



**ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН ЯАМ**

**АЖИЛЛАХ ХҮЧ ГАДААДАД ГАРГАХ, ГАДААДААС АЖИЛЛАХ ХҮЧ
МЭРГЭЖИЛТЭН АВАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙГ ШИНЭЧЛЭН НАЙРУУЛАХ
ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫН СУДАЛГАА**

2017 он

АГУУЛГА

НЭГ. АСУУДАЛД ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙХ

- 1.1. Тулгамдаж буй асуудал, түүний цар хүрээ
- 1.2. Тухайн асуудлаар эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй этгээдүүд
- 1.3 Тулгамдсан асуудлын учир шалтгаан

ХОЁР. АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛГО

- 2.1. Гол зорилго, зорилт

ГУРАВ. АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАРУУД, ТЭДГЭЭРИЙН ХАРЬЦУУЛАЛТ

- 3.1. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд
- 3.2. Зорилгод хүрэх байдал
- 3.3 Зардал, үр өгөөжийн харьцаа, үр дүнгийн харьцуулалт
- 3.4 Хамгийн үр дүнтэй хувилбарын тухай
 - 3.4.1 Зохицуулалтын талаарх гадаадын улс орнуудын туршлага
 - 3.4.2 Хамгийн үр дүнтэй хувилбар

ДӨРӨВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРЫН ҮР НӨЛӨӨНИЙ ТАЛААР

- 4.1. Хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө
 - 4.1.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө
 - 4.1.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө
 - 4.1.3. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө
 - 4.1.4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө
- 4.2. Монгол Улсын Үндсэн хууль, олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжтой нийцэж байгаа эсэх талаар

ТАВ. ДҮГНЭЛТ

НЭГ. АСУУДАЛД ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙХ

Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг “Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судлах аргачлал”¹-ын /цаашид “Аргачлал” гэх/ дагуу тандан судлах ажиллагааг Аргачлалын 2.1-т заасан үе шатын дагуу хийж гүйцэтгэлээ.

1.1. Тулгамдаж буй асуудал, түүний цар хүрээ

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Монгол Улсын Хөдөлмөрийн яам, холбогдох бусад төрийн байгууллага, орон нутгийн удирдлагаас нөхцөл байдлын талаарх лавлагаа, статистик тоон мэдээлэл цуглуулах, мөн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн, ТББ-ын төлөөлөлтэй ярилцлага хийх, хууль тогтоомж, эрх зүйн акт, Монгол Улсын Их хурлаас 2001 онд батлагдсан Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийн хэрэгжилтийг үнэлэх, улмаар Монгол Улсаас гадаад руу болон гадаад улсаас Монгол Улсад шилжих ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний өнөөгийн нөхцөл байдлыг тодорхойлох зорилгоор өмнө хийгдсэн дараахь судалгааны мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх, түүнчлэн тодорхой тохиолдлыг судлах хэлбэрээр чанарын мэдээлэл цуглуулж, тулгамдаж буй асуудал, түүний цар хүрээг тодорхойлохыг зорьсон.

Тухайлбал,

1. Хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөний судалгаа: Ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний тухай хууль, хөдөлмөрийн хамтын гэрээг үнэлсэн үнэлгээ²;
2. Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөөний үнэлгээ³;
3. Ажиллах хүчний гадаад шилжих хөдөлгөөний нөхцөл байдлын судалгаа⁴;
4. Ажиллах хүчний гадаад шилжих хөдөлгөөний өнөөгийн нөхцөл байдалд хийсэн баримт бичгийн шинжилгээ⁵;
5. Гадаад шилжих хөдөлгөөний тоон ба чанарын судалгаа⁶;

¹ Монгол Улсын Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын нэгдүгээр хавсралт

² Хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөний судалгаа: Ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний тухай хууль, хөдөлмөрийн хамтын гэрээг үнэлсэн үнэлгээний тайлан (Олон улсын шилжилт хөдөлгөөний байгууллага, 2014 он)

³ Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөөний үнэлгээ (Монголын хуульч эмэгтэйчүүдийн холбоо ТББ, 2015 он);

⁴ Ажиллах хүчний гадаад шилжих хөдөлгөөний нөхцөл байдлын судалгаа; (Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, 2016 он);

⁵ Ажиллах хүчний гадаад шилжих хөдөлгөөний өнөөгийн нөхцөл байдалд хийсэн баримт бичгийн шинжилгээ (Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, 2016 он);

⁶ Гадаад шилжих хөдөлгөөний тоон ба чанарын судалгаа (Хүний хөгжил судалгаа, сургалтын төв, 2017 он)

6. Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулиар төрийн байгууллагад хүлээлгэсэн чиг үүргийн хэрэгжилтийн судалгаа;

Дээр дурьдсан судалгаанаас гадна Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний асуудлаар өгч байсан техникийн зөвлөмжид дүн шинжилгээ хийлээ.

