



ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ



ХӨДӨЛМӨР НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН
УРГААГ, ТӨЛӨӨХ СУВАГИААНЫ
ИНСТИТУТ

ЦАЛИНГИЙН БҮТЦИЙН СУДАЛГААНД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭНИЙ АЖИЛ 2024





МОНГОЛ УЛСЫН
ЗАСГИЙН ГАЗАР

ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ



ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН
СУРГАЛТ, ҮНДЭЭЗ, СУДАЛГААНЫ
ИНСТИТУТ

ЦАЛИНГИЙН БҮТЦИЙН СУДАЛГААНД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭНИЙ АЖИЛ

УЛААНБААТАР ХОТ
2024 ОН

Судалгааг гүйцэтгэсэн: Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институтийн Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын судалгааны сектор

Судалгааны тайланг хянасан:

Б.Алтанцэцэг Эдийн засгийн ухааны доктор Ph.D.,

Н.Жаргалсайхан ХЭБСС-ын эрхлэгч

Судалгааны тайланг гүйцэтгэсэн багийн гишүүд:

Г. Хулан ХЭБСС-ын эрдэм шинжилгээний ажилтан

У. Мөнхзаяа ХЭБСС-ын эрдэм шинжилгээний ажилтан

Хэвлэлийн эх бэлтгэсэн:

Б.Хос-Эрдэнэ Мэдээллийн технологийн албаны мэргэжилтэн

Хаяг: Монгол улс, Улаанбаатар хот, Сүхбаатар дүүрэг, Нарны зам, 55-р байр 2 давхар 3 тоот

Утас: 77111331, 77121286

Вэб хуудас: <https://www.gov.mn/mn/organization/TARILSP>

АГУУЛГА

УДИРТГАЛ	4
ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ТӨЛӨВ БАЙДАЛ	7
1. ЦАЛИНГИЙН БҮТЦИЙН ШИНЖИЛГЭЭ	10
1.1 Тоон өгөгдөл	10
1.2 Эмпирик загвар	12
1.3 Үнэлгээний үр дүн	13
2. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАРДЫН ШИНЖИЛГЭЭ	16
2.1 Хөдөлмөрийн зардлын индекс	17
2.2 Хөдөлмөрийн зардал ба бүтээмж	19
3. ЦАЛИНГИЙН ХҮЙСЭЭРХ ХАРЬЦАА	21
3.1 Цалингийн хүйсээрх ялгаатай байдал	21
3.2 Цалингийн ялгааны задаргаа	24
ДҮГНЭЛТ	28

АГУУЛГА

“Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа” нь улсын хэмжээнд идэвхтэй үйл ажиллагаа эрхэлдэг аж ахуй нэгж байгууллагын ажиллагчдын нийт цалингийн бүрэлдэхүүн буюу үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшууллын жил бүрийн өөрчлөлт, салбар болон ажиллагчдын тооны бүлгээрх уялдаа холбоог нарийвчлан тодруулж, боловсруулсан мэдээллийн хүрээнд бодлого боловсруулагчдын шийдвэр гаргалтад хэрэглэхүйц тоон мэдээлэл бэлтгэх зорилготойгоор хоёр жил тутамд үндэсний хэмжээнд зохион байгуулдаг томоохон түүвэр судалгаа юм.

Цалингийн бодлогыг тодорхойлоход чухал үүрэгтэй цалин хөлсний бүтцийн судалгааг Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас Үндэсний статистикийн хороотой хамтран 2009-2010 онд туршилтын журмаар, Хөдөлмөрийн судалгааны институтээс 2013, 2015 онд, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт 2017, 2019, 2021 онд, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институт 2023 онд тус тус явуулсан.

Тус судалгаанд Үндэсний статистикийн хорооны бизнес регистрийн санд бүртгэлтэй идэвхтэй үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа ААНБ, тэдгээрт хөдөлмөр эрхэлж буй ажиллагчдыг хамруулж, байгууллагын болон ажиллагчдын тухай мэдээллийг дэлгэрэнгүй цуглуулдаг.

Энэ удаад 2019, 2021, 2023 онуудад хийгдсэн “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”-ны тоон мэдээллийг ашиглан Эдийн засгийн ухааны доктор Б.Алтанцэцэгтэй хамтран хийсэн ажиллагчдын цалин хөлс, байгууллагын хөдөлмөр эрхлэлтийн зардалтай холбоотой шинжилгээний ажлыг танилцуулж байна.

Та бүхэн шинжилгээний ажлын үр дүнтэй танилцан, өөрсдийн үйл ажиллагаандаа ашиглахын зэрэгцээ санал хүсэлтээ бидэнд илгээж, хамтран ажиллахыг хүсье.

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Зураг 0-1. ДНБ-ий өсөлт	6
Зураг 0-2. Ажиллах хүчний оролцоо ба хөдөлмөр эрхлэлт	7
Зураг 0-3. Макро эдийн засаг хөдөлмөрийн зах зээл	8
Зураг 0-4. Бодит цалин ба инфляци	8
Зураг 2-1. Бодит хөдөлмөр эрхлэлтийн зардлын өсөлт аймгаар	17
Зураг 2-2. Хөдөлмөрийн бүтээмж орц гарцын өөрчлөлт салбараар, хувиар	19
Зураг 3-1. Эмэгтэй эрэгтэй ажиллагсдын цалингийн харьцаа, хувиар ..	20
Зураг 3-2. ЭЗХАХБ-ын гишүүн орнуудын цалингийн харьцаа (Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага буюу OECD)	21
Зураг 3-3. Засварлаагүй болон засварласан цалингийн харьцаа	21

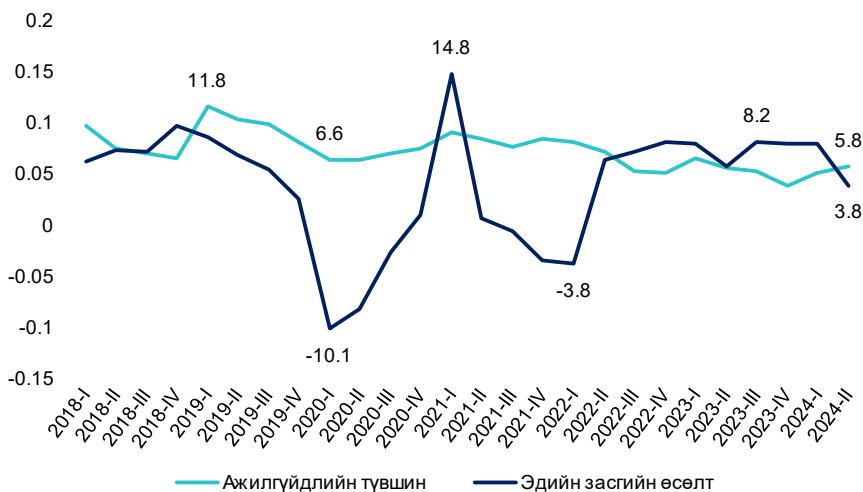
ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1.1. Цалин болон ажил эрхлэлтийн бүтцийн өөрчлөлт	10
Хүснэгт 1.2. Логарифм цалингийн өөрчлөлтийн регрессийн үнэлгээ	12
Хүснэгт 1.3. Логарифм цалингийн өөрчлөлтийн задаргаа	14
Хүснэгт 2.1. Нэг ажиллагчид ногдох НЭРЛЭСЭН хөдөлмөрийн зардал .	16
Хүснэгт 2.2. Нэг ажиллагчид ногдох БОДИТ хөдөлмөрийн зардал	17
Хүснэгт 2.3. Хөдөлмөрийн зардал, бүтээмж, нэгжийн хөдөлмөрийн зардлын хандлага	19
Хүснэгт 3.1. Ажиллагчдын шинж байдал	22
Хүснэгт 3.2. Ажиллагчдын ажил мэргэжил, хамтын гэрээ	23
Хүснэгт 3.3. Цалингийн ялгааны задаргаа	25

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ТӨЛӨВ БАЙДАЛ

Монгол Улсын эдийн засаг 2018 оны 4 дугаар улирлын байдлаар өсөлттэй байсан ч 2019 оноос өсөлт буурсаар, COVID-19 цар тахлын нөлөөгөөр 2020 оны 1 дүгээр улиралд хамгийн доод түвшинд буюу 10.1 хувьд хүрж өмнөх улиралтай харьцуулахад 7.5 пунктээр огцом буурсан бол нөлөөлөл сарнихтай уялдан 2021 оны эхэнд эрчимтэй сэргэж 14.8 хувьд хүрсэн. Харин дэлхий даяар вирусийн халдварын шинэ давлагаа үргэлжилж, хил хаалттай байсан нь гадаад худалдаанд саад учруулж эдийн засгийн өсөлт 2022 оны 1 дүгээр улиралд 3.8 хүртэлх хувиар буурсан бөгөөд 2023 оны 3 дугаар улиралд 8.2 хувь хүртэл өссөн бол 2024 оны 2 дугаар улирлын байдлаар 3.8 хувь болж өмнөх улирлаас 4 пунктээр буурсан байна.

Зураг 0-1. ДНБ-ий өсөлт



Эх үүсвэр: УЦХ-ны статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан, www.1212.mn

Ажилгүйдлийн түвшин 2019 оны 1 дүгээр улиралд 11.6 хувьд хүрж өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 1.9 пунктээр өссөн. Харин цар тахлаас хойш буюу 2021-2023 онд аажмаар буурсан бөгөөд 2023 оны 4 дүгээр улиралд 3.9 хувь болж өмнөх оны мөн үеэс 1.2 пунктээр буурж өнгөрсөн жилүүдэд гарч байсан хамгийн доогуур үзүүлэлт юм. Оукены хуулиар ажилгүйдлийн түвшин нэг хувиар буурахад эдийн засаг хоёр хувиар өсдөг гэсэн байдаг бөгөөд энэ нь бүх улс орны нөхцөлд эдийн

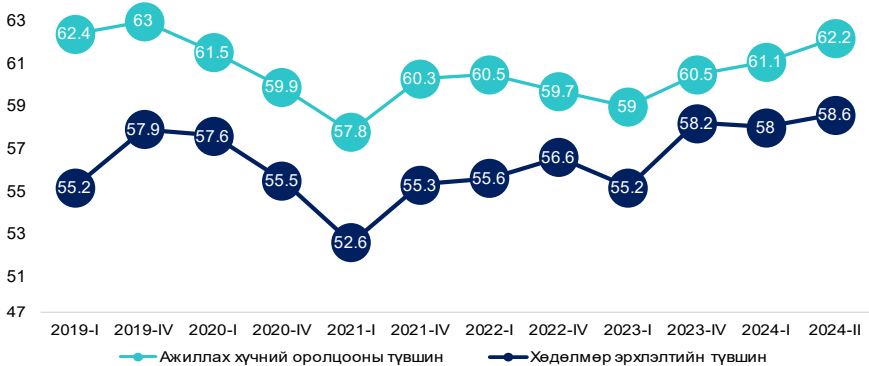
засгийн бүтэц, хөдөлмөрийн зах зээл, технологийн хөгжил зэрэг олон хүчин зүйлээс хамаараад адилхан үйлчлэхгүй тал байдаг.

Графикаас харахад эдийн засгийн өсөлт нь ажилгүйдлийн түвшний өөрчлөлттэй шууд уялдаатай гэж хэлэхэд учир дутагдалтай байна. Манай улсын хувьд уул уурхай, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбар нь эдийн засгийн өсөлтөд томоохон нөлөө үзүүлдэгч, хөдөлмөрийн зах зээл дээрх ажиллах хүчний шингээлтэд бага нөлөөлдөг, учир нь эдгээр салбар нь технологи, автоматжуулалт зэрэг хүчин зүйлсээс болж хүн хүчийг төдийлөн шаарддаггүй. Иймээс ажилгүйдэл нь эдийн засгийн өсөлттэй уялдаа бага харагдаж байна.

Ажилгүйдлийн түвшин 2019 оны 1 дүгээр улиралд 11.8 хувьд хүрж өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 2.1 пунктээр өссөн. Харин цар тахлаас хойш буюу 2021-2023 онд аажмаар буурсан бөгөөд 2023 оны 4 дүгээр улиралд 3.9 хувь болж өмнөх оны мөн үеэс 1.4 пунктээр буурж өнгөрсөн жилүүдэд гарч байсан хамгийн доогуур үзүүлэлт юм.

Хөдөлмөр эрхлэлт 2021 онд өмнөх оны 1 дүгээр улиралтай харьцуулахад 5 хувиар буурсан ч цар тахалтай холбоотой бизнесийн үйл ажиллагааны хязгаарлалтууд аажмаар цуцлагдаж эхэлснээр 4 дүгээр улиралд 3.5 хувиар өссөн. Ажиллах хүчний оролцооны түвшин 2021 оны 1 дүгээр улиралд 54.9 хувиас 2021 оны 4 дүгээр улиралд 58.3 хувь болон сайжирсан бөгөөд өсөлттэй байна.

