломжгүй байсан. Тухайн хүн ч өөрөө цаашид ажиллах сонирхолгүй байсан. Манай хорооны зүгээс гэнэт халагдсаны тэтгэмж 3 сар хүртэл авах шийдвэрийг гаргаад ажил олгогч шийдэж өгсөн байгаа

Эх сурвалж: Хөвсгөл, Маргаан шуурхай зохицуулах хороо, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Дээрх кейсээс харахад 4 жилд энэ хороон дээр нэг л маргаан ирсэн нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой маргаан гарахад хаана хандахаа мэдэхгүй байх, маргаан гарсан ч шийдвэрлүүлэх гэж хөөцөлддөггүй, энэ чиглэлийн мэдлэг дутмаг байдаг гэсэн таамаглалуудыг дэвшүүлж болохоор байгаа юм.

Энэ хорооны дүрмэнд шүүхийн өмнөх шатанд ажлын 5 хоногт гэсэн байгаа. Өргөдөл авсан тохиолдолд бид нар ажлын 5 хоногт хэлэлцээд болохгүй бол шүүхрүү шилжүүлдэг. Тэгэхээр өнөөдрийн практикаас харахад шүүх дээр хөдөлмөрийн харилцаагаар нарийн мэргэшсэн хүн ховор байна гэдгийг судалгаанд оролцогч төрийн байгууллагын төлөөлөл ярилцлагадаа дурдсан байна.

Шигтгээ 22. Төрийн байгууллагын төлөөлөлтэй хийсэн ярилцлагын хэсгээс

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдтэй холбоотой өргөдөл ирээгүй байна. Харин сая над дээр нэг хүн ирж уулзсан, би өргөдлөө бичээд ир гэсэн чинь алга болчих юм. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан ажлын байр хэрэгтэй байна. Хөдөлмөрийн хэлтэст ирсэн ямар ч ажлын байр биднийг авч байгаагүй гэсэн гомдол ярьж ирсэн.

Эх сурвалж: Дорнод, Маргаан шуурхай зохицуулах хороо, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Энд дурдсанаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой маргаан мөн л цөөхөн гардгийг дурдсан байгаа юм.

Энэ судалгааны ажлыг гүйцэтгэж буй манай судалгааны байгууллагаас Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн дэргэдэх Судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэнд 2014 оноос 2016 оны 5 сар хүртэлх үеийн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой маргааны иргэний болоод захиргааны хэргийн шүүхээр шийдвэрлэгдсэн байдлын статистик тоон мэдээллийг шүүлгэхэд дараах хариуг ирүүлсэн юм.

Иргэний болоод захиргааны хэргийн анхан шатны 55 шүүхэд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой маргааны шийдвэрлэгдсэн байдлын тоон судалгааг ирүүлэх хүсэлтийг явуулахад 49 шүүхээс хариу ирсэн бөгөөд Баянзүрх, Сүхбаатар, Чингэлтэй дүүргийн иргэний хэргийн анхан шатны шүүхэд 2015 онд ажлаас үндэслэлгүй халагдсан хөгжлийн

бэрхшээлтэй иргэний 1 хэрэг шийдвэрлэгдсэн бөгөөд тус хэргийн зохигч талууд нь эвлэрч, шүүгчийн захирамжаар хэргийг хэрэгсэхгүй болгосон байна. (Шүүхийн шийдвэр, шүүгчийн захирамжийг хавсралтаар оруулсан болно).

Иргэний хэргийн болоод захиргааны хэргийн хариу ирүүлсэн 49 шүүхээс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой нэг л маргаан гарч шийдвэрлэгдсэн тоо дурдагдаж байгаа нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн гомдол гаргах үр чадвар, мэдлэгийг нэмэгдүүлэх хэрэгцээ байгааг харж болох юм. Нөгөөтээгүүр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн гомдол гаргах үр чадвар, мэдлэгийг сайжруулснаар хуулиудын хэрэгжих төвшин сайжрах нөхцөл бүрдэх боломжтой болно.

2.6 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн дэмжлэг

Энэ бүлэгт үнэлгээний хүрээнд авч үзсэн хөтөлбөр /хууль/ -ийн хэрэгжилт, түр дундаа “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан”, “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-н талаар дэлгэрүүлэн дурдсан.

Судалгааны ажлын зорилтуудын нэг нь үнэлгээний хүрээнд авч үзсэн бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг оролцогч талуудаар үнэлүүлэх юм.

Орон нутаг болон хотод зохион байгуулсан бүлгийн ярилцлагад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой дараах хууль, хөтөлбөрүүдийг үнэлүүлсэн. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн тухай хууль
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр
- Монгол Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр (ЗГ 283 дугаар тогтоол)

Бүлгийн ярилцлагад картын арга ашигласан ба бүх оролцогчдод карт тарааж, бүлгийн ярилцлагын чиглүүлэгчийн өгсөн асуултуудад картаа ашиглан оноо өгөх байдлаар оролцогчдын саналыг авсан. Оролцогчдын хөтөлбөр бүрт өгсөн үнэлгээг /оноог/ дундчилан үр дүнг гаргасан. Хэрэгжилтийг 5 хүртэлх оноогоор /1 маш муу, 5 маш сайн, 0 мэдэхгүй/ үнэлүүлсэн. Доорх хүснэгтэд аймаг бүрээр оролцогчдын сайн хэрэгжилттэй байгаа гэж үнэлсэн хөтөлбөр, хуулийг харуулав.

Хүснэгт 6. Хэрэгжилт сайн хөтөлбөр, хуулиуд /оролцогчдын өгсөн үнэлгээний дагуу/

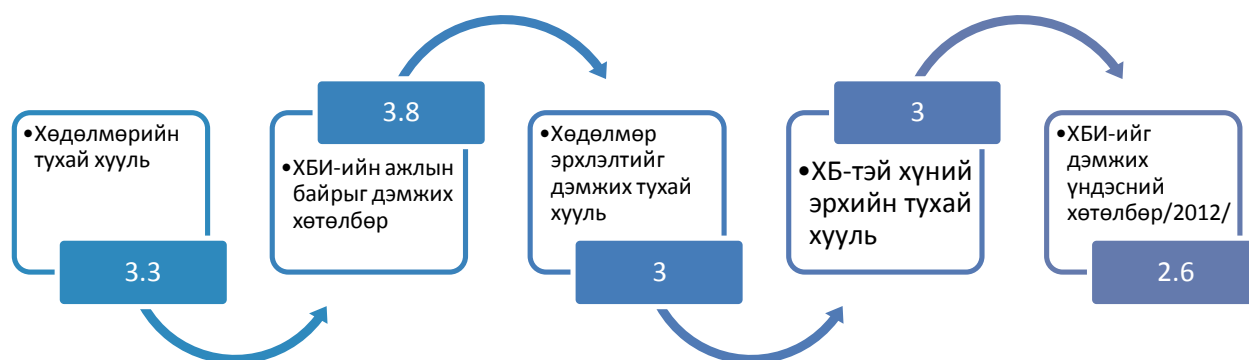
	ТББ	Оноо	ТБ	Оноо
Хөвсгөл аймаг	Хөдөлмөрийн тухай хууль	4,1 оноо	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр МУ-ын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль	5 оноо
Дорнод аймаг	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр	3,2 оноо	МУ-ын Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр	5 оноо

Сэлэнгэ аймаг	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр	4 оноо	Монгол улсын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль	3,8 оноо
Баян-өлгий аймаг	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр	3,75 оноо	Хөдөлмөрийн тухай хууль	3 оноо
	ТББ	Оноо	Ажил олгогч байгууллага	Оноо
Улаанбаатар	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр	3 оноо	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр	3,8 оноо

Судалгаанд оролцогчдын хувьд “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”, “Хөдөлмөрийн тухай хууль”-иуд хамгийн сайн хэрэгжилттэй байна. Харин “МУ-ын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль”-ийг, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр (ЗГ 283 дугаар тогтоол)-ийн хэрэгжилтэнд муу үнэлгээ өгсөн байна.

Хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилтийн судалгааны тайланд ХБИ-ийн хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилт хамгийн муу байдаг гэж эрэмбэлэгдсэн байна.¹⁴ Үнэлгээний 1 зорилтын хүрээнд ажил олгогчдын хуулиудын хэрэгжилтэнд өгсөн үнэлгээг доорх дүрст харуулав.

Дүрс 23 Ажил олгогчдын хуулиудын хэрэгжилтэд өгсөн үнэлгээ /оноогоор/



Үнэлгээний үр дүнд ажил олгогчид “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-ийн хэрэгжилтэнд хамгийн өндөр оноо өгсөн байна. Харин “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний хөтөлбөр /ЗГ-ын 283 дугаар тогтоол/”-ийг хэрэгжилт муу гэж үнэлсэн байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрөөс “ажил олгогчийг дэмжих дэмжлэг”-ийг, хөдөлмөрийн хуулиас “111.1 заалт”-ыг мэддэг, хэрэгжилт сайн байгаа гэж ажил олгогчид үзэж байна. Бүлгийн ярилцлагад оролцогчид хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр заалт болон бусад хууль, хөтөлбөрүүд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний талаар нийгэмд эерэг

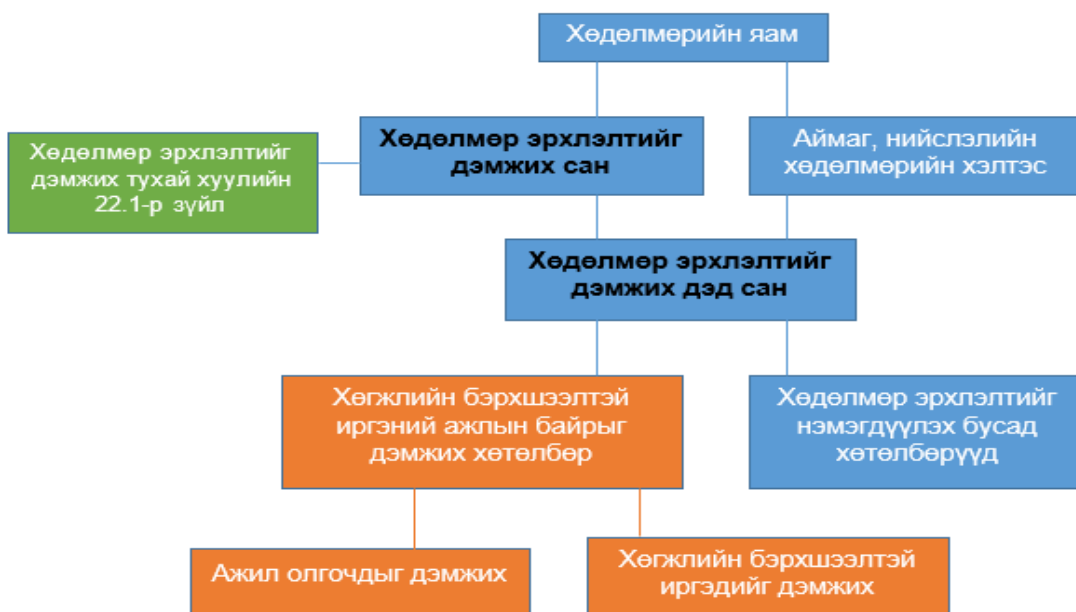
¹⁴ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа, УБ 2014 он

ойлголт бий болсон, байгууллагын дотоод журамд эерэг өөрчлөлт орсон, дэд бүтэц нэг үеийг бодвол сайжирсан, энэ талаар нийгэм- олон нийт илүү анхаарал хандуулж байгаа гэж үзэж байна.

Төрийн зүгээс ХБИ-н хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр явуулж буй үйл ажиллагаануудаас судалгааны хүрээнд “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан” болоод “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-тэй холбогдох үйл ажиллагааг голлон авч үзсэн. Учир нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ажил олгогчтой холбогдсон торгууль, дэмжлэгийн асуудлууд энэхүү сангын дүрэм журмаар тодорхойлогдож байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих дэмжлэг

Дүрс 24. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр эх үүсвэр



Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан:

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан нь Монгол улсын засгийн газрын 2011 оны 375-р тогтоолоор батлагдсан журам юм. Уг журамд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихтэй шууд холбогдсон 2 төрлийн заалт байдаг.

- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р заалт буюу 25 ба түүнээс дээш ажилтантай байгууллага нь ажил албан тушаалтнуудынхаа дөрөв, түүнээс дээш хувийн орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулаагүй тохиолдолд төлөх төлбөрийг ХЭДС-нд төвлөрүүлдэг байна.
- ХЭДС-аас “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-ийг санхүүжүүлэх эх үүсвэрийг бүрдүүлдэг.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйлийн дагуу хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулаагүйн улмаас аж ахуй нэгжид ноогдуулах төлбөрийг хөдөлмөрийн хөдөлмөрийн хэлтсийн мэргэжилтэн

хуримтлуулах үүрэг хүлээсэн байдаг. Судалгааны ажил явагдсан аймаг, дүүргүүдийн хөдөлмөрийн хэлтсийн мэргэжилтнүүдтэй хийсэн ярилцлагаас дараах давтагдсан кейсүүд гарч байна.

- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйл хангалтгүй хэрэгжилттэй явагдаж байна.
- Судалгаанд хамрагдсан нийслэл аймгуудын төрийн байгууллагын жишээн дээр авч үзэхэд, нийслэлийн тамгийн газарт 2, хөвсгөл аймгийн хөдөлмөрийн хэлтэст 2 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллаж байгаа тохиолдол байна.
- Төрийн байгууллагын хувьд төсөв мөнгө байдаггүй, батлагдсан орон тоо байхгүй гэсэн шалтгаанаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг авч ажиллуулах, ажиллуулаагүйн улмаас торгууль төлөх тохиолдол хамгийн бага байна. Мөн төрийн тусгай хүчний байгууллагууд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн авч ажиллуулах боломжгүй гэсэн шалтгаанаар хуулийн гадуур үлдэж байна.
- Аж ахуй нэгж байгууллагуудын хувьд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд авах байдал харилцан адилгүй байна. Зарим тохиолдолд торгууль, хураамжаа сайн дураараа төлөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажилд авахаас татгалздаг тохиолдлууд гардаг байна.
- Хуулийн дагуу хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ажилд аваагүйн төлөөх аж ахуй нэгжүүдэд ноогдуулах төлбөрийг Хөдөлмөрийн хэлтэс хуримтлуулах үүрэг хүлээдэг ч байгууллагуудад шаардлага тавьж, торгууль ноогдуулж ажиллах эрхзүйн чадамж хязгаарлагдмал байдаг байна. Иймд мэргэжлийн хяналт, татвар зэрэг байгууллагуудтай заавал хамтарч ажиллах шаардлага гардаг нь цаг хугацаа алдах гэх мэт хүндрэлүүдийг үүсгэж байна.

Шигтгээ 23. Төрийн байгууллагаас цуглуулсан баримт бичгийн шинжилгээ

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлийг шалгасан тухай танилцуулга

Хөдөлмөрийн хэлтэсийн санхүү дээр ХЭДСангийн гүйлгээг шалгахад 2013 онд 1 аймгийн Холбооны газраас 504,0 мянган төгрөгний орлого орсоноос өөрөө орлогын гүйлгээ хийгдээгүй байна.