Олон улсын болон үндэсний эрх зүйн зохицуулалт:

Олон улсын конвенц:

Монгол Улс хүний эрхийн талаарх олон улсын 24 конвенц, протоколд нэгдэн орсон. Мөн Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүнээр 1968 онд элсэн, нийт 53 суурь конвенцид нэгдэн орсон байна. Тухайлбал, ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний харилцааг зохицуулж буй дараах конвенцийг дурьдаж болно.⁷ Үүнд:

- ✓ Ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний талаарх 97 дугаар конвенц
- ✓ Хөдөлмөрийн эрхлэлтийн хувийн албадын тухай 181 дүгээр конвенц
- ✓ Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай 88 дугаар конвенц
- ✓ Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажилгүйдлээс сэргийлэх 168 дугаар конвенц.

Монгол Улсын эрх зүйн зохицуулалт:

Монгол Улсад ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч мэргэжилтэн авах харилцааг Засгийн газрын 1994 оны 49 дүгээр тогтоолоор баталсан “Ажиллах хүч гадаад оронд гаргах, гадаад орноос авах журам”, Хүн амын бодлого, хөдөлмөрийн сайдын 1995 оны 201 дүгээр тушаалаар баталсан “Монгол Улсын иргэд гадаадад хөдөлмөр эрхлэхэд нь зуучлах үйлчилгээ явуулах эрхийн зөвшөөрөл олгох журам”-ын дагуу зохицуулж ирсэн байна.

Монгол Улсын Их хурлын 2001 оны 04 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуралдаанаар “Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай” хуулийг хэлэлцэн баталсан нь Монгол Улсын иргэн гадаадад, гадаадын иргэн Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх, тэдний эрхийг хамгаалах эрх зүйн орчин бүрджээ. Хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойш 16 жилийн хугацаа өнгөрч байгаа ба хуульд 2006, 2008, 2011 /2 удаа/, 2012, 2013, 2015 онд тус тус 1 удаа нийт 7 удаа нэмэлт, өөрчлөлт орсон болно.

⁷ www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001

Үүнээс гадна, Монгол Улсын иргэнийг гадаадад, гадаадын иргэнийг Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлүүлэх, тэдний эрх, ашгийг хамгаалахтай холбогдсон харилцааг Монгол Улсын Үндсэн хууль¹, Хөдөлмөрийн тухай хууль², Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хууль³, Нийгмийн даатгалын тухай хууль⁴ зэрэг хуулиар холбогдох хэсгийг зохицуулдаг.

Улс хоорондын гэрээ, хэлэлцээр, бусад эрх зүйн акт:

- ✓ 2004 онд анх байгуулж, улмаар 2015.06.30-ны өдөр шинэчлэн байгуулсан “Монгол Улсын Хөдөлмөрийн яам, БНСУ-ын Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн яам хоорондын Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны дагуу ажилтан илгээх болон хүлээн авах тухай харилцан ойлголцлын санамж бичиг”;
- ✓ 2007 оны 7 дугаар сарын 20-ны өдөр байгуулсан “Ажиллах хүч харилцан солилцох тухай Монгол Улсын Засгийн газар, БНАСАУ-ын Засгийн газар хоорондын хэлэлцээр”;
- ✓ 2011 оны 11 дүгээр сарын 26-ны өдөр Монгол Улсын Засгийн газраас “БНСУ-д нэг цэгийн үйлчилгээний төв байгуулах тухай” тогтоол;
- ✓ 2012 оны 02 дугаар сарын 17-ны өдөр байгуулсан “Нэг улсын иргэд нөгөө улсын нутаг дэвсгэрт түр хугацаагаар хөдөлмөр эрхлэх тухай Монгол Улсын Засгийн газар, Оросын холбооны улсын Засгийн газар хоорондын хэлэлцээр”;
- ✓ 2014 оны 04 дүгээр сарын 02-ны өдөр байгуулсан “Монгол Улсын Хөдөлмөрийн яам, БНАСАУ-ын Гадаад худалдааны яам хоорондын БНАСАУ-аас Монгол Улсад ажиллах хүч авах асуудлаар хамтран ажиллах тухай харилцан ойлголцлын санамж бичиг”.
- ✓ 2016 оны 06 дугаар сарын 02-ны өдөр байгуулсан “Монгол Улсын Хөдөлмөрийн яам, Япон Улсын Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, нийгмийн халамжийн яам хоорондын хөдөлмөрийн салбар дахь хамтын ажиллагааны тухай харилцан ойлголцлын санамж бичиг”;

Монгол Улсын нэгдэн орсон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах, эвлэлдэн нэгдэх эрхийг хангах, ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах тухай зэрэг суурь найман конвенц болон Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай 88 дугаар конвенцид ажиллах хүчин авахдаа зуучлалын байгууллагаар дамжуулах зохицуулалтыг Монгол Улсын хууль тогтоомжид заагаагүй; Цагаач

¹ Монгол Улсын Үндсэн хууль. “Төрийн мэдээлэл”-ийн 1992 оны №1 дугаарт нийтлэгдсэн.

² Хөдөлмөрийн тухай хууль. –“Төрийн мэдээлэл”-ийн 1999 оны №25 дугаарт нийтлэгдсэн.

³ Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хууль. “Төрийн мэдээлэл”-ийн 1995 оны №2 дугаарт нийтлэгдсэн

⁴ Нийгмийн даатгалын тухай хууль. “Төрийн мэдээлэл”-ийн 1994 оны №8 дугаарт нийтлэгдсэн.

