



ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ

ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН
СУДАЛГААНЫ ИНСТИТУТ

АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ГАДААД ШИЛЖИХ ХӨДӨЛГӨӨНИЙ НӨХЦӨЛ БАЙДЛЫН СУДАЛГАА

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БОДЛОГЫН СУДАЛГААНЫ СЕКТОР

УЛААНБААТАР
2016 ОН

АГУУЛГА

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ	4
1. УДИРТГАЛ	7
1.1 Судалгааны зорилго	7
1.2 Судалгааны хамрах хүрээ, нэгж	7
1.3 Судалгааны аргачлал	8
2. ГАДААДАД АЖИЛЛАЖ АМЬДАРЧ БУЙ МОНГОЛ ИРГЭДИЙН СУДАЛГАА	9
2.1 ЗАХИРГААНЫ ТООН МЭДЭЭЛЭЛ	9
БНСУ-д ажиллаж, амьдарч буй Монгол иргэдийн мэдээлэл	9
Япон улсад ажиллаж, амьдарч буй Монгол иргэдийн мэдээлэл	3
2.2 ТҮҮВЭР СУДАЛГААНЫ ҮНДСЭН ҮР ДҮН	5
БНСУ, Япон улсад одоо амьдарч буй монгол иргэдийн судалгаа	5
Эх орондоо эргэн ирсэн иргэдийн судалгаа	10
3. МОНГОЛД АЖИЛЛАЖ АМЬДАРЧ БУЙ ГАДААД ИРГЭДИЙН СУДАЛГАА	16
3.1 Монголд ажиллаж буй гадаад иргэдийн захиргааны тоон мэдээлэл	16
3.2 Судалгааны үндсэн үр дүн	20
4. ГАДААД ШИЛЖИХ ХӨДӨЛГӨӨНИЙ НИЙГЭМ, ЭДИЙН ЗАСГИЙН НӨЛӨӨ	25
ДҮГНЭЛТ	28
Ажиллах хүч гадаадад илгээх	28
Ажиллах хүч, мэргэжилтэн гадаадаас авах	29
САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ	30
Гадаадад ажиллах хүч илгээх	30
Гадаадаас ажиллах хүч мэргэжилтэн авах	32
АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ	33
Мэдээллийн эх сурвалж	33
Холбогдох нийтлэлүүд	333

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

ААНБ	Аж ахуйн нэгж байгууллага
АНУ	Америкийн нэгдсэн улс
БНАСАУ	Бүгд найрамдах ардчилсан Солонгос ард улс
БНСВУ	Бүгд найрамдах социалист Вьетнам улс
БНСУ	Бүгд найрамдах Солонгос улс
БНХАУ	Бүгд найрамдах Хятад ард улс
ГИХГ	Гадаадын иргэн харьяатын газар
МАА	Мал аж ахуй
МУ	Монгол улс
НД	Нийгмийн даатгал
НҮБ	Нэгдсэн үндэсний байгууллага
ОУБ	Олон улсын байгууллага
ОС	Оршин суугч
ОХУ	Оросын холбооны улс
ХАА	Хөдөө аж ахуй
ХАБЭА	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй
ХНХЯ	Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам
ХХҮЕГ	Хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар
ХЭЗ	Хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвшөөрөл
ЭМНДЕГ	Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын ерөнхий газар
ЭСЯ	Элчин сайдын яам
ЭМ	Эрүүл мэнд

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ

Судалгааны аргачлал:

Гадаадад ажиллаж байгаад эх орондоо эргэн ирсэн иргэдийн түүвэр судалгааг хийхдээ энгийн санамсаргүй түүврийн аргаар судалгаанд хамрагдах иргэдийг сонгож асуулгын болон ганцаарчилсан ярилцлагын хосолмол аргаар хийсэн. Мөн чанарын судалгааны фокус группын ярилцлагын аргыг ашиглалаа.

Монгол улсад ажиллаж байгаа гадаад ажиллагчдын судалгааг хийхдээ 10-аас дээш БНХАУ, БНАСАУ-ын иргэдийг ажиллуулдаг байгууллагыг зорилттой түүвэрлэн авч асуулга, ганцаарчилсан ярилцлагын аргыг ашиглан гүйцэтгэлээ. Хятад ажиллагчидтай фокус группын ярилцлага хийсэн.

БНСУ болон Япон улсад ажиллаж, амьдарч буй иргэдийн нөхцөл байдлыг тодорхойлохдоо Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалын яам, НҮБ-ын Хүн амын сангийн захиалгаар Хүний хөгжил, сургалт судалгааны төвийн хийж буй Гадаад шилжих хөдөлгөөний судалгааны тоон мэдээллээс ашигласан болно.

Гадаадад ажиллаж буй монгол иргэдийн судалгаа:

Гадаадад амьдардаг судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 83 хувь хөдөлмөр эрхэлж байгаа бөгөөд цөөхөн хувь нь ямар нэг ажил, хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа юм. Тэдгээрийн хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа гол шалтгаан нь хүүхэд асрах, ажиллах зөвшөөрөлгүй, эрүүл мэндийн байдал зэрэг болно.

Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 7 хоногийн дундаж ажлын цаг улс тус бүрийн хувьд бага зэрэг ялгаатай дүр зураг харагдаж байна. БНСУ-д ажиллаж буй иргэдийн хувьд 7 хоногт дунджаар 48.9 цаг ажилладаг бөгөөд хамгийн ихдээ 85 цаг ажилладаг байна. Харин Япон улсад ажиллаж амьдарч буй иргэдийн хувьд 7 хоногийн дундаж ажлын цаг нь 31.4, хамгийн их ажлын цаг нь 60 цаг байна.

БНСУ-д ажиллаж амьдардаг иргэдийн 57 хувь нь өрхийн орлогоо тухайн улсад амьдарч буй иргэдийн орлогоос доогуур гэж үзсэн бөгөөд Япон улсад ажиллаж амьдардаг судалгаанд оролцсон иргэдийн 6 хувь нь орлогын эх үүсвэрээ тухайн улсад амьдарч буй иргэдийн орлогоос дээгүүр байгаа гэж дүгнэсэн байна.

Эх орондоо эргэн ирсэн иргэдийн судалгаа:

Судалгаанд оролцогчдын 38.3 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа бол 61.7 хувь нь ажилгүй байна. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэдийн дундаж цалин орлого 726,768 төгрөг байгаа улсын дундаж цалингаас¹ доогуур байна. Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 61.7 хувь нь ажил хийхгүй байгаа ч эдгээр ажилгүй байгаа иргэдийн ажилгүй байгаа дундаж хугацаа нь 7.1 сар байв. Нийт ажилгүй байгаа иргэдийн 45.0 хувь нь урт хугацааны ажилгүйдэлд² өртсөн байгаа нь анхаарал татаж байна.

Гадаадад явах зардлаа ихэнх хүмүүс нь өр зээл тавьж, бусдаас хандив тусламж авах замаар шийдсэн байгаа бол ирэхдээ 90.0 орчим хувь нь хөдөлмөрийн орлого буюу хуримтлалаасаа гаргасан байгаа нь нааштай үзүүлэлт юм.

¹ Улсын дундаж цалин 888000 төгрөг /Үндэсний статистикийн хороо, 2016 оны 2-р улирлын тайлан/

² 1-ээс дээш жил ажилгүй байгаа хугацаа

Гадаадад ажиллаж байх хугацаанд гэр бүлрүүгээ шилжүүлсэн мөнгөн гуйвуулгыг 41 хувь нь ар гэрийн хэрэглээнд зарцуулдаг гэсэн нь хамгийн өндөр дүн байгаа бол дараа нь хадгалж, өр зээлээ барагдуулдаг байжээ.

Гадаадад ажиллахдаа ажлын нөхцлөөс шалтгаалж мэргэжлээс шалтгаалах өвчинтэй болсон эсэхийг тодруулахад 70.8 хувь нь үгүй, 11.5 хувь нь тийм, 17.6 хувь нь мэдэхгүй гэсэн байна. Мөн үйлдвэрлэлийн осолд өртсөн эсэхийг тодруулахад 81.5 хувь нь үгүй, 18.5 хувь нь тийм гэсэн байна.

Судалгаанд оролцогчдын хувьд эрүүл мэндээрээ хохирсон болон хүүхдийн хүмүүжилд бага зэрэг сөрөг нөлөө үзүүлсэн хэмээсэн бол дийлэнх нь эерэг нөлөөтэй байсан гэж хариулжээ. Орон байрны нөхцөл сайжирсан, хүүхдүүддээ хөрөнгө оруулалт хийсэн, хуримтлал үүсгэсэн, орлого санхүү сайжирсан гэх мэт эерэг өөрчлөлтүүд бусдаасаа давуу байна

Япон, БНСУ-д ажиллахаар илгээгдсэн иргэдийн хөдөлмөрийн гэрээ зөрчиж буй шалтгаан нь хувь хүний тэсвэр тэвчээргүй байдлаас гадна явахаасаа өмнө тухайн орны хууль эрхзүйн орчин, соёл уламжлал болон өөрсдийн хөдөлмөрийн гэрээтэйгээ сайн танилцаж ойлгоогүйгээс үүдсэн мэдээллийн дутмаг байдал байна.

Гадаадад хөдөлмөр эрхэлж байхдаа хуримтлуулсан туршлага, эзэмшсэн ур чадвараар монгол улсдаа ирээд ажиллах боломж бага байдаг нь тухайн ажлын байр монгол улсад байдаггүй /ховор байдаг/-тэй холбоотой бөгөөд зарим тохиолдолд ач холбогдол бүхий ур чадвар эзэмшиж чаддаггүй байна. Хэрэв гадаадад ажиллаж буй монгол иргэн ямар нэг мэргэжлийн ур чадвар эзэмшсэн тохиолдолд тухайн газраас нь мэргэжлийн үнэмлэх авах, үнэмлэхийг нь монгол улсад хүлээн зөвшөөрөх эсвэл эргэн ирсэн хүмүүс ур чадварын шалгалт өгч монгол талаас мэргэжлийн үнэмлэх, зэрэгтэй болгож баталгаажуулах тал дээр анхааран ажиллах хэрэгтэй байна.

Эх орондоо эргэн ирээд байр сууриа олтол хэдий хэр хугацаа зарцуулсан тухай тодруулахад нийт хүмүүсийн 4 хүн тутмын нэг нь 3-аас дээш жил буюу одоог хүртэл байр сууриа олоогүй байна гэсэн бол 1-2 жил зарцуулж байгаа иргэд ихэнх нь байна.

Хувиараа бизнес эрхлэхэд туршлага болон мэдээлэл дутмаг байдаг, төрийн хүнд суртал, дэмжлэггүй байдлаас болж бүтэлгүйтэх тохиолдол цөөнгүй байна. Гадаад руу буцах хүсэлтэй байгаа шалтгааныг тодруулахад:

- Монголд ажил олддоггүй
- Цалин, хөдөлмөрийн үнэлгээ бага
- Ажлын туршлага шаарддаг /монголд ажилласан/
- Монгол болон гадаадад амьдрах зардал ижил боловч цалингийн хэмжээ хэд дахин бага
- Гадаадад хангалттай хуримтлал үүсгэх боломжтой
- Монголд ажилласан хөдөлмөрийн орлого нь хэрэглээндээ хүрэлцэхгүй гэх мэт шалтгаануудыг түлхүү дурьдаж байлаа.

Нийт иргэдийн 65 орчим хувь нь эх орондоо буцах хүсэлтэй бөгөөд дийлэнх нь мэргэжлээрээ ажиллана, хувийн бизнес эрхлэнэ хэмээн тодорхой зорилготой ирдэг байна. Гэтэл Монгол улсын нийгэм, эдийн засаг, амьдрах орчны таагүй нөхцөл байдлаас үүдэн иргэд маань гадаад руу явах шийдвэрийг гаргадаг бөгөөд судалгаанд оролцогчдын 90.7 хувь нь буцаж явах хүсэлтэй байна.

Монгол улсад ажиллаж буй гадаад ажиллагчдын судалгаа:

Гадаадаас ажиллах хүч авч ажиллуулах шалтгаан нь ААНБ–ын өмчийн хэлбэрээс шалтгаалан харилцан адилгүй байна. Монгол улсын иргэний ААНБ–ын хувьд гадаад ажиллах хүч авах болсон шалтгаан нь Монгол ажиллагчдын хувийн зохион байгуулалт ажилд хандах хандлага муу гэсэн байхад гадаад улсын хөрөнгө оруулалттай ААНБ-ууд гадаадын хөрөнгө оруулалттай учраас гэсэн шалтгааныг дурдсан байна.

Ур чадвар хамгийн бага шаардах туслах ажилтан ангилалд БНАСАУ-ын ажилчид их хэмжээгээр ажиллаж байна. Гүйцэтгэх, туслах ажилтан хэмээх ангилалд БНХАУ-ын иргэдийн 60 хувь, БНАСАУ-ын иргэдийн 80 хувь нь ажиллаж байгаа нь анхаарал татаж байна.

Япон, БНСУ-д ажиллаж буй иргэд төлж буй тэтгэврийн даатгалаа нутаг буцах үедээ буцаан авдаг хуулийн зохицуулалт байхад Монгол улсад тэтгэврийн даатгалд хамрагдсан гадаад иргэд тэтгэвэрт гарах нөхцөл нь бүрдээгүй үед тухайн орны нийгмийн даатгалын газартай ямар нэг гэрээгүй бол төлсөн даатгалаа буцаан авах хуулийн зохицуулалт дутмаг байна.

2008 оноос хойш Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газарт үйлдвэрийн осолд өртсөн БНХАУ, БНАСАУ-ын ажилчдын бүртгэл байгаагүй ч нуун дарагдуулж МХЕГ-т бүртгүүлээгүй тохиолдол байхыг үгүйсгэхгүй. Ажил олгогч нарт гадаад ажилтан ажиллуулах квот, тухайн ажилтныг ажиллуулах хүртэлх зөвшөөрөл, визний асуудал зарим тохиолдолд ажлын байрны төлбөр хүндрэл учруулдаг байна.

1. УДИРТГАЛ

Монгол улсын Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны захиалгаар Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын судалгааны институт нь “Ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний нөхцөл байдлын тоон болон чанарын судалгаа”-г 2016 оны 10 дугаар сарын 31-ний өдөр эхэлж, 11 дүгээр сарын 30-ний өдөр буюу нэг сарын хугацаанд хийж гүйцэтгэлээ.

Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч мэргэжилтэн авах тухай хууль батлагдсанаас хойш 15 жилийн хугацаа өнгөрсөн ба хуулийн зорилго, зохицуулалт, хамрах хүрээний хувьд нийгмийн хэрэгцээ, шаардлагыг хангахад хүндрэл бэрхшээл илрэх болсон. Гадаадад ажиллах хүч гаргах, гадаадын ажиллах хүчийг авах хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг иргэдийнхээ хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх бодлоготой зохистой хослуулах, ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний зохицуулалтыг боловсронгуй болгох, гадаад улсад хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах, тэднийг эх орондоо буцаж ирэхийг дэмжих нөхцлийг бий болгох зорилгоор “Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийг шинэчлэн найруулах бодит шаардлага бий болсон. Түүнчлэн, одоогийн хүчин төгөлдөр үйлчилж буй харилцан ойлголцлын Санамж бичгүүдэд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, мөн ажиллах хүч авах, гаргах чиглэлээр бусад улс орнуудтай хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх гэрээ хэлэлцээр байгуулах зорилгоор ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний талаар статистик тоо мэдээллийг нарийвчлан гаргаж дүн шинжилгээ хийх, хөдөлмөрийн гэрээгээр гадаадад ажиллаж буй иргэдийн нөхцөл байдлыг судлах, хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн дагуу Монгол Улсад ажиллаж буй гадаадын иргэдийн ажлын нөхцөл байдал, улмаар гадаад ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний өнөөгийн нөхцөл байдлыг үнэлэх шаардлагатай байна.

1.1 Судалгааны зорилго

Судалгааны зорилго нь (i) БНСУ, Япон Улсад хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж буй Монгол иргэдийн талаарх тоон мэдээлэл, тэдний ажил, амьдралын нөхцөл байдал, Монголын Улсын эдийн засаг, нийгэм, өрх гэр бүлд үзүүлж буй нөлөөлөл, эх орондоо эргэж ирсэн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт, эрүүл мэнд, ахуй амьдралыг судлах, (ii) БНХАУ болон БНАСАУ -аас Монгол Улсад ажиллаж, амьдарч буй иргэдийн талаарх тоон мэдээлэл, тэдний ажил, амьдралын нөхцөл байдлыг судлах, (iii) Судалгаанд үндэслэн гадаад ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний асуудлыг шийдэх бодлогын санал, цаашид хэрэгжүүлэх арга хэмжээний санал, зөвлөмж гаргах. Энэхүү судалгаа нь шинэчлэн боловсруулж буй ажиллах хүчний гадаад шилжих хөдөлгөөний хууль болон хоёр талт гэрээ, хэлэлцээр байгуулахад мэдээллийн үндсэн эх сурвалж болгоход оршино.

1.2 Судалгааны хамрах хүрээ, нэгж

- Монгол Улсаас БНСУ, Япон улсад ажиллаж амьдарч буй иргэд
- БНСУ, Япон улсад ажиллаж, амьдарч байгаад эх орондоо эргэн ирсэн иргэд
- БНХАУ, БНАСАУ-аас ажиллах хүч авсан аж ахуйн нэгж байгууллага, тэдгээрт ажиллаж буй гадаад иргэд

1.3 Судалгааны аргачлал

Судалгааны тайланд холбогдох байгууллагуудаас гаргадаг захиргааны тоон мэдээллүүд мөн судалгааны үндсэн үр дүн багтсан болно. Захиргааны тоон мэдээллийг дараах байгууллагуудаас албан бичгээр авсан болно³.

- Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар
- Солонгос улс дахь Монгол Улсын Элчин сайдын яам
- Солонгос улс дахь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны харьяа Нэг цэгийн үйлчилгээний төв
- Гадаадын иргэн харьяатын газар
- Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын ерөнхий газар
- Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар
- Солонгосын Аж үйлдвэр, хүний нөөцийн газрын Монгол дахь төлөөлөгчийн газар

Гадаадад ажиллаж байгаад эх орондоо эргэн ирсэн иргэдийн түүвэр судалгааны эх олонлог нь БНСУ-д хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байсан, ХХҮЕГ-ын мэдээллийн санд бүртгэлтэй иргэд, Япон улс руу дадлагажигч ажилтан гаргах албан ёсны зөвшөөрөлтэй байгууллагуудаар зуучлуулсан иргэд байлаа. Эх олонлогоос энгийн санамсаргүй түүврийн аргаар судалгаанд хамрагдах иргэдийг сонгож судалгааг асуулгын болон ганцаарчилсан ярилцлагын аргаар хийсэн. Дээрх судалгаанд хамрагдаагүй 8 иргэнийг сонгон фокус группын ярилцлага хийлээ.