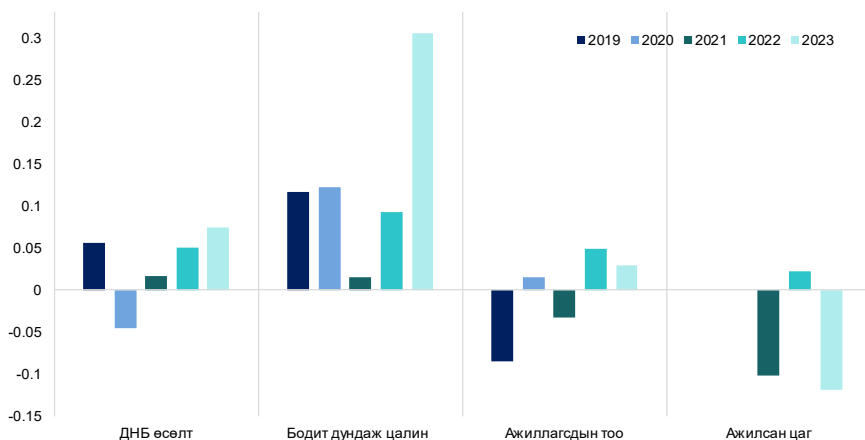
Зураг 0-1. Ажиллах хүчний оролцоо ба хөдөлмөр эрхлэлт



Эх үүсвэр: УХС-ны статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан, www.1212.mn

Ажилгүйдлийн түвшин бага байсан үе буюу 2023 оны 4 дүгээр улиралд ажиллах хүчний оролцооны түвшин 60.5 хувь, ажил эрхлэлтийн түвшин 58.2 хувь байсан нь мөн оны 1 дүгээр улиралтай харьцуулахад 1.5 болон 3 хувиар тус тус өссөн байна. Ажиллах хүчний оролцооны түвшин 2024 оны 2 дугаар улирлын байдлаар 62.2 хувь, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 58.6 хувьтай байна. Харин эдийн засаг 2019 онд 5.6 хувиар, бодит цалин 13 хувиар өсөж ажиллагсдын тоо 8.5 хувиар буурсан байна. Эдийн засаг сэргэж эхэлсэн 2022 оноос ДНБ-ы өсөлт 7.4 хувьд хүрч бодит цалин 31 хувиар ажиллагсдын тоо ойролцоогоор 3 хувиар тус тус өссөн байна.

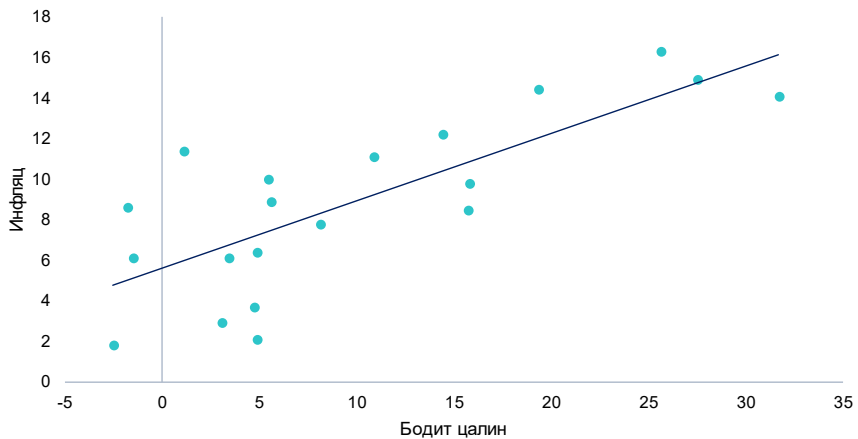
Зураг 0-3. Макро эдийн засаг хөдөлмөрийн зах зээл



Эх үүсвэр: ҮСХ-ны статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан, www.1212.mn

Цар тахлын хөл хорионы нөлөөгөөр хөдөлмөр эрхлэлт буурч, бизнесийн үйл ажиллагаа хумигдан, геополитикийн хурцадмал байдал үүссэнээр инфляц 2021 оны сүүлээс 2023 оны дунд үе хүртэл тогтмол хоёр оронгийн түвшинд хадгалагдсан. Харин бодит цалингийн өсөлт 2021 оны 1 дүгээр улиралд хасах руу орж 2.5 хувиар буурсан бол 2022 онд огцом өссөн байна. Инфляцын түвшин 2023 оны 4 дүгээр улиралд 8.5 буюу өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 5.6 хувиар буурсан бол бодит цалин 15.7 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна.

Зураг 0-4. Бодит цалин ба инфляц



Эх үүсвэр: ҮСХ-ны статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан, www.1212.mn

I БҮЛЭГ



ЦАЛИНГИЙН БҮТЦИЙН ШИНЖИЛГЭЭ



1. ЦАЛИНГИЙН БҮТЦИЙН ШИНЖИЛГЭЭ

Энэхүү шинжилгээнд эдийн засгийн хэлбэлзэлтэй үе болох 2019, 2021 болон 2023 оны “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”-ны тоон өгөгдлийг ашигласан. Цалингийн бүтцийг ажиллагчдын хүйс, боловсрол, аж ахуйн нэгжийн хариуцлагын хэлбэр, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, газар зүйн байрлал зэрэг үзүүлэлтээр харьцуулан үр дүнг тооцсон.

1.1 Тоон өгөгдөл

Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын мэдээллийг ашиглахдаа өмнөх 2018 онд гүйцэтгэсэн шинжилгээний арга Dennis T. Yang (2012)-ийн БНХАУ-ын цалингийн бүтцийг судлахад хэрэглэсэн аргачлалыг ашигласан. Аргачлалын дагуу бусад судалгаануудтай нийцтэй байх үүднээс 2019-2023 оны судалгаанд хамрагдсан 91749 бүтэн цагаар ажилдаг ажиллагчдын мэдээллийг хамруулсан.

“Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”-ны тоон өгөгдөл нь ААНБ-ын эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, өмч, хариуцлагын хэлбэр, ажиллагчдын тоо зэргээс гадна ажиллагчдын боловсрол, ажил мэргэжил, албан тушаал, нийт болон үндсэн цалингийн өөрчлөлт, ажлын цагийн талаарх үндсэн мэдээллээс бүрддэг. Тус судалгааны асуулгыг ААНБ-ын хөдөлмөр эрхлэлтийн зардал болон бусад асуудлын хүрээнд өргөжүүлж ирсэн ч ААНБ-ын болон тухайн байгууллагын ажиллагчдын талаарх үндсэн асуултууд хэвээр хадгалагдсан нь шаардлагатай үзүүлэлтийг он тус бүрийн үзүүлэлтүүдээр харьцуулах боломжийг олгосон. Ажиллагчдын цалинг цагийн цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоор төлөөлүүлж авч үзсэн. Цагийн цалин нь ажилласан цагийн хэлбэлзлээс хамааралгүй байдгаараа сарын цалингаас илүү сайн хэмжүүр болдог. Шинжилгээний ажлын үр дүнг цалингийн хөлсний бүтцийн талаар олон улсад болон бусад ижил төстэй сэдвийн хүрээнд хийгдсэн шинжилгээ судалгааны үр дүнтэй харьцуулагдах боломжтой.

Монгол улсын хөдөлмөрийн хуульд заасны дагуу ажиллагчдын нийт цалинг үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал, ээлжийн амралтын цалин бүрдүүлж байна. Судалгааны үр дүнгээр гарсан нэрлэсэн сарын цалинг ҮСХ-ны “Өрх нийгэм эдийн засгийн судалгаа”-ны мэдээлэлд үндэслэн тооцдог хэрэглээний үнийн индексийг ашиглан 2015 оны төгрөгт шилжүүлэн бодит цалинг тооцсон.

Монгол улсад эдийн засгийн нөхцөл байдал хөдөлмөрийн зах зээлд шууд нөлөө үзүүлж байна. Эдийн засгийн үзүүлэлт COVID-19 цар тахлын нөлөөгөөр 2020 онд хамгийн доод түвшинд байсан нь 2021 онд эрчимтэй сэргэсэн үед ажиллах хүчний оролцооны түвшин 58,3 хувь болон өссөн. Тухайлбал, эдийн засгийн байдал муудсан 2019-2020 онд бодит цалин ердөө 2.1 хувиар өссөн бол эдийн засгийн байдал эргээд сэргэсэн 2023 онд бодит цалин 45.8 хувиар өссөн байна.

Хүснэгт 1.1. Цалин болон ажил эрхлэлтийн бүтцийн өөрчлөлт

	Бодит цалин			Цалингийн өсөлт		Ажилчдын тоо			Ажилчдын тооны өөрчлөлт	
	2019	2021	2023	2019-2021	2021-2023	2019	2021	2023	2019-2021	2021-2023
Нийт түүвэр	986.0	1006.4	1467.8	2.1	45.8	100.0	100.0	100.0	-	-
Боловсрол										
Дунд	693.8	779.8	1192.4	12.4	52.9	20.0	24.9	23.6	4.9	-1.3
Техникийн	829.5	927.9	1369.1	11.9	47.6	24.0	14.5	21.5	-9.5	7.0
Дээд	1157.2	1118.5	1624.8	-3.3	45.3	56.0	60.6	54.9	4.6	-5.7
Хүйс										
Эрэгтэй	1056.8	1065.5	1552.2	0.8	45.7	51.3	47.3	54.6	-4.0	7.3
Эмэгтэй	911.4	953.5	1366.3	4.6	43.3	48.7	52.7	45.4	4.0	-7.3
Хариуцлагын хэлбэр										
Хоршоо	921.5	859.8	1167.4	-6.7	35.8	2.4	1.5	2.0	-0.8	0.4
Компани	1063.0	1064.0	1537.0	0.1	44.5	57.7	56.3	71.6	-1.5	15.4
Улсын	876.8	947.0	1293.8	8.0	36.6	36.7	39.2	22.7	2.6	-16.5
Өмчийн хэлбэр										
Төрийн	920.7	969.2	1374.0	5.3	41.8	32.6	38.2	21.5	5.6	-16.7
Орон нутгийн	766.7	906.0	1242.4	18.2	37.1	7.1	3.7	5.8	-3.4	2.1
Хувийн	1047.0	1037.3	1513.7	-0.9	45.9	60.3	58.1	72.6	-2.3	14.6
Хамтын гэрээ	956.6	1040.1	1502.7	8.7	44.5	30.8	41.0	24.6	10.2	-16.4
Бүс										
Баруун	765.2	863.9	1252.2	12.9	44.9	7.5	8.3	6.1	0.7	-2.2
Зүүн	797.4	950.1	1281.5	19.2	34.9	3.9	5.5	2.6	1.5	-2.9
Төв	848.6	934.8	1344.0	10.2	43.8	13.1	10.9	8.2	-2.2	-2.7
Хангай	777.3	911.0	1116.3	17.2	22.5	10.4	10.5	7.8	0.1	-2.7
УБ	1083.9	1056.9	1541.8	-2.5	45.9	65.0	64.8	75.3	-0.2	10.4
Хот	1064.1	1049.8	1536.1	-1.3	46.3	70.7	71.1	79.7	0.4	8.6
Хөдөө	797.9	899.8	1199.5	12.8	33.3	29.3	28.9	20.3	-0.4	-8.6
Салбар										
ХАА	801.4	804.8	1426.8	0.4	77.3	1.1	1.1	8.5	0.0	7.4
Аж үйлдвэр	1132.7	1137.8	1575.3	0.4	38.5	24.9	23.7	32.5	-1.1	8.7
Үйлчилгээ	947.5	968.0	1415.3	2.2	46.2	74.0	75.1	59.0	1.1	-16.1
Ажилгалтын тоо	39,406	23,087	29,239							

1.2 Эмпирик загвар

Цалингийн бүтцийн шинжилгээг нөхцөлт дундаж цалингийн өөрчлөлт, цалингийн өсөлтийн задаргаа хийх гэсэн хоёр шатлалтайгаар гүйцэтгэсэн.

Нөхцөлт дундаж цалингийн өөрчлөлт

Цалингийн хөлсний бүтцийн шинжилгээ нь ажиллагчдын шинж чанарын тархалт тогтмол байхад цалинд гарах өөрчлөлтийг харуулдаг. Иймд дараах регрессийн тэгшитгэлийг тодорхойлъё:

$$\ln w_i^t = \sum_k \beta_k^t S_{ik}^t + \beta_1^t X_i^t + \beta_2^t X_i^{t^2} + \beta_g^t G_i^t + \sum_l \beta_l^t O_{il}^t + \sum_m \beta_m^t I_{im}^t + \sum_n \beta_n^t R_{in}^t + \varepsilon_i^t \quad (1)$$

Энд, S_{ik}^t - боловсролын түвшний дамми хувьсагчид ($k \in \{\text{дунд, бүрэн дунд, дээд}\}$), X_i^t - туршлага, G_i^t - хүйс (эрэгтэй бол 1), O_{il}^t - өмчлөлийн хэлбэрийн дамми хувьсагчид ($l \in \{\text{төрийн, орон нутгийн}\}$), I_{im}^t – эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын дамми хувьсагчид ($m \in \{\text{аж үйлдвэр, үйлчилгээ}\}$), R_{in}^t – байршил буюу бүсийн дамми хувьсагчид ($n \in \{\text{төв, баруун, зүүн, хангай}\}$) болно. Олон улсад ихэвчлэн хүн ам зүйн шинж чанарыг цалингийн бүтцийг тодорхойлсон судалгаанд ашигласан байдаг. Харин Монгол улс нь шилжилтийн эдийн засагтай, төрийн сектор томоохон байр суурьтай зэрэг хүчин зүйлийн улмаас байгууллагын өмч болон хариуцлагын хэлбэр, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар зэрэг хүчин зүйлээр цалин өөр өөр байдаг. Тэгшитгэл (1)-ийг ашиглан 2019-2023 оны 3 удаагийн цалингийн бүтцийн судалгааны тоон өгөгдөл дээр цалингийн нөхцөлт дунджийг үнэллээ.