ажилчдын талаарх 143 дугаар конвенцийн гишүүн орнууд албан бус байдлаар оршин сууж буй болон хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүсийн эрхийг хамгаалах, хууль ёсны хөдөлмөр эрхлэх эрхийг олгох талаар Монгол Улсаас ялангуяа БНСУ-д албан ёсны хөдөлмөрийн гэрээгүй хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн эрхийг хамгаалах талаар зохицуулаагүй; Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай 181 дүгээр конвенци, 188 дугаар зөвлөмжийн дагуу ажлын байранд зуучлагдсаны төлбөрийг ажил хайгчаар төлүүлэхийг хориглосон бөгөөд Монгол Улс нь ажил олгогчийн хүлээх үүргийг ажилтанд үүрүүлсэн байгаа, мөн Олон улсын шилжилт хөдөлгөөний байгууллагаас холбогдох олон улсын баримт бичиг, үндэсний хуулийн зохицуулалт хэрэгжиж буй байдалд хөндлөнгийн гуравдагч этгээдээр тогтмол мониторинг хийлгэх асуудлыг зохицуулаагүй зэрэг Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын конвенц, зөвлөмж, баримт бичгийн үзэл баримтлал, зарчимд үндэсний хууль тогтоомжийн зохицуулалт нийцээгүй, дутагдалтай байна.⁸

Хүчин төгөлдөр үйлчилж буй “Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай” хуульд дараахь үндсэн харилцааг зохицуулахыг зорьсон байна. Үүнд:

1. Монгол Улсаас ажиллах хүч гадаадад гаргахтай холбоотой харилцаа;
2. Гадаад улсаас Монгол Улсад ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах харилцаа;
3. Төрийн байгууллагын эрх, үүрэг.

2001 онд батлагдан хүчин төгөлдөр үйлчилж буй “Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай” хуулийг боловсруулахдаа хуулийн үзэл баримтлалд⁹ зааснаар дээр дурьдсан гурван харилцааны хүрээнд дараахь зургаан зорилгыг дэвшүүлжээ. Үүнд:

1. Гадаадад ажиллах хүч гаргахдаа аль болохоор дэвшилтэт техник, технологи эзэмших, мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх чиглэлээр ажиллуулах;
2. Гадаадад ажиллах хүч гаргах аж ахуйн нэгж, байгууллагын хүлээх үүрэг, хариуцлагыг нэмэгдүүлэх, ажилтны хөдөлмөрийн болон нийгмийн баталгааг хангах, тэдний цалин хөлс, хөдөлмөрлөх нөхцлийн асуудлыг тухайн орны хууль тогтоомжид нийцүүлэх;
3. Заавар, журмаар зохицуулах асуудлыг боломжит хэмжээгээр багасгах;
4. Гадаадаас ажиллах хүч авахдаа өндөр мэргэжлийн ажиллах хүч авах;
5. Гадаадаас ажиллах хүч авахдаа зөвшөөрөл олгох шат дамжлагыг цөөрүүлж, хяналтыг сайжруулах;

⁸ МУЗГ, ОУШХГ, Хөдөлмөрийн шилжилт хөдөлгөөний судалгаа, үнэлгээний тайлан, 2014 он

⁹ 2001 онд Засгийн Газраас УИХ-д өргөн мэдүүлсэн “Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийн төсөл”- хуулийн төслийн танилцуулга, 2 дахь тал, Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөөний үнэлгээний тайлан, (МХЭХ, 2015 он)

6. Ажлын байрны төлбөр авах.

Хуулийн хэрэгжилтийн үнэлгээгээр уг хууль батлагдсанаас хойш 14 жилийн хугацаанд дээр дурьдсан *нэг, дөрөв, тавдугаар зорилгод хүрч чадаагүй, хоёр, гурав болон зургаадугаар зорилгод хэсэгчилсэн байдлаар хүрсэн* гэдэг дүгнэлтийг хөндлөнгийн үнэлгээний багаас хийсэн байна. Тодруулбал, Нэгдүгээр зорилгын хүрээнд: БНСУ, АНУ-д ажиллаж, амьдарч байгаа монгол иргэдийн шилжих хөдөлгөөнд оролцсон шалтгаан нь 2005 оны байдлаар хувиараа ажиллахаар 36.9-42.8 хувь, суралцах зорилготой 10.0-24.1 хувь байсан бол 2016 оны байдлаар суралцах зорилгоор 38.4 хувь, хувиараа ажиллахаар 25.4 хувь, хөдөлмөрийн гэрээгээр 19.0 хувь болжээ. Визний ангиллын хувьд, 2005 онд БНСУ-д ажиллагчдын 57.3 хувь нь жуулчны, 13.0 хувь ажиллах, 7.6 хувь суралцах зөвшөөрөлтэй шилжих хөдөлгөөнд оролцож байсан бол 2016 онд 41.0 хувь ажиллах, 30.0 хувь суралцах, 7.0 хувь албаны, 7.0 хувь гэр бүлийн хүнээ дагаж, 4.0 хувь нь эрүүл мэндийн аялал болон жуулчны зөвшөөрөлтэй шилжилт хөдөлгөөнд оролцсон байна.¹⁰ 2016 оны байдлаар 16.9 хувь нь эзэмшсэн мэргэжлээсээ дээгүүр, 20.2 хувь ижил түвшний, 62.8 хувь доогуур түвшний ажил эрхэлж байна. БНСУ-д байгаа иргэдийн 68.2 хувь эзэмшсэн мэргэжлээсээ доогуур түвшний ажил эрхэлж байгаа бол АНУ, ХБНГУ, Австрали улсад харьцангуй бага байна. Монгол Улсаас хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах хүч гаргах боломжтой улсуудад БНСУ, БНЧУ, ХБНГУ, АНУ, Англи, Япон байгаа ба эдгээр улсуудад “3D” гэж нэрлэдэг “*хэцүү, бохир, аюултай*” ажлыг хууль ёсны болон хууль бус шилжигч ажилчдаар нөхдөг байна.