Эх сурвалж: Хөвсгөл, Төрийн байгууллага, Баримт бичгийн судалгаа

Судалгааны хүрээнд баримт бичгийн судалгаа хийсэн бөгөөд Хөвсгөл аймгийн төрийн байгууллагын 111 дүгээр зүйлийг шалгасан жишээн дээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулаагүй улмаас төлсөн төлбөр маш бага байгааг дээрх шигтгээнээс харж болохоор байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр:

Уг хөтөлбөр нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор дараах ажлуудыг жил тутамд зохион байгуулдаг. Үүнд:

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг дэмжих чиглэлээр,
- Дэмжлэгтэйгээр ажилд зүүчлэх үйлчилгээ
- Санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээ
- Аж ахуй эрхлэлтийн болон хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалт явуулах үйлчилгээ
- Ажил олгогчийг дэмжих чиглэлээр,

- Урамшуулал олгох
- Санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх гэсэн 2 чиглэлд 5-н төрлийн үйл ажиллагааг зохион байгуулдаг

“Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-тэй холбогдуулан Хөдөлмөрийн яамнаас гаргасан 2015 оны тайлангаас харахад өнгөрсөн онд 4312 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд 2,228,600,000 төгрөгийн хөрөнгө зарцуулжээ.

Шигтгээ 23. Төрийн байгууллагын төлөөлөлтэй хийсэн ярилцлагын хэсгээс

Зарцуулалт:

2015 онд хамрагдсан хүний тоо 4312, тэрбум 745.9 сая төгрөг зарцуулсан. 1802 байнгын ажлын байр бий болгосон. Санхүүгийн дэмжлэгт нь 1 тэрбум 943.8 сая төг зарцуулсан гэдэг тоо гарч байна. Энэ бол яг хүндээ олгосон нь 1943.8 сая төгрөг юм. 2015 онд ХБИ ажиллуулсан ажил олгогчид урамшуулал болгож 168.2 сая төгрөг өгсөн. Хамрагдсан хүн нь 73. Нэг байгууллагад 2 сая төгрөгийн урамшуулал олгосон гэсэн үг юм даа. Байгууллагынх нь тоо 73 байж ч болно, 73-аас доошоо байж ч болно. Яагаад гэвэл нэг байгууллага 2 ХБИ ажиллуулсан байж болно.

Эх сурвалж: УБ, Төрийн байгууллага, Ганцаарчилсан ярилцлага

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр - Санхүүгийн дэмжлэг олгох арга хэмжээний хэрэгжилт

Ганцаарчилсан ярилцлагад оролцогчид санхүүгийн дэмжлэг олгох арга хэмжээг “сайн хэрэгжилттэй” гэж тодорхойлсон. 2016 оны байдлаар хэрхэн хэрэгжсэн жишээг дараах шигтгээнд тусгав.

Шигтгээ 24. Санхүүгийн дэмжлэгийн

хэрэгжилт /Орон нутаг/

Шигтгээ 25. Санхүүгийн дэмжлэгийн

хэрэгжилт /УБ/

36 иргэнд 30 сая төгрөг өнгөрсөн жил олгогдсон. Энэ жил төсөл шалгаруулаад одоогоор Өлгий сумын төв дээр 37 иргэнд. Сумтайгаа нийлээд 76 иргэнд 35 сая төгрөгийн санхүүгийн дэмжлэг олгосон байна. Квот ирдэг. ХБИ-ээ хамруулахыг боддог боловч хүрэлцдэггүй.

Эх сурвалж: Баян-өлгий, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

2013 онд 100 гаруй төсөл хөтөлбөр, 2015 онд 300 гаруй төсөл байсан. Энэ жилийн хувьд богино хугацаанд зарлаад, төсөл хөтөлбөр зарласан. Тэгэхээр санхүүгийн дэмжлэг авах жижиг хөнгөн үйлдвэрлэл эрхлэх хүсэлтэй хүмүүс их байдаг. Цаанаасаа тоо нь ирсэн байдаг учраас хоцорч үлдэх хүн байдаг. Жил бүр хүрэлцдэггүй.

Эх сурвалж: УБ-СХД, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Санхүүгийн дэмжлэгт олгох арга хэмжээнд хамрагдахад хөтөлбөрийн шаардлага өндөр байна, хүрэлцээгүй байна, хөтөлбөр зорилтот бүлэгтээ хүрч чаддаггүй, танил талыгаа хөтөлбөрт хамруулаа гэсэн санал, хүсэлт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээс төсөл хөтөлбөрт хариуцсан мэргэжилтэд ирдэг байна.

Шигтгээ 26. ХБИАБДХ-т ХБИ-дийг хамруулахад гардаг бэрхшээл

ХБИ-ий ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрт 70 ба түүнээс дээш хөдөлмөрийн чадвараа алдсан хүмүүс хамрагддаг. Тэгэхээр тэр хүмүүс маань чадамж муутай. Өрхийн амжиргаага дээшлүүлэхийн тулд ямар нэг ажлын байрыг бий болгохын тулд хичээдэг. Хөтөлбөрийн хүмүүсийг шалгаруулахын тулд ажлын хэсэг гарган, тухайн ХБИ-ийн үйлдвэрлэл, үйлчилгээтэй танилцдаг. Мөнгө нь бага хирнээ, шаардлага маш өндөр, хамрагдалт бага байна гэж иргэд санал, хүсэлтүүд ирүүлдэг. Энэ хөтөлбөрийн үргэлжлэх хугацааг уртасгах хэрэгтэй.

Эх сурвалж: Төрийн байгууллагын ярилцлагаас

Хөтөлбөрүүдээс гадна хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд чиглэсэн арга хэмжээ, үйл ажиллагаа явуулахад санхүү хүрэлцээгүй, ХБИ-д өөрсдөө хурал уулзалтад ирдэггүй-идэвхгүй, тухайн ХБИ-дийг ажилд зуучлах гэхээр тохирсон ажлын байр байдаггүй-олдоггүй, ХБИ-дийг хариуцсан ажилтан нь тогтворгүй-байнга солигддог зэрэг хүндрэл, бэрхшээлийг төрийн байгууллагын мэргэжилтнүүд тодорхойлж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр - Ажил олгогчийг дэмжих арга хэмжээний хэрэгжилт

Дэмжлэгт хамрагдсан байдал: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд “... хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, асрамжийн газраас гарсан болон хорих ангиас суллагдсан иргэнийг ажлын байраар хангаж, нийгмийн асуудлыг нь шийдвэрлэх талаар тодорхой санаачлага гаргаж, үр дүнд хүрсэн ажил олгогчийг шалгаруулан, урамшуулах”¹⁵ гэсэн заалт байдаг. Ажил олгогч байгууллагуудын 1 байгууллага энэ дэмжлэгийг /Сүхбаатар дэвшил ОНӨҮГ / авсан байна.

Шигтгээ 27. Бүлгийн ярилцлагын хэсгээс

Манай ажил замын цэвэрлэгээний ажил голлодог. ХБИ-дэд замын цэвэрлэгээний ажлыг ихэвчлэн хийдэг учраас энэ ажил дээр хамгийн дээд тал 5 сар хүртэл ажиллан, гарчихдаг. Дараагийн ажилчид нь нөхөгдөөд орж ирдэг. Ялгаагүй адилхан ажиллаж байгаад л гараад явчихдаг. Эсвэл жил ажилласныг тооцож үзэхээр дунд өвчтэй, урт хугацааны чөлөөтэй авчихсан байдаг учраас сар тасарчихдаг.

Эх сурвалж: УБ, Ажил олгогч, Фокус бүлгийн ярилцлагаас

Ажил олгогчид санхүүгийн дэмжлэгт хамрагдсан байдал хангалттай биш байна. Ннэхүү дэмжлэг хамрагдахгүй байгаагийн гол шалтгаанд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зуучил байгаа ажлын байрны талаар мэдээллийг хөдөлмөрийн хэлтэсийн мэргэжилтнүүд хангалттай хэмжээнд өгдөггүй нь нөлөөлж байна. Энэ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажлын байрандаа тогтвортой ажиллахгүй байх, ажил олгогч урамшууллаа авч чадахгүй байх шалтгаан болж байна.