Цалингийн өсөлтийн задаргаа

Цалингийн өсөлтийн задаргааг дээрх нөхцөлт дундаж цалин ашиглан гаргана. Цалингийн функц нь түүврийн дундаж цалинд ажиллагчдын шинж чанар болон хувь хүний шинж чанарын хөдөлмөрийн зах зээл дээрх үнийг тусгадаг. Иймд цаг хугацаа өнгөрөхөд цалингийн өөрчлөлтөд 2 бүрэлдэхүүн хэсэг нөлөөлнө. Эхнийх нь тухайн хувь хүний шинж чанарын тархалтын өөрчлөлт болон ажиллагчдын шинж чанарт харгалзах цалин хөлсний урамшууллын өөрчлөлт буюу цалингийн бүтцийн өөрчлөлт юм. Дараах функцийг авч үзье.

$$\ln w_i^t = \sum_j \beta_j^t X_{ij}^t + \varepsilon_i^t \quad (2)$$

Энд, w_i^t - i -р хүний t хугацааны цалин, X_{ij}^t - хувь хүний j -р шинж чанар, β_j^t - j -р шинж чанарын зах зээлийн үнэ, ε_i^t - санамсаргүй алдаа. Цаг хугацаанаас хамаарч цалинд гарсан өөрчлөлтийг дараах байдлаар бичиж болно:

$$\overline{\ln w^\tau} - \overline{\ln w^{\tau_0}} = \sum_j \hat{\beta}_j^\tau \bar{X}_j^\tau - \sum_j \hat{\beta}_j^{\tau_0} \bar{X}_j^{\tau_0} \quad (3)$$

Энд, $\overline{\ln w^\tau}$, $\overline{\ln w^{\tau_0}}$ нь τ , τ_0 хугацааны цалингийн логарифм, $\{\bar{X}_j^\tau, \bar{X}_j^{\tau_0}\}$ нь j -р тайлбарлагч хувьсагчид, $\{\hat{\beta}_j^\tau, \hat{\beta}_j^{\tau_0}\}$ нь тухайн шинж чанарт харгалзах цалингийн урамшууллын үнэлэгдсэн утга. (3)-ыг дараах байдлаар хувиргаж болно.

$$\overline{\ln w^\tau} - \overline{\ln w^{\tau_0}} = \sum_j [\alpha_j \hat{\beta}_j^\tau + (1 - \alpha_j) \hat{\beta}_j^{\tau_0}] (\bar{X}_j^\tau - \bar{X}_j^{\tau_0}) + \sum_j [\alpha_j \bar{X}_j^{\tau_0} + (1 - \alpha_j) \bar{X}_j^\tau] (\hat{\beta}_j^\tau - \hat{\beta}_j^{\tau_0})$$

Энд, α_j нь жин бөгөөд $0 \leq \alpha_j \leq 1$ байна. Энэ тэгшитгэлд дундаж цалинд цаг хугацааны явцад гарсан өөрчлөлтийг хоёр хэсэгт хувааж үзсэн. Тэгшитгэлийн баруун талын эхний хэсэг нь ажиллагчдын шинж чанарт гарсан өөрчлөлтөөс бий болсон цалин хөлсний өөрчлөлт, хоёр дахь хэсэг нь шинж чанарын өгөөжийн өөрчлөлт буюу цалингийн бүтцэд гарсан өөрчлөлтөөс бий болсон цалингийн өөрчлөлт юм. Бид 1-р тэгшитгэлээс $\hat{\beta}$ -г олоод \bar{X} -ийн түүврийн утгатай нэгтгэснээр цалингийн өөрчлөлтийг бүрэлдэхүүн хэсгүүдэд нь задална.

1.3 Үнэлгээний үр дүн

Цалин хөлсний бүтцийн судалгааны өгөгдлийг ашиглан тэгшитгэл (1)-ийг он тус бүрээр ажиллагчдын боловсрол, ААНБ-ын өмчийн хэлбэр, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, үйл ажиллагаа эрхэлж буй байршил буюу бүсээр цалингийн өөрчлөлтийг үнэлсэн.

Хүснэгт 1.2. Логарифм цалингийн өөрчлөлтийн регрессийн үнэлгээ

Харьцуулсан хувьсагчид	2019		2021		2023	
	1. Үнэлэгдсэн коэффициент	Стандарт алдаа	2. Үнэлэгдсэн коэффициент	Стандарт алдаа	3. Үнэлэгдсэн коэффициент	Стандарт алдаа
Техникийн боловсрол	0.143	0.008	0.131	0.011	0.093	0.009
Дээд боловсрол	0.439	0.007	0.357	0.008	0.280	0.008
Туршлага	0.019	0.001	0.012	0.001	0.002	0.000
Туршлагын квадрат	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Эрэгтэй	0.111	0.006	0.106	0.007	0.122	0.006
Төрийн өмч	0.078	0.012	0.095	0.018	0.037	0.015
Хувийн	0.003	0.012	0.005	0.018	0.036	0.014
Аж үйлдвэр	0.101	0.007	0.148	0.008	0.070	0.007
ХАА	-0.027	0.027	-0.100	0.031	-0.011	0.011
Хангай	-0.246	0.010	-0.158	0.011	-0.231	0.012
Төв	-0.120	0.009	-0.079	0.011	-0.043	0.012
Зүүн	-0.196	0.014	-0.089	0.015	-0.120	0.020
Баруун	-0.251	0.011	-0.195	0.012	-0.199	0.013
Тогтмол	6.268	0.014	6.382	0.020	6.825	0.016
Ажиллалтын тоо	37,977		23,087		29,053	
R2	0.15		0.13		0.08	

Үнэлгээний үр дүнг дээрх хүснэгтээр дэлгэрэнгүй харууллаа. Регрессийн тэгшитгэл (1)-ийг 2019, 2021, 2023 оны ажиллагчдын цалингийн мэдээллийг үнэлсэн. Тэгшитгэлийн хамаарах хувьсагч нь 2015 оны төгрөгөөр илэрхийлэгдсэн бодит цалингийн логарифм юм. Гурван үнэлгээний хувьд хувийн сектор болон хөдөө аж ахуйн салбарын хувьсагчдаас бусад хувьсагчид ач холбогдолтой гарсан буюу санамсаргүй тохиолдлын эсвэл түүврийн алдааны улмаас ажиглагдсан нөлөө үүссэн байх магадлал 1 хувиас бага байна.

Энэ загварын хувьд суурь харьцуулалтын бүлэг нь үйл ажиллагаа эрхэлж байгаа байршлын хувьд Улаанбаатар хотын буюу орон нутгийн өмчлөлтэй ААНБ-уудад хөдөлмөр эрхэлдэг, бүрэн дунд болон түүнээс доош боловсролтой, үйлчилгээний салбарын, ажлын туршлагагүй, эмэгтэй ажиллагчид байна. Тус бүлгийн ажиллагчдын цалинг суурь цалин гэж үзнэ.

Техникийн, эсвэл дээд боловсролтой ажиллагчдын цалинтай харьцуулахад боловсролын өгөөж: Дээд боловсролтой ажиллагчдын цалин 2019 онд бусад ажиллагчдынхаас 43.9 хувиар өндөр, техникийн боловсролтой ажиллагчдын цалин 14 хувиар өндөр байсан. Харин 2021, 2023 онуудад боловсролын өгөөж буурах хандлагатай байсан бөгөөд 2023 онд дээд боловсролын өгөөж 1.6 хувиар, техникийн боловсролын өгөөж 5 хувиар буурсан.

Эрэгтэй ажиллагчдын цалинтай харьцуулахад: Эрэгтэй ажиллагчдын цалин эмэгтэйчүүдийнхээс өндөр байна. Тухайлбал, 2019 онд цалингийн ялгаа нь 11.1 хувь байсан бол 2023 онд 12.2 буюу 1.1 хувиар илүү цалинтай байсан.

Үйлчилгээний салбарын ажиллагчдын цалинтай харьцуулахад бусад эдийн засгийн салбар: Хөдөө аж ахуйн салбарын ажиллагчдын цалин үйлчилгээний салбарт ажилдаг ажиллагчдын цалинтай харьцуулахад бага харин аж үйлдвэрийн салбарын ажиллагчдын цалин их байна. Тухайлбал: 2019 онд хөдөө аж ахуйн салбарын цалин 2.7 хувиар бага байсан бол 2021 онд 10 хувьд хүрч багассан бөгөөд 2023 онд энэ ялгаа 1.1 хувь болсон. Харин аж үйлдвэрийн салбарын ажиллагчдын цалин үйлчилгээний салбарын ажиллагчдын цалингаас 2019 онд 10 хувиар өндөр байсан бол 2021 онд 14.8 хувь буюу 4.8 хувиар өссөн бөгөөд 2023 онд буурч 7 хувьтай болсон буюу эхний онтой харьцуулахад багаар өссөн байна.

Улаанбаатар хотын ажиллагчдын цалинтай харьцуулахад бусад бүс: Орон нутгийн байгууллагуудын ажиллагчдын цалинг Улаанбаатар хотын ААНБ-д хөдөлмөр эрхэлдэг ажиллагчдын цалинтай харьцуулахад бага байгаа бөгөөд тэр дундаа баруун болон хангайн бүсийн ажиллагчдын цалин ойролцоогоор 20-25 хувиар бага байна. Төвийн бүсийн цалингийн ялгаа 2021 онд 7.9 хувь буюу өмнөх оноос 4.1 хувиар, 2023 онд 4.3 хувь болж тус тус буурсан. Харин төвийн бүсийн ялгаа 2021 онд буурч 2023 онд 12 хувь байгаа нь 3.1 хувиар өссөн дүн байна.

Ажиллагчдын цалинд 2019-2021, 2021-2023 онуудад гарсан өөрчлөлтийг шинж чанараар задлан шинжилье. Энэ төрлийн шинжилгээнд үүнийг цалингийн урамшуулал гэж нэрлэдэг ба коэффициентуудын өөрчлөлт, ажиллагчдын шинж чанарын өөрчлөлт гэдэг нь нөөцийн (endowment) өөрчлөлт юм.

Хүснэгт 1.3. Логарифм цалингийн өөрчлөлтийн задаргаа

	2021		2023	
	Логарифм цалингийн өөрчлөлт	Хувь нэмэр %	Логарифм цалингийн өөрчлөлт	Хувь нэмэр %
Цалингийн өөрчлөлт	0.093		0.328	
Цалингийн урамшуулал	0.071	76.4	0.325	99.0
Техникийн боловсрол	-0.002	-1.8	-0.008	-2.5
Дээд боловсрол	-0.049	-53.1	-0.042	-12.9
Туршлага	-0.059	-63.7	-0.081	-24.6
Туршлагын квадрат	0.027	28.8	0.016	4.8
Эрэгтэй	-0.002	-2.5	0.009	2.7
Төрийн өмч	0.007	7.0	-0.013	-3.8
Хувийн	0.001	1.2	0.023	7.0
Аж үйлдвэр	0.011	11.9	-0.025	-7.7
ХАА	-0.001	-0.9	0.008	2.3
Хангай	0.009	10.0	-0.006	-1.7
Төв	0.005	4.9	0.003	0.9
Зүүн	0.006	6.3	-0.001	-0.2
Баруун	0.005	5.0	0.000	-0.1
Тогтмол	0.114	123.4	0.442	135.0
Ажиллагсдын шинж чанар	0.020	21.8	0.004	1.1
Техникийн боловсрол	-0.014	-14.6	0.009	2.8
Дээд боловсрол	0.020	21.5	-0.020	-6.2
Туршлага	0.026	27.8	0.003	0.9
Туршлагын квадрат	-0.008	-8.8	0.001	0.2
Эрэгтэй	-0.004	-4.8	0.008	2.4
Төрийн өмч	0.004	4.7	-0.016	-4.8
Хувийн	0.000	-0.1	0.001	0.2
Аж үйлдвэр	-0.001	-1.2	0.013	3.9
ХАА	0.000	0.0	-0.007	-2.3
Хангай	0.000	-0.3	0.004	1.3
Төв	0.003	2.8	0.002	0.7
Зүүн	-0.003	-3.2	0.003	0.8
Баруун	-0.002	-2.0	0.004	1.3

Цалингийн абсолют утгаас логарифм авч жигдрүүлэн өөрчлөлтийг задалж, загвар гаргасан. Дээрх хүснэгтэд 2019-2023 онд цалинд гарсан өөрчлөлтийн задаргааг 2021, 2023 он тус бүрээр дэлгэрэнгүй харуулсан.

Өөр өөр шинж чанартай ажилчид өөр өөр цалин авах хандлагатай байдаг тул эдгээр өөрчлөлтүүд нь нийт цалингийн хуваарилалтад нөлөөлдөг. Дээрх хоёр бүрэлдэхүүн хэсэг нь цаг хугацааны явцад цалингийн түвшин хэрхэн, яагаад өөрчлөгдөхийг тайлбарлахад тусалдаг. Эхний бүрэлдэхүүн хэсэг нь ажиллах хүчний бүтцэд гарсан өөрчлөлтийг хамардаг бол хоёр дахь хэсэг нь ажилчдын янз бүрийн шинж чанар, ур чадварыг зах зээл хэрхэн үнэлж байгааг харуулдаг.