Монгол Улсаас гадаад улсад оршин суугаа иргэдийн нарийн бүртгэл мэдээлэл байхгүй бөгөөд эх сурвалжууд хоорондоо нэлээн зөрүүтэй байна. Тухайлбал, гадаадад оршин суугаа хүн ам 2010 оны Хүн ам, орон сууцны тооллогоор 107.2 мянга, 2015 оны завсрын тооллогоор 87.2 мянга, албан бус судалгааны мэдээллээр 120 мянга байна¹¹. Гадаадад хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн талаар тодорхой мэдээлэл байхгүй, бүртгэлийн тогтолцоо тодорхой бус байна.

БНЧУ-д 2000 оноос эхлэн оёдлын үйлдвэрт ажиллуулахаар хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах хүчийг зуучилж эхэлжээ. БНЧУ-д нийтдээ 5,338 Монгол иргэн амьдарч байгаагаас 3,378 иргэн идэвхтэй хөдөлмөр эрхэлж байна.¹² Гадаад улсад хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа монгол иргэд мэргэжлийн буюу нарийн мэргэшлийн ур чадвар шаардсан ажлын байранд ажилладаггүй байна, тухайлбал, БНЧУ-д оёдолчин голдуу, БНСУ-д жижиг, дунд аж үйлдвэр, барилга зам, үйлчилгээний салбарт голчлон туслах ажилтан, дамжлагын ажилтны үүрэг гүйцэтгэж

¹⁰ Гадаад шилжих хөдөлгөөний тоон ба чанарын судалгаа (Хүний хөгжил судалгаа, сургалтын төв, 2017 он), 46-49 дэх тал

¹¹ Гадаад шилжих хөдөлгөөний тоон болон чанарын судалгаа, 2017, Хүний хөгжил судалгаа, сургалтын төв

¹² <http://www.mongolbank.mn/documents/statistic/externalsector/samplesurvey/BOPczech.pdf>, 7 дахь тал

байна. Учир нь тухайн улс орны өөрийн буюу үндэсний ажиллах хүчин ажиллах хүсэлгүй байгаа салбарт хөдөлмөрийн зах зээлд илүүдэл эрэлт үүсч, эрэлтийг нөхөхийн тулд ажиллах хүч гаднаас авдгийн дунд Монгол Улсын иргэд нэлээдгүй хувийг эзэлж байна. БНСУ-д ажиллаж буй монгол иргэд солонгос иргэдээс 30 орчим хувийн бага цалинтай байхын зэрэгцээ дийлэнх нь боловсролтой залуучууд байна.¹³

Дээр дурьдсан статистик, дүн шинжилгээ, судалгаанаас дүгнэхэд, гадаадад ажиллах хүч гаргахдаа “аль болохоор дэвшилтэт техник, технологи эзэмших, мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх чиглэлээр ажиллуулах” гэсэн эхний зорилгод хүрч чадаагүй байна. Өөрөөр хэлбэл, гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэгч Монгол иргэдийн 62.8 хувь нь эзэмшсэн мэргэжлээсээ доогуур түвшний ажил эрхэлж байгаа бөгөөд үйлдвэрлэл, гар урлал, холбогдох ажил үйлчилгээний ажилтан болон энгийн ажилтан гэх ангилалд 2005-аас 2016 оны хооронд дорвитой өөрчлөлт гараагүй байна.¹⁴

Дөрөвдүгээр зорилгын хүрээнд: гадаадын иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний хүрээнд 2014 онд Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгосон нийт 107 орны 68,446 гадаадын иргэнд үйлчилгээ үзүүлсэн бол 2015 оны байдлаар, 93 орны 55,197 гадаадын иргэнд, 2016 онд 89 орны 53,271 /өссөн дүнгээр/ иргэнд хөдөлмөр эрхлэх үйлчилгээ тус тус үзүүлсэн. Сүүлийн 3 жилийн статистик мэдээнээс үзэхэд, Монгол Улсад хөдөлмөр эрхэлж буй нийт гадаадын иргэдийн 40-70 хувь барилгын салбарт ажиллаж байгаа бөгөөд мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төвийн буюу бүрэн дунд боловсролтой ажиллах хүчний тоо 60-80 хүртэл хувийг эзэлж байна. Барилга, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээний чиглэлээр ажиллаж буй иргэд боловсрол багатай байгаа бол уул уурхай, олборлох үйлдвэрийн салбарын мэргэжилтэн, хүмүүнлэг, боловсрол, гадаадын байгууллагын төлөөлөгчийн газарт ажиллагсад боловсрол, ур чадварын хувьд өндөр байна. Энэ нь Монгол Улсын эдийн засгийн салбарын онцлог, цалингийн дундаж түвшин, хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлоготой холбоотой бөгөөд барилга бариулах туслах ажилтнаар БНХАУ-аас ажилтныг их хэмжээгээр авч байгаатай шууд холбоотой. Тиймээс, гадаадаас ажиллах хүч авахдаа өндөр мэргэжлийн ажиллах хүч авах хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байна.