Мөн үүнтэй холбоотойгоор “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахыг зөвшөөрсөн болон хориглосог ажлын байрны жагсаалт” бий болгох нэн тэргүүнд шаардлагатай байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажиллуулах боломжтой эсэхийг мэдэлгүйгээр ажил олгогчид ажилд авч байна. Хөдөлмөрийн хэлтэсийн мэргэжилтнүүд энэ талаар мэдээлэл, мэдлэг бага байгаа учраас ажил олгогчийн ажил авах хүсэлт ирсэн ажлын байранд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг зуучилж байна.

¹⁵ Эх сурвалж: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 15.1.5 дугаар зүйл

“... 12 сараас доошгүй хугацаагаар ажлын байраар хангасан ажил олгогчид хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 12 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний урамшуулал нэг удаа олгох”

- 1 удаагийн урамшуулал хангалтгүй байна
- Энэ дэмжлэг ХБИ-дийг авах хангалттай хөшүүрэг болохгүй байна
- 13 дахь сарын баталгаа болохгүй байна

Ажил олгогчийн урамшууллын талаар ажил олгогчид дараах саналыг дэвшүүлж байна.

- 13 дахь сарын баталгаа биш: Зарим ажил олгогчид тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг 12 сар ажиллуулсаныхаа урамшуулаа аван, цаашид ажиллуулахгүй халж байна.
- 1 удаагийн дэмжлэг хангалтгүй байна: 12 сараас дээш хугацаанд ажиллуулсан ч гэсэн нэг л удаа урамшуулал авах нь ажил олгогчдод хангалтгүй байна.

Ажил олгогч энэ урамшууллыг хангалттай хөшүүрэг болж чадахгүй байгаа учраас ажил олгогчдыг дэмжих урамшууллын давтамжийг нэмэх, сайжруулах шаардлагатай байна.

Шигтгээ 28. Ажил олгогчдын төлөөлөлтэй хийсэн ярилцлагын хэсгээс

26 жил манай байгууллагад нягтлангаар тулгуур эрхтний бэрхшээлтэй хүн ажиллаж байна. 26 жил ажиллахад 1 удаа л улсаас урамшуулал авсан. Хөгжлийн бэрхшээл нь бидний ажилд нөлөө байдаггүй ч гэсэн байгууллагад ямар ч урамшуулал байхгүй байна. Энэ урамшууллыг давтамжтай олговол ажил олгогч ХБИ-ийг ажиллуулаад байх сонирхолтой болно.

Эх сурвалж: Ажил олгогч, Ганцаарчилсан ярилцлагаас

Ажил олгогчид авсан урамшуулаа хэрхэн зарцуулж байна вэ?

Сүхбаатар дэвшил ОНӨҮГ хувьд доорх 2 байдлаар зарцуулна гэж байгууллагын дотоод журмандаа заасан байдаг байна.

- Ажил олгогчийн урамшууллыг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажиллах орчныг буюу дэд бүтэц сайжруулахад зарцуулна
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд цалин байдлаар шууд олгоно гэж заасан байдаг байна.

Одоогийн байдлаар ихэвчлэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд цалин байдлаар картаар олгож байна. Үүнээс гадна баяр ёслолоор хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг урамшуулах, хөнгөлөлт үзүүлдэг байна. Тийм ч учраас бусад байгууллагатай харьцуулахад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг тогтвортой ажиллуулж чаддаг гэж хүний нөөц хэлж байсан.

ХБИ-ийг тогтвортой ажиллуулахад төрийн цэгцтэй, оролцоо бүхий бодлогоос гадна ажил олгогч байгууллагын дотоод зөв зохицуулалт нөлөөлж байна.

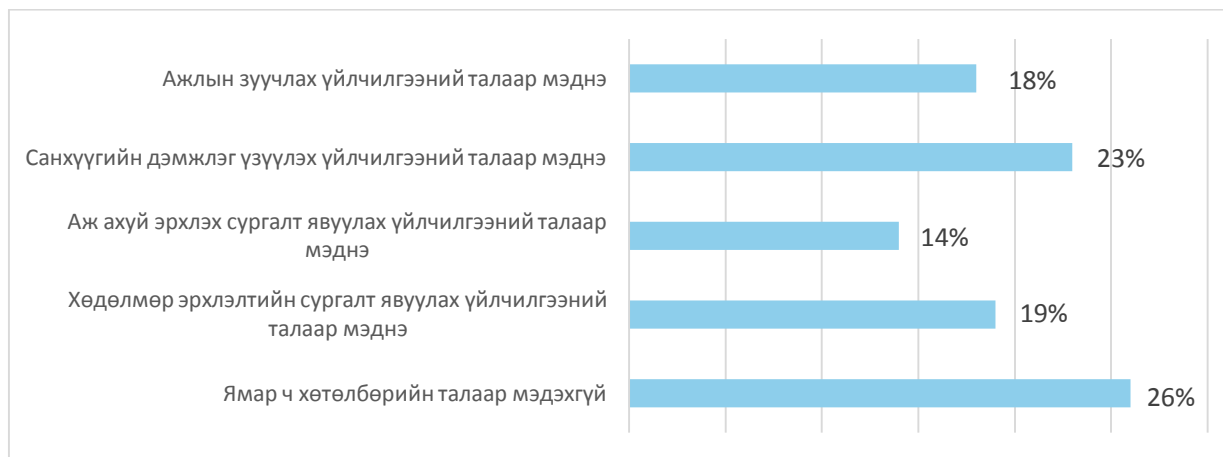
ТББ болон ажил олгогчид хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахад “төр өөрөө манлайлан хэрэгжүүлэх, хөхүүлэн дэмжих шаардлагатай” гэж үзэж байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр заалтыг хэрэгжүүлэхдээ төрийн байгууллага оролцоо, хэрэгжүүлэлт хангалтгүй байгаа боловч дээрх байдлаар бусад аж ахуй нэгжийг хэрэгжүүлэхэд нь түлхэц үзүүлж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сургалт

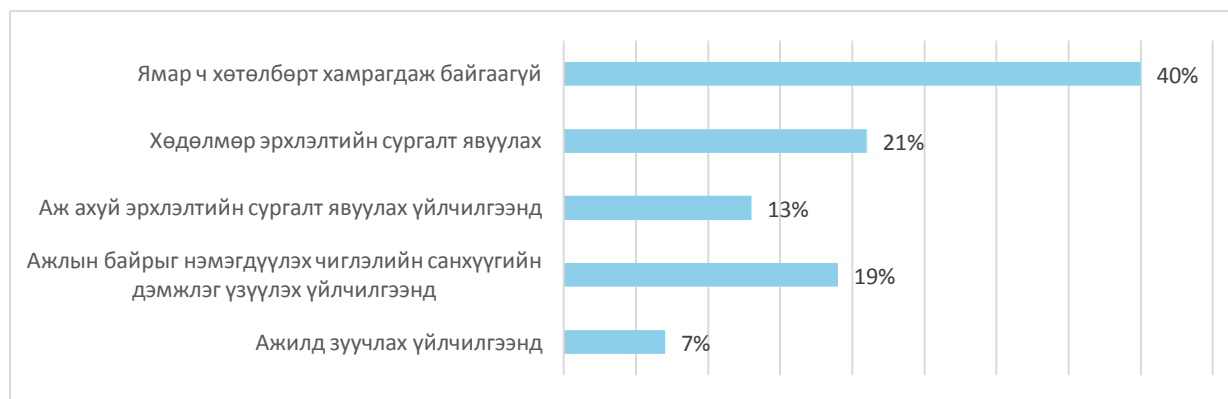
Энэ хэсэгт “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”-ийн талаар судалгаанд хамрагдсан иргэдийн мэдлэг, хамрагдсан байдал, сургалтын хэрэгжилтийн талаар авч үзсэн.