Үр дүнгийн хувьд ажиллагчдын шинж чанарын өгөөж буюу цалингийн урамшуулал өссөн нь цалингийн өсөлтийн 76.4 хувийг тайлбарлаж байгаа бол 2021 онд ажиллагсдын шинж чанар мөн сайжирсан нь нийт өсөлтийн 21.8 хувиар тайлбарлагдаж байна. 2023 оны цалингийн өсөлтийн 1.1 хувийг ажиллагчдын шинж чанарын эерэг өөрчлөлт, 99 хувийг ажиллагчдын шинж чанарын өгөөжийн өсөлтөөр тайлбарлаж байна.

II БҮЛЭГ



ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАРДЛЫН ШИНЖИЛГЭЭ



2. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАРДЛЫН ШИНЖИЛГЭЭ

Цалин хөлс нь ажиллагчид болон тэдгээрийн өрхөд орлого, харин ажил олгогч байгууллагын хувьд үйл ажиллагаа эрхлэх, бараа бүтээгдэхүүн боловсруулах ажиллагаанд хөдөлмөр ашигласны зардал болдог. Судалгааны үр дүнгээр байгууллагын хөдөлмөр эрхлэлт, үйл ажиллагаанд гарч буй нийт зардлын 86,8 хувийг ажиллагчдын цалин хөлсний зардал бүрдүүлж байгаа үр дүн гарсан. Иймд бид цалин хөлсийг хөдөлмөрийн зардал талаас нь үзэж хийсэн шинжилгээний үр дүнг танилцуулж байна. Бидний “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”-ны 2019-2023 онд цуглуулсан мэдээллээс 2019, 2021, 2023 оны нэрлэсэн болон бодит хөдөлмөрийн эрхлэлтийн зардлыг дараах үзүүлэлтүүдээр тооцох боломжтой байна. Үүнд, үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал, олговор болон нийгмийн хамгааллын, сургалтын болон бусад зардлууд орсон.

Дээрх үзүүлэлтүүдээр хөдөлмөр эрхлэлтийн зардлыг тооцож, тухайн орон нутгийн хэрэглээний үнийн индексийг ашиглан бодит хөдөлмөрийн зардлыг олсон. Хөдөлмөр эрхлэлтийн зардлыг нэг ажилчинд ногдох сар, өдөр, цагийн хөдөлмөрийн зардлаар тус тус хэмжинэ.

2.1 Хөдөлмөрийн зардлын индекс

Судалгааны үр дүнгээр нэрлэсэн хөдөлмөрийн дундаж зардал 2019-2023 оны хооронд өссөн үзүүлэлттэй байна. ААНБ-аас нэг ажиллагчид 1 сард ногдох хөдөлмөр эрхлэлтийн зардал 2021 онд 7.3 хувиар өссөн бол өдрийн зардал 15.1 хувиар, цагийн зардал 16.7 хувиар харилцан адилгүй өссөн байсан. Харин 2023 онд мөн адил цагийн хөдөлмөр эрхлэлтийн зардал сарын болон өдрийн зардлаас 2 дахин илүү өсөлттэй байна. Хөдөлмөрийн зардлын энэхүү өндөр өсөлт нь хэд хэдэн хүчин зүйлсийн нийлбэрээр тайлбарлагдаж болно. Тухайлбал: Монгол банкны мэдээллээр 2023 оны эцэс гэхэд инфляц 7.9 хувьд хүрсэн, цалин нэмэгдэлт, технологийн өөрчлөлт, хөдөлмөрийн хуулиудын шинэчлэл, болон цар тахлын дараах нөхцөл байдал зэрэг олон хүчин зүйлсийн нийлбэр үр дүн юм.

Хүснэгт 2.1. Нэг ажиллагчид ногдох НЭРЛЭСЭН хөдөлмөрийн зардал, мян.төг

Оноор	Нэрлэсэн хөдөлмөрийн зардал, мянган төгрөг			Өөрчлөлт, хувиар (өмнөх жилээс)			Ердийн цагийн горимоор 1 сард ажилласан хоног
	Сард	Өдөрт	Цагт	Сард	Өдөрт	Цагт	
2019	1080.2	49.8	6.2	34.7	31.3	28.5	22
2021	1158.9	57.3	7.2	7.3	15.1	16.7	21
2023	1912.3	93.9	18.5	65.0	63.8	157.0	22

COVID-19 тахал нь ажиллах арга барил, ажлын цагийн зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтцэд томоохон нөлөө үзүүлсэн нь эндээс харагдаж байгаа бөгөөд эдгээр өөрчлөлтүүд нь аж ахуйн нэгжүүд болон ажилчдын хувьд ирээдүйд хэрхэн ажиллах арга барилд олон талын өөрчлөлт авчирсан. Stanford-ийн профессор Nicholas Bloom-ын удирдсан судалгааны баг 2020 онд гэрээс ажиллахын үр дүнг судалсан. Тус судалгаа нь China-based Ctrip гэдэг аяллын компани дээр хийсэн бөгөөд 16,000 ажилтнаас авсан судалгаагаар гэрээс ажиллах нь ажилчдын үр бүтээмж 13% өссөн мөн илүү төвлөрч, бүтээлч сэтгэлгээний хувьд илүү үр дүнтэй байдаг гэж гарсан.

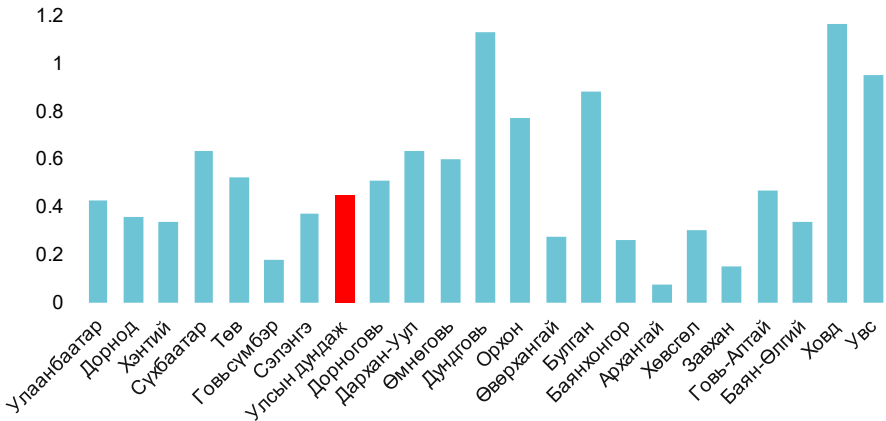
Хүснэгт 2.2. Нэг ажиллагчид ногдох БОДИТ хөдөлмөрийн зардал, 2015 оны үнээр, мян.төг

Оноор	Бодит хөдөлмөрийн зардал, 2015 оны мянган төгрөг			Өөрчлөлт, хувиар (өмнөх жилээс)			Ердийн цагийн горимоор 1 сард ажилласан хоног
	Сард	Өдөрт	Цагт	Сард	Өдөрт	Цагт	
2019	1013.7	46.7	5.8				22
2021	1091.5	54.0	6.8	7.7	15.5	17.1	21
2023	1790.4	88.0	17.4	64.0	62.9	156.5	22

Харин бодит хөдөлмөрийн зардлын хувьд 2021 онд сарын дундаж хөдөлмөрийн зардал 2019 оныхоос 7.7 хувиар өссөн бол өдрийн болон цагийн зардал 15.5, 17.1 хувиар тус тус өссөн, 2023 онд сарын зардал 64 хувиар өдрийн зардал 62.9 хувиар нэмэгдсэн харагдаж байна.

Цагийн хөдөлмөрийн зардал нь мөн ААНБ-ын хөдөлмөрийн зардлын ачааллыг хэмждэг бөгөөд нэрлэсэн дүнгээр 2019-2023 онд цагийн ажлын хөлс дунджаар 6200 төгрөгөөс 18500 төгрөг болж 12300 төгрөгөөр өссөн харагдаж байгаа хэдий ч бодитоор 2015 оны үнээр 5800-аас 17400 болж 11600 төгрөгөөр өсжээ.

Зураг 2-1. Бодит хөдөлмөр эрхлэлтийн зардлын өсөлт аймгаар, 2019-2023 он



Хөдөлмөрийн эрхлэлтийн зардлын өсөлт газар зүйн байршил болон эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар тус бүрд харилцан адилгүй байна. Улсын дунджаар бодит зардал 44 хувийн өсөлттэй байгаа бол Ховд, Дундговь, Увс аймгуудад 2019 оны бодит зардалтай харьцуулахад 2 дахин өссөн байна. Хотод хөдөлмөрийн зардал улсын дунджаас өндөр, хөдөөд доогуур байна.

2.2 Хөдөлмөрийн зардал ба бүтээмж

Хөдөлмөрийн бүтээмж нь аливаа үйлдвэрлэл болон үйлчилгээний үр ашигт байдлыг хамгийн бодитоор хэмжих чухал хүчин зүйл юм. Эдийн засгийн онолд хөдөлмөрийн бүтээмж болон ажиллагчдын цалин нь хоорондоо уялдаа холбоотой, хөдөлмөрийн бүтээмжийн өсөлт нь цалингийн өсөлтөөс давамгайлж байвал зохистой харьцаа хадгалагдаж байна гэж үздэг. Бид “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”-нд 2019, 2021, 2023 онуудад хамрагдсан ААНБ-ын борлуулалтын орлогын мэдээллийг Татварын ерөнхий газраас авч, судалгааны мэдээллийн баазтай холбосноор бүтээмжийн талаар шинжилгээ хийх боломжтой болсон¹.

¹Татварын ерөнхий газраас албан бичгээр ААНБ-ын борлуулалтын орлогын мэдээллийг авч судалгааны баазтай нэгтгэснээр бүтээмжийг олох боломжтой болсон. Гэвч мэдээллийг задгайгаар өгөх боломжгүй байсан тул ЭЗҮА-ны салбарын ангиллаар нийт датаг авсан.

Хөдөлмөрийн бүтээмжийг тооцохдоо ААНБ-ын борлуулалтын орлогыг ажиллагчдын тоонд харьцуулж нэг ажиллагчид ногдох сарын дундаж орлогоор хэмжсэн. Хөдөлмөрийн бүтээмжийг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар авч үзвэл 2019-2023 оны хооронд уул уурхайн салбарын бүтээмж хамгийн өндөр өсөлттэй буюу 3.4 хувиар өссөн харагдаж байгаа бөгөөд гарцын өсөлт нь 4.8 хувьтай байна.

Зураг 2-2. Хөдөлмөрийн бүтээмж орц гарцын өөрчлөлт салбараар, хувиар



Харин хөдөө аж ахуйн салбарт бууралт нь гарц орцын харьцаагаар бүтээмж тодорхойлогдож байгаа учраас гарц 1.6 хувиар өссөн ч орцын өсөлтийн 7.2 хувьтай байснаар тайлбарлагдаж байна. Санхүүгийн болон даатгалын салбарын гарцын өсөлт 12 хувиар, орц буюу ажиллагчдын тоо 4.5 хувиар тус тус өсөж хөдөлмөрийн бүтээмж нь 1.4 хувийн өөрчлөлттэй байна.

Хүснэгт 2.3. Хөдөлмөрийн зардал, бүтээмж, нэгжийн хөдөлмөрийн зардлын хандлага

Оноор	Хөдөлмөрийн зардал		Хөдөлмөрийн бүтээмж		Нэгжийн хөдөлмөрийн зардал	
	Индекс	Өсөлт	Индекс	Өсөлт	Индекс	Өсөлт
2019	100		100		100	
2021	102.8	0.028	112.63	0.126	109.5774	0.095774
2023	156.0	0.518	275.95	1.450	176.8777	0.614181

Хөдөлмөрийн зардал болон бүтээмж хоорондын харьцааг шалгах бас нэгэн үзүүлэлт нь нэгжийн хөдөлмөрийн зардал (Unit labor cost) юм. Нэгжийн хөдөлмөрийн зардлын өсөлт нь хөдөлмөрийн дундаж зардал хөдөлмөрийн бүтээмжээс хэр илүү хурдан өсөж байна вэ гэдгийг харуулна. Уг үзүүлэлтийг ажиллагчийн бүтээмжийг хөдөлмөрийн зардалд харьцуулж тооцох боломжтой. Нэгж хөдөлмөрийн зардлыг дэлгэрэнгүй тооцоолсноор үйлдвэрлэгчдийн өрсөлдөх чадварыг харуулдаг. Нэгж гарцад ногдох хөдөлмөрийн зардлын өсөлт 2021 онд 9.5 хувьтай байсан бол 2023 онд 61 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна.

III БҮЛЭГ



ЦАЛИНГИЙН ХҮЙСЭЭРХ ХАРЬЦАА



3. ЦАЛИНГИЙН ХҮЙСЭЭРХ ХАРЬЦАА

Энэ хэсэгт “Цалин хөлсний бүтцийн судалгаа”-ны 2019, 2021, 2023 оны мэдээллийн баазад тулгуурлан Blau & Kahn (2017) нарын ашигласан аргачлалыг ашиглан цалингийн хүйсийн ялгаатай байдлыг тодруулан шинжиллээ.