Тавдугаар зорилгын хүрээнд: Гаднаас ажиллах хүч авах үйл ажиллагааны үе шат өөр хоорондоо уялдаа холбоогүй, салангид явж байгаагаас сөрөг үр дагаврууд үүсч байна. Асуудал хариуцсан төрийн байгууллагуудын хоорондын уялдаа холбоо, тухайлбал, Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын ерөнхий газар (ЭМНДЕГ), Гадаадын

¹³ Гадаад шилжих хөдөлгөөний тоон ба чанарын судалгаа (Хүний хөгжил судалгаа, сургалтын төв, 2017 он), 87 дахь тал

¹⁴ Гадаад шилжих хөдөлгөөний тоон ба чанарын судалгаа (Хүний хөгжил судалгаа, сургалтын төв, 2017 он), 59

иргэн, харьяатын газар (ГИХГ), Оюуны өмч, улсын бүртгэлийн ерөнхий газар (ОӨУБЕГ)-ын хоорондын уялдааг сайжруулах шаардлагатай. Квот тооцохын тулд ЭМНДЕГ-т нийгмийн даатгалын маягтыг бүрдүүлдэг, ГИХГ зөвшөөрөл өгдөг, ОӨУБЕГ-ын бүртгэдэг тогтолцоо үйлчилж байгаа бөгөөд нэг талаас үйлчилгээг шуурхай, чирэгдэлгүй үзүүлэх, нөгөө талаас, нэгдмэл бодлогоор хоорондоо харилцан уялдаа холбоотой, нэгдмэл зохицуулалттай байх нь тулгамдсан асуудал болоод байна. Хуулийн дагуу эрх бүхий байгууллагаас, тухайлбал, Цагдаагийн ерөнхий газар (ЦЕГ), ГИХГ, Авлигатай тэмцэх газар (АТГ), Тагнуулын ерөнхий газар (ТЕГ) хяналт шалгалтын байдалд дүн шинжилгээ хийж, цаашид зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх зохицуулалт хийх шаардлагатай байна.

АХГГАХМАТ хуулийн 7.1-д зааснаар “Аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэн 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 ба уг заалтын дагуу гадаадаас авч байгаа ажиллах хүчийг зуучлагчийн оролцоогүйгээр хоёр улсын хооронд, эсхүл хоёр улсын ажиллах хүчний байгууллага хооронд гэрээ байгуулах замаар авах боломж нээлттэй байгаа нь сөрөг үр дагавар үүсгэж байна.

Ярилцлага 1. Гадаадаас ирж буй ажиллах хүчний тухайд эрх бүхий байгууллага тэнд нь зохих сургалт явуулах, гадаадын ажиллах хүчний мэдээлэл, нэрсийг байршуулах, түүнээс ажиллах хүч авах шаардлагатай байгууллага ажилчдын мэргэжил, нас, зэргийг харгалзан Засгийн газраас тогтоосон хязгаарт багтаан сонгох замаар урилга авах, өөрөөр хэлбэл, Монгол-Солонгосын хооронд ажиллах хүч гаргаж байгаатай адил байдлаар зохицуулалт хийвэл үр дүнтэй гэж үзэж байна. Гадаадаас бөөнөөр оруулж ирээд байгаа хүмүүс эрүүл мэндийн хувьд ямар байгааг мэдэх боломжгүй, илгээгч улсад нь үзлэг хийдэг, ирсний дараа эмнэлгийн үзлэгт хамруулж, дахин шалгах зэргээр ажиллах хүч оруулж ирэх харилцааны талаарх хариуцлагыг сайжруулах, гадаадаас авч байгаа ажиллах хүчний асуудлыг хуулиар нарийвчлан зохицуулах шаардлагатай. Мөн хуульд заасан зөвшөөрөл өгөхөд бүрдүүлэх материалыг хуулиар биш, журмаар тогтоох боломжтой, нотариатын баталгаатай хуулбар гээд мэргэжлийн үнэмлэх гэж үзэхийн аргагүй зүйл хавсаргаж ирүүлдэг, тухайн улсын ямар байгууллагаас олгосон үнэмлэхийг албан ёсны гэж тооцохыг мэдэх боломжгүй байдаг. Ажиллах хүч авах гэж байгаа байгууллага бичиг баримт байна, та нар шалгах эрхгүй ямар үнэмлэх байх нь та нарт хамаагүй гэдэг. Өндөр ур чадвартай болохыг нотлосон мэргэжлийн үнэмлэх нь нэр төдий зүйл байдаг. Мөн зохих сургалтыг Монголд орж ирэхээс өмнө Монгол Улсын зохих байгууллага хийж байх гэх мэтээр илүү хариуцлагажуулах, зохицуулалтыг нарийвчлах шаардлагатай байна. **ХЭҮСМҮТ-ийн ажилтантай хийсэн ярилцлагаас. 2015.08.08**