Дүрс 25 ХБИ-ийн ХБИАБДХ-ийн талаарх мэдлэг (N=648 давхардсан саналын тоогоор)



Хөтөлбөрийн талаар мэдлэгийн асуултад респондент олон хариулт өгсөн. Иргэдийн хөтөлбөрийн талаар мэдлэг хангалттай биш байна. Санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх сургалтын талаар хүмүүсийн мэдлэг харьцангуй өндөр байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд түлхүү телевиз радио, гэр бүл ойр дотны хүмүүсээс мэдээллээ түлхүү авдаг байна. Эдгээр сувгуудаар дамжуулан хөтөлбөр, хуулийн талаар мэдээллээ түгээвэл илүү үр дүнтэй юм.

Дүрс 26. ХБИ-ийн ХБИАБДХ-т хамрагдсан байдал (N=364)



Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 40 хувь нь ямар ч хөтөлбөрт хамрагдаж байгаагүй. Уг хөтөлбөрт заасны дагуу санхүүгийн дэмжлэгт хамрагдахаас өмнө аж ахуй эрхлэлтийн сургалтанд хамрагддаг

байна. Аж ахуй эрхлэлтийн сургалтанд төсөл хэрхэн бичих, бизнесээ хэрхэн явуулах, тайлан хэрхэн бичих, бизнесээ цаашид тогтвортой хэрхэн барих тал дээр сургалтууд явуулж байгаа гэж төрийн байгууллагын хүмүүс ярьж байна.

Энэхүү аж ахуй эрхлэлтийн сургалтанд судалгаанд хамрагдсан иргэдийн зөвхөн 13 хувь нь хамрагдсан байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалт болон аж ахуй эрхлэлтийн сургалтыг иргэд хооронд нь холих энэ талаар хүмүүсийн мэдлэг муу байна.

Шигтгээ 29. Төрийн бус байгууллагын төлөөлөлтэй хийсэн ярилцлагын хэсгээс

ХБИ-дийг гараараа юм хийдэг гэж ойлгоод зөвхөн гар урлал, эсгий таавчигний төслийг л дэмждэг. ХБИ-ийн бичсэн төслүүдийг дэмждэггүй. Бид нарын бодлогын төсөл буюу шинээр бүтээгдэхүүн оруулах, олноороо нийлж брэнд бүтээгдэхүүн хийе гэхээр хэзээ ч дэмждэггүй. ХБИ-дэд ч мөн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт гэж байдаг. Энэ эрэлтийг тооцдоггүй. Төр засгаас ХБИ-ийн гаргаж байгаа шинэ санал санаачлагыг дэмжсэнээр ХБИ-ийн хөдөлмөр эрхлэлт баталгаажих юм. Шинэ санаачлага бүхий санал гаргалаа гэхэд санхүүжилт бага байдаг.

Эх сурвалж: УБ, Төрийн бус байгууллага, Бүлгийн ярилцлагаас

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтэнд чиглэсэн хууль, хөтөлбөрүүд болон хөтөлбөрийн сургалт дэмжлэгүүд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт дээр үндэслэсэн байх хэрэгтэй.

Шигтгээ 30. Төрийн байгууллагын төлөөлөлтэй хийсэн ярилцлагын хэсгээс

Төрийн байгууллага иргэний нийгмийн байгууллагад сургалт хийгээд ингэж тайлан бичнэ, өөрийн өөрийнх нь дансанд хийгээд хяналтыг энгэж тавина, үр дүнг энгэж тооцно гээд төрийн зарим чиг үүргийг ТББ байгууллагаар гүйцэтгүүлээд, төр өөрөө мөнгийг нь гаргаад эргээд мөнгөний зарцуулалтанд хяналт тавих хэрэгтэй.

Эх сурвалж: УБ, Төрийн байгууллага, Ганцаарчилсан ярилцлага

Төсөл хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд төрийн бус байгууллагын оролцоог хангах шаардлагатай байгаа бөгөөд төрийн бус байгууллага үүнд оролцох сонирхол өндөр байна. Төрийн бус байгууллагын төлөөллийг шат шатанд хангаснаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг төлөөлөх боломж бүрдэнэ.

Бүлгийн агуулгыг ерөнхий байдлаар дүгнэвэл: Бүлгийн ярилцлагад оролцогчид “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр”, “Хөдөлмөрийн тухай хууль”-ийг хэрэгжилт сайн гэж үнэлсэн байна.

- Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн хувьд дэмжлэг, сургалтанд хамрагдсан байдал хангалттай биш байна. Санхүүгийн дэмжлэг авахад квот хүрэлцдэггүй байх асуудал гардаг.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулдаг ажил олгогчид урамшуулал, санхүүгийн дэмжлэгээ авдаг. Гэхдээ энэ урамшууллаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг тогтвортой ажиллуулах хөшүүрэг, баталгаа болохгүй байна. Мөн урамшууллын давтамжийг нэмэх хэрэгтэй байна.

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалтад хамрагдах хугацаанд нь хоол, унааны зардлын хөнгөлөлтийг сургалтанд хамрагдсан бүх хүмүүст үзүүлж байна.

3 Дүгнэлт

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлого, үйл ажиллагаанд үнэлгээ өгөх, хэрэгжилтийг сайжруулах санал зөвлөлж боловсруулах, сургалт зохион байгуулах үнэлгээний судалгаанд 394 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, 85 төрийн байгууллага болон ажил олгогч байгууллагын төлөөллүүд хамрагдсан. Мөн 6 удаагийн бүлгийн ярилцлага зохион байгуулсан.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн сонгон шалгаруулалт /Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн 17 дугаар зүйл /

- Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 79% нь нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар ажилд орох оролдлогыг хийж байгаагүй байна. Энэ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд сонгон шалгаруулалтаар ажилд орох боломжийг төдийлөн эрэлхийлдэггүй мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажиллах боломжтой ажлын байр нь сонгон шалгаруулалт зарлах шаардлагагүй байдагтай холбоотой байна.
- ТББ, Хувийн хэвшил, Төрийн байгууллагууд нь сонгон шалгаруулалтыг ижил төвшинд явуулж байна. Ажил олгогчид сонгон шалгаруулалтад оруулах, ажиллуулахаас татгалзах тохиолдол өндөр хувьтай
- Сонгон шалгаруулалттай холбоотой мэдээллийн хүртээмжгүй байдал болон зарлагдаж буй ажлын сонгон шалгаруулалтын шалгуур өндөр гэсэн түгээмэл 2 асуудал үүсч байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажиллах орчин нөхцөл /Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль 18 дугаар зүйл /

- Одоо ажиллаж байгаа иргэдийн 70 хувь нь хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй шалтгаанд аман байдлаар тохирсон тохиолдол их байна.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны хөдөлмөрийн харилцааг, тэр дундаа хөдөлмөрийн маргаан үүссэн тохиолдолд хэрхэн зохицуулах хуулийн нарийн заалт байхгүй байна. Үүнээс үүдэн цаг их алддаг, гэр бүлийнхэн оролцдог, ажил цалгардуулдаг учраас энэ нь ажил олгогчид хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулахгүй байх нөхцөл болж байна.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулснаар ажлын байранд аюулгүй байдал зөрчигдөх, бага цагаар ажиллах, шаардлагатай тохиолдолд нэмэлт хэрэглэгдэхүүн бий болгох зэрэг нэмэлт зохион байгуулалт бий болгох шаардлагатай бий болж байна. Тохирох хэрэглэгдэхүүн бий болгоход төрийн дэмжлэг хангалттай биш байна. Энэ дэмжлэгийг судалгаанд хамрагдсан ямар ч байгууллага аваагүй байна. Дэмжлэг авахгүйгээр нэмэлт зардал гаргах нь ажил олгогчдод хүндрэлтэй байна.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн онцлог, үр чадварт тохирсон ажлын байр бий болгох, албан тушаал хангах боломжоор хангах байдал нь 50 хувийн хэрэгжилттэй байна.
- Том аж ахуй нэгж байгууллага хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулах, тохирох хэрэглэгдэхүүн бий болгоход илүү их анхаарч байна.