3.1 Цалингийн ялгаатай байдал хүйсээр

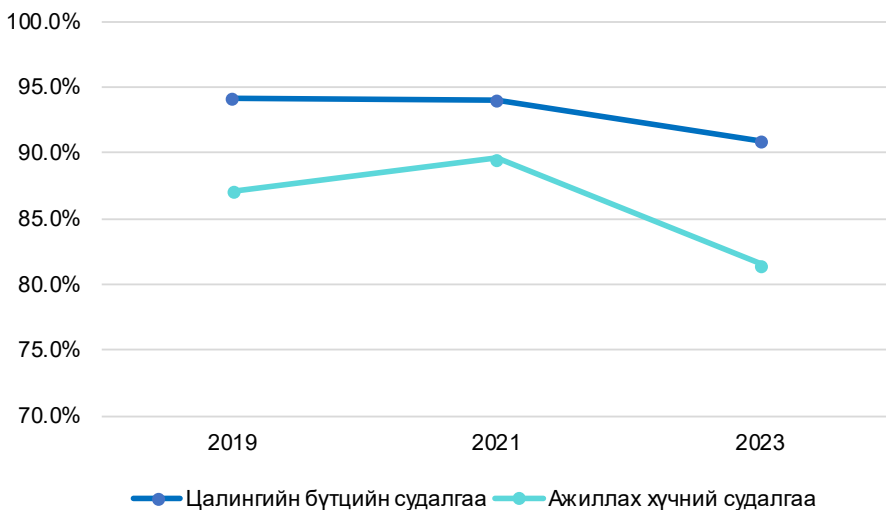
Судалгааны үр дүнгээс цалингийн харьцааг хүйсээр тооцон өмнөх шинжилгээний ажилд хамрагдсан гурван оны дүнгээр харьцуулан нийтэд нь харвал 2015 онд ялгаа хамгийн бага буюу эмэгтэй ажиллагчдын цалин эрэгтэй ажиллагчдын цалингаас 2.5 хувиар бага өөрөөр хэлбэл эрэгтэйчүүдийн нийт цалингийн 97.5 хувьтай тэнцэх хэмжээний цалинг эмэгтэйчүүд авч байсан. Харин 2019 онд эрэгтэй эмэгтэй ажиллагчдын цалингийн харьцаа 94.2 хувьтай цалингийн ялгаа нь 6.01 хувь болж хоёр жилийн өмнөхтэй харьцуулахад 1.5 хувиар буурсан байна. Гэвч 2023 онд цалингийн харьцаа 0.91 буюу эрэгтэй ажиллагчдын дундаж цалингийн 91 хувийг эмэгтэйчүүд авч цалингийн ялгаа нь 9.5 хувь болж нэмэгдсэн байна.

Зураг 3-1. Эрэгтэй эмэгтэй ажиллагсдын цалингийн ялгаа



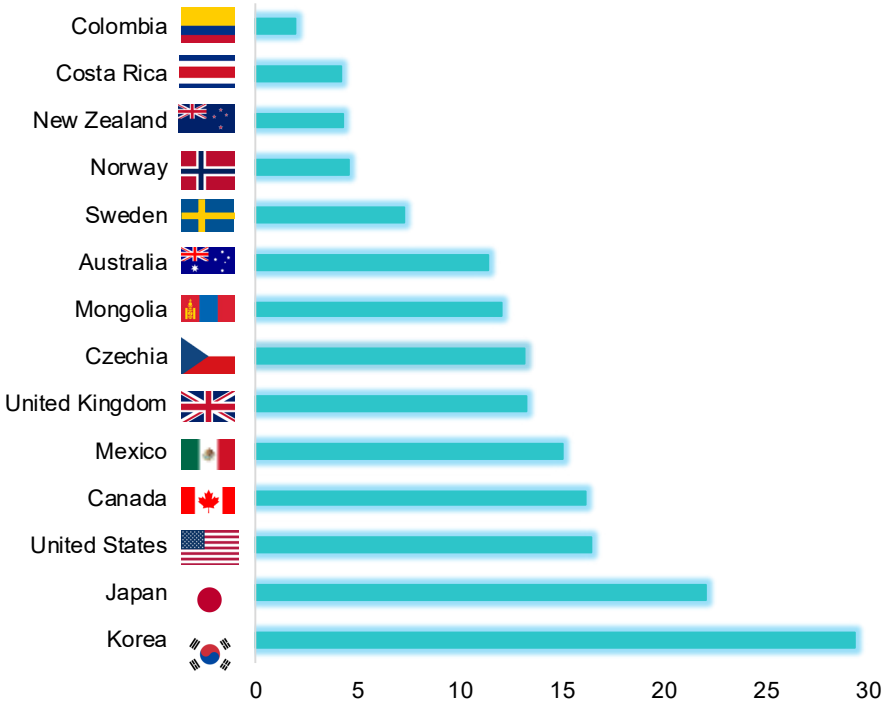
Дээрх үр дүнг ҮСХ-ны явуулдаг Ажиллах хүчний судалгааны тайланд тусгагдсан дүнгээр харьцуулж харвал түвшин нь арай бага боловч өөрчлөлтийн хандлага нь ижилхэн байна. Тухайлбал: 2023 онд ажиллах хүчний судалгаанд хамрагдсан эрэгтэй ажиллагчдын цалингийн 81.5 хувийг эмэгтэй ажиллагчдын цалин бүрдүүлж байна. Графикаас харахад харьцаа дунджаар 2-3 хувиар буурсан байгаа бөгөөд энэ харьцаа буурах тусам цалингийн хүйсээр ялгаа ихэснэ.

Зураг 3-2. Эмэгтэй эрэгтэй ажиллагсдын цалингийн харьцаа, хувиар



Ажиллагчдын цалингийн ялгааг олон улсад хийгдсэн ижил төстэй судалгаанаас гадна Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын мэдээгээр дунджаас тооцсон цалингийн ялгаа 2023 онд гишүүн 38 орны дундаас Өмнөд Солонгост хүйсээр цалингийн ялгаа хамгийн өндөр буюу 29.3 хувьтай байгаа бөгөөд үүнийг төрөлт, хүүхэд өсгөн хүмүүжүүлснээс үүдэлтэй ажил мэргэжлийн завсарлагатай холбоотой гэж үзсэн бол Колумбид цалингийн хүйсээр ялгаа 1.9 хувь буюу эмэгтэй ажилчид эрэгтэй ажилчдын цалингаас 1.9 хувиар бага цалинждаг нь харагдаж байна.

Зураг 3-3. ЭЗХАХБ-ын гишүүн орнуудын цалингийн ялгаа (Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага буюу OECD)



Эх үүсвэр: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

Бид тус шинжилгээний ажлаар ажиллагчдын цалингийн энэхүү хүйсээрх ялгааг ажиллагчдын шинж чанар, ажил мэргэжлээс хамаарч байна уу гэдгийг тодорхойлохыг зорьсон. Тиймээс судалгааны мэдээллээс шинжилгээ хийх ажиллагчдын талаарх хэрэгцээт мэдээллийг задалж авч үзлээ.

Дараах хүснэгтэд судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын хүн ам зүйн шинж чанарыг ажиллагчдын суралцсан жил, боловсрол, ажлын туршлага зэрэг үзүүлэлтээр авч үзлээ. Эмэгтэй ажиллагчдыг эрэгтэй ажиллагчидтай харьцуулахад бакалаврын боловсрол эзэмшсэн байдал нь 13.0-15.0 пунктээр илүү, суралцсан хугацаа нь хагас жилээр их, бакалаврын дараах түвшний боловсрол эзэмшсэн нь 2.0 пунктээр илүү, тухайн ажилдаа ажилласан туршлага нь 1-ээс 1.5 жилээр илүү байна. Гэхдээ судалгааны мэдээллээс ажилласан цэвэр хугацааг тооцох боломжгүй бөгөөд эмэгтэйчүүдийн хүүхэд төрүүлэх үүднээс эдэлсэн жирэмсний чөлөөний амралт болон нийт ажиллагчдын урт хугацааны чөлөөг ажилласан жилээс хасаагүй болно.

Хүснэгт 3.1. Ажиллагчдын шинж байдал

Суралцсан жил	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Ялгавар
2019	12.40	12.94	-0.54
2021	12.40	12.97	-0.57
2023	12.42	12.89	-0.47
Бакалаврын боловсрол			
2019	0.50	0.64	-0.15
2021	0.53	0.68	-0.15
2023	0.50	0.63	-0.13
Ахисан түвшний боловсрол			
2019	0.04	0.06	-0.02
2021	0.04	0.05	-0.02
2023	0.04	0.06	-0.02
Ажлын туршлага			
2019	6.48	7.84	-1.36
2021	7.56	9.01	-1.44
2023	8.62	8.75	-0.13

Үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал тодорхойлолтын дагуу ажиллагчдыг менежер, мэргэжилтэн болон эрэгтэйчүүд зонхилдог мэргэжил зэргээр харин ААНБ-ыг хамтын гэрээний хүрээнд хүйсээр ангилж гурван оноор доорх хүснэгтэд авч үзлээ. Менежерийн ажил хийдэг эрэгтэй ажиллагчдын эзлэх хувь эмэгтэй ажиллагчдаас 2019-2023 онд өөрчлөлт байгаагүй бол, мэргэжлийн ажил эрхлэлтийн хувьд 2019 онд ялгаа 20 хувьтай байсан бол 2023 онд 8 хувиар буурсан байна.

Харин эмэгтэйчүүд зонхилдог ерөнхий боловсролын сургуулийн багш, сувилагч зэрэг мэргэжлүүдийг оруулалгүй тооцоход эрэгтэйчүүд 47 хувиас 31 хүртэлх хувиар хамрагдалт буурсан харагдаж байна. Ажил олгогчдын зүгээс хамтын гэрээг үндэслэн цалин тогтоодог байгууллагын ажиллагчдын ажлыг авч үзэхэд эмэгтэйчүүд мөн л 2.0-13.0 хувиар илүү байна.

Хүснэгт 3.2. Ажиллагчдын ажил мэргэжил, хамтын гэрээ

Менежер	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Ялгавар
2019	0.02	0.02	0.00
2021	0.05	0.05	0.00
2023	0.02	0.03	0.00
Мэргэжилтэн			
2019	0.47	0.67	-0.20
2021	0.46	0.65	-0.19
2023	0.31	0.42	-0.12
Мэргэжилтэн (эрэгтэйчүүд зонхилдог)			
2019	0.47	0.00	0.47
2021	0.46	0.00	0.46
2023	0.31	0.00	0.31
Хамтын гэрээтэй			
2019	0.32	0.43	-0.12
2021	0.38	0.51	-0.13
2023	0.27	0.29	-0.02

3.2 Цалингийн ялгааны задаргаа

Цалингийн зөрүүг тайлбарлах үүднээс Оахаса-Blinder (Оахаса (1973), Blinder (1973) нарын задаргаа хийдэг уламжлалт аргачлалыг ашиглан шинжилгээ хийж цалингийн засварласан харьцаагаар тайлбарлав.

Онолын тайлбарыг товч дурдахад, цалингийн засварласан харьцаа гэдэг нь хүмүүн капитал болон өргөтгөсөн загвараас тооцсон цалингийн харьцаа юм. Хүмүүн капиталын загвар нь цалинг хүн ам зүйн хүчин зүйлсээс хамааруулан авч үзэх ба дараах хэлбэртэй.

$$W_{mit} = X_{mit}\beta_m + u_{mit} \quad (1)$$

$$W_{fit} = X_{fit}\beta_{fit} + u_{fit} \quad (2)$$

Үүнд, W нь цалингийн логарифм, X нь ажиллагсдын боловсрол, туршлага, байршлыг харуулсан хувьсагчдын вектор, β нь коэффициентуудын вектор, u нь алдааны хувьсагч юм.

Бид өргөтгөсөн загвартаа тэгшитгэл (1), (2)-ын тайлбарлагч хувьсагчдыг хүн ам зүйн хүчин зүйлсээс гадна ажил мэргэжил, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, хамтын гэрээгээр цалин тогтоодог эсэх зэрэг ажлын байртай холбоотой хүчин зүйлсийн нөлөөг нэмж загварчилсан.

b_m , b_f нь харгалзан β_m , β_f параметруудийн хамгийн бага квадратын арга (ХБКА)-ын үнэлэгчид гэж үзье. Тогтмолтой ХБКА нь тэг дундажтай регрессийн зөрүүтэй байдаг тул,

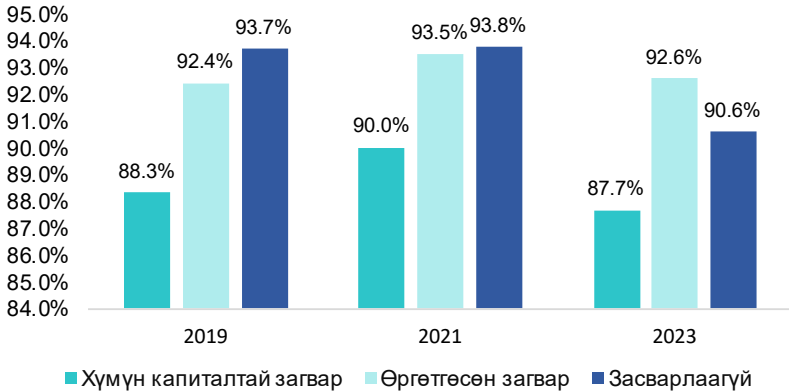
$$\bar{W}_m - \bar{W}_f = b_m\bar{X}_m - b_f\bar{X}_f = b_m(\bar{X}_m - \bar{X}_f) + \bar{X}_f(b_m - b_f) \quad (3)$$

Тэгшитгэл (3)-ын баруун талын эхний нэмэгдэхүүн нь эрэгтэй ажиллагчдын загварын коэффициентуудаар үнэлэгдсэн тайлбарлагч хувьсагчдын цалингийн ялгаатай байдлаас бий болсон нөлөөг харуулна. Хоёрдугаар нэмэгдэхүүн нь тайлбарлагдахгүй ялгаа буюу эрэгтэй ажиллагчдын загвараар үнэлэгдсэн эмэгтэй ажиллагчдын загварын регрессийн коэффициентуудын зөрүү болно. Энэ зөрүүнээс экспоненциал авч, дээр дурдсан тайлбарлагч хувьсагчдын нөлөөг агуулсан эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын цалингийн харьцааны симуляцийн утгыг олдог.