Монгол улсад ажиллаж байгаа гадаад ажиллагчдын судалгааг хийхдээ БНХАУ, БНАСАУ-ын 10-аас дээш иргэдийг ажиллуулдаг байгууллагыг түүвэрлэн авсан. Тэдгээр байгууллагын ажил олгогчдоос асуулга, ганцаарчилсан ярилцлагын аргыг ашиглан мэдээлэл цуглуулсан. Түүнчлэн, гадаад ажиллагчдын ажлын байрны орчин нөхцөл, үйлдвэрийн осол, ахуй хангамж, ажил амралтын цаг гэх мэт үзүүлэлтүүдийг тодруулах зорилгоор Хятад ажилчидтай фокус группын ярилцлага хийсэн болно.

БНСУ, Япон улсад ажиллаж, амьдарч буй иргэдийн нөхцөл байдлыг тодорхойлохдоо Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, НҮБ-ын Хүн амын сангийн захиалгаар Хүний хөгжил, сургалт судалгааны төвийн хийж буй “Гадаад шилжих хөдөлгөөний судалгаа”-ны тоон мэдээллээс ашигласан болно.

Судалгааны хүрээнд дараах тайлангуудыг бэлтгэлээ.

1. Гадаадад (БНСУ, Япон) ажиллаж, амьдарч буй иргэдийн судалгаа, гадаадад (БНСУ, Япон) ажиллаж, амьдарч байгаад эх орондоо эргэн ирсэн иргэдийн судалгааны тайлан
2. Монгол улсад ажиллаж буй гадаад иргэд (БНХАУ, БНАСАУ)-ийн судалгааны тайлан
3. Гадаад ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөнтэй холбоотой хууль тогтоомжийн хүрээнд хийгдсэн баримт бичгийн шинжилгээний ажлын тайлан
4. Захиргааны тоон мэдээлэл, судалгааны үндсэн үр дүн болон гадаад шилжих хөдөлгөөний үр нөлөөний нэгдсэн тайлан
5. Судалгаа, шинжилгээний ажлын явц, зохион байгуулалтын тайлан

³ Захиргааны тоон мэдээллээр дэмжлэг үзүүлсэн байгууллагын болон ирүүлсэн мэдээллийн жагсаалтыг ашигласан материалын жагсаалтаас харна уу

2. ГАДААДАД АЖИЛЛАЖ, АМЬДАРЧ БУЙ МОНГОЛ ИРГЭДИЙН СУДАЛГАА

2.1 ЗАХИРГААНЫ ТООН МЭДЭЭЛЭЛ

БНСУ, Япон улсад ажиллаж амьдарч буй монгол иргэдийн талаарх холбогдох байгууллагуудаас ирүүлсэн тоон мэдээллийг нэгтгэлээ.

БНСУ-д ажиллаж, амьдарч буй Монгол иргэдийн мэдээлэл

БНСУ-д ажиллаж амьдарч буй монгол иргэдийн мэдээллийг оршин сууж буй шалтгаан, статус мөн хэрэг зөрчил, үйлдвэрийн осол гэмтэлд өртсөн байдал, гэрээт ажилчдын хөдөлмөр эрхлэлтээр гаргалаа.

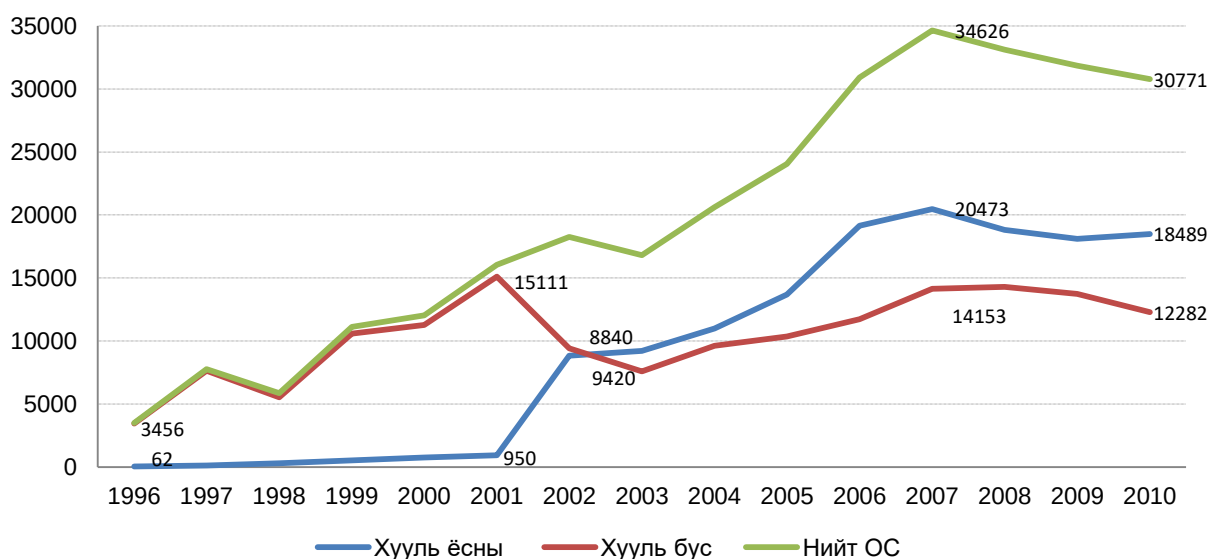
Хүснэгт 1. БНСУ-д ажиллаж, амьдарч буй иргэдийн тоо /зорилгоор/

Он	Нийт	Хөдөлмөр эрхлэх	Сурахаар	Хууль бусаар оршин суугч		Бусад зорилгоор амьдарч буй	Хэрэг зөрчилд холбогдсон
				Нийт хууль бус ОС	Үүнээс гэрээ зөрчсөн		
2012	26461	11047	3033	9619	2138	3405	1381
2013	24175	9245	2717	8700	2017	4466	1274
2014	24561	8805	2518	7409	2010	5829	1085
2015	30527	8044	2537	8275	1855	11671	1393
2016/9	32938	7125	5814	9736	2326	10263	1175

Эх сурвалж: Монгол улсаас БНСУ-д суугаа Элчин сайдын яам

Сүүлийн 2 жил Солонгос улсад ажиллаж, амьдарч буй нийт Монгол иргэдийн тоо өсөх хандлагатай байгаа ч хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн тоо буурсан. Учир нь суралцах зорилгоор явж буй иргэдийн тоо өссөн байна. Нийт иргэдийн тоо болон хууль бус оршин суугчдын тоо нь эерэг хамааралтай, хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн тоо болон хөдөлмөрийн гэрээ зөрчиж хууль бусаар амьдарч буй иргэдийн тооны хооронд ач холбогдол бүхий хамаарал ажиглагдахгүй байна.

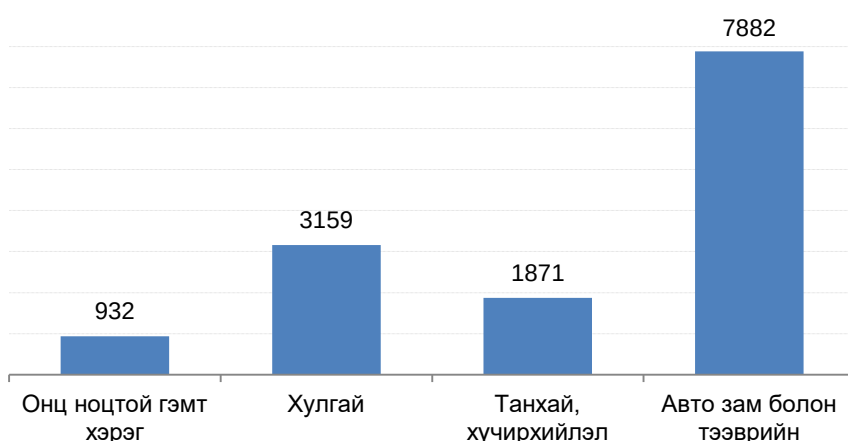
Зураг 1. Монгол иргэдийн тоо оршин суугчийн статусаар /тоогоор/



1996 оноос хойш Солонгос улсад оршин сууж буй иргэдийг статусаар авч үзвэл 2002 оноос өмнө хууль бус оршин суугчдын тоо өндөр буюу дунджаар 20 хүн тутмын 19 нь хууль бус оршин суугчид байсан байна. 2002-2010 он хүртэл дунджаар 55.0 хувь нь хууль ёсны оршин суугчид байсан бол сүүлийн 6 жилийн хугацаанд энэ тоо 68.0 хувь болж өссөн байна.

Сүүлийн 10 жилийн албан ёсны статистик мэдээллээс үзэхэд Монгол Улсын иргэдтэй холбоотой нийт 15340 хэрэг бүртгэгдсэнээс 15331 хэргийг шийдвэрлэн 9 хэрэг шалгагдаж байна. Шийдвэрлэсэн хэргээс гэм буруугүй нь тогтоогдсон болон нотлох баримт байхгүй 8355 хэрэг хэрэгсэхгүй болсон байна.

Зураг 2. Гэмт хэргийн тоо /төрлөөр, сүүлийн 10 жилд/



Онц ноцтой буюу хүний амь нас хохироосон 117 хэрэг байна. Хүнд гэмт хэрэгт холбогдсон гадаад иргэдийн тоогоор Монгол Улс Пакистаны дараа 2-р байранд орж байна.⁴

Хүснэгт 2. БНСУ-д ажиллаж буй гэрээт ажилчдын мэдээлэл

Он	Гэрээт ажилчдын тоо /Жил бүр хүрэлцэн ирснээр/		Гэрээт ажилчдын тоо		Үйлдвэрийн осол гэмтэлд өртсөн иргэд	
	Нийт	Үүнээс эрэгтэй	Нийт	Үүнээс эрэгтэй	Нийт тоо	Нөхөн төлбөрийн хэмжээ /воноор/
2012	2565	2335	7581	-	123	155,155,468
2013	1946	1741	8654	7312	100	135,835,000
2014	1320	1102	7839	6617	65	677,259,447
2015	1119	1038	7099	5983	424	252,200,000
2016/11	762	609	6980	5890	159	148,600,000

Эх сурвалж: Солонгос улс дахь Монгол Улсын Элчин Сайдын яам, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар

Жил бүрийн гэрээт ажилчдын тоог харахад дунджаар 85 хувь нь эрэгтэй ажилчид байна. Монгол иргэдийн дунд ихэнх нь хөдөлмөр хамгаалал аюулгүйн дүрэм журмыг зөрчсөнөөс үүдэж үйдвэрийн осол гэмтэлд орох нь элбэг бөгөөд тухайн ажилтны анхаарал болгоомжгүйгээс, тоног төхөөрөмжийн горимыг дур мэдэн өөрчилснөөс болдог талаар ажил олгогчдоос анхааруулсан байна. Суурь машин, тоног төхөөрөмж дээр ажиллах явцад хуруу, гар хөлөө тайрах явдал түгээмэл тохиолддог байна. Хэдийгээр ажилчдын буруу байсан ч эмчлүүлэх, нөхөн төлбөр олгох асуудал хуулийн

⁴ БНСУ дахь Монгол улсын элчин сайдын яамны мэдээлэл

дагуу явагддаг.⁵

Хүснэгт 3. Ажлын байрны захиалга, дундаж цалин /салбар, он/

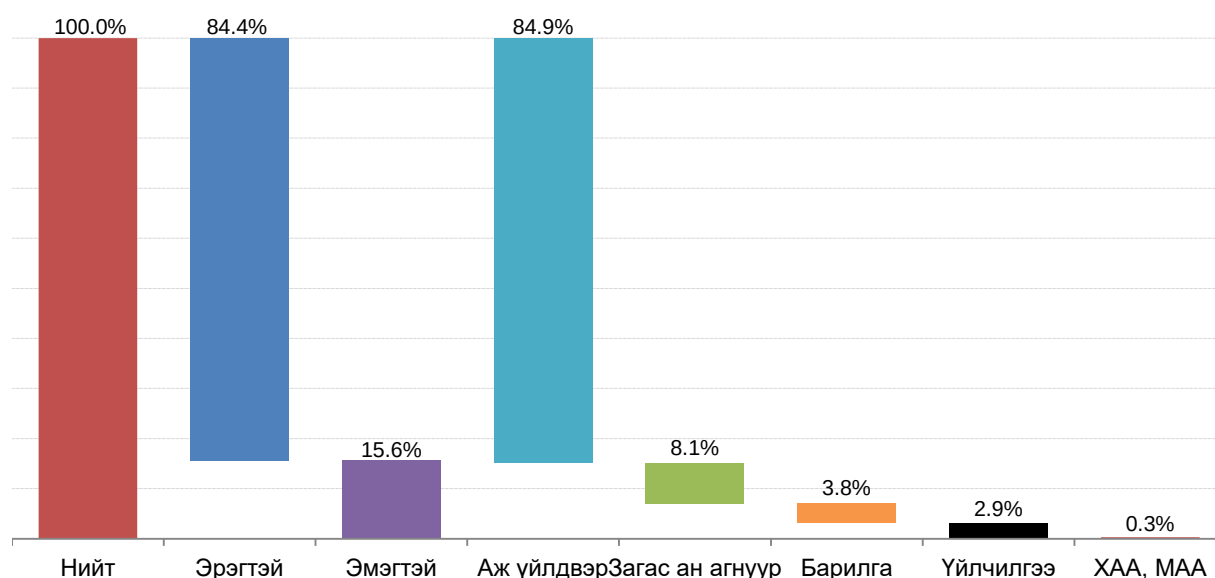
Салбар	2012	2013	2014	2015	2016/11
Аж үйлдвэр	3,354	2,264	1,563	1,372	959
Үйлчилгээ	18	34	23	2	1
ХАА, МАА	-	4	1	-	-
Загас агнуур	-	-	1	-	-
Нийт	3372	2302	1588	1374	960
Дундаж цалин /воноор/	990,200	1,058,000	1,127,000	1,201,000	1,300,600

Эх сурвалж: ХХҮЕГ

БНСУ-д ажиллагчдын тоо 2012 оноос хойш өссөн дүнтэй байгаа ч Монгол улсаас авах ажлын байрны захиалгын тоо тогтмол буурсан. Сүүлийн 4 жилийн БНСУ-ын хөдөлмөр эрхлэлтийг авч үзвэл жил бүр өссөн байна. Тиймээс ажлын захиалгын бууралтанд нөлөөлж буй гол шалтгааныг Монголчууд хөдөлмөрийн гэрээгээ их зөрчиж байдал шууд нөлөөлж байна. Монголчуудад ирдэг захиалгын гол салбар нь Аж үйлдвэр, Үйлчилгээний салбарууд юм.

Дундаж цалингийн хэмжээ жил бүр өссөн бөгөөд цалин салбараар авч үзэхэд ХАА, МАА, Загас агнуурын салбарын цалин бусад салбараас өндөр, Аж үйлдвэрийн салбарын ажилчдын цалин хамгийн бага байдаг. Мөн эрэгтэй ажилчдын цалин эмэгтэй ажилчдынхаас өндөр байна. Хууль бусаар ажиллаж байгаа монгол иргэдийн сарын цалин эмэгтэйчүүдийн хувьд 1500000 воноос их, эрэгтэйчүүдийн хувьд 2000000 воноос их байх боломжтой байна⁶. Энэ нь хөдөлмөрийн гэрээ зөрчих үндсэн шалтгаануудын нэг болж байна.

Зураг 3. 2016 онд гэрээгээр ажиллаж буй монгол ажилчдын мэдээлэл /хувиар/



⁵ БНСУ дахь Монгол улсын элчин сайдын яамны мэдээлэл

⁶ БНСУ дахь Нэг цэгийн үйлчилгээний төвийн мэдээлэл

БНСУ-д 2016 оны 11 дүгээр сарын байдлаар 6980 гэрээт Монгол ажилчид ажиллаж байгаагаас 84.4 хувь нь эрэгтэй ажилчид байна. Салбараар нь тодруулвал ажиллагчдын 84.9 хувь нь Аж үйлдвэрийн салбарт ажиллаж байна.

2016 оны 8 дугаар сарын байдлаар манай улс БНСУ-ын EPS/Employment Permission System⁷-д орсноос хойш нийт 10287 хүн хөдөлмөрийн гэрээгээр БНСУ-д ирснээс 7224 хүн хууль ёсоор ажиллаж, 3063 хүн хууль бус болсон нь нийт ажилчдын 30 хувийг эзэлж байна. Тухайн үзүүлэлтээр Монгол улсыг бусад орнуудтай харьцуулахад хууль бус байдал руу хамгийн их шилжиж буй орнуудын нэг хэмээн БНСУ-ын Хөдөлмөрийн яам мэдээллэсэн байна. Түүнчлэн манай иргэд оюутны визээр ирээд суралцах бус хууль бусаар ажиллах явдал нэмэгдэж, гэрээгээр ирэнгүүтээ зугтах, 3 жилийн гэрээг дуусгаад нутаг буцахгүй үлдэх зэрэг үйлдлүүдээс хууль бус оршин суугчдын тоог нэмсээр байна.

Энэ нь дараах шалтгаантай юм.

- ✓ Монгол улсад ажлын байр хомс гэсэн иргэдийн таамаглал
- ✓ Монгол улс дахь хөдөлмөрийн үнэлэмж бага
- ✓ Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагчдын цалин бага
- ✓ БНСУ-д оршин суух зөвшөөрөл авахад Цагаачлалын албанаас тавигдах шаардлага өндөр
- ✓ Удаан хугацаагаар БНСУ-д ажилласан иргэд Монгол улсдаа эргэж очоод байр сууриа олоход хугацаа зарцуулдаг, зарим нь олж чадахгүй эргэн ирдэг⁸

Япон улсад ажиллаж, амьдарч буй Монгол иргэдийн мэдээлэл

Япон улсад ажиллаж амьдарч буй монгол иргэдийн мэдээллийг дараах байдлаар тодрууллаа. Гэхдээ Япон улсад ажиллаж амьдарч буй Монгол иргэдийн мэдээлэл БНСУ-д амьдарч буй иргэдийн мэдээлэлтэй харьцуулахад харьцангуй хомс байлаа.