Ярилцлага 2. Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хууль /ИЭЗБТХ/-д заасан гадаадын иргэдийн хувь хэмжээ, энэ дундаа нэг улсын иргэний хувь хэмжээ тогтоосон тоонд байхад ихээхэн асуудалтай. Засгийн газрын ажиллах хүчний квотоор оруулж ирж буй гадаад иргэдийг энэ тоонд оруулдаггүй. Консулын газраас виз олгодогтой холбоотой. Тухайлбал, Эрээн хотод зөрчилтэй асуудлууд их гардаг, жуулчны ангиллын визээр орж ирээд ажил хийх зөрчил БНХАУ-ын болоод БНСВУ-ын иргэдийн хувьд түгээмэл байдаг. ГХЯ, ХЯ-тай хамтран энэ асуудлыг шийдвэрлэхээр олон удаа санал явуулсан хэдий ч үр дүнд хүрээгүй байна. Хяналтын хувьд ИХШХЕГ-аас бололцооны хүрээнд хийдэг хэдий ч хууль сахиулах эрх хэмжээ хязгаарлагдмал тул зарим бэрхшээл байдаг. Энэ талаар ЦЕГ, ХХЕГ, ТЕГ-тай ойлголцож, хамтран ажиллах шаардлагатай болдог. Тухайлбал, БНХАУ-ын нэгэн иргэн оршин суух зөвшөөрлийн зөрчилгүй боловч ЦЕГ-аас эрүүгийн хэрэгт сэжиглэгдэж байгаа хэмээн манай байгууллага түр саатуулсан. ЦЕГ-аас ирж авахгүй бол манай байгууллагаас дараагийн албадах ямар нэг арга хэмжээ авах боломжгүй. ИХШХЕГ-ийн мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлагаас. 2015.08.13

Ярилцлага 3. Уул уурхайн салбарт инженерээр ирж ажилласан. Виз, оршин суух зөвшөөрөл авах үе шат нь төвөгтэй, хүндрэлтэй. Ядаж л ИХШХЕГ-ын вэб хуудсанд англи хэлээр мэдээлэл авах боломжгүй, электрон байдлаар хүсэлт гаргах боломжгүй, байршил нь хотоос зайтай, заавал өөрийн биеэр очих ёстой тул мэдээлэл авах гэж очно. Материал бүрдүүлсний дараа нэг буюу түүнээс дээш удаа очих ёстой болдог. Ер нь үйлчилгээ авах төвөгтэй, шат дамжлага ихтэй, удаашралтай. Мэдээллийн хүртээмж муу. Тиймээс, заавал тухайн ажилладаг компанийн юмуу, таньдаг найзын хамт хөөцөлдөх ёстой болдог. Цахимжуулж, бүртгэлээ сайжруулаасай гэж хүсч байна. Монгол Улсад ажилладаг гадаадын иргэнтэй хийсэн ярилцлага. 2015.08.14

Ярилцлага 4. Хуульд төрийн холбогдох байгууллага болон бусад субъектүүдийн хоорондын уялдаа холбоог сайжруулах чиглэлээр заалт оруулах шаардлагатай. Тухайлбал, ажиллах хүч авах байгууллага, иргэн, аж ахуйн нэгжийн хүсэлтийн дагуу урилга олгоход бүрдүүлэх материалыг шалгана, нэг аж ахуйн нэгж 100 ажиллах хүч авна гээд урилга авдаг, урилга аваад ирсэн зарим хүмүүсийг албадан гаргасан байдаг. Гэтэл гадаадын харьяатын асуудал эрхэлсэн байгууллага энэ талаар манайд мэдэгддэггүйгээс хөдөлмөр эрхлэлтийн төлбөрийг авч чадахгүй болдог, орж ирсэн бүртгэлээс хасагдахгүй байх зэрэг нөхцөл байдал үүсдэг. Мэдээж тодорхой шалтгааны улмаас гаргаж байгаа, гаргахаасаа өмнө манайд мэдэгдэх, төлбөр тооцоог хийлгэх, бүртгэлээс хасуулах шаардлагатай тул төрийн эдгээр байгууллагын уялдаа холбоог сайжруулах чиглэлээр хуульд тодорхой заалт оруулах хэрэгтэй. Эдгээр асуудлыг бүрэн шийдвэрлэсний эцэст гаргах асуудлыг хэрэгжүүлдэг болгох хэрэгтэй байх.