Хүмүүн капитал болон өргөтгөсөн загварын аль алианаас нь дээрх аргаар тооцсон эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын цалингийн засварлаагүй болон засварласан харьцааг дараах зурагт харуулав. Засварлаагүй цалингийн харьцаа 2019 онд 93.7 хувь, 2021 онд бага зэрэг өсөж 93.8 хувь болсон бол 2023 онд буурч 90.6 хувь болсон байна. Засварласан цалингийн харьцаа засварлаагүй харьцаанаас гурван оны турш бага байх хандлагатай байна. Хүмүүн капиталтай загвараар үнэлэгдсэн цалингийн харьцаа 2019 онд 88.3 хувь, 2021 онд 90.0 хувь байсан бол 2023 онд 87.7 хувь болж буурсан байна. Өөрөөр хэлбэл, хүмүүн капиталын загвараас

үнэлсэн эмэгтэй, эрэгтэй ажиллагсдын цалингийн (хүмүүн капиталаар) тайлбарлагдахгүй ялгаа нь 2019 онд 11.7 хувь, 2021 онд 10.0 хувь, 2023 онд 12.3 хувь байна.

Зураг 3-4. Засварлаагүй болон засварласан цалингийн харьцаа



Загвараар тайлбарлагддаггүй цалингийн ялгаа нь цалингийн ялгаварлал байгаа эсэхийг харуулдаг бөгөөд 0-1 гэсэн утга, эсвэл 0-100 хувиар илэрхийлэгдэнэ. Дээрх үр дүнгээс үзэхэд хүмүүн капиталын загвараас тооцсон цалингийн ялгаа нь засварлаагүй ялгаанаас их байна. Энэ нь эмэгтэй ажиллагчдын хүмүүн капитал эрэгтэйчүүдийнхээс их байгааг харуулна. Судалгаанд хамрагдсан ажиллагчдын шинж байдлыг харахад хүмүүн капиталын үзүүлэлтүүдээр эмэгтэйчүүд эрчүүдээс илүү байсан бол уг үр дүнг тус загвар баталж гаргасан юм.

Өргөтгөсөн буюу ажлын шинж чанартай холбоотой үзүүлэлтүүдийг нэмж агуулсан загвараар үнэлэгдсэн цалингийн харьцаа нь засварлаагүй харьцаанд нэлээд ойрхон байна. Өргөтгөсөн загвараар тайлбарлагдахгүй цалингийн ялгаа 2019 онд 7.6 хувь, 2021 онд 6.5 хувь, 2023 онд 7.4 хувь байна.

Хүмүүн капиталын загвар болон өргөтгөсөн загварын цалингийн ялгааны задаргааг Хүснэгт 3.3-т харуулж байна. Хүснэгтэд байгаа мэдээлэл нь хүмүүн капиталын загвар болон өргөтгөсөн загварын хувьд хувьсагчдын бүлгийн хүйсийн ялгаатай байдал 2019-2023 оны цалингийн хүйсээр ялгаанд ямар хувь нэмэр оруулж байгааг Оахаса-Blinder нарын цалингийн задаргааны аргыг ашиглан харуулж байна. Хувьсагч бүрийн эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн дунджийн ялгааг эрэгтэй ажиллагсдын загварын үнэлэгдсэн коэффициентээр үржүүлнэ.

Хүснэгт 3.3 Цалингийн ялгааны задаргаа

Хувьсагчид	2019		2021		2023	
	Тайлбарлагч хувьсагчид дах хүйсийн ялгааны нөлөө		Тайлбарлагч хувьсагчид дах хүйсийн ялгааны нөлөө		Тайлбарлагч хувьсагчид дах хүйсийн ялгааны нөлөө	
	Лог утга	Хүйсийн ялгааны тайлбарлагдах %	Лог утга	Хүйсийн ялгааны тайлбарлагдах %	Лог утга	Хүйсийн ялгааны тайлбарлагдах %
А. Хүмүүн капиталын загвар						
Туршлагын хувьсагчид	-0.0193	-6.3	-0.0146	-4.3	-0.0026	-1.1
Боловсролын хувьсагчид	-0.0523	-17.1	-0.0379	-11.1	-0.0320	-14.0
Бүсийн хувьсагчид	0.0130	4.2	0.0123	3.6	0.0035	1.5
Нийт тайлбарлагдах	-0.0586	-19.2	-0.0403	-11.8	-0.0312	-13.6
Нийт тайлбарлагдахгүй	0.3643	119.2	0.3810	111.8	0.2602	113.6
Нийт цалингийн ялгаа	0.3057	100	0.3406	100	0.2291	100
Б. Өргөтгөсөн загвар						
Туршлагын хувьсагчид	-0.0162	-5.3	-0.0133	-3.9	-0.0019	-0.8
Боловсролын хувьсагчид	-0.0423	-13.8	-0.0361	-10.6	-0.0306	-13.4
Бүсийн хувьсагчид	0.0157	5.1	0.0138	4.1	0.0056	2.5
Төр, хамтын гэрээ	-0.0210	-6.9	-0.0242	-7.1	0.0060	2.6
Ажил мэргэжлийн хувьсагчид	-0.0184	-6.0	-0.0207	-6.1	0.0102	4.5
Салбарын хувьсагчид	0.0686	22.4	0.0781	22.9	0.0338	14.8
Нийт тайлбарлагдах	-0.0135	-4.4	-0.0024	-0.7	0.0233	10.2
Нийт тайлбарлагдахгүй	0.3192	104.4	0.3430	100.7	0.2058	89.8
Нийт цалингийн ялгаа	0.3057	100	0.3406	100	0.2291	100

Эмэгтэйчүүдийн ажлын туршлага эрчүүдээс илүү байгаа нь цалингийн ялгааг 1.9 хувиар бууруулах, боловсролын түвшин 5.2 хувиар илүү байхаар байна.

Хүснэгтийн А хэсэгт хүмүүн капиталын загвараас үнэлэгдсэн үр дүнг харуулав. Эмэгтэй ажиллагчид эрэгтэйчүүдээс ажлын туршлага болон боловсролын үзүүлэлтүүдээр илүү байгаа нь цалингийн ялгааг бууруулж байна. Тухайлбал, цалингийн ялгааг эмэгтэй ажиллагсдын боловсрол 3.2-3.8 пунктээр, ажлын туршлага 0.2-1.5 пунктээр бууруулж байна. Үүнийг энгийнээр хэлбэл, хэрэв ажиллагчдын бусад нөхцөл ижил байсан бол боловсролын төвшнөөр эмэгтэй ажиллагчид эрэгтэйчүүдээс 3.8 хувиар илүү цалинтай байхаар байсан гэж ойлгож болно. Хүмүүн капиталтай загвараас үзэхэд тайлбарлагдахгүй байгаа цалингийн ялгаа нийт цалингийн ялгаанаас өндөр бөгөөд 2019, 2021, 2023 онд тус тус 36.4%, 38%, 26% байна.

Хүснэгтийн Б хэсэгт өргөтгөсөн загвараас үнэлэгдсэн хувь нэмрийг харуулж байна. Боловсрол болон туршлагын нөлөө хүмүүн капиталын загварынхтай ойролцоо байна. Энэ нь эдгээр хүчин зүйлсийн нөлөө эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, ажил мэргэжил, хамтын гэрээ болон төрийн секторын хүрээн дотор бий болдог гэдгийг харуулж байна. 2019 онд эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар болон ажил мэргэжил нийлээд цалингийн хүйсээр ялгааг 5 пункт буюу 16.4 хувиар өсгөсөн. Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар болон ажил мэргэжил нийлээд 2021 онд 5.7 пункт буюу 16.8 хувиар, 2023 онд 4.4 пункт буюу 19.2 хувиар цалингийн ялгааг тус тус өсгөсөн байна. Эндээс үзэхэд, салбар болон ажил мэргэжлийн хүчин зүйлс цалингийн хүйсээр ялгаа бий болгож байгаа хамгийн гол хувьсагчид байна.



ДҮГНЭЛТ, АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ, ХАВСРАЛТ



ДҮГНЭЛТ

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн зарим үзүүлэлт, цалингийн бүтцийн судалгааны өгөгдлийг ашиглан тус шинжилгээний ажлыг гүйцэтгэлээ. Шинжилгээнд ашигласан тоон мэдээлэл нь 2019-2023 оны хооронд гүйцэтгэсэн давтамжит судалгааны мэдээлэл бөгөөд энэ хугацаа нь цар тахлын үеийг дайрч байгаагаараа онцлог юм. Монголын эдийн засаг COVID-19 цар тахлын улмаас ихээхэн сорилттой байсан. 2019 онд Монголын эдийн засаг өсөлттэй байсан ч тодорхой түвшинд хэлбэлзсэн бол 2020 оны эхний хагаст эдийн засгийн өсөлт олон улсын зах зээлээс үүссэн хүндрэл, хилийн хориг, үйлдвэрлэл үйлчилгээний хязгаарлалт зэрэг хүчин зүйлсийн нөлөөгөөр суларч, 2021 оны эхний хагас жилээр эдийн засгийн нөхцөл байдал сэргэсэн, 2023 оноос хойш бага зэргийн өсөлттэй явж байна.

Эдийн засгийн өсөлт бууралттай холбоотой мөн цар тахлаас үүдэлтэйгээр хөдөлмөрийн зардал 2021 онд буурсан ч 2019-2023 оны хооронд дунджаар 76.6 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна.

Шинжилгээний дүнгээр хамгийн өндөр цалин авдаг ажилчдын хүн амзүйн болон бусад шинж чанарыг дурдвал дээд боловсролтой, хотод аж үйлдвэрийн салбарын төрийн өмчийн байгууллагад ажилдаг туршлагатай эрэгтэй ажиллагчид байна. Мөн бодит цалинд гарсан өөрчлөлтийг цалингийн өсөлтийн задаргаа буюу шинжилгээний ажилд хамрагдсан гурван оны хооронд ажиллагчдын шинж чанарт гарсан өөрчлөлтөөс бий болсон цалингийн өөрчлөлт болон цалингийн бүтцийн өөрчлөлтөөс шалтгаалсан дүнгээр нь шинжихэд 2021 оны цалингийн өсөлтөд цалингийн өгөөж (урамшуулал) өссөн нь нийт цалингийн өсөлтийн 70 орчим хувьд нь нөлөөлсөн бол ажиллагсдын шинж чанар сайжирсан нь 20 хувь нөлөөлсөн байна. Харин 2023 оны цалингийн өсөлтөд цалингийн бүтцийн өсөлт нь голлон нөлөө үзүүлсэн байна.

Хүмүүн капиталтай болон өргөтгөсөн хоёр загвараар хүйсээрх цалингийн ялгаатай байдлыг шинжихэд эмэгтэй ажиллагсад эрэгтэй ажиллагсадтай харьцуулахад хэдий туршлага сайтай боловсролын үзүүлэлтүүдээр илүү байгаа ч эдийн засгийн салбарын ялгаатай байдал болон ажил мэргэжил зэргийн ялгаатай байдал нь цалингийн хүйсээрх ялгааг нэмэгдүүлсэн байна. Эндээс дүгнэхэд ажил мэргэжил албан тушаал, ажиллагчдын ажиллаж буй салбар нь цалингийн ялгааг үүсгэхэд нөлөөтэй байгаа нь харагдаж байна.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

Үндэсний Статистикийн Хороо. (2024). Ажиллах хүчний судалгааны тайлан 2019-2023.

Монгол банк., 2024. Ковид-19 цар тахлын хөдөлмөрийн зах зээлд үзүүлсэн нөлөө

Lazear, E. P. (2000). Performance pay and productivity. *American Economic Review*, 90(5), 1346-1361.

Lemieux, T., MacLeod, W. B., & Parent, D. (2009). Performance pay and wage inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, 124(1), 1-49.

Card, D., Heining, J., & Kline, P. (2013). Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality. *The Quarterly journal of economics*, 128(3), 967-1015.

Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2008). Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps. *Journal of Labor Economics*, 26(4), 621-654.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.

Ge, S., & Yang, D. T. (2014). Changes in China's wage structure. *Journal of the European Economic Association*, 12(2), 300-336.

Deshpande, A., Goel, D., & Khanna, S. (2018). Bad karma or discrimination? Male-female wage gaps among salaried workers in India. *World Development*, 102, 331-344.

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.

Kleven, H., Landais, C., & Sogaard, J. E. (2018). Children and gender inequality: Evidence from Denmark (No. w24219). National Bureau of Economic Research.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2006). The US gender pay gap in the 1990s: Slowing convergence. *ILR Review*, 60(1), 45-66.

Jong-Wha, L. E. E., & Wie, D. (2017). Wage structure and gender earnings differentials in China and India. *World Development*, 97, 313-329.