Хүснэгт 4. Япон улсад ажиллаж амьдарч буй иргэдийн тоо /зорилгоор/

Он	Нийт	Хөдөлмөр эрхлэх				Суралцах	Бусад зорилгоор оршин суугч
		Боловсрол, ОУБ, техник технологи	Бизнесийн удирлага болон бусад	Дадлагажигч ажилтан /өссөн дүнгээр/	Нийт		
2012	4,837	498	84	436	1,018	1,516	2,303
2013	5,180	526	91	461	1,078	1,684	2,418
2014	5,796	605	100	526	1,231	1,949	2,616
2015	6,590	699	106	640	1,445	2,329	2,816
2016	7,154	813	122	714	1,649	2,563	2,942

Эх сурвалж: Япон улсын хууль зүйн яамны цахим хуудас
http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_touroku.html

Япон улсад ажиллаж амьдарч буй Монгол иргэдийн жил бүрээр өссөн байна. Бусад зорилгоор оршин сууж буй иргэдийн хувьд Япон хүнтэй гэр бүл болсон, гэр бүлээрээ түр болон байнга оршин сууж байгаа иргэдийн тоо багтсан болно. Өндөр ур чадвар шаардсан ажлын байранд Монгол иргэд төдийлөн ажилладаггүй байна.

Дадлагажигч ажилтны статусаар ажилладаг хүмүүсийн хувьд Японы хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр цалинждаг байна.

⁷ 2011 онд БНСУ-ын EPS системийг ашиглаж эхэлсэн

⁸ БНСУ дахь Монгол улсын Элчин сайдын яамны мэдээлэл

2013 оны байдлаар нийт 128 хүн баривчлагдсанаас 81 нь эрүүгийн гэмт хэрэг үйлдэж шүүхээр шийтгэгдсэн бол, 47 нь захиргааны гэмт хэрэг үйлдсэн байна⁹.

Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч мэргэжилтэн авах тухай хуулийн 6.8-д Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага нь гадаадад ажиллахаар явсан иргэдийн нэрсийн жагсаалт, гэрээ, холбогдох материалын нэг хувийг тухайн оронд суугаа Монгол Улсын Элчин сайдын яам, консул, төлөөлөгчийн газарт хүргүүлнэ хэмээн заасан бөгөөд энэ нь Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад захиргааны тоон мэдээлэл бүрэн цугларах ёстойг илэрхийлж байна. Гэвч бидэнд байгаа захиргааны тоон мэдээлэл нь дүн шинжилгээ хийх цаашлаад судалгааны эх олонлог болох шаардлагыг хангасангүй.

Хүснэгт 5. Япон улсад дадлагажигчаар илгээгдсэн иргэд болон зөвшөөрөл бүхий байгууллагын мэдээлэл

Он	Дадлагажигч ажилтан илгээдэг байгууллагын тоо	Нийт	Үүнээс эрэгтэй	Салбараар				Эх орондоо эргэн ирсэн дадлагажигчид	Дадлагажигчийн гэрээ зөрчсөн иргэдийн тоо
				Аж үйлдвэр	Барилга, зам гүүр	ХАА, МАА	Бусад		
2011	16	185	-	-	-	-	-	-	-
2012	16	216	-	-	-	-	-	-	-
2013	16	184	154	72	102	10	-	-	-
2014	22	248	187	118	86	35	9	-	-
2015	38	321	-	-	-	-	-	-	-
2016	72	212	123	91	72	30	12	55	3

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам

Бид илүү дэлгэрэнгүй мэдээлэл цуглуулах зорилгоор Япон улс дахь Монголын элчин сайдын яам, Япон улсын цагаачлалын алба гэсэн байгууллагуудад хандан албан бичиг илгээсэн боловч хариу мэдээлэл ирээгүй болно.

⁹ Япон улсын цагдаагийн ерөнхий агенлаг /2013 оны тайлан/

2.2 ТҮҮВЭР СУДАЛГААНЫ ҮНДСЭН ҮР ДҮН

БНСУ, ЯПОН УЛСАД ОДОО АМЬДАРЧ БУЙ МОНГОЛ ИРГЭДИЙН СУДАЛГАА

Бид судалгааны үр дүнг гаргахдаа Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалын яам, НҮБ-ын Хүн амын сангийн захиалгаар Хүний хөгжил, сургалт судалгааны төвийн 2016 онд хийж буй “Гадаад шилжих хөдөлгөөний судалгаа”-ны тоон мэдээллийг ашигласан болно. Судалгааны мэдээлэл цуглуулалтыг БНСУ-д ажиллаж, амьдарч буй 228 иргэдээс асуулгын аргаар авсан бөгөөд Япон улсад онлайн судалгааг зохион байгуулж 51 иргэн хамрагдсан байна.

Хүн ам зүйн мэдээлэл

БНСУ-аас судалгаанд хамрагдсан иргэдийн тал хувь нь эмэгтэйчүүд байгаа бол Япон улсын 69 орчим хувь нь эмэгтэйчүүд байна. БНСУ-д ажиллаж, амьдарч буй судалгаанд хамрагдсан иргэдийн дундаж нас 33, Япон улсынх 29 байна. Судалгаанд оролцогчдын 99.0 хувь нь бүрэн дундаас дээш боловсролтой бөгөөд 26.0 хувь магистр, 47.0 хувь нь бакалаврын түвшний боловсролтой байна. БНСУ-д ажиллагчдын хувьд 77.0 хувь нь бакалавраас дээш түвшний боловсролтой байгаа бөгөөд Япон улсад ажиллаж амьдарч буй иргэдийн хувьд энэ үзүүлэлт өндөр буюу 90.0 хувь байгаа нь мэргэжил боловсролтой иргэд ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөнд оролцох магадлал илүү байдгийг харуулж байна.

Аж амьдралын нөхцөл байдал

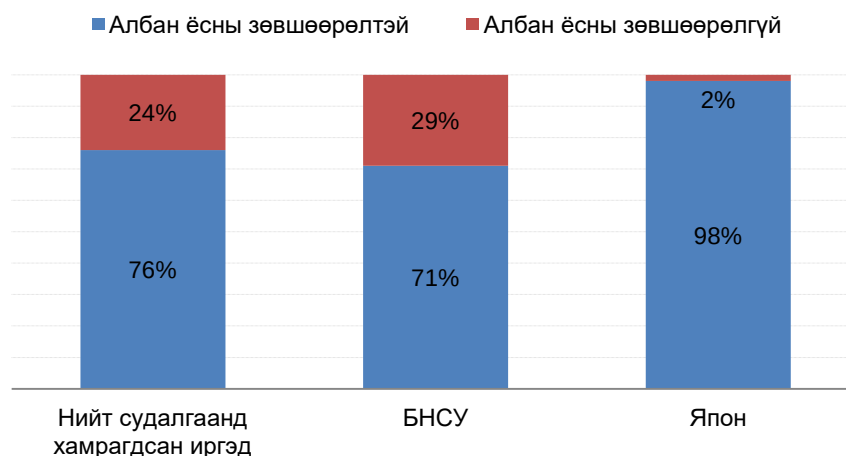
Сүүлийн жилүүдэд гадаадад урт, богино хугацаагаар мэргэжил мэдлэгээ дээшлүүлэх, суралцах, үргэлжлүүлэн ажиллах, албан болон албан бусаар хөдөлмөр эрхлэх зорилгоор шилжих хөдөлгөөнд оролцогчдын тоо нэмэгдэх хандлагатай байна.

Хүснэгт 6. Гадаадад ирсэн зорилго /улсаар, хувиар/

Үзүүлэлт	Судалгаанд хамрагдсан нийт иргэдэд эзлэх хувь	Шилжин ажиллаж буй улс	
		БНСУ	Япон
Суралцах	44.0	37.0	76.0
Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах	21.0	25.0	6.0
Хувиараа ажиллах	18.0	21.0	4.0
Албан томилолт	5.0	6.0	0
Эмчлүүлэх	1.0	2.0	0
Цагаачлахаар	0	0	0
Гадны иргэнтэй гэр бүл болоод	4.0	4.0	4.0
Бусад	6.0	5.0	10.0

Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 44.0% нь суралцах зорилгоор тухайн улсад амьдарч байгаа бөгөөд хөдөлмөрийн гэрээгээр болон хувиараа ажиллах зорилгоор нийт 39.0% нь гадаадад амьдарч байна.

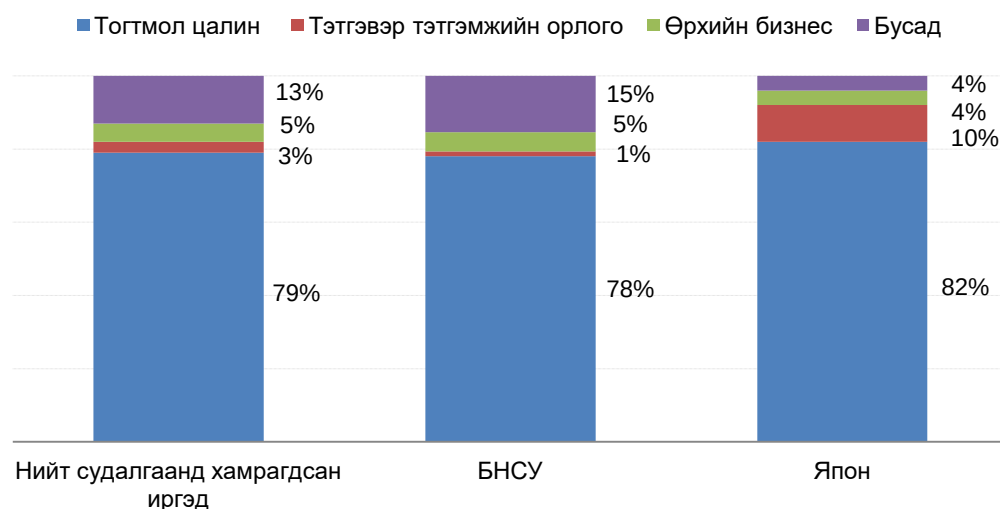
Зураг 4. Ажиллаж, амьдарч буй статус /хувиар/



Япон улсад амьдарч буй судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 2 хувь нь хууль бусаар амьдарч байна. Судалгаанд оролцогчдын 71 хувь нь БНСУ-д хууль ёсоор амьдарч байгаа нь Хүснэгт 1-т дурдсан захиргааны тоон мэдээлэлтэй нийцэж байна.

Гадаадад ажиллаж, амьдарч буй иргэдийн орлогын эх үүсвэрийг доорх зурагт харууллаа.

Зураг 5. Орлогын эх үүсвэр /улсаар, хувиар/

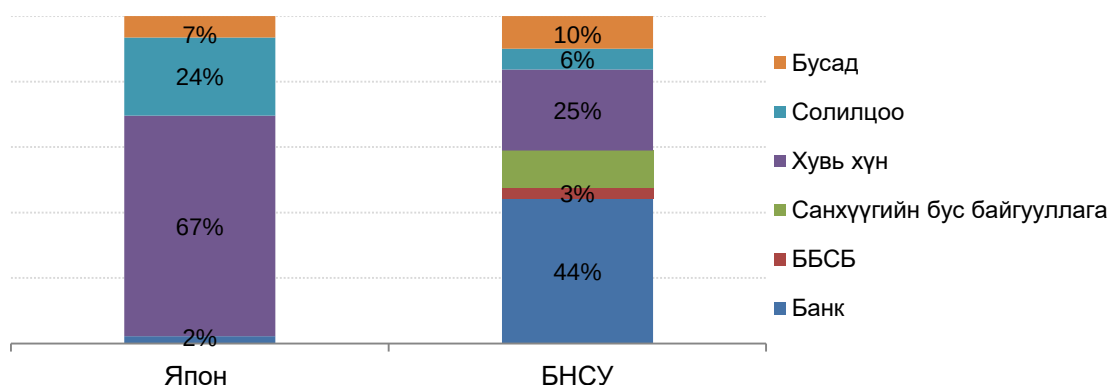


Нийт 4 хүн тутмын 3 нь тогтмол цалин хөлстэй буюу хөдөлмөрийн орлогоор амьдарч байгаа бол тэтгэвэр тэтгэмж, өрхийн бизнес гэсэн орлогын эх үүсвэрүүд, бусад хэмээх ангилалд суралцагчдын тэтгэмж, гэр бүлээсээ авдаг зардлууд багтаж байна.

Нийт судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 2 хүн тутмын 1 нь өөрийн өрхийн гол орлогоо тухайн улсад амьдарч буй бусад хүмүүстэй харьцуулахад доогуур байна гэж үзэж байгаа бол 4 хувь нь ойролцоо гэж хариулсан байна.

БНСУ-д ажиллаж амьдардаг иргэдийн 57 хувь нь өрхийн орлогоо тухайн улсад амьдарч буй иргэдийн дундаж орлогоос доогуур гэж үзсэн бөгөөд Япон улсад ажиллаж амьдардаг судалгаанд оролцсон иргэдийн 6 хувь нь орлогын эх үүсвэрээ тухайн улсад амьдарч буй иргэдийн дундаж орлогоос дээгүүр байгаа гэж дүгнэсэн байна.

Зураг 6. Шилжүүлэг, илгээмжийн суваг /улсаар, хувь/



Гадаадад ажиллаж, амьдарч буй монгол иргэдийн шилжүүлэг, илгээмжийн суваг нь 2 орны хувьд ихээхэн ялгаатай байна.

Мөнгөн гуйвуулгын шилжүүлгийн сувгийн хувьд БНСУ-д ажиллаж байгаа иргэдийн 44.0 хувь нь банк, 25.0 хувь нь хувь хүн, 12.0 хувь нь карго байсан бол Япон улсад амьдарч буй иргэдийн 67.0 хувь нь хувь хүн, 2.0 хувь нь банкаар шилжүүлдэг байна. ХААН банк, ХХБ-ууд БНСУ-ын Үри, Хана банктай гэрээтэй хамтарч ажилладаг учир БНСУ-д ажиллаж амьдардаг иргэдийн хувьд банкны үйлчилгээг түлхүү ашигладаг бол Япон улсын хувьд Монгол арилжааны банкнуудын үйлчилгээ нэвтрээгүй, гадны банкаар шилжүүлэхэд шимтгэл өндөр байдаг тул хувь хүнээр илгээх явдал түгээмэл байна.

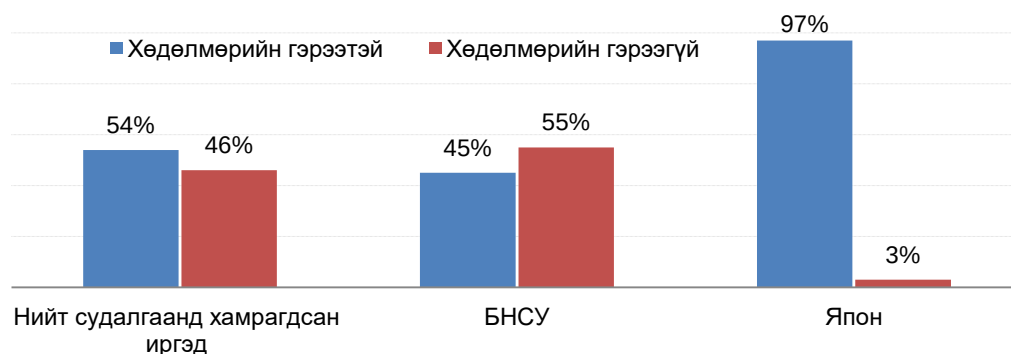
Хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал

Гадаадад амьдардаг судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 83 хувь хөдөлмөр эрхэлж байгаа бөгөөд цөөхөн хувь нь ямар нэг ажил, хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа юм. Тэдгээрийн хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа гол шалтгаан нь хүүхэд асрах, ажиллах зөвшөөрөлгүй зэрэг болж байна. Мөн эрүүл мэндийн байдлаас болоод ажил хийхгүй байгаа тохиолдлууд ч байна.

Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 7 хоногийн дундаж ажлын цаг улс тус бүрийн хувьд бага зэрэг ялгаатай дүр зураг харагдаж байна. БНСУ-д ажиллаж буй иргэдийн хувьд 7 хоногт дунджаар 48.9 цаг ажилладаг бөгөөд хамгийн ихдээ 85 цаг ажилладаг байна. Харин Япон улсад ажиллаж амьдарч буй иргэдийн хувьд 7 хоногийн дундаж ажлын цаг нь 31.4, хамгийн их ажлын цаг нь 60 цаг байна.

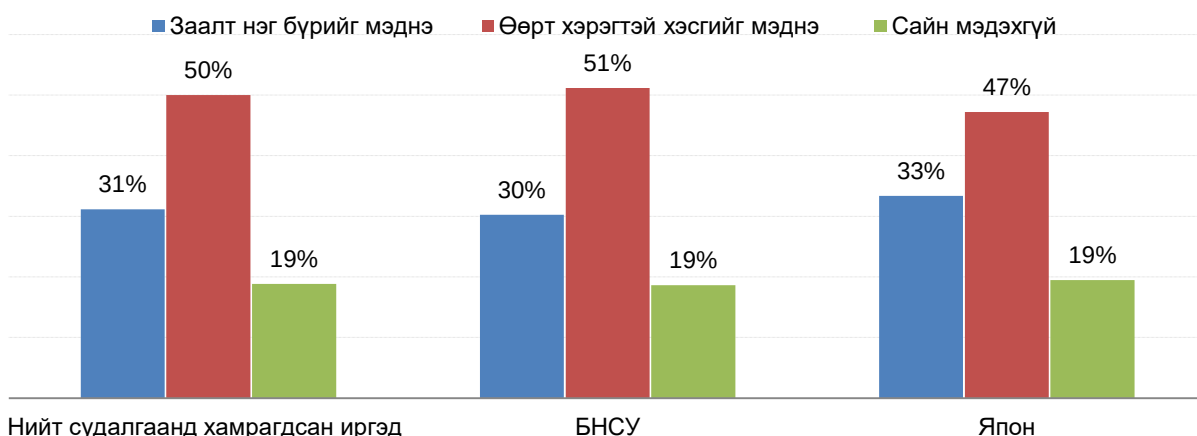
БНСУ-д хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж буй иргэдийн хувьд заавал төлөх 4 төрлийн даатгал байдаг бөгөөд эдгээр нь хилээр гарах даатгал, батлан даалтын даатгал, нутаг буцах зардлын даатгал, гэнэтийн ослын даатгал зэрэг болно. Мөн БНСУ-д ажиллаж буй иргэдийн хувьд өөрийн хүсэлтээр Монгол улсын нийгмийн даатгалд хамрагдах боломжтой бөгөөд судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 43 хувь нь л хамрагддаг байна. Харин Япон улсад ажиллаж, амьдарч буй иргэдийн хувьд Монгол улсын нийгмийн даатгалд хамрагдах байдал хязгаарлагдмал байна.