Урилга, зөвшөөрлийн дагуу гадаадаас ажиллах хүчийг оруулаад ирдэг. Гэтэл ажиллах хүч авсан байгууллагаас өөр газар ажиллаж байдаг. Хуулиар хориглосон хэдий ч

манайхаас зөвшөөрлийн дагуу зохих газраа ажиллаж байгаа эсэхэд хяналт тавих эрх байхгүй, хяналт шалгалтыг улсын байцаагчийн эрхтэй этгээд хэрэгжүүлэх ёстой болдог, зөвшөөрөл олгох байгууллага, ажилтны эрхийн асуудлыг хуульд тодруулж өгөх. ХЭҮСМҮТ-ийн ажилтантай хийсэн ярилцлагаас. 2015.08.08

Хоёрдугаар зорилгын хүрээнд: Хөдөлмөр эрхлэх нөхцлийн хувьд БНСУ-д ажиллагчдын 40 гаруй хувь хүнд, хортой нөхцөлд ажиллаж байна. Харин хөдөлмөрийн гэрээгээр бус хувиараа ажилладаг АНУ, ХБНГУ, Австрали дахь ажиллагчдын дийлэнх нь хэвийн нөхцөлд ажилладаг байна.¹⁵ Хэдийгээр, БНСУ-ын төрийн бодлого, хууль тогтоомжид гадаадын ажилчдын эрхийг чухалчлан үздэг ч бодит байдал дээр тэдний эрх зөрчигдөх нөхцөл байсаар байна. Гэрээт ажилчдын хөдөлмөрийн нөхцөл хууль бусаар ажиллагсдынхаас илүү байгаа ч судалгаанд оролцсон гэрээт ажиллагсдын таван хүн тутмын нэг ажлын цаг, хөдөлмөрийн хөлсний хувьд “асуудал”-тай байдаг, тал хувь нь хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны хувьд хангалттай нөхцөлд ажилладаггүй гэжээ. Монгол ажилчид шаардлагатай түвшинд мэргэжил, ур чадвар эзэмшиж чадахгүй байна. Монгол ажилчдын Солонгос хэл, соёл, байгаль цаг агаар, орчин ахуйн онцлог, ажлын байр, холбогдох эрх зүйн зохицуулалтын талаарх мэдлэг хангалттай бус очдог нь эрхээ хамгаалуулахад сөргөөр нөлөөлдөг байна. Түүнчлэн, бие нь хямрах, ажлын ачааллаа зөв хуваарилж чадахгүй байх зэрэг хүндрэлүүдийг бий болгодог байна. Хөдөлмөрийн харилцааны явцад Монгол ажилчдын эрх зөрчигдсөн тохиолдолд хуулийн дагуу эрхээ сэргээлгэж тэр бүр чадахгүй байна. Эрүүл мэнддээ анхаарал тавих, өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх боломж, нөхцөл хангалтгүй байна. Чийгтэй, нам дор газар, их ачаалалтай ажиллаж, амралт, хоол хүнсээ тохируулж чадаагүйгээс болж өвчин хүндрэх, ходоод, нойр булчирхай, элэг, бөөр, цагаан мах эргэх өвчин, үйлдвэрийн эрүүл ахуйн нөхцлөөс шалтгаалсан харшил, хөлний судас бүдүүрэх, нуруу, нугасны гэмтэлтэй болох байдал элбэг ажээ. Судалгаанд оролцогчдын 41.2 хувь эмнэлэгт үзүүлэх боломж гардаггүй гэсэн бол зав чөлөөтэй холбон тайлбарласан 12.7 хувь байна. Түүнчлэн судалгаанд оролцсон хүмүүсийн 13.3 хувь нь ажиллах явцдаа их, бага хэмжээний үйлдвэрлэлийн осолд орсон, 33.3 хувь нь эрхэлж буй ажил хөдөлмөртэй холбоотойгоор эрүүл мэндэд сөрөг өөрчлөлт гарсан гэжээ. Хөдөлмөрийн тухай хуулиар гадаадын ажилчдыг хадгаламж нээлгэх, паспорт бичиг, баримтаа хураалгахыг албадах явдлыг хориглосон хэдий ч ийм асуудал байсаар байна. Үйлдвэрлэлийн ослоос үүдэн нас барсан, гэмтэж бэртсэн, хөдөлмөрийн чадвараа түр хугацаагаар алдсан, хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон тохиолдолд эмчилгээний зардал, нөхөн төлбөрөө авч чадахгүй байх тохиолдол түгээмэл байна. БНСУ-д ажиллаж буй хүмүүсийн дунд 1,019 нь эмэгтэйчүүд байгаа бөгөөд зочид буудал, дүүпүү, загасны үйлдвэрт илүүтэйгээр ажиллаж, ажлын нөхцлөөс шалтгаалан бөөр, өндгөвчний

¹⁵ Гадаад шилжих хөдөлгөөний тоон ба чанарын судалгаа (Хүний хөгжил судалгаа, сургалтын төв, 2017 он), 61 дэх тал

өвчлөлд их өртөж байна.¹⁶ Судалгаанд хамрагдсан хоёр эмэгтэй тутмын нэг эмэгтэй хүнийхээ хувьд гадуурхагдах хийгээд, бусад бэрхшээлтэй тулгарч байна. Гэрээгээр ажиллаж буй гадаадын ажилчин БНСУ-ын Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн яаманд хандан ажлын байраа 3 удаа сольж болно хэмээн тус улсын Хөдөлмөрийн хуульд заасан хэдий ч монгол ажилчид ажлын нөхцлийнхөө талаарх хангалттай мэдээллийг урьдчилан авч чаддаггүй байна. Монголын төрийн төлөөллийн байгууллагын ажилтнууд Засгийн газар хоорондын гэрээгээр очсон иргэдийн хөдөлмөрийн харилцааг хариуцаж, гэрээний заалтын зөрчлийг арилгах, иргэддээ холбогдох хууль, дүрмийг сурталчлах, зөвлөх талаар багагүй чармайлт гарган ажиллаж буй хэдий ч ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын үйл ажиллагаа хангалтгүй байна. Нөгөө талаас, БНСУ-д хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж буй Монгол иргэд өөрсдөө гэмт хэрэгт холбогдох, архи ууж ажлаа таслах зэрэг өөрөөс шалтгаалах зөрчил гаргадаг ажээ.