- Одоо ажиллаж байгаа иргэдийн хувьд удирдлагын зүгээс ялгаварласантай холбоотой асуудал үүсээгүй байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөрийн маргаан /Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль/

- Цалин хөлс, ажил амралтын цагтай холбоотой хөдөлмөрийн маргаан голдуу гарсан байна. Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой маргаантай холбоотой хүсэлт, өргөдөл гомдол маш бага ирдэг. Энэ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн хэнд хаана хандахаа мэддэггүй, энэ талын мэдлэг багатай холбож болох юм. Энэ талаар мэргэшсэн хүн дутмаг байна.
- Иргэний хэргийн болоод захиргааны хэргийн хариу ирүүлсэн 49 шүүхээс ХБИ-ий хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой нэг л маргаан гарч шийдвэрлэгдсэн тоо дурдагдсанаас харахад гомдол гаргах үр чадвар, мэдлэгийг нэмэгдүүлэх хэрэгцээ байна.

Хөдөлмөрийн тухай хууль /111 дүгээр заалт /, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан

- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйл хангалтгүй хэрэгжилттэй явагдаж байна.Төрийн байгууллагын хувьд төсөв мөнгө байдаггүй, батлагдсан орон тоо байхгүй гэсэн шалтгаанаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг авч ажиллуулах, ажиллуулаагүйн улмаас торгууль төлөх тохиолдол хамгийн бага байна
- Аж ахуй нэгж байгууллагуудын хувьд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд авах байдал харилцан адилгүй байна. Зарим тохиолдолд торгууль, хураамжаа сайн дураараа төлөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажилд авахаас татгалздаг тохиолдлууд гардаг байна.
- Хөдөлмөрийн хэлтэс хуримтлуулах үүрэг хүлээдэг ч байгууллагуудад шаардлага тавьж, торгууль ногдуулж ажиллах эрхзүйн чадамж хязгаарлагдмал байдаг байна. Иймд мэргэжлийн хяналт, татвар зэрэг байгууллагуудтай заавал хамтарч ажиллах шаардлага гардаг нь цаг хугацаа алддаг бэрхшээл үүсч байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөр /ХБХ-ийн эрхийн тухай НҮБ-ын конвенцыг 2013-2016 онд хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө /

- Бүлгийн ярилцлагад оролцсон байгууллагуудын хувьд “Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 15.1.5 дугаар заалт”-нд 1 байгууллага хамрагдсан. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрийн 4.2 дугаар заалтын урамшууллыг ихэнх байгууллага авсан. Урамшууллыг нөхцөл хангаагүй буюу ажилласан хугацаа хүрэхгүй зэрэг шалтгааны улмаас ажил олгогч урамшууллаа аваагүй байна.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг тогтвортой ажиллуулахад төрийн цэгцтэй, оролцоо бүхий бодлогоос гадна ажил олгогч байгууллагын дотоод зөв зохицуулалт нөлөөлж байна.
- Ажил олгогчийн 1 удаагийн урамшуулал хангалтгүй байна.

4 Санал зөвлөмж

Судалгааны дүгнэлтээс гарсан санал зөвлөмж

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажлын байрны талаар судалгаа хийх
- Монгол улсын хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нэгдсэн тоо байхгүй, тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар тоо баримт байхгүй учраас улсын хэмжээнд судалгаа хийх шаардлага байна.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын байрны жагсаалт гаргах
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулах боломжтой ажлын байр, ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрын жагсаалтыг хөгжлийн бэрхшээлийн төрөл бүрээр гаргах шаардлага байна. Энэ жагсаалтыг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ажил олгогч байгууллага, төрийн байгууллага /хөдөлмөрийн хэлтсийн мэргэжилтэн/ мэргэжлийн хяналтын байгууллага, төрийн бус байгууллага зэрэг бүх оролцогчид талууд ашиглах боломж үүсэх юм. Энэхүү ажлын байрны жагсаалтын дагуу ажилд зуучлах, ажилд авах, ажил орсоноор хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн нэг ажлын байранд тогтвортой ажиллахад эерэг нөлөө үзүүлнэ.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг тогвортой ажиллуулахад “ажлын байрны талаар мэдээллийг хангалттай өгөх” хэрэгтэй байна.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхийн тулд сонгон шалгаруулалтыг тэдгээрийн онцлогт тохируулан уян хатан болгох шаардлагатай байна. Төрийн байгууллага, ажил олгогч болон ХБИ хоорондын хамтын ажиллагааг сайжруулбал дагаад хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэх боломжтой гэдэг нь харагдаж байна
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөрийн харилцаанд гэр бүл нь оролцохоос илүү мэргэшсэн хуульч, хуулийн зөвлөх ажиллах хэрэгцээ байна. Энэ нь хөдөлмөрийн маргааныг аль талдаа хүндрэлгүйгээр асуудлаа шийдвэрлэх боломжийг бий болгоно гэж ажил олгогчид үзэж байна.
- Одоогийн хэрэгжиж байгаа хууль, хөтөлбөрийн талаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудад цэгц мэдлэг өгөх хэрэгжүүлэх бүх шатанд нэгдсэн ойлголт өгөх шаардлагатай байна.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн хөдөлмөр маргаан өөрийгөө төлөөлөл чадвар, өргөдөл гомдол гаргах чадварыг нэмэгдүүлэх сургалт шаардлагатай байна.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг хөдөлмөрийн маргаанд төлөөлөх мэргэшсэн хуулийн зөвлөх, болон энэ талаар хуулийн нарийн заалтыг бий болговол хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн авах ажил олгогчдын сонирхол нэмэгдэх, цаг хугацаа хэмнэх боломжтой
- Ажил олгогч байгууллагад 1 удаагийн урамшуулал хангалтгүй байгаа учраас нэмэлт дэмжлэг үзүүлэх, дэмжлэгийн давтамжийг нэмэх

5 Хавсралтууд

5.1 Хавсралт 1— Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой хөдөлмөрийн маргааны статистик мэдээлэл


**ШҮҮХИЙН СУДАЛГАА, МЭДЭЭЛЭЛ,
СУРГАЛТЫН ХҮРЭЭЛЭН**
211238. Улаанбаатар хот, Чингэлтэй дүүрэг,
Нэгдсэн үндэсний гудамж, 5-р хороо,
Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн байр
E-mail: jud-research@judcouncil.mn, Утас: 7000-7021

IRIM MONGOLIA ХАРААТ БҮС
СУДАЛГААНЫ ХҮРЭЭЛЭНД

№ _____
танай _____-ны № _____-т

Хариу хүргүүлэх тухай

Танай 2016 оны 05 дугаар сарын 11-ний өдрийн 02/41 тоот албан бичгийн дагуу Монгол Улсын шүүхээр 2014-2016 оны 05 дугаар сар хүртэлх хугацаанд “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой маргааныг хянан шийдвэрлэсэн” тоон судалгааны хариуг хүргүүлж байна.

Тус судалгааг иргэн, захиргааны хэргийн анхан шатны 55 шүүхүүдэд хүргүүлсэн бөгөөд Иргэний хэргийн анхан шатны 33 шүүхээс 30 шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 22 шүүхээс 19 шүүх хариу тус тус ирүүлсэн байна.

Хариу ирүүлсэн 49 шүүхээс Баянзүрх, Сүхбаатар, Чингэлтэй дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхэд 2015 онд ажлаас үндэслэлгүй халагдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний 1 хэрэг шийдвэрлэгдсэн бөгөөд тус хэргийн зохигч талууд нь эвлэрч, шүүгчийн захирамжаар хэргийг хэрэгсэхгүй болгосон байна.

Хавсралтаар тус захирамжийг хүргүүлж байна.