Зураг 7. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан эсэх /улсаар, хувиар/



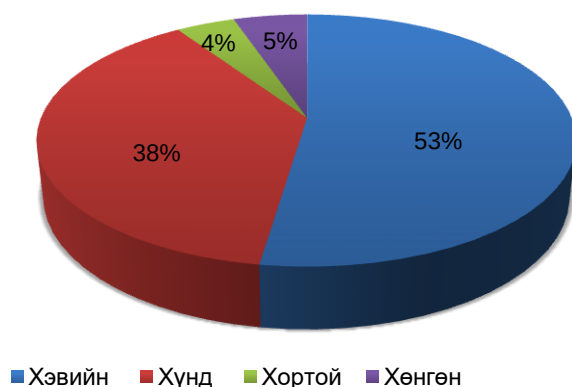
Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа эсэх нь 2 орны хувьд зөрүүтэй ажиглагдаж байна. Япон улсын хувьд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүй ажиллахыг хориглодог, хууль бусаар ажиллаж буй гадаад иргэдийг ажиллуулсан тохиолдолд тухайн байгууллагад ноогдуулах хариуцлага өндөр тул хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж буй хувь их байна. БНСУ-д суралцаж буй иргэд хичээлийн бус цагаар ажил хийх тохиолдлууд цөөнгүй байдаг тул хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаггүй хувь нь өндөр гарч байна.

Зураг 8. Хөдөлмөрийн гэрээний тухай мэдлэг /улсаар, хувиар/



Хөдөлмөрийн гэрээний заалтыг 5 хүн тутмын 4 нь мэддэг хэмээн хариулсан сайшаалтай юм.

Зураг 9. Ажлын байрны нөхцөл /БНСУ, хувиар/



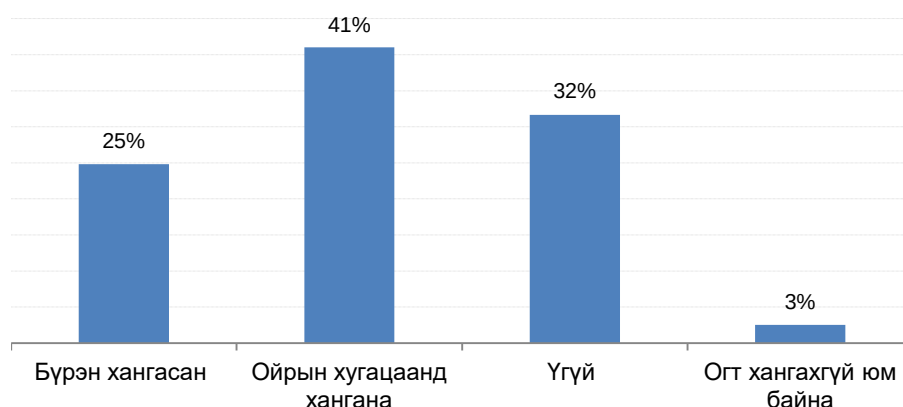
Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч мэргэжилтэн авах тухай хуулинд Монгол хүнийг хортой нөхцөлд ажиллуулахыг хориглодог боловч нийт ажилчдын 4 хувь нь өөрийгөө ийм нөхцөлд ажилладаг хэмээн үнэлсэн байна.

Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 65 хувь нь өөртөө мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин байхгүй гэсэн бол 24 хувь энэ талаар мэдэхгүй байгаа гэжээ.

Зорилгын биелэлт, цаашдын төлөвлөгөө

Гадаадад ажиллаж, амьдрахаар явж буй иргэд суралцах, өндөр цалин хөлстэй ажил хийж аж амьдралаа дээшлүүлэх, хуримтлал үүсгэх гэх мэт нийтлэг зорилгоор гадаад шилжих хөдөлгөөнд оролцож байна.

Зураг 10. Зорилгоо биелүүлсэн эсэх /хувь/



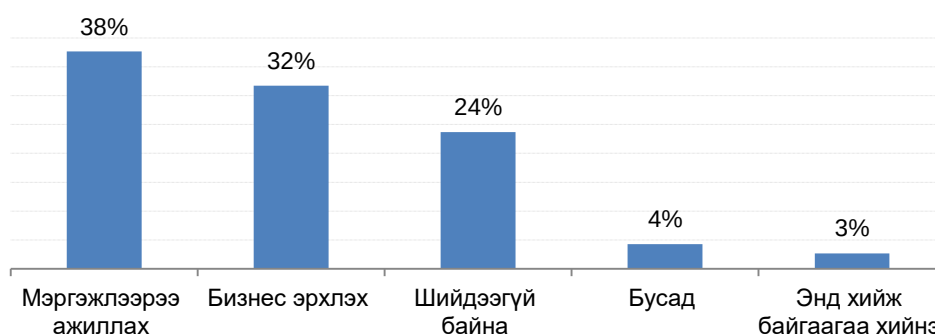
Тухайн улсад ажиллаж, амьдрахаар ирсэн анхны зорилго нь биелэж байгаа эсэхийг асуухад дээрх үр дүн гарсан байна. Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 4 хүн тутмын нэг нь зорилгоо бүрэн биелүүлсэн гэжээ.

Судалгаанд оролцогчдоос Монгол руу буцах төлөвлөгөө байгаа эсэх мөн буцах шалтгаан болон буцахгүй байх шалтгааныг асууж тодруулсан. Эдгээр иргэдийн 65 хувь эх орон руугаа буцах төлөвлөгөөтэй байгаа бол 30 хувь сайн мэдэхгүй байна гэж хариулжээ.

Монгол руу буцах иргэдийн хувьд 48 хувь нь зорилгоо биелүүлсэн учир буцах гэж байгаа бол 19 хувь нь визний зөвшөөрлийн асуудлаас, 12 хувь нь гэр бүлийнхний хүсэлтээр эх орон руугаа буцахаар төлөвлөсөн гэж хариулсан байна.

Судалгаанд хамрагдсан буцах төлөвлөгөөгүй байгаа иргэдийн 63 хувь нь Монгол Улсад амьдрах баталгаа алга, шилжин суурьшиж буй улсад нь амьдралын нөхцөл илүү байна гэх мэт амьдрах орчин, нийгмийн нөхцөл байдалтай холбоотой шалтгааныг дурдсан бол 14 хувь нь өрөө төлж дуусаагүй байгаа нь буцахгүй байхад нөлөөлж байна гэж үзжээ.

Зураг 11. Эх орондоо амьдрах төлөвлөгөө /хувиар/



Эх орондоо буцаж амьдрах хүсэлтэй байгаа иргэдээс төлөвлөгөөг нь лавлахад дээрх үр дүн гарсан бөгөөд ихэнх нь юу хийх тухайгаа шийдсэн, ялангуяа мэргэжлээрээ ажиллана, бизнес эрхлэнэ гэсэн нь эерэг үзүүлэлт юм.

ЭХ ОРОНDOO ЭРГЭН ИРСЭН ИРГЭДИЙН СУДАЛГАА

Энэхүү судалгаанд тоон судалгааны асуулгын болон ганцаарчилсан ярилцлага, чанарын судалгааны фокус группын ярилцлагын аргыг хослуулан ашиглалаа. Судалгааны зорилтот нэгж нь БНСУ, Япон улсад ажиллаж байгаад 5 хүртэл жилийн өмнө эх орондоо ирсэн иргэд юм. Нийт 133 иргэнийг асуулга судалгаанд, 8 иргэнийг фокус группын ярилцлаганд хамруулсан. Мөн зуучлалын байгууллагын 4 төлөөлөлтэй ганцаарчилсан ярилцлага хийсэн.

Хүн ам зүйн мэдээлэл

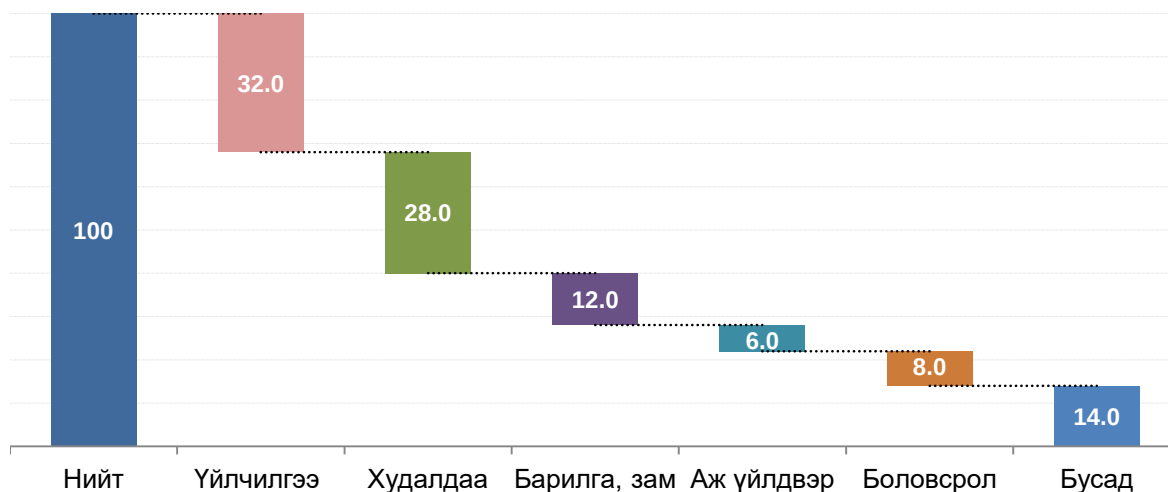
Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 74.4 хувь нь эрэгтэй, 25.6 хувь нь эмэгтэй байна. Гэрлэлтийн байдлын хувьд 52.7 хувь нь гэрлэлтийн баталгаатай, 11.5 хувь нь гэрлэсэн баталгаагүй, 35.1 хувь нь гэрлээгүй, 0.8 хувь нь салсан байна. Судалгаанд хамрагдсан Япон улсад ажиллаад ирсэн иргэдийн дундаж нас 28, БНСУ-д хөдөлмөрийн гэрээгээр хөдөлмөр эрхэлж байгаад ирсэн иргэдийн дундаж нас 31 байна.

Өнөөгийн амьдралын нөхцөл байдал, хөдөлмөр эрхлэлт

Судалгаанд оролцогчдын 38.3 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа бол 61.7 хувь нь ажилгүй байна. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэдийн дундаж цалин орлого 726,768 төгрөг байгаа нь улсын дундаж цалингаас¹⁰ доогуур байна. Судалгаанд хамрагдагсадын 48.5 хувь нь нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөг бол 51.5 хувь нь төлдөггүй байна. Ажил хийхгүй

байгаа ч сайн дурын даатгал төлдөг хүмүүс цөөнгүй байна.

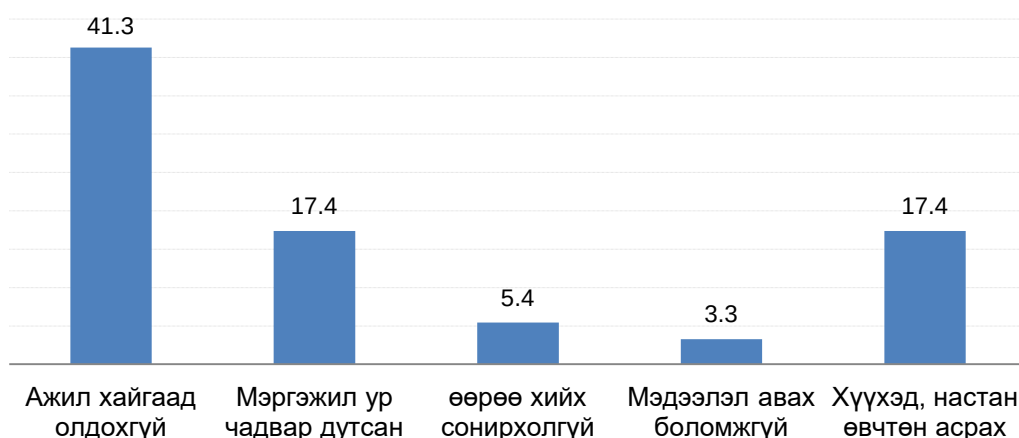
Зураг 12. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэд ЭЗҮА-ны салбараар /хувиар/



Хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэдийн 52.9 хувь нь хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байна. Хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэдийн 44.4 хувь нь худалдааны, 40.7 хувь нь үйлчилгээний салбарт үйл ажиллагаа явуулж байна.

¹⁰ Улсын дундаж цалин 888000 төгрөг /Үндэсний статистикийн хороо, 2016 оны 2-р улирлын тайлан/

Зураг 13. Ажилгүй байгаа шалтгаан /хувиар/

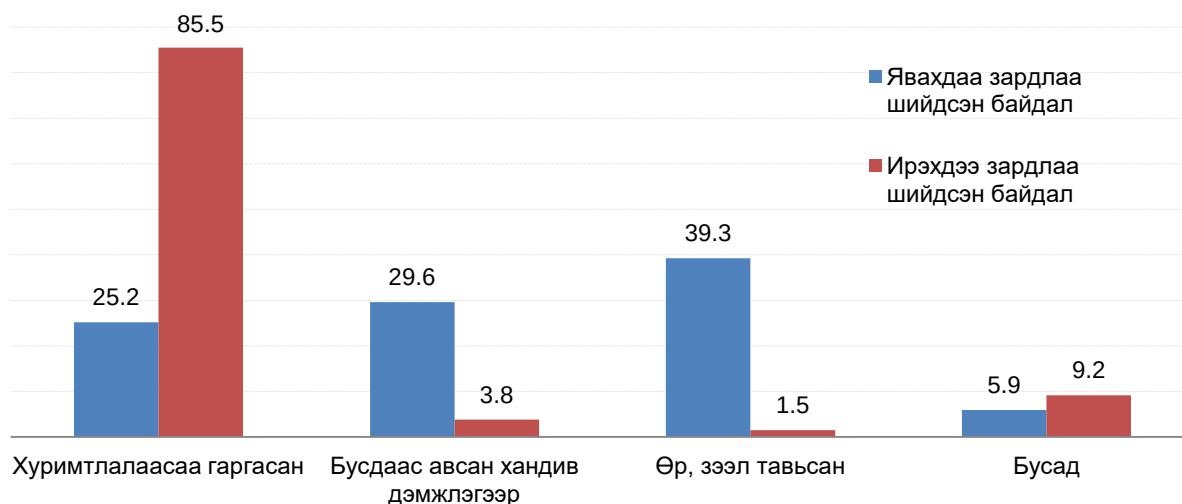


Судалгаанд хамрагдсан иргэдийн 61.7 хувь нь ажил хийхгүй байгаа. Эдгээр иргэдийн ажилгүй байгаа дундаж хугацаа нь 7.1 сар байв. Нийт ажилгүй байгаа иргэдийн 45 хувь нь урт хугацааны ажилгүйдэлд¹¹ өртсөн байгаа нь анхаарал татаж байна.

Гадаадад ажиллаж, амьдарч байх үеийн нөхцөл байдал

Гадаадад хөдөлмөр эрхэлж байгаад эх орондоо ирсэн иргэдийн гадаадад амьдарсан дундаж хугацаа нь 4.6 жил бол хамгийн их нь 17 жил, хамгийн бага нь 1 жил гадаадад хөдөлмөр эрхэлсэн байна. Судалгаанд оролцогчдын 95.6 хувь нь албан ёсны зөвшөөрөлтэй хөдөлмөр эрхэлж байсан байна.

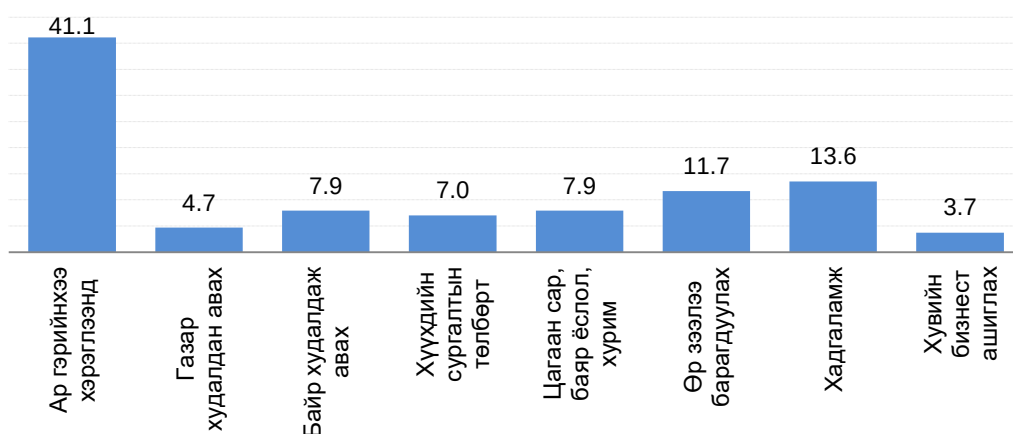
Зураг 14. Гадаад руу явах, гадаадаас ирэх зардлаа шийдсэн байдал /хувиар/



Гадаад руу явах зардлаа ихэнх хүмүүс нь өр зээл тавьж, бусдаас хандив тусламж авах замаар шийдсэн байгаа бол харин буцаж ирэх зардлаа ихэнх нь хөдөлмөрийн орлого буюу хуримтлалаасаа гаргасан байгаа нь нааштай үзүүлэлт юм. Ирэхдээ бусдын хандив дэмжлэгээр, өр зээл тавих замаар зардлаа шийдсэн нь хөдөлмөрийн гэрээгээ зөрчин хугацаанаасаа өмнө ирсэн эсвэл ажиллаж чадахгүй шантарсан зэрэг шалтгаантай холбоотой байна.

¹¹ 1-ээс дээш жил ажилгүй байгаа хугацаа

Зураг 15. Мөнгөн гуйвуулгын ашиглалт /хувиар/



Гадаадад ажиллаж байх хугацаанд гэр бүл рүүгээ шилжүүлсэн мөнгөн гуйвуулгыг 41 хувь нь ар гэрийн хэрэглээнд зарцуулдаг гэсэн нь хамгийн өндөр дүн байгаа бол дараагийн ашиглалтын хэлбэр нь хадгалдаг, өр зээлээ барагдуулдаг байсан гэсэн хариултууд байна.