Pastore, F. (2012). 'I Wish I Had 100 Dollars a Month...' -The Intergenerational Transfer of Poverty in Mongolia.

Pastore, F. (2016). 'I Wish I Had 100 Dollars a Month...' -The Determinants of Poverty in Mongolia. *The European Journal of Development Research*, 28(5), 934-956.

Pastore, F. (2010). Returns to education of young people in Mongolia. *Post-Communist Economies*, 22(2), 247-265.

Pastore, F. (2010). The gender gap in early career in Mongolia. *International Journal of manpower*, 31(2), 188-207.

Хавсралт хүснэгт 1А. Үнэлгээнд ашигласан үзүүлэлтүүдийн статистик шинж чанар

2019 он	Дундаж	Стандарт хазайлт	Минимум	Максимум
Логарифм цалин	6.68	0.58	3.98	11.47
Техникийн боловсрол	0.24	0.43	0.00	1.00
Дээд боловсрол	0.56	0.50	0.00	1.00
Туршлага	6.71	6.95	0.00	48.00
Туршлагын квадрат	93.33	194.25	0.00	2304.00
Эрэгтэй	0.51	0.50	0.00	1.00
Төрийн өмч	0.33	0.47	0.00	1.00
Хувийн	0.60	0.49	0.00	1.00
ХАА	0.25	0.43	0.00	1.00
Аж үйлдвэр	0.01	0.10	0.00	1.00
Хангай	0.10	0.31	0.00	1.00
Төв	0.13	0.34	0.00	1.00
Зүүн	0.04	0.19	0.00	1.00
Баруун	0.08	0.26	0.00	1.00

2021 он	Дундаж	Стандарт хазайлт	Минимум	Максимум
Логарифм цалин	6.77	0.52	2.23	9.13
Техникийн боловсрол	0.14	0.35	0.00	1.00
Дээд боловсрол	0.61	0.49	0.00	1.00
Туршлага	8.07	7.18	0.00	71.00
Туршлагын квадрат	116.67	217.81	0.00	5041.00
Эрэгтэй	0.47	0.50	0.00	1.00
Төрийн өмч	0.38	0.49	0.00	1.00
Хувийн	0.58	0.49	0.00	1.00
ХАА	0.24	0.43	0.00	1.00
Аж үйлдвэр	0.01	0.11	0.00	1.00
Хангай	0.10	0.31	0.00	1.00
Төв	0.11	0.31	0.00	1.00
Зүүн	0.05	0.23	0.00	1.00
Баруун	0.08	0.28	0.00	1.00

2023 он	Дундаж	Стандарт хазайлт	Минимум	Максимум
Логарифм цалин	7.10	0.55	5.71	11.11
Техникийн боловсрол	0.21	0.41	0.00	1.00
Дээд боловсрол	0.55	0.50	0.00	1.00
Туршлага	8.33	6.57	-207.00	49.00
Туршлагын квадрат	112.51	363.58	0.00	42849.00
Эрэгтэй	0.55	0.50	0.00	1.00
Төрийн өмч	0.22	0.41	0.00	1.00
Хувийн	0.73	0.45	0.00	1.00
ХАА	0.32	0.47	0.00	1.00
Аж үйлдвэр	0.09	0.28	0.00	1.00
Хангай	0.08	0.27	0.00	1.00
Төв	0.08	0.27	0.00	1.00
Зүүн	0.03	0.16	0.00	1.00
Баруун	0.06	0.24	0.00	1.00

Хавсралт хүснэгт 2А. Эрэгтэй хүмүүн капиталын загвар 2019

	Кoeffициент	Стд.алдаа	P утга
Туршлага	0.020	0.002	0
Туршлага квд.	0.000	0.000	0
Потенциал туршлага	0.011	0.002	0
Потенциал туршлага квд.	0.000	0.000	0
Суралцсан жил	0.045	0.006	0
Бакалаврын боловсрол	0.182	0.023	0
Ахисан түвшний боловсрол	0.078	0.027	0.003
Баруун	-0.255	0.019	0
Зүүн	-0.153	0.027	0
Төв	-0.062	0.014	0
Хангай	-0.209	0.016	0
Тогтмол	0.811	0.071	0
R квд.	0.115		
Ажиглалтын тоо	18,135		

Хавсралт хүснэгт 3А. Эрэгтэй хүмүүн капиталын загвар 2021

	Кoeffициент	Стд.алдаа	Р утга
Туршлага	0.004	0.003	0.086
Туршлага квд.	0.000	0.000	0.115
Потенциал туршлага	0.010	0.003	0
Потенциал туршлага квд.	0.000	0.000	0
Суралцсан жил	0.040	0.008	0
Бакалаврын боловсрол	0.087	0.032	0.007
Ахисан түвшний боловсрол	0.139	0.035	0
Баруун	-0.226	0.023	0
Зүүн	-0.054	0.027	0.051
Төв	-0.032	0.020	0.102
Хангай	-0.142	0.020	0
Тогтмол	1.100	0.093	0
R квд.	0.075		
Ажиглалтын тоо	9,995		

Хавсралт хүснэгт 4А. Эрэгтэй хүмүүн капиталын загвар 2023

	Кoeffициент	Стд.алдаа	Р утга
Туршлага	0.001	0.001	0.118
Туршлага квд.	0.000	0.000	0.06
Потенциал туршлага	0.015	0.002	0
Потенциал туршлага квд.	0.000	0.000	0
Суралцсан жил	0.042	0.007	0
Бакалаврын боловсрол	0.076	0.025	0.002
Ахисан түвшний боловсрол	0.104	0.030	0.001
Баруун	-0.221	0.021	0
Зүүн	0.010	0.035	0.78
Төв	-0.022	0.021	0.293
Хангай	-0.248	0.021	0
Тогтмол	1.314	0.078	0
R квд.	0.059		
Ажиглалтын тоо	13,963		

Хавсралт хүснэгт 5А. Эрэгтэй өргөтгөсөн загвар 2019

	Кoeffициент	Стд.алдаа	Р утга
Туршлага	0.018	0.002	0
Туршлага квд.	0.000	0.000	0
Потенциал туршлага	0.010	0.002	0
Потенциал туршлага квд.	0.000	0.000	0
Суралцсан жил	0.035	0.007	0
Бакалаврын боловсрол	0.142	0.027	0
Ахисан түвшний боловсрол	0.118	0.027	0
Төрийн	0.070	0.017	0
Баруун	-0.274	0.019	0
Зүүн	-0.227	0.026	0
Төв	-0.114	0.015	0
Хангай	-0.229	0.017	0
Хамтын гэрээ	0.078	0.011	0
Менежер	0.129	0.037	0.001
ШУ математик	-0.173	0.135	0.202
Инженер	0.117	0.018	0
Эрүүл мэндийн ажилтан	-0.022	0.033	0.506
Ерөнхий боловсролоос дээш	0.127	0.055	0.022
Бусад боловсрол	0.102	0.027	0
Хууль нийгэм захиргаа	0.095	0.017	0
ШУ инженер туслах	0.021	0.029	0.475
Эрүүл мэнд туслах	0.240	0.069	0.001
Төрийн захиргаа туслах	0.039	0.083	0.635
Хууль нийгэм соёл туслах	-0.354	0.082	0
Оффисын ажилтан	-0.137	0.201	0.495
Хувийн үйлчилгээний ажилтан	0.057	0.047	0.226
Худалдааны ажилтан	0.003	0.107	0.975
Хувийн халамж, хамгаалах ажилтан	0.007	0.052	0.897
ХАА-н ажилчин	-0.223	0.117	0.057
Барилгын ажилчин	-0.090	0.024	0
Металл машины ажилчин	0.073	0.027	0.007
Жолооч, ММ оператор	-0.026	0.017	0.128
Энгийн ажилтан	-0.070	0.101	0.486

	Кoeffициент	Стд. алдаа	P утга
ХАА	-0.021	0.052	0.685
Уул уурхай	0.448	0.035	0
Боловсруулах	0.030	0.035	0.386
Цахилгаан	0.348	0.039	0
Ус хангамж	-0.044	0.040	0.269
Барилга	-0.013	0.034	0.707
Бөөний худалдаа	0.020	0.034	0.556
Тээвэр	0.034	0.036	0.347
Зочид буудал	0.000	(omitted)	
Мэдээлэл	0.150	0.041	0
Санхүү	0.369	0.050	0
Биет хөрөнгө	-0.002	0.045	0.96
ШУ	0.125	0.040	0.002
Захиргаа	-0.083	0.038	0.03
Нийтийн удирдлага	0.129	0.040	0.001
Боловсрол	-0.175	0.038	0
Эрүүл мэнд	0.031	0.044	0.478
Соёл	-0.309	0.050	0
Бусад үйлчилгээ	-0.110	0.045	0.015
Хүн хөлслөх	0.000	(omitted)	
Тогтмол	0.835	0.081	0
R квд.	0.190		
Ажиглалтын тоо	18,135		

Хавсралт хүснэгт 6А. Эрэгтэй өргөтгөсөн загвар 2021

	Кoeffициент	Стд.алдаа	P утга
Туршлага	0.006	0.002	0.009
Туршлага квд.	0.000	0.000	0.489
Потенциал туршлага	0.007	0.002	0.003
Потенциал туршлага квд.	0.000	0.000	0.001
Суралцсан жил	0.020	0.009	0.023
Бакалаврын боловсрол	0.146	0.034	0
Ахисан түвшний боловсрол	0.185	0.034	0
Төрийн	0.006	0.021	0.781
Баруун	-0.189	0.023	0
Зүүн	-0.067	0.027	0.012
Төв	-0.067	0.020	0.001
Хангай	-0.180	0.020	0
Хамтын гэрээ	0.175	0.013	0
Менежер	0.136	0.029	0
ШУ математик	0.052	0.157	0.739
Инженер	0.064	0.021	0.002
Эрүүл мэндийн ажилтан	0.000	0.036	0.998
Ерөнхий боловсролоос дээш	0.153	0.099	0.122
Бусад боловсрол	0.146	0.029	0
Хууль нийгэм захиргаа	0.048	0.021	0.026
ШУ инженер туслах	0.140	0.034	0
Эрүүл мэнд туслах	0.042	0.082	0.607
Төрийн захиргаа туслах	0.314	0.145	0.03
Хууль нийгэм соёл туслах	0.014	0.051	0.782
Оффисын ажилтан	-0.046	0.221	0.835
Хувийн үйлчилгээний ажилтан	-0.404	0.090	0
Худалдааны ажилтан	-0.271	0.150	0.071
Хувийн халамж, хамгаалах ажилтан	-0.220	0.070	0.002
ХАА-н ажилчин	-0.063	0.164	0.702
Барилгын ажилчин	-0.017	0.030	0.586
Металл машины ажилчин	0.183	0.040	0
Жолооч, ММ оператор	-0.009	0.021	0.667
Энгийн ажилтан	-0.035	0.072	0.624

	Кoeffициент	Стд. алдаа	P утга
ХАА	-0.403	0.071	0
Уул уурхай	0.159	0.055	0.004
Боловсруулах	-0.148	0.054	0.006
Цахилгаан	-0.024	0.057	0.677
Ус хангамж	-0.255	0.065	0
Барилга	-0.224	0.053	0
Бөөний худалдаа	-0.261	0.053	0
Тээвэр	-0.161	0.055	0.004
Зочид буудал	-0.266	0.063	0
Мэдээлэл	-0.119	0.070	0.09
Санхүү	0.000	(omitted)	
Биет хөрөнгө	-0.162	0.065	0.012
ШУ	-0.227	0.058	0
Захиргаа	-0.253	0.059	0
Нийтийн удирдлага	0.000	(omitted)	
Боловсрол	-0.437	0.057	0
Эрүүл мэнд	-0.201	0.060	0.001
Соёл	-0.450	0.066	0
Бусад үйлчилгээ	-0.669	0.062	0
Хүн хөлслөх	0.000	(omitted)	
Тогтмол	1.446	0.105	0
R квд.	0.174		
Ажиглалтын тоо	9,995		

Хавсралт хүснэгт 7А. Эрэгтэй өргөтгөсөн загвар 2023

	Кoeffициент	Стд.алдаа	P утга
Туршлага	-0.001	0.001	0.206
Туршлага квд.	0.000	0.000	0.136
Потенциал туршлага	0.015	0.002	0
Потенциал туршлага квд.	0.000	0.000	0
Суралцсан жил	0.030	0.007	0
Бакалаврын боловсрол	0.102	0.027	0
Ахисан түвшний боловсрол	0.133	0.030	0
Төрийн	-0.103	0.016	0
Баруун	-0.296	0.022	0
Зүүн	-0.060	0.035	0.085
Төв	-0.079	0.021	0
Хангай	-0.283	0.021	0
Хамтын гэрээ	0.079	0.014	0
Менежер	0.002	0.036	0.953
ШУ математик	-0.145	0.159	0.362
Инженер	0.114	0.025	0
Эрүүл мэндийн ажилтан	0.013	0.036	0.712
Ерөнхий боловсролоос дээш	-0.021	0.087	0.807
Бусад боловсрол	-0.003	0.035	0.925
Хууль нийгэм захиргаа	0.046	0.020	0.024
ШУ инженер туслах	0.091	0.022	0
Эрүүл мэнд туслах	0.024	0.050	0.628
Төрийн захиргаа туслах	0.142	0.052	0.006
Хууль нийгэм соёл туслах	0.047	0.036	0.187
Оффисын ажилтан	-0.235	0.250	0.346
Хувийн үйлчилгээний ажилтан	-0.043	0.049	0.379
Худалдааны ажилтан	0.047	0.119	0.69
Хувийн халамж, хамгаалах ажилтан	-0.135	0.088	0.127
ХАА-н ажилчин	0.593	0.128	0
Барилгын ажилчин	-0.020	0.031	0.517
Металл машины ажилчин	0.119	0.034	0
Жолооч, ММ оператор	0.030	0.018	0.092
Энгийн ажилтан	0.123	0.050	0.015