ЗАХИРАЛ  Ц.МАНДАХ

C:/Documents/.alban тоот. A4.doc

5.2 Хавсралт 2— Үр дүнгийн хураангуй

A1. Аймаг дүүргээр		
	Frequency	Percent
Дорнод	60	15.2
Хөвсгөл	59	15.0
Сэлэнгэ	60	15.2
Баян-Өлгий	62	15.7
Баянгол	26	6.6
Баянзүрх	25	6.3
Сонгинохайрхан	25	6.3
Хан-Уул	25	6.3
Чингэлтэй	25	6.3
Сүхбаатар	27	6.9
Total	394	100.0

Хот, хөдөөгийн байдал				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Хөдөө	241	61.2	61.2	61.2
Хот	153	38.8	38.8	100.0
Total	394	100.0	100.0	

q3_Хүйс				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Эр	203	51.5	51.5	51.5
Эм	191	48.5	48.5	100.0
Total	394	100.0	100.0	

q4_Боловсролын түвшин				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Боловсролгүй	31	7.9	7.9	7.9
Бага /3-4 анги/	27	6.9	6.9	14.7
Суурь /8-9 анги/	58	14.7	14.7	29.4
Бүрэн дунд /10-12 анги/	154	39.1	39.1	68.5
Техник мэргэжлийн дунд	39	9.9	9.9	78.4
Тусгай мэргэжлийн дунд	34	8.6	8.6	87.1
Дээд	51	12.9	12.9	100.0
Total	394	100.0	100.0	

q5_Ажил эрхэлдэг салбар				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ажилгүй	247	62.7	62.7	62.7
Төрийн байгууллага	37	9.4	9.4	72.1
Төрийн бус байгууллага	16	4.1	4.1	76.1
Хувийн хэвшил, компани	24	6.1	6.1	82.2
Хувиараа бизнес эрхэлдэг	62	15.7	15.7	98.0
Бусад	8	2.0	2.0	100.0
Total	394	100.0	100.0	

q6_ Сарын дундаж орлого				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
100 000 хүртэл	19	4.8	4.8	4.8
100 001-250 000	121	30.7	30.7	35.5
250 001-500 000	158	40.1	40.1	75.6
500 001-750 000	54	13.7	13.7	89.3
750 001-1 000 000	33	8.4	8.4	97.7
1 000 000-ээс дээш	9	2.3	2.3	100.0
Total	394	100.0	100.0	

q7_Хөгжлийн бэрхшээлийн хэлбэр				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Харааны	89	22.6	22.6	22.6
Сонсгол хэл ярианы	66	16.8	16.8	39.3
Хөдөлгөөний	120	30.5	30.5	69.8
Оюун ухааны хомсдол	4	1.0	1.0	70.8
Сэтгэцийн эмгэг	38	9.6	9.6	80.5
Хавсарсан эмгэг	10	2.5	2.5	83.0
Одой	2	.5	.5	83.5
Бусад	65	16.5	16.5	100.0
Total	394	100.0	100.0	

q8_1_Таны ажил эрхлэлтийн байдал				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Одоо ажил эрхэлж байгаа ажилтан	97	24.6	24.6	24.6
Өмнө ажил эрхэлж байсан ч, одоогоор ажилгүй байгаа хүн	159	40.4	40.4	65.0
Өмнө нь огт ажил эрхэлж байгаагүй хүн	90	22.8	22.8	87.8
Хувиараа бизнес эрхэлдэг	48	12.2	12.2	100.0
Total	394	100.0	100.0	

q9_Нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар ажилд орох оролдлого хийж байсан үү?				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Тийм	83	21.1	21.1	21.1
Үгүй	311	78.9	78.9	100.0
Total	394	100.0	100.0	

q10_Ажил олгогч сонгон шалгаруулалтанд оролцуулахаас татгалзсан тохиолдол байгаа эсэх				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Тийм	32	8.1	38.6	38.6
Үгүй	51	12.9	61.4	100.0
Total	83	21.1	100.0	
System Missing	311	78.9		
Total	394	100.0		

q11_ Сонгон шалгаруулалтанд тэнцсэн ч ХБ гэсэн шалтгаанаар ажилд авахаас татгалзаж байсан эсэх				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Тийм	38	9.6	45.8	45.8
Үгүй	45	11.4	54.2	100.0
Total	83	21.1	100.0	
System Missing	311	78.9		
Total	394	100.0		

q12_ Сонгон шалгаруулалтанд орохдоо өөрийн онцлог, хэрэгцээ шаардлагад тохирсон дэмжлэг хүссэн эсэх				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Тийм	19	4.8	22.9	22.9
Үгүй	64	16.2	77.1	100.0
Total	83	21.1	100.0	
System Missing	311	78.9		
Total	394	100.0		

q13_ Тусламж хүссэн бол ажил олгогчийн зүгээс хүсэлтийг тань хүлээн авсан эсэх				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Тийм	14	3.6	22.2	22.2
Үгүй	49	12.4	77.8	100.0
Total	63	16.0	100.0	
System Missing	331	84.0		
Total	394	100.0		

q15_ Ажилд ороход хамгийн үр дүнтэй арга зам юу вэ?				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Өөрөө хайх	131	33.2	33.2	33.2
Танил тал, хамаатан садан	94	23.9	23.9	57.1
Нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар	18	4.6	4.6	61.7
Хөдөлмөрийн хэлтэс, биржээр	92	23.4	23.4	85.0
ХБИ-ийн төрийн бус байгууллага	38	9.6	9.6	94.7
Мэдэхгүй	21	5.3	5.3	100.0
Total	394	100.0	100.0	

q16_ Албан тушаал ахих дэвших боломжоор хангадаг эсэх				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Тийм	97	24.6	37.7	37.7
Үгүй	135	34.3	52.5	90.3
Мэдэхгүй	25	6.3	9.7	100.0
Total	257	65.2	100.0	
System Missing	137	34.8		
Total	394	100.0		

q17_ Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний мэдлэг, үр чадварт тохирсон ажлын байрыг зохион байгуулдаг уу?				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Тийм	83	21.1	32.4	32.4
Үгүй	151	38.3	59.0	91.4
Мэдэхгүй	22	5.6	8.6	100.0
Total	256	65.0	100.0	
System Missing	138	35.0		
Total	394	100.0		

q18_ ХБ-ийн онцлогт тохирсон ажлын байрыг зохион байгуулдаг уу?				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Тийм	64	16.2	25.1	25.1
Үгүй	161	40.9	63.1	88.2
Мэдэхгүй	30	7.6	11.8	100.0
Total	255	64.7	100.0	
System Missing	139	35.3		
Total	394	100.0		

q19_ Хөгжлийн бэрхшээлтэй шалтгаанаар ялгаварласан дүрэм журам байдаг уу?				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Тийм	27	6.9	10.6	10.6
Үгүй	195	49.5	76.8	87.4
Мэдэхгүй	32	8.1	12.6	100.0
Total	254	64.5	100.0	
System Missing	140	35.5		
Total	394	100.0		

q20_ Цалин урамшууллыг ялгавартай тогтоодог уу?				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Тийм	45	11.4	17.7	17.7
Үгүй	184	46.7	72.4	90.2
Мэдэхгүй	25	6.3	9.8	100.0
Total	254	64.5	100.0	
System Missing	140	35.5		
Total	394	100.0		

q21_ Байгууллагын удирдлагын зүгээс хөгжлийн бэрхшээлтэй шалтгаанаар ялгаварлан харьцдаг уу?				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Тийм	20	5.1	7.9	7.9
Үгүй	216	54.8	85.0	92.9
Мэдэхгүй	18	4.6	7.1	100.0
Total	254	64.5	100.0	
System Missing	140	35.5		
Total	394	100.0		

q22_ Та өөрийн ажлын онцлог шинж байдлаас хамааран ажлын цагаа богиносгох хүсэлт гаргаж байсан уу?				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Тийм	35	8.9	13.7	13.7
Үгүй	221	56.1	86.3	100.0
Total	256	65.0	100.0	
System Missing	138	35.0		
Total	394	100.0		