Гадаадад ажиллахдаа ажлын нөхцлөөс шалтгаалж мэргэжлээс шалтгаалах өвчинтэй болсон эсэхийг тодруулахад судалгаанд оролцогчдын 70.8 хувь нь үгүй, 11.5 хувь нь тийм, 17.6 хувь нь мэдэхгүй гэсэн байна. Мөн үйлдвэрлэлийн осолд өртсөн эсэхийг тодруулахад 81.5 хувь нь үгүй, 18.5 хувь нь тийм гэжээ.

БНСУ-д хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль, журмыг хатуу мөрддөг бөгөөд үйлдвэрээс шалтгаалах осол гэмтэл гардаггүй ч хувь хүний хариуцлагагүй байдлаас үүдэлтэй үйлдвэрийн осол гэмтэл болон бусад ослоудад өртөх магадлал өндөр байдаг ажээ.

Гэр бүлийн хүмүүстэй муудах, сэтгэл санааны тайван бус байдлаас болж анхаарал суларч ажил дээрээ осол, гэмтэлд өртөх тохиолдол цөөнгүй байдаг /Фокус группын ярилцлагын хэсгээс/

Судалгаанд оролцогчдын хувьд гэмт хэрэгт өртөх нь харьцангуй бага буюу 96.9 хувь нь өртөж байгаагүй гэсэн байна.

Хувь хүн, гэр бүлд гарсан өрчлөлт

Өмнөх судалгаанд гадаадад ажиллаж, амьдрахаар явж байгаа иргэдийн хувьд өмнөө тавьсан тодорхой зорилготой байдаг тухай дурдсан билээ. Нэн тэргүүний зорилгууд нь мөнгө хуримтлуулах, ахуй амьдралаа дээшлүүлэх, хэл сурах, аялах зэрэг байна.

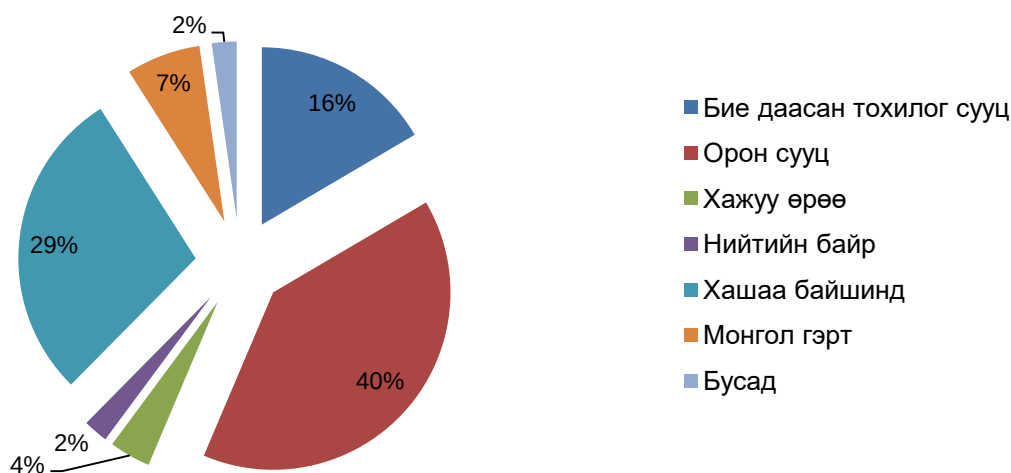
Хэт залуу, гэр бүлгүй хүмүүс зорилгоогүй байдаг тал ажиглагдсан бөгөөд тэд цалингаа үр дүнтэй ашигладаггүй, хуримтлал үүсгэж чаддаггүй, сахилгын зөрчил гарган ажлаасаа халагдах тохиолдлууд гардаг. Иймээс хэт залуу буюу 20-оо доош насны иргэдийг ажиллах хүчний гадаад шилжих хөдөлгөөнд оруулахгүй байвал зүгээр /Фокус группын ярилцлагын хэсгээс/

Хөдөлмөр эрхлэхээр анх явсан зорилгоо биелүүлж чадсан эсэхийг асуухад судалгаанд оролцогчдын 67.9 хувь нь зорилгынхоо заримыг нь хангаж чадсан бол, 22.1 хувь нь бүрэн хангасан, 9.9 хувь нь зорилгоо биелүүлж чадаагүй хэмээн дүгнэсэн байна.

Судалгаанд оролцогчдын хувьд ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөнд оролцсоноор тэдэнд тохиолдсон сөрөг зүйлийг дурдахдаа зарим нэг нь эрүүл мэндээрээ хохирсон, хүүхдийн хүмүүжилд бага зэрэг сөрөг нөлөө үзүүлсэн гэсэн бол ихэнх нь амьдралд нь эерэг нөлөө үзүүлсэн гэжээ. Орон байрны нөхцөл сайжирсан, хүүхдүүддээ хөрөнгө оруулалт хийсэн, хуримтлал үүсгэсэн, орлого санхүү сайжирсан гэх мэт эерэг өөрчлөлтүүдийг дурдсан байна.

Гэр бүлийн хүмүүсийн виз гардаггүй, ажил олгогч нь чөлөө өгч явуулахгүй байдлаас болж удаан уулзаагүй гэр бүлийн харилцаа муудах, салах гэх мэт сөрөг нөлөө үзүүлдэг /Фокус группын ярилцлагын хэсгээс/

Зураг 16. Одоогийн орон сууцны төрөл, хэлбэр /хувиар/



Судалгаанд оролцогчдын хувьд нийтийн байр, хажуу өрөө буюу түрээсийн байранд амьдарч буй хувь маш бага байгаа нь нааштай үзүүлэлт байна. Талаас дээш хувь нь өөрийн өмчийн бие даасан тохилог сууц /house/, орон сууцанд амьдардаг байна.

Судалгаанд оролцогчдоос хуримтлуулсан туршлага, ур чадварыг тодруулахад ихэнх нь хувь хүн талаасаа өөрчлөлт гарсан зүйлүүд их байдаг тухай дурьдаж байлаа. Хувь хүний хувьд:

- Бүтээмж дээшилсэн
- Цаг баримталдаг болсон
- Хувийн зохион байгуулалт сайжирсан
- Ажлын ачаалал даах чадвартай болсон
- Хүмүүстэй зөв боловсон харилцаж сурсан

Нөгөө талаас мэргэжил, ажлын ур чадварын хувьд өөрчлөлт гарах эсэх нь тухайн хүн ямар ажлын байран дээр ажиллаж байгаагаас их шалтгаалдаг байна. Зарим тохиолдолд гадаадад хөдөлмөр эрхэлж байхдаа хуримтлуулсан туршлага, эзэмшсэн ур чадвараа монгол улсдаа ирээд ашиглах боломж бага байдаг нь тухайн ажлын байр монгол улсад байдаггүй /ховор байдаг/-тэй гэсэн бол зарим тохиолдолд ач холбогдол бүхий ур чадвар эзэмшиж чаддаггүй гэжээ.

Гадаадад ажиллаж буй монгол иргэн ямар нэг мэргэжлийн ур чадвар эзэмшсэн тохиолдолд тухайн газраас нь мэргэжлийн үнэмлэхтэй болгох, үнэмлэхийг нь монгол улсад хүлээн зөвшөөрөх эсвэл эргэн ирсэн хүмүүсийн ур чадварыг шалган зэрэг олгох, мэргэжлийн үнэмлэх олгоход анхаарах шаардлагатайг дурдаж байсан.

Хүндрэл бэрхшээл, цаашдын төлөвлөгөө

Гадаадад анх ажиллахаар очиход хамгийн ихээр тулгардаг бэрхшээл нь хэлний мэдлэг, цаг агаарын нөхцөл байдал, хоол хүнс зэрэг байдаг байна.

Мөн Япон улсад дадлагажигчаар илгээгдэн ажиллаж байсан иргэдийн хувьд дараах хүндрэл бэрхшээлүүд давамгайлж байна. Үүнд:

- Цалин бага
- Зарим тохиолдолд амласан орчин нөхцөл, ажлын байр байдаггүй
- Японд очоод эрх нь зөрчигдсөн тохиолдолд хандах байгууллага байхгүй
- Тэтгэврийн даатгалаа буцаан авахад шууд хандах байгууллага байхгүй
- Хангамжийн асуудал
 - o Байр, хоол /өртөг өндөр/
 - o Ажлын хувцас /Монгол хүний биеийн онцлогт тохирдоггүй/

Нөгөө талаас ажил олгогч нарт тулгардаг хүндрэл бэрхшээлүүд нилээдгүй байна.

Япон, Солонгос ажил олгогч нарт тулгарч буй хүндрэл бэрхшээл:

- Монгол ажилчид ажлын байраа орхих, тэвчээргүй байдал гаргах
- Өвдөх, эмнэлгийн баримт бичгийг хуурамчаар бүрдүүлэн өгдөг /Япон улсад/
- Хувийн зохион байгуулалт муу буюу хөдөлмөрийн гэрээн дэх үүргээ биелүүлэхгүй байх /архи уух, ажлаа таслах, маргалдах/
- Цалин хөлсөө голох гэх мэт бэрхшээлүүдийг дурдсан бөгөөд эдгээр нь хувь хүний тэсвэр тэвчээргүй байдлаас гадна хөдөлмөрийн гэрээтэйгээ сайн танилцаж ойлгоогүй, ажилчдын өөрсдийн мэдээллийн дутмаг байдлаас үүдэлтэй байна.

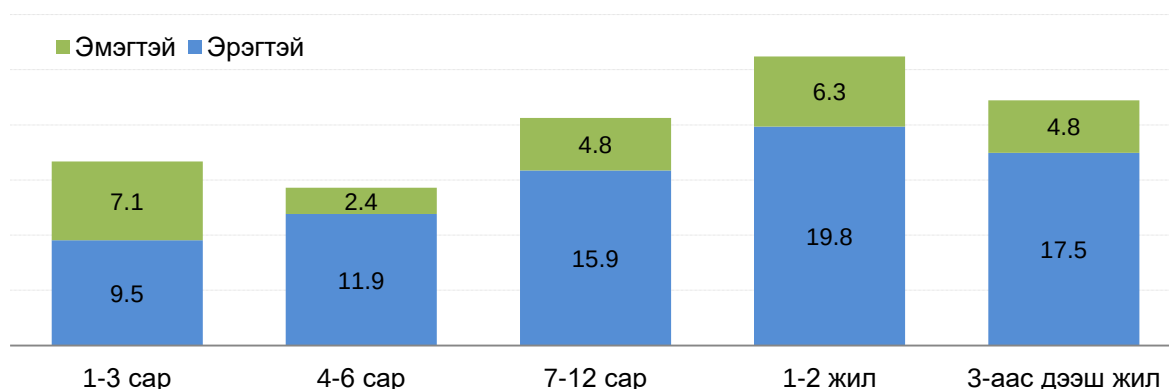
Японд дадлагажигч ажилтнаар очсон Монгол иргэд өөрсдийн хариуцлагагүй байдлаас болж ажил олгогчиддоо худал хэлэх, хууран мэхлэх, ажлаа хаях тохиолдол цөөнгүй гардаг. Нэгэнт итгэл дааж чадаагүй учир Япон хүмүүс ахиж монгол ажилтан авах сонирхолгүй болдог. Энэ нь эргээд эх орны нэр хүнд болон дараагийн удаа ажиллах хүсэлтэй залуучуудад саад болж байна. /Ганцаарчилсан ярилцлага/

БНСУ-ын хувьд зуучлалын байгууллагаас шалтгаалсан хүндрэл бэрхшээлүүд үүсдэггүй бөгөөд Япон улсын хувьд зуучлалын үйлчилгээг хувийн байгууллагуудаар хийлгэж байгаатай холбоотой зуучлагдаж буй иргэнийг хохироох явдал цөөнгүй гардаг нь ярилцлагын үеэр илэрч байлаа.

Гадаадад ажиллаж байх үед тулгарч буй хүндрэл бэрхшээлүүдээс гадна эх орондоо эргэн ирээд цөөнгүй бэрхшээлтэй тулгардаг байна.

Эх орондоо буцаж ирсэн зорилгоо хангаж чадсан эсэхийг байр сууриа олох гэсэн үзүүлэлтээр харуулахыг зорьлоо. Байр сууриа олох гэдэгт тогтсон ажилтай болох, хувийн бизнесээ эрхлэх буюу тогтмол орлогын эх үүсвэртэй болох хугацааг хамааруулж байна.

Зураг 17. Байр сууриа олтол зарцуулсан хугацаа /хувиар/



Эх орондоо эргэн ирээд байр сууриа олтол хэдий хэр хугацаа зарцуулсан тухай тодруулахад нийт хүмүүсийн 4 хүн тутмын 1 нь 3-аас дээш жил буюу одоог хүртэл байр сууриа олоогүй байна гэсэн бол 1-2 жил зарцуулж байгаа иргэд ихэнх нь байна.

Хувиараа бизнес эрхлэхэд туршлага болон мэдээллийн дутмаг байдал, төрийн хүнд суртал, дэмжлэггүй байдлаас болж бүтэлгүйтэх тохиолдол цөөнгүй байна.

Фокус болон ганцаарчилсан ярилцлагын үеэр гадаадруу буцах хүсэлтэй байгаагийн шалтгааныг тодруулахад:

- Монголд ажил олддоггүй
- Цалин, хөдөлмөрийн үнэлгээ бага
- Монгол улсад ажилласан ажлын туршлага шаарддаг
- Монгол болон гадаадад амьдрах зардал ижил боловч цалингийн хэмжээ хэд дахин бага
- Гадаадад хангалттай хуримтлал үүсгэх боломжтой
- Монголд ажилласан хөдөлмөрийн орлого нь хэрэглээндээ хүрэлцэхгүй гэх мэт шалтгаануудыг түлхүү дурьдаж байлаа.

Өмнөх судалгаанд дурдсанчлан нийт иргэдийн 65 орчим хувь нь эх орондоо буцах хүсэлтэй бөгөөд дийлэнх нь мэргэжлээрээ ажиллана, хувийн бизнес эрхлэнэ хэмээн тодорхой зорилготой ирдэг байна. Гэтэл Монгол улсын нийгэм, эдийн засаг, амьдрах орчны таагүй нөхцөл байдлаас үүдэн иргэд маань гадаад руу явах шийдвэрийг гаргадаг бөгөөд судалгаанд оролцогчдын 90.7 хувь нь буцаж явах хүсэлтэй байна гэсэн.

3. МОНГОЛД АЖИЛЛАЖ, АМЬДАРЧ БУЙ ГАДААД ИРГЭДИЙН СУДАЛГАА

3.1 Монголд ажиллаж буй гадаад иргэдийн захиргааны тоон мэдээлэл

Монгол улсад ажиллаж буй БНХАУ, БНАСАУ-ын иргэдийн нийт болон албадан гаргасан тоо, дундаж цалин хөлсний мэдээллийг харуулахыг зорилоо.

Хүснэгт 6. Монгол улсад оршин сууж буй гадаад иргэдийн мэдээлэл

Он	Нийт	Улсаар /нийт гадаад иргэдийн тоонд эзлэх хувь/			Хөдөлмөр эрхлэх			Суралцах	Албан хэргээр	Бусад зорилгоор
		БНХАУ	БНАСАУ	Бусад улс	БНХАУ	БНАСАУ	Бусад улс			
2010	22187	75.7%	3.2%	21.1%	12042	468	1427	706	228	7316
2011	34201	79.9%	3.4%	16.7%	24924	1076	2195	604	288	5114
2012	31179	78.1%	3.3%	18.6%	23079	1014	2504	777	297	3508
2013	31075	76.8%	5.7%	17.4%	22520	1758	2408	874	435	3080
2014	29766	79.2%	4.3%	16.5%	21565	1246	1619	876	1305	3155
2015	38424	57.7%	6.3%	36.0%	16880	2348	3330	1850	940	13076
2016	35027	49.1%	6.3%	44.6%	11010	2149	3710	2453	1045	14660

Эх сурвалж: Гадаадын иргэн харьяатын газар

2010-2014 оны хооронд дунджаар манай улсад амьдарч буй нийт гадаад иргэдийн 5 хүн тутмын 4 нь БНХАУ-ын иргэд байсан бол энэ тоо 2015 оноос хойш буурсан байна. Нийт Хятад иргэдийн 90-ээс дээш хувь нь 2010-2014 оны хооронд хөдөлмөр эрхлэх зорилгоор манай оронд ирсэн байна. Суралцах, албан хэргээр болон бусад шалтгаантай /цагаачлах, хөрөнгө оруулах/ оршин суугчдын тоо өсөх хандлагатай байна.

Хүснэгт 7. Монгол улсаас гарахыг түтгэлзүүлсэн болон албадан гаргасан иргэдийн мэдээлэл

Он	МУ-аас гарахыг түтгэлзүүлсэн иргэд				МУ-аас албадан гаргасан иргэд			
	Шүүхээр ял шийтгүүлсэн, сэжигтэн яллагдагчаар татагдсан			Бусад шалтгаан	Зөвшөөрөлгүй хөдөлмөр эрхэлсэн			Бусад шалтгаан
	БНХАУ	БНАСАУ	Бусад орон		БНХАУ	БНАСАУ	Бусад орон	
2010	2	-	3	20	585	-	46	874
2011	55	-	72	20	302	1	36	626
2012	54	-	40	18	1177	26	31	649
2013	58	5	43	25	1268	-	63	440
2014	25	1	34	19	1459	-	43	560
2015	49	5	50	11	315	-	37	314
2016	81	1	26	38	203	-	36	194

Эх сурвалж: Гадаадын иргэн харьяатын газар

Хууль бусаар оршин суугчид гэсэн мэдээлэл байхгүй бөгөөд Монгол улсаас гарахыг түтгэлзүүлсэн болон албадан гаргасан иргэдийн тоон мэдээлэл гарах боломжтой байна. Монгол Улсаас албадан гаргасан иргэдийн бусад шалтгаанд визийн хугацаа хэтэрсэн, хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл нь дууссан боловч МУ-аас гарахаас зайлсхийсэн зэрэг шалтгаанууд багтаж байна. Хүснэгтээс харахад БНХАУ болон БНАСАУ-ын иргэдийн гэмт хэрэгт сэжиглэгдэн, шүүхээр ял шийтгүүлж байгаа тоо харьцангуй бага байна.