	Кoeffициент	Стд. алдаа	P утга
ХАА	-0.061	0.117	0.6
Уул уурхай	0.215	0.117	0.065
Боловсруулах	-0.018	0.116	0.88
Цахилгаан	0.239	0.117	0.041
Ус хангамж	-0.221	0.120	0.066
Барилга	-0.081	0.117	0.491
Бөөний худалдаа	-0.102	0.116	0.378
Тээвэр	0.011	0.117	0.924
Зочид буудал	-0.108	0.123	0.382
Мэдээлэл	0.027	0.119	0.823
Санхүү	0.073	0.128	0.569
Биет хөрөнгө	-0.103	0.206	0.615
ШУ	0.057	0.122	0.64
Захиргаа	-0.075	0.119	0.527
Нийтийн удирдлага	-0.170	0.119	0.153
Боловсрол	-0.031	0.121	0.799
Эрүүл мэнд	-0.286	0.148	0.053
Соёл	-0.246	0.137	0.072
Бусад үйлчилгээ	-0.162	0.127	0.2
Хүн хөлслөх	0.000	(omitted)	
Тогтмол	1.448	0.140	0
R квд.	0.115		
Ажиглалтын тоо	13,963		

Хавсралт хүснэгт 8А. Эмэгтэй хүмүүн капиталын загвар 2019

	Кoeffициент	Стд.алдаа	Р утга
Туршлага	0.014	0.002	0
Туршлага квд.	0.000	0.000	0.001
Потенциал туршлага	0.010	0.002	0
Потенциал туршлага квд.	0.000	0.000	0
Суралцсан жил	0.090	0.006	0
Бакалаврын боловсрол	0.035	0.022	0.117
Ахисан түвшний боловсрол	0.032	0.021	0.121
Баруун	-0.164	0.015	0
Зүүн	-0.155	0.019	0
Төв	-0.061	0.012	0
Хангай	-0.155	0.012	0
Тогтмол	0.195	0.070	0.005
R квд.	0.149		
Ажиглалтын тоо	17,564		

Хавсралт хүснэгт 9А. Эмэгтэй хүмүүн капиталын загвар 2021

	Кoeffициент	Стд.алдаа	Р утга
Туршлага	0.009	0.002	0
Туршлага квд.	0.000	0.000	0.633
Потенциал туршлага	0.013	0.002	0
Потенциал туршлага квд.	0.000	0.000	0
Суралцсан жил	0.060	0.007	0
Бакалаврын боловсрол	0.119	0.028	0
Ахисан түвшний боловсрол	0.050	0.025	0.043
Баруун	-0.118	0.016	0
Зүүн	-0.088	0.018	0
Төв	-0.073	0.014	0
Хангай	-0.127	0.014	0
Тогтмол	0.657	0.080	0
R квд.	0.153		
Ажиглалтын тоо	11,364		

Хавсралт хүснэгт 10А. Эмэгтэй хүмүүн капиталын загвар 2023

	Коэффициент	Стд. алдаа	Р утга
Туршлага	-0.002	0.001	0.007
Туршлага квд.	0.000	0.000	0.554
Потенциал туршлага	0.016	0.003	0
Потенциал туршлага квд.	0.000	0.000	0
Суралцсан жил	0.021	0.008	0.007
Бакалаврын боловсрол	0.169	0.030	0
Ахисан түвшний боловсрол	0.207	0.029	0
Баруун	-0.098	0.025	0
Зүүн	-0.068	0.034	0.046
Төв	-0.113	0.020	0
Хангай	-0.264	0.021	0
Тогтмол	1.408	0.091	0
R квд.	0.062		
Ажиглалтын тоо	11,917		

Хавсралт хүснэгт 11А. Эмзэгтэй өргөтгөсөн загвар 2019

	Коеффициент	Стд.алдаа	Р утга
Туршлага	0.014	0.002	0
Туршлага квд.	0.000	0.000	0
Потенциал туршлага	0.010	0.002	0
Потенциал туршлага квд.	0.000	0.000	0
Суралцсан жил	0.059	0.007	0
Бакалаврын боловсрол	0.050	0.024	0.039
Ахисан түвшний боловсрол	0.108	0.022	0
Төрийн	-0.001	0.013	0.967
Баруун	-0.149	0.015	0
Зүүн	-0.173	0.018	0
Төв	-0.062	0.012	0
Хангай	-0.137	0.013	0
Хамтын гэрээ	0.056	0.009	0
Менежер	0.117	0.032	0
ШУ математик	-0.024	0.106	0.817
Инженер	0.136	0.021	0
Эрүүл мэндийн ажилтан	0.124	0.020	0
Ерөнхий боловсролоос дээш	0.273	0.035	0
Бусад боловсрол	0.171	0.017	0
Хууль нийгэм захиргаа	0.117	0.014	0
ШУ инженер туслах	-0.002	0.032	0.95
Эрүүл мэнд туслах	0.076	0.060	0.202
Төрийн захиргаа туслах	0.032	0.082	0.697
Хууль нийгэм соёл туслах	-0.090	0.206	0.663
Оффисын ажилтан	-0.030	0.079	0.704
Хувийн үйлчилгээний ажилтан	0.019	0.021	0.366
Худалдааны ажилтан	-0.066	0.066	0.314
Хувийн халамж, хамгаалах ажилтан	0.013	0.110	0.907
ХАА-н ажилчин	-0.218	0.131	0.096
Барилгын ажилчин	-0.128	0.038	0.001
Металл машины ажилчин	0.030	0.062	0.624
Жолооч, ММ оператор	0.177	0.034	0
Энгийн ажилтан	-0.297	0.094	0.002

	Кoeffициент	Стд. алдаа	P утга
ХАА	0.044	0.043	0.311
Уул уурхай	0.442	0.031	0
Боловсруулах	0.003	0.024	0.884
Цахилгаан	0.326	0.035	0
Ус хангамж	-0.045	0.031	0.144
Барилга	0.069	0.025	0.006
Бөөний худалдаа	-0.034	0.023	0.132
Тээвэр	0.265	0.032	0
Зочид буудал	0.000	(omitted)	
Мэдээлэл	0.260	0.035	0
Санхүү	0.216	0.034	0
Биет хөрөнгө	-0.004	0.037	0.906
ШУ	0.145	0.027	0
Захиргаа	-0.010	0.030	0.734
Нийтийн удирдлага	0.019	0.030	0.52
Боловсрол	-0.091	0.024	0
Эрүүл мэнд	0.021	0.026	0.418
Соёл	-0.217	0.038	0
Бусад үйлчилгээ	-0.097	0.033	0.003
Хүн хөлслөх	0.000	(omitted)	
Тогтмол	0.459	0.078	0
R квд.	0.201		
Ажиглалтын тоо	17,564		

Хавсралт хүснэгт 12А. Эмэгтэй өргөтгөсөн загвар 2021

	Коеффициент	Стд.алдаа	Р утга
Туршлага	0.008	0.002	0
Туршлага квд.	0.000	0.000	0.775
Потенциал туршлага	0.012	0.002	0
Потенциал туршлага квд.	0.000	0.000	0
Суралцсан жил	0.033	0.008	0
Бакалаврын боловсрол	0.133	0.029	0
Ахисан түвшний боловсрол	0.130	0.025	0
Төрийн	0.068	0.016	0
Баруун	-0.113	0.016	0
Зүүн	-0.098	0.018	0
Төв	-0.103	0.014	0
Хангай	-0.145	0.014	0
Хамтын гэрээ	0.072	0.010	0
Менежер	0.215	0.024	0
ШУ математик	0.128	0.131	0.328
Инженер	0.060	0.025	0.019
Эрүүл мэндийн ажилтан	0.045	0.021	0.035
Ерөнхий боловсролоос дээш	0.150	0.056	0.007
Бусад боловсрол	0.173	0.018	0
Хууль нийгэм захиргаа	0.100	0.017	0
ШУ инженер туслах	-0.008	0.041	0.836
Эрүүл мэнд туслах	0.055	0.066	0.404
Төрийн захиргаа туслах	-0.023	0.104	0.825
Хууль нийгэм соёл туслах	0.017	0.026	0.519
Оффисын ажилтан	-0.086	0.104	0.41
Хувийн үйлчилгээний ажилтан	0.022	0.071	0.756
Худалдааны ажилтан	-0.103	0.101	0.308
Хувийн халамж, хамгаалах ажилтан	0.149	0.318	0.639
ХАА-н ажилчин	0.032	0.099	0.747
Барилгын ажилчин	-0.030	0.045	0.509
Металл машины ажилчин	0.406	0.125	0.001
Жолооч, ММ оператор	0.012	0.042	0.775
Энгийн ажилтан	-0.094	0.044	0.031

	Кoeffициент	Стд. алдаа	P утга
ХАА	0.000	(omitted)	
Уул уурхай	0.378	0.058	0
Боловсруулах	0.155	0.050	0.002
Цахилгаан	0.392	0.056	0
Ус хангамж	0.112	0.060	0.06
Барилга	0.173	0.051	0.001
Бөөний худалдаа	0.086	0.049	0.083
Тээвэр	0.285	0.057	0
Зочид буудал	0.261	0.054	0
Мэдээлэл	0.147	0.067	0.028
Санхүү	0.231	0.062	0
Биет хөрөнгө	0.184	0.061	0.002
ШУ	0.186	0.052	0
Захиргаа	0.142	0.058	0.014
Нийтийн удирдлага	0.000	(omitted)	
Боловсрол	-0.022	0.050	0.663
Эрүүл мэнд	0.166	0.051	0.001
Соёл	-0.110	0.061	0.071
Бусад үйлчилгээ	-0.304	0.055	0
Хүн хөлслөх	0.000	(omitted)	
Тогтмол	0.773	0.094	0
R квд.	0.214		
Ажиглалтын тоо	11,364		

Хавсралт хүснэгт 13А. Эмэгтэй өргөтгөсөн загвар 2023

	Коеффициент	Стд.алдаа	Р утга
Туршлага	-0.003	0.001	0
Туршлага квд.	0.000	0.000	0.596
Потенциал туршлага	0.016	0.003	0
Потенциал туршлага квд.	0.000	0.000	0
Суралцсан жил	0.014	0.008	0.09
Бакалаврын боловсрол	0.164	0.032	0
Ахисан түвшний боловсрол	0.211	0.029	0
Төрийн	-0.169	0.017	0
Баруун	-0.095	0.025	0
Зүүн	-0.046	0.034	0.175
Төв	-0.092	0.020	0
Хангай	-0.233	0.021	0
Хамтын гэрээ	0.083	0.015	0
Менежер	0.045	0.038	0.238
ШУ математик	0.066	0.130	0.614
Инженер	0.098	0.038	0.01
Эрүүл мэндийн ажилтан	0.009	0.024	0.705
Ерөнхий боловсролоос дээш	0.026	0.069	0.707
Бусад боловсрол	0.046	0.026	0.078
Хууль нийгэм захиргаа	0.070	0.019	0
ШУ инженер туслах	0.098	0.035	0.005
Эрүүл мэнд туслах	-0.012	0.048	0.796
Төрийн захиргаа туслах	0.202	0.053	0
Хууль нийгэм соёл туслах	0.023	0.038	0.55
Оффисын ажилтан	-0.224	0.156	0.15
Хувийн үйлчилгээний ажилтан	-0.015	0.029	0.603
Худалдааны ажилтан	-0.137	0.093	0.141
Хувийн халамж, хамгаалах ажилтан	-0.091	0.197	0.644
ХАА-н ажилчин	-0.016	0.173	0.926
Барилгын ажилчин	0.074	0.062	0.232
Металл машины ажилчин	0.263	0.098	0.007
Жолооч, ММ оператор	0.313	0.044	0
Энгийн ажилтан	0.112	0.035	0.002

	Кoeffициент	Стд. алдаа	P утга
ХАА	0.084	0.126	0.504
Уул уурхай	0.273	0.127	0.032
Боловсруулах	0.008	0.125	0.949
Цахилгаан	0.254	0.128	0.047
Ус хангамж	-0.049	0.131	0.709
Барилга	0.072	0.128	0.571
Бөөний худалдаа	-0.051	0.125	0.684
Тээвэр	0.199	0.126	0.114
Зочид буудал	0.005	0.129	0.966
Мэдээлэл	0.102	0.129	0.428
Санхүү	0.095	0.135	0.479
Биет хөрөнгө	0.363	0.169	0.031
ШУ	0.207	0.130	0.11
Захиргаа	0.048	0.133	0.716
Нийтийн удирдлага	0.028	0.126	0.824
Боловсрол	0.109	0.127	0.39
Эрүүл мэнд	-0.129	0.137	0.347
Соёл	-0.107	0.149	0.471
Бусад үйлчилгээ	0.036	0.138	0.795
Хүн хөлслөх	0.000	(omitted)	
Тогтмол	1.423	0.156	0
R квд.	0.1031		
Ажиглалтын тоо	11,917		