q23_ Хүсэлт гаргасан бол удирдлага тань хэрхэн шийдвэрлэсэн бэ?				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Хүсэлтийг хүлээн авсан ч ажлын цагийг богиносгоогүй	8	2.0	19.0	19.0
Хүсэлтийг хүлээн авч ажлын цагийг богиносгосон	24	6.1	57.1	76.2
Хүсэлтийг хүлээн аваагүй, ажлын цаг хэвээр үлдсэн	10	2.5	23.8	100.0
Total	42	10.7	100.0	
System Missing	352	89.3		
Total	394	100.0		

q24_ Одоогийн ажиллаж байгаа байгууллагатайгаа хөдөлмөрийн гэрээ хийсэн үү?				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Тийм	115	29.2	65.7	65.7
Үгүй	60	15.2	34.3	100.0
Total	175	44.4	100.0	
System Missing	219	55.6		
Total	394	100.0		

q25_ Та нийгмийн даатгалд хамрагддаг уу?				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Тийм	126	32.0	52.1	52.1
Үгүй	116	29.4	47.9	100.0
Total	242	61.4	100.0	
System Missing	152	38.6		
Total	394	100.0		

q26_ Таны ажлын байран дээр ХАБЭА-тай холбоотой зөрчил гарч байсан үү?				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Тийм	17	4.3	6.8	6.8
Үгүй	232	58.9	93.2	100.0
Total	249	63.2	100.0	
System Missing	145	36.8		
Total	394	100.0		

q27_ Ямар нэгэн байдлаах ажлын чиг баримжаа олгох сургалтанд хамрагдаж байсан уу?				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Тийм	148	37.6	37.6	37.6
Үгүй	246	62.4	62.4	100.0
Total	394	100.0	100.0	

q28_ Сургалтанд хамрагдсан тохиолдолд ХЭДС-аас хоол унааны зардлын хөнгөлөлт эдэлсэн эсэх				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Тийм	72	18.3	36.2	36.2
Үгүй	127	32.2	63.8	100.0
Total	199	50.5	100.0	
System Missing	195	49.5		
Total	394	100.0		

q29_ Танд хэрэгтэй мэргэжлийн ажлаа хийхэд шаардагдах багаж тоног төхөөрөмж, материалуудыг худалдан авахад ХЭДС-аас дэмжлэг үзүүлсэн эсэх				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Тийм	61	15.5	15.5	15.5
Үгүй	333	84.5	84.5	100.0
Total	394	100.0	100.0	

§b14 Мэдээлэл авдаг эх сурвалжа			
мэдээлэл авдаг эх сурвалжа	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Орон нутгийн төрийн байгууллага	104	19.4%	27.1%
Төрийн бус байгууллага	25	4.7%	6.5%
Интернет	37	6.9%	9.6%
Телевиз, радио	187	35.0%	48.7%
Сонин сэтгүүл	46	8.6%	12.0%
Гэр бүл, ойр дотныхон	103	19.3%	26.8%
Мэдээлэл авдаггүй	33	6.2%	8.6%
Total	535	100.0%	139.3%

§b30 Сургалтын хэрэгцээ			
	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Хууль эрх зүйн мэдлэг мэдээлэл олгохтой холбоотой	84	19.0%	21.5%
Аж ахуй эрхлэх үр чадвар эзэмшүүлэхтэй холбоотой	117	26.4%	30.0%
Хөдөлмөр эрхлэх үр чадвар эзэмшүүлэхтэй холбоотой	190	42.9%	48.7%
Гадаад хэлний болон илтгэх урлагийн	14	3.2%	3.6%
Ямар сургалт хэрэгтэй байгааг мэдэхгүй байна	38	8.6%	9.7%
Total	443	100.0%	113.6%

§b33 ХБИ ажлын байрыг дэмжих хөтөлбөрийг мэдэх эсэх			
	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Ажлын зүүчлэх үйлчилгээний талаар мэднэ	114	17.6%	28.9%
Санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээний талаар мэднэ	147	22.7%	37.3%
Аж ахуй эрхлэх сургалт явуулах үйлчилгээний талаар мэднэ	93	14.4%	23.6%
Хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалт явуулах үйлчилгээний талаар мэднэ ⁹³	124	19.1%	31.5%
Бусад	7	1.1%	1.8%
Ямар ч хөтөлбөрийн талаар мэдэхгүй	163	25.2%	41.4%
	648	100.0%	164.5%

§b34 ХБИ дэмжих хөт-д хамрагдаж байсан эсэх			
	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Ажилд зүүчлэх үйлчилгээнд	26	7.2%	9.3%
Ажлын байрыг нэмэгдүүлэх чиглэлийн санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээнд	70	19.4%	25.1%
Аж ахуй эрхлэлтийн сургалт явуулах үйлчилгээнд	46	12.7%	16.5%
Хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалт явуулах	74	20.5%	26.5%
Бусад	4	1.1%	1.4%
Ямар ч хөтөлбөрт хамрагдаж байгаагүй	141	39.1%	50.5%
Total	361	100.0%	129.4%

5.3 Хавсралт 3— Мэдээлэл оруулалт, боловсруулалт

Талбараас цугласан тоон судалгааны мэдээллийг /асуумж/ MS EXCEL программд оруулан, тоон мэдээллийн шинжилгээний SPSS програм руу хөрвүүлээ. Чанарын судалгааны мэдээллийг MS Word, MS Excel программд оруулан мэдээлэл боловсруулалтад бэлтгэлээ.

Асуумж болон ганцаарчилсан ярилцлагын мэдээллүүдийг компьютерт шивж оруулан зохих хяналтуудыг хийж, чанарын шаардлагад нийцүүлсэний дараа статистик шинжилгээний SPSS 20.0 програмаар боловсруулалт хийлээ.

Судалгааны багийнхан тоон судалгааны мэдээллийн боловсруулалтад сонирхож байгаа үзүүлэлтийн дан тоололтоос (frequency analysis) гадна харьцуулсан шинжилгээний арга (cross analysis), дунджийг харьцуулах (means comparison), хувьсагч хоорондын хамаарлыг (correlational analysis) шалгах статистик шинжилгээний аргуудыг ашиглалаа.

5.4 Хавсралт 4— Судалгаанд баримталсан зарчим

Энэхүү судалгаа нь ХБИ-ээс авах онцлогтой учраас байгууллагын зүгээс талбарт ажиллах судлаачиддаа судалгааг хэрхэн авах, ямар тохиолдолд ХБИ-ийн асран хамгаалагчаас судалгаанд оролцогчийн зарим зүйлсийг тодруулж болох талаар зааварчилгаа өгөх 1 өдрийн сургалтыг талбарт гарахаас зохион байгуулсан.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээс судалгаа авахдаа бид судлаачийн ёс зүй болон дараах зарчмуудыг баримтлан ажилласан. Үүнд:

- Судлаач асуулгыг эхлэхээс өмнө судалгааны зорилго болоод өөрийгөө респондентод заавал танилцуулна
- Судлаач респондентоос судалгааг тасалдуулж болзошгүй зүйлсийг харгалзан үзэж судалгаа авах нөхцөлийг бүрдүүлэхэд анхаарах.
- Судлаач респонденттой эелдэг зөөлөн, боловсон харьцаж судлаачийн ёс зүйг баримтлах
- Респондентод хариултын талаар хэрэгцээтэй үед нь дэлгэрэнгүй тодруулга, мэдээлэл өгөх
- Судалгааны нууцыг чанд хадгалах, хувь хүний нууцтай холбоотой учир респондентын тодорхой мэдээллийг дурдахгүй
- Судлаач судалгааны үйл явцыг баримтжуулах
- Респондент тухайн асуултад хариулахаас татгалзах, дургүйцсэн тохиолдолд респондентийг шахахгүй байх
- Судалгааны “бусад” гэсэн хувилбар эсвэл нээлттэй асуултад заавал хариулт авах, дэлгэрэнгүй шивж бичиж авах, бичихдээ зөв гаргацтай бичихэд анхаарах
- Судалгаа дууссаны дараа респондентэд талархалаа илэрхийлэх