Хүснэгт 8. ХХҮЕГ-аас хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл авсан гадаад ажилчдын тоо /улсаар/

№	Улс	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016/9
1	БНХАУ	15541	26345	23099	22804	22802	14560	8761
2	БНАСАУ	862	1179	1145	1623	1295	512	420
3	БНСВУ	137	273	319	540	284	161	75
4	БНСУ	267	295	397	444	407	320	187
5	ОХУ	377	279	227	230	165	134	100
6	АНУ	241	329	300	217	183	165	115
7	Бусад улс	1097	1866	1644	1337	968	792	865
8	Нийт улсын тоо	101	106	113	111	107	100	87
	НИЙТ	30566	27131	27195	27195	26104	16644	10523

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний ерөнхий газар

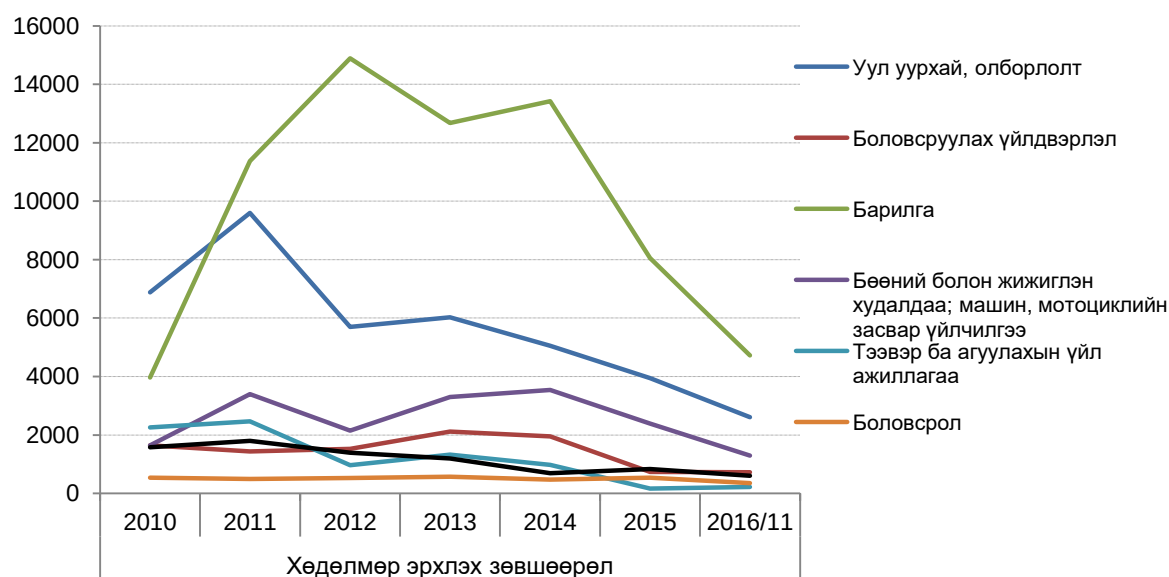
Хүснэгт 9. ХХҮЕГ-аас хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл авсан байгууллага, ажилчдын тоо /зөвшөөрөл авсан эх үүсвэрээр/

Тогтоол тушаал	2014.12.31			2015.12.31			2016.10.20		
	ААНБ-ын тоо	Хүний тоо	ХЭЗ авсан	ААНБ-ын тоо	Хүний тоо	МУ-д ХЭЗ авсан	ААНБ-ын тоо	Хүний тоо	МУ-д ХЭЗ авсан
Засгийн газрын тогтоолоор	245	36992	20590	194	34527	13052	73	19489	6993
Сайдын тушаал	68	1362	1352	179	2715	2109	152	2821	1833
Засгийн газраас тогтоосон хувь хэмжээний дагуу	2672	3988	4162	1860	1311	1483	1142	2466	1588
Нийт	2985	42342	26104	2233	38553	16644	1367	24776	10414

Эх сурвалж: Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний ерөнхий газар

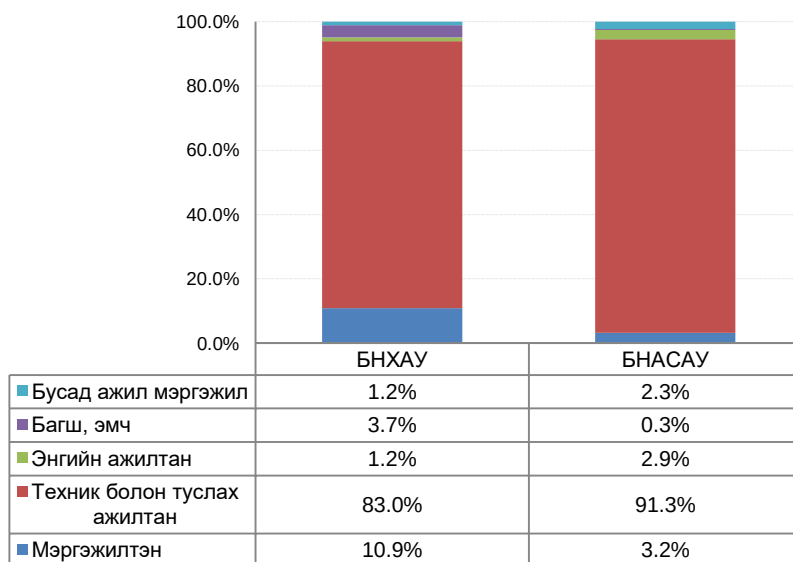
Мэдээллээс харахад дунджаар нийт ажилчдын 4 хүн тутмын гурав нь Сайдын тушаалаар болон Засгийн газрын тогтоолын дагуу хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл авч байгаа бөгөөд үлдсэн хувь нь Засгийн газрын тогтоосон хувь хэмжээний дагуу хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл авч байна.

Зураг 19. Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл авсан гадаад ажилчид /салбараар/



2011 оноос хойш ихэнх салбаруудын хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвшөөрлийн тоо буурах хандлагатай байгаа ч Боловсролын салбарын ажилчдын тоо харьцангуй тогтвортой байна. Жил бүр барилга, уул уурхайн салбарын гадаад ажилчид хамгийн их хувийг эзлэж байна.

Зураг 20. 2016 оны 10 сарын байдлаар Монгол улсад ажиллаж буй БНХАУ, БНАСАУ-ын ажилчдын тоо /ажил мэргэжлийн ангиллаар/



Ажил мэргэжлийн ангиллын үндсэн 10 бүлгийн нэг болох техникч болон туслах дэд мэргэжилтэн бүлгийн ажилчид маш их байгаа ч энгийн ажилтан буюу ур чадвар төдийлөн шаардахгүй мэргэжлээр цөөнгүй хүмүүс ажиллаж байна.

Хүснэгт 10. БНХАУ-ын ажилчдын дундаж цалин /ажил мэргэжлийн ангиллаар/

Он	2014	2015	2016
Арми, цэргийн	664,356	870,665	1,066,948
Удирдах албан тушаалтан, менежер	2,024,249	1,054,681	1,192,289
Мэргэжилтэн	539,869	1,084,576	1,671,925
Техникийн болон туслах ажилтан	394,179	930,560	1,242,240
Үйлчилгээ, худалдаа эрхлэгч	541,134	548,120	921,626
Үйлдвэрлэл, түүний бусад	317,661	383,464	458,127
Энгийн ажилтан мэргэжил	327,967	333,553	387,953
Багш, эмч	356,558	420,684	420,929
Бусад ангилал	440,510	486,377	755,006

Эх сурвалж: Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

БНАСАУ-ын ажилчдын цалингийн мэдээлэл гарах боломжгүй байсан тул зөвхөн Хятад ажилчдын цалингийн мэдээллийг орууллаа. Удирдах албан тушаалтан, менежерийн ажлын байрны цалингаас бусад мэргэжлийн цалин жил бүр өссөн байна.

Хүснэгт 11. БНХАУ-ын ажилчдын дундаж цалин /салбараар/

Он	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	428,165	560,968	854,519	864,634	558,323	905,942	1,064,562
Уул уурхай, олборлолт	1,084,277	396,443	775,403	579,670	503,165	401,310	2,052,947
Боловсруулах үйлдвэрлэл	567,714	708,756	622,295	536,829	485,786	900,815	791,205
Барилга	154,819	188,226	208,880	238,517	299,169	342,728	343,449
Бөөний болон жижиглэн худалдаа; машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	242,091	315,344	568,408	496,822	472,331	658,782	693,025
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	436,743	333,865	181,275	317,578	248,743	384,049	740,674
Боловсрол	407,280	558,430	464,348	457,338	517,146	478,294	535,413
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	116,123	240,242	258,752	288,732	755,536	472,040	204,454
Бусад салбар	5,526,620	3,670,625	5,073,913	2,993,203	1,211,227	1,352,271	1,442,351

Эх сурвалж: Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын ерөнхий газар

Тоон мэдээллээс харахад Уул уурхайн олборлолт салбарын цалин 2016 онд эрс өссөн дүнтэй байна. Салбаруудын хувьд цалингийн өсөлт жил бүр харилцан адилгүй байна. Жил бүр цалин нь тогтмол өссөн эсвэл тогтмол буурсан цалинтай салбар байхгүй байна.

3.2 Судалгааны үндсэн үр дүн

Уг судалгааг тоон судалгааны асуулгын болон ганцаарчилсан ярилцлага, чанарын судалгааны фокус группын ярилцлагын аргыг ашиглан хийлээ. 2016 оны 10 сарын байдлаар Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газраас 10-аас дээш гадаад ажилчдад зөвшөөрөл авсан 107 ААНБ-уудыг санамсаргүй түүврийн аргаар сонгож татгалзсан, холбогдож чадаагүй, шаардлага хангаагүй зэрэг шалтгаанаас хамааран 50 ААНБ-ыг хамрууллаа. Мөн ажил олгогч нартай ганцаарчилсан ярилцлага хийж гадаад ажилтан авч ажиллуулж буй шалтгаан, тэднийг ажиллуулахад тулгарч буй хүндрэл бэрхшээлийг тодруулан, хятад ажилчидтай фокус группын ярилцлага зохион байгуулан, аж амьдралын нөхцөл байдал, осол гэмтэл, хүндрэл бэрхшээлийг тодорхойлохыг зорьсон болно.

Гадаад ажилтан ажиллуулж буй шалтгаан

Судалгаанд хамрагдсан нийт байгууллагын 28 хувь нь БНАСАУ, 72 хувь нь БНХАУ-ын ажилчдын ажиллуулдаг байгууллага байв.

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудаас гадаадын этгээдийн хөрөнгө оруулалттай эсхүл хамтын эзэмшил бүхий компаниуд гадаад ажиллагчдыг ажлын байранд түлхүү ажиллуулдаг нь ажиглагдаж байна. Тухайлбал БНХАУ-ын хөрөнгө оруулалттай байгууллагын ажиллагчдын ихэнх нь хятад ажиллагчид байна.

Хүснэгт 12. Гадаадаас ажиллах хүч авах болсон шалтгаан /байгууллагын өмчийн хэлбэрээр, хувиар/

Байгууллагын өмчийн хэлбэр	Ажлын байранд тохирсон ур чадвартай монгол ажилтан олдохгүй байгаа	Гадаад ажиллагчдын хөдөлмөрийн бүтээмж өндөр байдаг	Гадаадын хөрөнгө оруулалттай	Монгол ажиллагчдын хувийн зохион байгуулалт ажилд хандах хандлага муу	Монгол ажиллагчид тогтвор суурьшилтай ажилладггүй	Монгол ажиллагчид хулгай их хийдэг	Бусад
МУ-н иргэний	19,0	61,5	7,1	100,0	75,0	60,0	40,0
Хамтарсан	4,8	-	14,3	-	-	-	-
Гадаад улсын	76,2	38,5	78,6	-	25,0	40,0	60,0

Гадаадаас ажиллах хүч авч ажиллуулах шалтгаан нь ААНБ-ын өмчийн хэлбэрээс шалтгаалан харилцан адилгүй байна. Монгол улсын иргэний ААНБ-ын хувьд гадаад ажиллах хүч авах болсон шалтгаанаа дурдахдаа Монгол ажиллагчдын хувийн зохион байгуулалт ажилд хандах хандлага муу гэсэн бол шалтгаан байхад гадаадын хөрөнгө оруулалттай ААНБ -ууд гадаадын хөрөнгө оруулалттай учир гадаад ажиллах хүч авдаг гэж 78,6 хувь нь хариулсан байна.

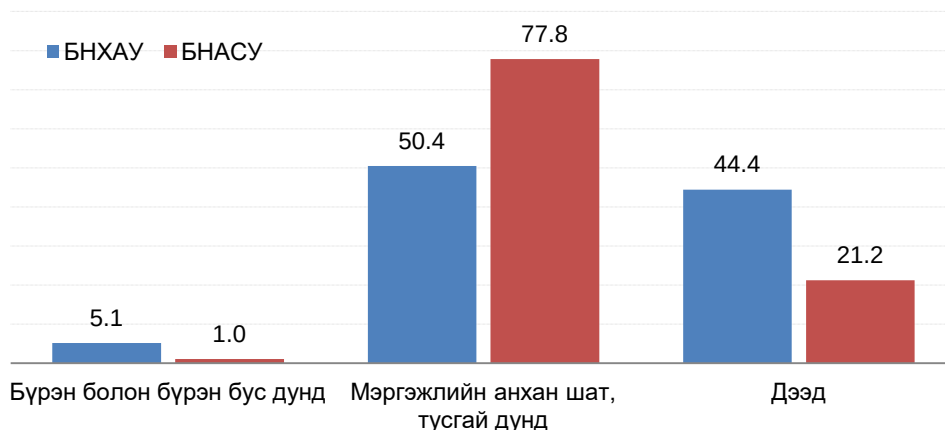
Ажлын ачаалал, улирлын чанартай ажлын байр болон гадаадын хөрөнгө оруулалт нь гадаад ажиллах хүч авах гол шалтгаан болж байгааг судалгааны үр дүнгээс харж болохоор байна.

Гадаад ажилчдын өнөөгийн нөхцөл байдал

Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч мэргэжилтэн авах тухай хуулинд мэргэжлийн өндөр ур чадвар шаардах ажил мэргэжлээр гадаадаас ажиллах

хүч, мэргэжилтэн авч болно хэмээн заасан байдаг. Гадаадаас ирж буй ажилтан мэргэжлийн өндөр ур чадвартай эсэхийг боловсролын түвшингээр харуулж болно.

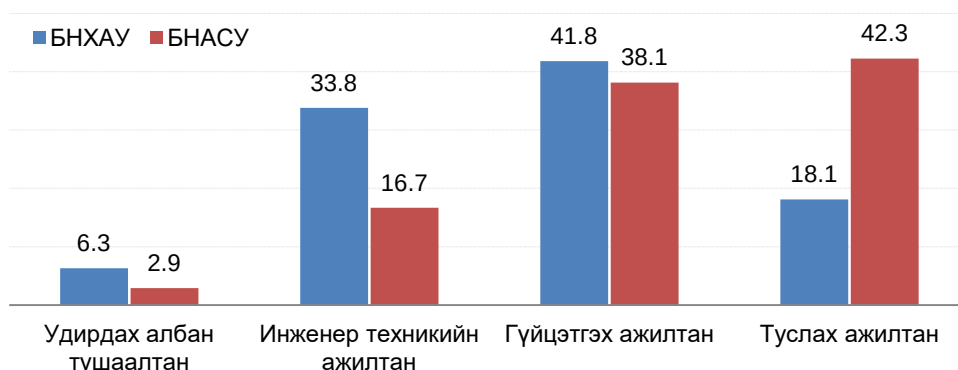
Зураг 21. Гадаад ажилчдын боловсрол /хувиар/



Хүснэгтээс харахад гадаад ажилчдын бүрэн болон бүрэн бус дунд боловсролтой иргэдийн тоо цөөн бөгөөд ихэнх нь техникийн анхан болон дунд шат эсвэл дээд боловсролтой байна.

Тухайн ажилтны боловсролын түвшингээс гадна ажиллаж буй ажлын байр нь өндөр ур чадвар шаардсан эсэхийг тодруулахыг зорилоо. Ингэхийн тулд ажлын байрны төрлийн ур чадварыг харгалзан 1/Удирдах албан тушаалтан, 2/Инженер техникийн ажилтан 3/Гүйцэтгэх ажилтан 4/Туслах ажилтан гэж 4 ангилан авч үзсэн болно.

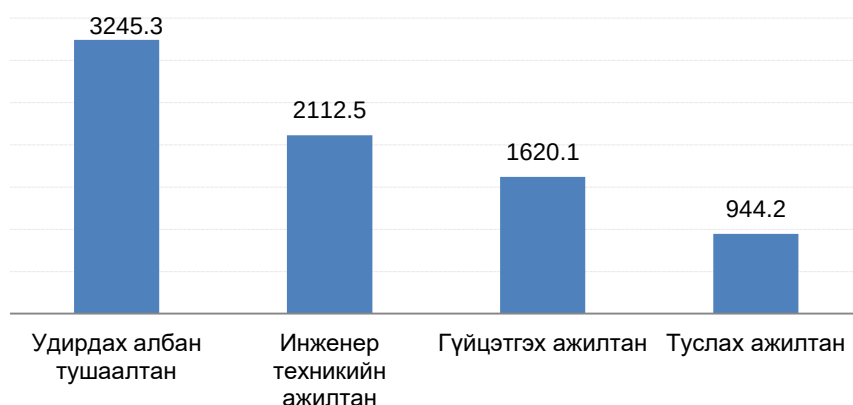
Зураг 22. Гадаад ажиллагчдын ажлын байрны төрөл /хувиар/



Ур чадвар хамгийн бага шаардах туслах ажилтан ангилалд БНАСАУ-ын ажилчид их хэмжээгээр ажиллаж байна. Гүйцэтгэх, туслах ажилтан хэмээх ангилалд БНХАУ-ын иргэдийн 60 хувь, БНАСАУ-ын иргэдийн 80 хувь нь ажиллаж байгааг цаашид анхаарах хэрэгтэй юм.

Зарим өндөр ур чадвар шаарддаг, монголд байхгүй мэргэжлээр гадаад ажилтан ажиллуулах тохиолдолд Ашигт малтмалын тухай хуулийн 43.2-т заасан ажлын байрны төлбөрийг хөнгөлж, уян хатан болгомоор байна. Тухайн гадаад ажилчид байхгүй л бол манай ажил урагшилддаггүй. Эсрэгээрээ Монгол хүн ажиллуулах боломжтой, ур чадвар бага шаардсан ажлын байрны төлбөрийг нэмэх ч юм уу, ямар нэг хязгаарлалт тавьж өгөх хэрэгтэй байна. /Ганцаарчилсан ярилцлага/

Зураг 23. Гадаад ажилчдын нийт цалингийн дундаж /мян.төг/



Цалингийн хэмжээг ажлын байрны төрлөөс хамааруулан гаргахыг зорилоо. Судалгааны үр дүн Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын газраас авсан захиргааны тоон мэдээлэлтэй зөрүүтэй харагдаж байна.

Нийгмийн даатгалын тухай хуулинд гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүмүүс 1/Тэтгэврийн даатгал, 2/Тэтгэмжийн даатгал, 3/Эрүүл мэндийн даатгал, 4/Үйлдвэрийн осол мэргэжлээс шалтгаалах өвчний даатгалуудад албан журмаар даатгуулна гэсэн байна. Эдгээр даатгалыг төлдөг эсэхийг ажил олгогч нараас лавлахад БНХАУ-ын ажилчдыг ажиллуулдаг байгууллагын 67 хувь нь, БНАСАУ-ын ажилчдыг ажиллуулдаг байгууллагын 57 хувь нь даатгал төлдөг гэсэн байна.

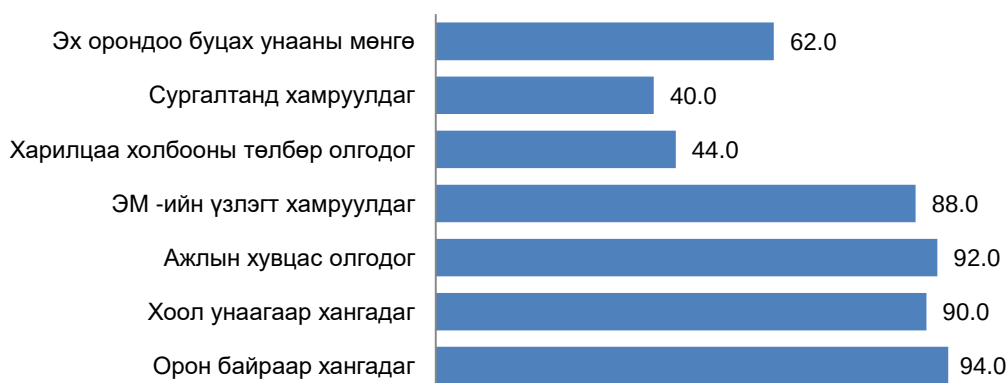
Мөн нийгмийн даатгалыг төлөхдөө зарим тохиолдолд авч буй цалингаасаа багаар төлдөг. Ялангуяа ур чадвар бага шаардах ажил буюу гүйцэтгэх ажилтан, туслах ажилтны ажлын байранд ажиллаж буй ажиллагчдын цалингийн нийгмийн даатгалыг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр тооцон төлдөг тохиолдлууд гардаг байна. Гадаадын бүх ажилчид даатгалд хамрагдаж чаддаггүй, даатгалын дүнг багаар төлдөг зэрэг нь судалгааны үр дүн, захиргааны мэдээллээс зөрж байгаагийн шалтгаан болж байх үндэслэлтэй юм.

Япон, БНСУ-д ажиллаж буй иргэд төлж буй тэтгэврийн даатгалаа нутаг буцах үедээ буцаан авдаг хуулийн зохицуулалт байхад Монгол улсад тэтгэврийн даатгалд хамрагдсан гадаад иргэд тэтгэвэрт гарах нөхцөл нь бүрдээгүй үед төлсөн даатгалаа буцаан авах хуулийн зохицуулалт байдаггүй. Энэ зохицуулалтыг олон улсын жишгийг дагуу өөрчлөх боломж бий эсэхийг судлах шаардлагатай юм.

Бид судалгааны ажлын хүрээнд гадаад иргэдийн ажлын орчин нөхцөл, ажил амралтын цаг, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, стандарт хангагдаж байгаа эсэхийг тодруулахыг зорьсон.

Өдөрт ажиллаж буй дундаж цаг нь 10, ажиллаж буй дундаж өдөр нь 6 байна. Гэхдээ хийж буй ажлын ачаалал, улирлын байдлаас шалтгаалан сар бүр харилцан адилгүй байдаг байна.

Зураг 22. Ажил олгогчоос гадаад ажилчдад үзүүлж буй тусламж дэмжлэг /хувиар/



Нийт судалгаанд хамрагдсан байгууллагын 94 хувь нь орон байраар хангадаг гэсэн нь хамгийн өндөр үзүүлэлт байгаа бөгөөд сургалтанд хамруулдаг байгууллагууд хамгийн бага хувийг эзэлж байна.

2008 оноос хойш Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газарт үйлдвэрийн осолд өртсөн БНХАУ, БНАСАУ-ын ажилчдын бүртгэл байгаагүй бөгөөд Хэдий тийм боловч нуун дарагдуулах, МХЕГ-т бүртгүүлээгүй тохиолдол байхыг үгүйсгэхгүй бөгөөд бага хэмжээний бэртэл гэмтлийг байгууллагын эмчид хандан эсвэл гэрээтэй ажилладаг эмнэлгийн байгууллагаар үйлчлүүлэн эмчлүүлдэг байна.

Ажил олгогч нарт тулгарч буй хүндрэл бэрхшээл

Ажил олгогч нарт ажилтнаас эсвэл бусад шалтгаанаар тулгарч буй бэрхшээлүүдийг тодорхойлон, Гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хууль, журам, тогтоол болон оруулж ирэх явцтай холбоотой асуудалд санал зөвлөмж авахыг зорилоо.

Зураг 23. Ажил олгогч нарт гадаад ажиллагчдаас шалтгаалан тулгарч буй хүндрэл бэрхшээл /хувиар/



Хэдийгээр зарим компаниудын хувьд Монголчуудаас илүү ажиллана гэсэн хүлээлттэйгээр, зарим нь Монголд байхгүй ажлын байран дээр гадаад ажилчдыг хөлслөн ажиллуулж байгаа ч тухайн ажилтнаас шалтгаалсан хүндрэл бэрхшээл цөөнгүй байна. Зураг 23-аас харахад хэлний бэрхшээл хамгийн хүндрэлтэй байдаг бол ур чадварын хангалтгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудал зэрэг нь гол бэрхшээлүүд болдог байна.

Ялангуяа БНАСАУ-ын ажилчид эрүүл мэндээрээ, ур чадвараараа тэнцэхгүй байх тохиолдол БНХАУ - ын ажилчдаас өндөр байдаг нь ажил олгогч нартай хийсэн ярилцлагын үеэр харагдаж байсан.

Зураг 24. Ажил олгогч нарт бусад шалтгаанаар тулгарч буй хүндрэл бэрхшээл /хувиар/



Ажиллуулж буй гадаад ажилчдаас гадна ажил олгогч нарт гадаад ажилтан ажиллуулах квот, тухайн ажилтныг ажиллуулах хүртэлх зөвшөөрөл, визний асуудал хүндрэл учруулдаг байна.

Судалгаанд хамрагдсан нийт ажил олгогчдын гадаад ажиллагчдад хөдөлмөр эрхлэх виз олгох үйлчилгээний журмын мэдлэг хамгийн сайн байгаа бол гадаад иргэний эрх зүйн байдлын тухай хуулийн мэдлэг хангалтгүй байгаа нь харагдаж байна. Ажил олгогчдын зүгээс Нийгмийн даатгалын тухай хууль, Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч мэргэжилтэн авах тухай хууль, гадаад иргэнд хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох үйлчилгээний журамд өөрчлөлт оруулах шаардлагатай гэж 20-оос дээш хувь нь хариулсан байна.

4. ГАДААД ШИЛЖИХ ХӨДӨЛГӨӨНИЙ НИЙГЭМ, ЭДИЙН ЗАСГИЙН НӨЛӨӨ

Нэг орноос нөгөө оронд шилжиж буй гадаад шилжих хөдөлгөөн нь даяаршиж буй дэлхийн гол шинж болж байгаа бөгөөд энэ нь эдийн засаг, нийгэм, улс төрд өөрийн үр нөлөөг бий болгосоор байгаа билээ. Дэлхий дээр 251 сая гаруй хүн өөрийн төрсөн газраасаа өөр улсад амьдарч байна. 1990-2010 оны хооронд шилжин суурьшигчдын тоо 38 хувиар өссөн байдаг. Гэсэн хэдий ч нийт тоогоороо дэлхийн хүн амтай харьцуулахад дөнгөж 3.1 хувийг эзлэж байгаа бөгөөд энэхүү харьцаа Монгол улсын хувьд 2.9 хувь байна¹². АНУ, Саудын Араб, Герман, ОХУ, Их Британи, Франц, Канад, Испани, Австрали улсуудад олноороо шилжин суурьшдаг байна. Мексикээс АНУ руу 13 сая хүн шилжин суурьшсан нь дэлхийн хамгийн том шилжилтийн хонгил¹³ болдог бөгөөд дараа нь ОХУ-аас Украин, Бангладешаас Энэтхэг улс руу шилжсэн шилжилтүүд орж байна. Буурай хөгжилтэй орнуудын хувьд өндөр ур чадвартай хүмүүсийн цагаачлал их хувийг эзэлдэг байна.

Хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөнд нөлөөлж буй хүчин зүйлс:

- Цалингийн ялгаа
- Шилжин очиж буй орны боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын системийн үр өгөөж
- Ажил эрхлэлтийн боломж, ялангуяа залуу ажилчдын хувьд
- Аялах, шинэ хэл сурах, шинэ ур чадвар боловсрол эзэмших, харилцаа холбоо тогтоох хүсэл эрмэлзэл

Эдгээр хүчин зүйлс манай орны шилжих хөдөлгөөнд ч мөн нөлөөлж байгааг судалгааны үр дүн харуулж байна.

Гадаад шилжих хөдөлгөөний эдийн засгийн үр өгөөж:

- Шинэ ур чадвар: Шилжин суурьшигчид болон дотоодын ажилчид бие биенийхээ ур чадварыг нөхөж хамтдаа бүтээмжээ өсгөх боломжтой байдаг.
- Шинэлэг санаачлага болон хувийн бизнес эрхлэх хөшүүрэг: Шилжих хөдөлгөөн нь технологийн өөрчлөлт, бизнесийн шинэ санааг чиглүүлэгч болж өгдөг. Олон төрлийн шинэлэг санаачлага нь өөр өөр үзэл бодол, дадлага туршлага бүхий хүмүүс баг болон хамтран ажилласнаар бий болдог. Шилжин суурьшигчдын өөр хоорондын харилцаа холбоо нь технологийн түгээлт, нэвтрүүлэлтийг хурдасгадаг.
- Засгийн газрын шинэчлэлийн дарамт: Хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөн нь Засгийн газар, дэглэм зэрэгт улс төрийн дарамтыг бий болгодог.
- Үржүүлэгчийн нөлөө: Шинэ ажилчид шинэ ажлын байр бий болгосноор ДНБ-д хувь нэмрээ оруулна.
- Ур чадвартай ажилчдын хомсдлыг бууруулж, хөдөлмөрийн нийлүүлэлтийг өргөжүүлдэг: Шилжих хөдөлгөөн нь ажиллах хүчний хомсдолыг бууруулж, цалингийн нөлөөгөөр бий болдог инфляцийг барихад тусалдаг. Тухайлбал, Япон улс зарим ажлын байран дээрх дотоодын ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн хомсдлоос шалтгаалан гадаадаас дадлагажигч ажилтан авч эхэлсэн байна.
- Татварын орлого: Хууль ёсны гадаад оршин суугчид нь шууд болон шууд бус татварыг төлдөг бөгөөд энэ нь Засгийн газрын орлогод хувь нэмрээ оруулж байна.

¹² Судлаачийн тооцоолол

¹³ Migration corridor

- Орлогын урсгал /мөнгөн гуйвуулга/: Шилжин суурьшигчдын мөнгөн гуйвуулга нь эх орныхоо үндэсний нийт орлогод нэмэгдэж тооцогддог. Тэдгээр гуйвуулгын шилжүүлсэн газар дахь зарцуулалтын хэмжээ нэмэгдэж байвал бусад орнуудын экспортын эрэлтийг нэмэгдүүлж аль аль талдаа ашигтай байдаг байна.

Дэлхийн хэмжээнд 2015 оны байдлаар мөнгөн гуйвуулгын хэмжээ 601 тэрбум доллараас давсан байна. Хамгийн их мөнгөн шилжүүлэг хүлээн авсан орнууд нь Энэтхэг, Хятад, Филиппин, Мексик болон Франц байна.

Монгол улсын хувьд ажилчдын хүлээн авсан болон шилжүүлсэн гуйвуулгын хэмжээ дараах дүнтэй байна.

Хүснэгт 13. Ажилчдын мөнгөн гуйвуулгын хэмжээ /оноор/

Гадаадаас хүлээн авсан мөнгөн гуйвуулга /сая.доллар/						
Он	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нийт	247.9	249.3	286.2	209.9	201.0	211.5
Солонгос	57.0	54.7	43.4	50.1	51.8	60.9
Япон	10.0	7.5	12.3	7.7	22.8	6.6

Гадаад руу шилжүүлсэн мөнгөн гуйвуулга /сая.доллар/						
Он	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нийт	118.5	190.8	245.4	187.9	171.0	131.5
БНХАУ	42.7	58.7	68.2	27.7	49.7	26.4

Эх сурвалж: Монгол банк, төлбөрийн тэнцэл

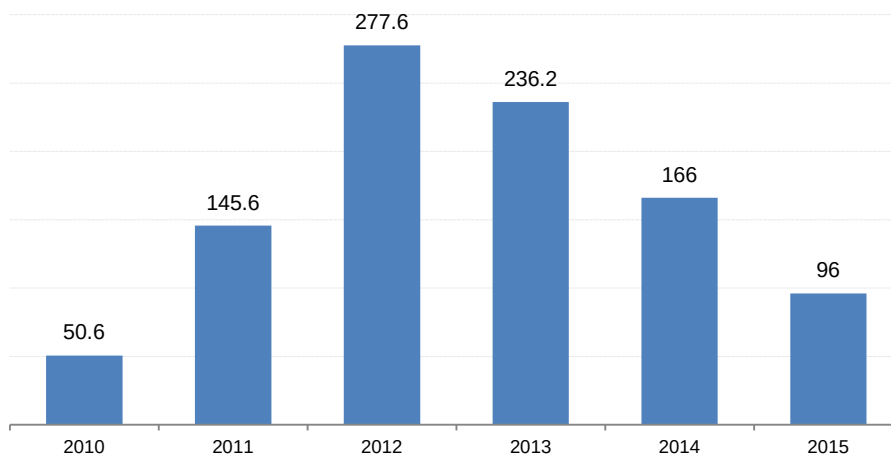
Гадаад улс орнуудад ажиллаж, амьдарч буй иргэдээс хүлээн авсан мөнгөн гуйвуулгын дүнгээр Солонгос улс жил бүр хамгийн өндөр хувийг эзлэж байгаа бөгөөд, гадаадын улс орнууд руу шилжүүлсэн хувийн гуйвуулгын хэмжээгээр Хятад улс жил бүр тэргүүлж байна. Судалгааны хэсэгт дурьдсанчлан 1-т БНСУ-д ажиллаж амьдардаг монгол иргэдийн тоо их, 2-т тухайн оронд МУ-ын банкны систем нэвтэрснээр мөнгөн шилжүүлэг хийхэд илүү дөхөм болсонтой холбоотой. Гэхдээ энэхүү мэдээлэл нь зөвхөн албан гуйвуулгын мэдээлэл бөгөөд албан бусаар, хувь хүмүүсээр илгээж буй мэдээлэл багтаагүй болно. Гэсэн хэдий ч цэвэр ажиллагсдын гуйвуулгын хэмжээ¹⁴ эерэг гарч байгаа нь сайн үзүүлэлт юм. Бусад орны туршлагаас харахад ажилчдын гуйвуулга нь хувийн бизнесийг өргөжүүлж, жижиг бизнест хөрөнгө оруулах замаар тэдгээрийг дэмжиж цаашлаад үйлдвэрүүдийн тоног төхөөрөмж, капиталын хөрөнгө оруулалт болдог байна. Судалгааны үр дүнгээс харахад гуйвуулгын 3.7 хувийг хувийн бизнестээ хөрөнгө оруулдаг гэсэн байна. Ингэж том, жижиг бизнесээ өргөжүүлснээр үйлдвэрлэлээ нэмж ДНБ-т эерэг өөрчлөлтийг авчирч болно.

Нөгөө талаас өрх гэр бүлд үүсгэж буй эерэг нөлөө нийт зах зээлд үүсгэж буй нөлөөнөөс давуу байдаг. Тухайлбал, судалгааны үр дүнгээс харахад гадаадад хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүс хамгийн эхэнд өр зээлээ дардаг бөгөөд үүний дараа гэр бүл, үр хүүхдийнхээ боловсролд хөрөнгө оруулж, цаашлаад орон байрны нөхцлөө сайжруулж чаддаг. Түрээсийн байрнаас хашаа байшин, гэр хороолол руу, гэр хорооллоос орон сууц руу гэх мэт шилждэг байна.

¹⁴ Цэвэр ажиллагсдын гуйвуулга = Хүлээн авсан гуйвуулгын хэмжээ - Шилжүүлсэн гуйвуулгын хэмжээ

Мөн судалгааны үр дүнгээс харахад өрхийн өдөр тутмын хэрэглээний бүтээгдэхүүний зардал нэмэгдэж илүү чанартай бараа, бүтээгдэхүүнүүд хэрэглэдэг болсон байна.

Зураг 25. Гадаад ажилчдад олгосон цалин /сая.доллараар/



Эх сурвалж: Монгол банк, төлбөрийн тэнцэл

Монгол улсад ажиллаж буй гадаад ажиллагсдад олгосон цалин хөлсний нийт хэмжээг зураг 25–д харуулсан бөгөөд 2012 оноос хойш огцом буурсан үзүүлэлттэй байна. Энэ нь сүүлийн жилүүдэд гадаад ажилчдын тоо буурсантай холбоотой. Албан ёсны зөвшөөрөлтэй хөдөлмөр эрхэлж буй гадаад ажилчдыг ажиллуулж буй аж ахуй нэгжүүд Монгол улсад сар бүр ажлын байрны төлбөр төлөхөөс гадна ажилчид өөрсдөө ажилгүйдлийн даатгалаас бусад нийгмийн даатгалуудыг /тэтгэврийн даатгал, тэтгэмжийн даатгал, эрүүл мэндийн даатгал, үйлдвэрийн осол мэргэжлээс шалтгаалах өвчний даатгал/ төлөх ёстой байдаг.

Гадаадаас хүлээн авсан мөнгөн гуйвуулгын хэмжээ болон ажлын байрны төлбөр, даатгалууд нь Монгол улсын үндэсний нийт орлогыг нэмэгдүүлж байна.

Шилжих хөдөлгөөн нь зөвхөн эерэг нөлөөллийг дагуулахгүй. Дотоодын ажиллах хүчний нөөц байгаа үед түүнийг гадаад ажилчдаар орлуулах нь дотоодын ажилгүйдлийн түвшнийг өсгөж, өрх гэр, нийгэм эдийн засагт сөргөөр нөлөөлөх боломжтой нь хамгийн том султ атл болж байна.

ДҮГНЭЛТ

Ажиллах хүч гадаадад илгээх

- Гадаадад ажиллаж буй иргэдийн 65 хувь нь эх орондоо ажиллаж, амьдрах хүсэлтэй, зорилго төлөвлөгөөтэй байгаа ч эргэн ирсэн иргэдийн 90 хувь нь буцаж гадаад улс руу явах хүсэлтэй байна.
- БНСУ руу хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах хүч гаргах үйл ажиллагааг төрийн байгууллага хариуцаж байгаа тул очоод үүсдэг хүндрэл бэрхшээл, ажилчдын эрх зөрчигдөх асуудал Япон улсад дадлагажигч илгээх хөтөлбөртэй харьцуулахад харьцангуй бага байна.
- Гадаадад ажиллаж буй болон ажиллаж байгаад эх орондоо эргэн ирсэн иргэдийн 70-аас дээш хувь нь санхүүгийн хувьд тогтвортой болж орон байрны нөхцөл өөрчлөгдсөн, чанартай бүтээгдэхүүн хэрэглэдэг болсон, хүүхдийнхээ боловсролд хөрөнгө оруулсан зэргээр гэр бүлд эерэг өөрчлөлтүүд гэжээ. Мөн гадаадад ажиллаж, амьдардаг иргэдийн хувьд хувь хүний харилцаа хандлага, хувийн зохион байгуулалт, ажлын ачаалал даах чадвар зэрэг нь сайжирсан гэж үзжээ.
- Гадаадад ажиллаж байгаа Монгол иргэдийн нийгмийн даатгал тасралтгүй төлөгдөж чаддаггүй.
- Гадаадад ажиллахаар очиж буй Монгол иргэдийн урьдчилсан бэлтгэл, мэдээллийг эх оронд сайн хангаж явуулах. Ялангуяа хэлний мэдлэгээ дээшлүүлэх, хөдөлмөрийн гэрээ, хууль эрхзүйн орчноо мэдэхгүйгээс болж хөдөлмөрийн гэрээгээ зөрчих тохиолдол байна.
- Япон руу дадлагажигч ажилтан илгээх эрх авсан 72 байгууллага байгаа бөгөөд зарим байгууллагын хариуцлагагүй үйл ажиллагаанаас иргэдэд хохирол учирдаг.
 - Зуучлуулж буй иргэдэд Япон улсын хууль дүрэм, хөдөлмөрийн гэрээний талаарх ойлголтыг бага өгдөг
 - Гэрээ байгуулж буй Япон компанидаа зохих ёсны шаардлага тавьж иргэдийнхээ эрх ашгийг хамгаалдаггүй /орон байр, хоол, ажлын хувцас/
 - Тохиолдсон хүндрэлтэй асуудлыг зарим зуучилсан байгууллага шийдэж чаддаггүй
- Мөнгөн шилжүүлэг, гуйвуулгын хувьд БНСУ-д ажиллаж, амьдарч буй иргэд эх орондоо хамгийн их мөнгө шилжүүлж байгаа бөгөөд Япон улсын хувьд албан ёсны банкны системийг ашиглалгүй хувь хүнээр гуйвуулах тохиолдол цөөнгүй байгаа нь шилжүүлгийн ихэнх хэсэг албан ёсны бүртгэл статистикийн гадна үлдэж байгааг харуулж байна.
- Гадаадад ажиллаж байгаад ирсэн иргэд эх орондоо ирээд эзэмшсэн ур чадвараараа ажиллах боломж хомс байна. Тухайн ажлын байр байдаггүй, ажил мэргэжлийн чадварыг батлах үнэмлэх, диплом байхгүй, монголд ажиллаж байсан туршлага байдаггүй гэх шалтгаанаар урт хугацааны ажилгүйдэлд өртсөн иргэд олон байна.
- Монгол иргэд хөдөлмөрийн болон дадлагажигч ажилтны гэрээ зөрчсөн тохиолдолд ажил олгогч ахин Монгол ажилтан авах хүсэлгүй болох хандлагатай байдаг.
- БНСУ-аас ирж буй ажлын байрны захиалга жил бүр буурч байгаа ч цалин өссөн байна.
- БНСУ-д гэрээгээр ажиллахаар явж буй иргэдийн жил бүр 85-90 хувь нь эрэгтэйчүүд байна.

Ажиллах хүч, мэргэжилтэн гадаадаас авах

- Сүүлийн 2 жилд Хятад ажилчдын тоо 10000 орчмоор буурсан ба, БНАСАУ-ын ажилчдын тоо 1000 орчмоор өссөн байна.
- Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч мэргэжилтэн авах тухай хуулийн 7.1-д “Аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэн /цаашид “байгууллага” гэх/ нь шинжлэх ухаан, боловсрол, үйлдвэрлэлийн дэвшилтэт техник, технологи нэвтрүүлэх, шинэ үйлдвэрлэл, үйлчилгээ явуулах, тоног төхөөрөмж угсрах, засварлах, төсөл хэрэгжүүлэх зорилгоор мэргэжлийн өндөр ур чадвар шаардах ажил, мэргэжлээр гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай гэрээг гадаадын хуулийн этгээдтэй байгуулж болно” гэж заасан байна. Гэтэл мэргэжлийн өндөр ур чадвар төдийлөн шаардахгүй гүйцэтгэх, туслах ажилтны ажлын байран дээр БНХАУ, БНАСАУ-ын иргэдийн 70 орчим хувийг ажиллуулж байгаа нь анхаарал татаж байна.
- Гадаад ажилтан ажиллуулж буй шалтгаан нь ажлын байранд тохирох ур чадвартай, тогтвор суурьшилтай ажиллах Монгол ажилтан олдохгүй гэх шалтгаан байгаа ч өөр нэг үндсэн шалтгаан нь тухайн байгууллагын өмчийн хэлбэрээс хамаарах тал ажиглагдаж байна.
- Монголд ажиллаж буй гадаад ажилчдын сарын нийт цалингийн дундаж Монгол ажилчдын сарын дундаж цалингаас өндөр байна. Түүвэр судалгааны цалингийн хэмжээ Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын газрын цалингийн дундаж мэдээллээс зөрүүтэй байна.
- Гадаад ажиллагчдын тэтгэврийн даатгалын нутаг буца үед буцаан олгох асуудал хүндрэлтэй байна.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Гадаадад ажиллах хүч илгээх

Нийтлэг санал зөвлөмж:

- Гадаадад ажиллах хүч илгээхдээ:
 - Тухайн дадлагажигчийн мэргэжил, сонирхлыг харгалздаг байх
 - Монгол улсын үйлдвэржилтийн бодлоготой уялдуулан, хэрэгцээтэй ажил мэргэжлээр гаргадаг байх
 - Шинэ техник, технологи дээр ажиллах, эх орондоо нэвтрүүлэх боломжтой үйлдвэрлэлийн салбарт ажиллуулах.
- Хөдөлмөрийн гэрээ, дадлагажигч ажилтнаар явж буй Монгол ажилчдад хэлний бэлтгэлийг сайтар хангах, ирэхээс нь өмнө тухайн орны хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, гадаадаас ажиллах хүч авахтай холбоотой хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээний зүйл заалт бүрийг сайтар ойлгуулж, мэдээллээр хангасан байх.
- Хөдөлмөрийн гэрээгээ дуусах үед тухайн оронд төлсөн эрүүл мэндийн даатгалын хүрээнд эрүүл мэндийн үзлэгт дахин хамруулах, шаардлагатай эмчилгээг хийлгэдэг байх.
- Удаан хугацаанд хол байснаас гэр бүл салах, хүүхдийн хүмүүжилд сөргөөр нөлөөлөх сөрөг нөлөө илэрч байгаа тул БНСУ-д гэрээгээр, Япон улсад дадлагажигч ажилтнаар гарч буй иргэдийн гэр бүлийн гишүүдийг богино хугацаанд хоёр орны хооронд чөлөөтэй зорчуулах боломжийг бүрдүүлэх.
- Гэрээгээр ажиллахаар явж буй хүмүүсийн насны хязгаарыг дээшлүүлэх /22-оос дээш болгох/
- Гадаадад ажилласан жил нь Монголд ажиллаж байгаатай ижил тооцогдож нийгмийн даатгалаа тасралтгүй төлөх тогтолцоог ажиллах хүчни шилжих хөдөлгөнөд орж буй бүх оронд бий болгох талаар судлах /албан журмаар хамруулах/
- Гэрээгээ зөрчсөн иргэдэд хариуцлага тооцдог системтэй болох
 - Тодорхой хэмжээний барьцаа хөрөнгийг цалингаас нь авах
 - Гэр бүлийн гишүүдийн татвар гэх мэт.

Солонгост ажиллаж буй монгол иргэдтэй холбоотой санал:

- БНСУ-д хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаад эх орондоо эргэн ирсэн иргэдэд тухайн ажиллаж байсан ажил мэргэжлийн чиглэлээр, ажлын туршлагыг харгалзан, эсхүл ур чадварыг үнэлэн зэрэг, мэргэжлийн үнэмлэх олгох. /БНСУ-д эсвэл эх орондоо эргэн ирсний дараа/

Япон улсад ажиллаж буй монгол иргэдтэй холбоотой санал:

- Япон улсад дадлагажигч илгээх үйл ажиллагаа эрхлэн явуулдаг байгууллагуудын үйл ажиллагаанд үнэлгээ өгөх, шаардлагыг өндөрсгөх.
- Дадлагажигч ажилтны статусыг хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтан болгож өөрчлөх.
- Япон улсад Монгол ажиллагчдад зориулсан төрийн үйлчилгээ бий болгох
 - Ажиллахаар очсон иргэдэд 1 сарын сургалтыг эх хэл дээрээ явуулах
 - Японы нийгмийн даатгалын төлбөрийн буцаалтын системийг монголчуудад ойлгуулах
 - Монголд нийгмийн даатгалд хамруулдаг байх

- Осол гэмтэл, гэмт хэрэгт холбогдсон тохиолдолд тухайн хүнд дэмжлэг үзүүлэх
- Дадлагажигчийн гэрээ зөрчигдсөн тохиолдолд үүссэн асуудлыг шийдвэрлэхэд туслах
- Элчин сайдын яаманд дадлагажигч ажилтныг хариуцах чиг үүргийг тодорхой ажилтны ажлын байрны толдорхойлолтонд тусгах.
- Монгол, Японы банк санхүүгийн байгууллагуудын хамтын ажиллагааг дэмжих
- Дадлагажигчаар илгээгдэж буй ажилтнуудад зуучлалын байгууллагаар дамжуулан хэлний болон бусад чадварын бэлтгэлийг хангуулдаг болох
 - Хэлний мэдлэг
 - Япон улсын хөдөлмөрийн хууль эрхзүйн мэдлэг, ХАБЭА-н тухай
 - Тухайн орны соёл уламжлал
 - Харилцаа хандлага, тухайн оронд байхад анхаарах зүйлс
 - Очиход тулгарч болох хүндрэл бэрхшээлийг тайлбарлах
- Дадлагажигч ажилтан илгээдэг байгууллагуудын хооронд форум зохион байгуулах, ажилтан захиалагч болон Япон талын зуучлагч байгууллагуудтай хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх.
- Дадлагажигчаар ажиллах хүсэлтэй иргэдийг нэгдсэн журмаар эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулдаг байх.

Төсөл, хөтөлбөрүүдийн санал:

- Боловсролгүй, ажилгүй, ямар нэг сургалтанд хамрагдаагүй залуусд /NEET/ зориулсан тусгай хөтөлбөр хэрэгжүүлэн, тэднийг гадаадад дадлагажигчаар ажиллахад зуучилдаг болох.
 - Зуучлалын хөлс, хэлний сургалтын төлбөр дээр хөнгөлөлт үзүүлэх
 - Гадаадад ажиллаж ирээд эх орондоо мэргэжлээрээ ажиллах эсвэл хувийн бизнес бий болгох тухай гэрээ байгуулах

Ялангуяа Япон улсын гадаадаас ажиллах хүч авах тухай хууль шинэчлэгдэж илүү уян хатан нөхцөлтэй болж байгаа, 2020 оны Токиогийн олимп хүртэл 500.000 шинэ ажлын байр бий болсон таатай үеийг ашиглах хэрэгтэй юм. Ингэснээр ажилгүйдлийн түвшнийг 2020 он гэхэд 6 хувьд хүргэх Монгол улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх боломж бүрдэнэ.

- Гадаадад ажиллаж байгаад эх орондоо эргэж Монгол иргэдэд зориулсан хөтөлбөр бий болгох
 - Ур чадварыг нь баталгаажуулж зэрэг олгох, одоогийн МСҮ-ийн шнэлгээний төвийн үйл ажиллагааг сайжруулах
 - Сурч, дадлагажсан иргэдийн ажил хөдөлмөрт зуучлах, хувийн хөдөлмөрийн биржүүдийг хөгжүүлэх
 - Гарааны бизнес эрхлэхэд нь зээлийн батлан даалтын санг хөгжүүлэх, татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлт үзүүлэх
 - Жижиг, дунд үйлдвэр байгуулахад дэмжлэг үзүүлэх, зөвлөгөө өгөх олон нийтийн байгууллагыг хөгжүүлэх, тус байгууллагуудын үйл ажиллагааны бодит үр дүнд суурилсан урамшууллын тогтолцоог бий болгох.

Гадаадаас ажиллах хүч мэргэжилтэн авах

- Иргэд, ААНБ-ууд ирэх оны гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах Квот тогтоох тухай Засгийн газрын тогтоолыг хүлээж цаг алддаг. Зарим үед квот хасагдаж ажилчдаа нутаг буцаах зэрэг хүндрэл бэрхшээлүүд гардаг. Иймд дараа жилийн квот батлах үйл ажиллагааны цаг хугацааг сайтар төлөвлөх
- Зөвхөн Монгол улсад нэн шаардлагатай хөрөнгө оруулалт хийж буй гадаадын хөрөнгө оруулагч, мэргэжлийн өндөр ур чадвар шаарддаг хомсдолтой мэргэжлээр ажиллах мэргэжилтний төлөвлөгөөт ажлын хугацааг харгалзан хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийг олгодог байх.
- Гадаад ажиллагчдын төлж буй тэтгэврийн даатгалын тодорхой хувийг буцаан олгодог Олон улсын жишгийг харгалзан үзэх
- Гадаадын хөрөнгө оруулалттай компаниудын оруулж ирж буй гадаад ажилчдын тоонд хяналт тавих
- Дотоодын банк, санхүүгийн байгууллагын зээлийн хүүг бууруулах, хөрөнгө оруулалтын илүү таатай нөхцлийг бий болгох
- Ур чадвар өндөр шаардсан, Монгол улсад огт байхгүй мэргэжлээр гадаад ажилтан ажиллаж байгаа тохиолдолд Ашигт малтмалын тухай хуулийн 43.2 дахь заалтын дагуу гадаадын иргэдийн ажлын байрны төлбөрийн хэмжээнд уян хатан нөхцлийг бүрдүүлэхэд анхаарах.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ

Мэдээллийн эх сурвалж

№	Байгууллага	Тоон мэдээлэл
1	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам	- Япон улсад дадлагажигчаар илгээгдсэн иргэд болон зөвшөөрөл бүхий байгууллагын мэдээлэл
2	Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар	- БНСУ-д ажиллаж буй гэрээт ажилчдын мэдээлэл - 2016 онд гэрээгээр ажиллаж буй монгол ажилчдын мэдээлэл - ХХҮЕГ-аас хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл авсан гадаад ажилчдын тоо /улсаар/ - ХХҮЕГ-аас хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл авсан байгууллага, ажилчдын тоо /зөвшөөрөл авсан эх үүсвэрээр/ - Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл авсан гадаад ажилчид /салбараар/ - 2016 оны 10 сарын байдлаар монгол улсад ажиллаж буй БНХАУ, БНАСАУ-ын ажилчдын тоо /ажил мэргэжлийн ангиллаар/ - Ажлын байрны захиалга, дундаж цалин /салбар, он/
3	Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын ерөнхий газар	- БНХАУ-ын ажилчдын дундаж цалин /ажил мэргэжлийн ангиллаар/ - БНХАУ-ын ажилчдын дундаж цалин /салбараар/
4	Солонгос улс дахь нэг цэгийн үйлчилгээ	- БНСУ-д ажиллаж, амьдарч буй иргэдийн тоон мэдээлэл - Солонгос улс дахь монгол иргэдийн холбоо, зөвлөлийн мэдээлэл
5	Солонгос улс дахь Монгол улсын элчин сайдын яам	- Монгол иргэдийн тоо оршин суугчийн статусаар /тоогоор/ - Гэмт хэргийн тоо /төрлөөр, сүүлийн 10 жилд/
6	Гадаадын иргэн харьяатын газар	- Монгол улсад оршин сууж буй гадаад иргэдийн мэдээлэл - Монгол улсаас гарахыг түтгэлзүүлсэн болон албадан гаргасан иргэдийн мэдээлэл
7	Монгол банк	- Ажилчдын мөнгөн гуйвуулгын хэмжээ - Гадаад ажилчдад олгосн цалин

Холбогдох нийтлэлүүд

- <http://www.tutor2u.net/economics/reference/labour-migration>
- http://siteresources.worldbank.org/TOPICS/Resources/214970-1288877981391/Migration&Development-Ratha-GFMD_2010a.pdf
- <http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1199807908806/4549025-1450455807487/Factbookpart1.pdf>