Гуравдугаар зорилгын хүрээнд: Тус хууль нь Хөдөлмөрийн тухай, Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай, Нийгмийн даатгалын тухай, Чөлөөт бүсийн тухай хуультай шууд уялдаатай хэрэгждэг. Үүнээс гадна, эрх зүйн бусад акт, тухайлбал, Засгийн газраас ажиллах хүчний хувь хэмжээ тогтоосон болон квотоос чөлөөлөх тогтоол гэсэн хоёр тогтоолоор уг харилцааг зохицуулдаг байна. Жил бүр Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалын яамнаас гадаадын ажиллах хүч, мэргэжилтний эзлэх хувийг тогтоож, хувь хэмжээнээс чөлөөлсөн тогтоолын саналыг хүргүүлэн, Засгийн Газраар батлуулдаг. Үүнд:

- Гадаадаас ажиллах хүч мэргэжилтний эзлэх хувийг тогтоох тухай тогтоолд Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газрын саналыг харгалзан, харилцан ойлголцсоны үндсэн дээр квотыг тогтоодог.
- Аж ахуйн нэгж байгууллага нь ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлүүлэх материалыг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яаманд өгч, улмаар Засгийн Газраар батлуулдаг.

2014 онд Засгийн газраас 10 тогтоол гарснаас Гадаадаас ажиллах хүч мэргэжилтний эзлэх хувийг тогтоох тухай 471-р тогтоолоор нийт 5,514 иргэн хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл авсан. Үлдсэн 9 тогтоол болох Гадаадаас ажиллах хүч мэргэжилтэн авах тухай хувь хэмжээнээс чөлөөлсөн тогтоолоор нийт 37,992 иргэнийг квотоос чөлөөсөн байна. 2014 онд хөдөлмөр эрхлэх урьдчилсан зөвшөөрөл /урилга/-ийг 42,342 гадаадын иргэн авч, 26,104 иргэнд хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгосон бол, 2015 онд 38,553 иргэн ХЭУЗ авч, 16,644 иргэнд ХЭЗ олгосон, 2016 онд нийт 27,526 иргэн ХЭЗ авч, 11,152 иргэнд хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгосон байна.

¹⁶ БНСУ-д Монгол Ньюс лейбор ХХК-ны төлөөлөгч Зориг, Занданцогт, Зуучлах товчооны төлөөлөгч Анхаа, ХАА-ны Хоршоодын холбооны төлөөлөгч Энхзаяа нартай хийсэн ярилцлагын тэмдэглэлээс

Гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авахтай холбоотой Засгийн газрын 2001 оны 139 дүгээр тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Ажлын байрны төлбөр авах, хөнгөлөлт үзүүлэх, чөлөөлөх журам”, НХХ-ийн сайд, СЭЗ-ийн сайдын хамтарсан 2001 оны 112/339 тоот тушаалаар батлагдсан “Үйлчилгээний журам, хураамжийн хэмжээг батлах тухай /Гадаадын иргэнд хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох үйлчилгээний журам/”, Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газар, гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхлэх албаны даргын хамтарсан 2007 оны 139/307 тоот тушаал, 2008 оны 5136/394 тоот тушаалын хавсралт Гадаадын хөрөнгө оруулалт, гадаад худалдааны агентлаг, гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхлэх албаны хооронд гадаад иргэний асуудлаар хамтран ажиллах журам зэрэг эрх зүйн актууд хүчин төгөлдөр үйлчилж байна. Гадаадаас авч буй ажиллах хүчнийг эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах ЭМС-ын сайд, Хөдөлмөрийн сайдын хамтарсан тушаалаар баталсан журам байгаа ч ХЗЯ-д бүртгэлгүй, бүртгээгүйн улмаас хэрэгжүүлдэггүй тул энэ асуудал ямар нэг зохицуулалтгүй үлдсэн байна.

Гадаад улсаас ажиллах хүчийг зуучлалын байгууллагаар дамжуулан авах эрх зүйн зохицуулалт байхгүй. Тиймээс, өнөөдөр бодит байдал дээр гадаадын ажиллах хүчийг олж байгаа арга зам нь тухайн улсад очиж зуучлалын байгууллагад хандах, өөрийн үйл ажиллагаатай ойролцоо үйл ажиллагаа явуулдаг гадаадын байгууллагаас мэдээлэл авах, захиалагч, гүйцэтгэгч эсхүл туслан гүйцэтгэгч компани нь гадаадын хөрөнгө оруулагч бол түүгээр дамжуулах зэргээр олж авч байна. Энэ нь Монгол Улсын иргэний хувьд хувь хүнээр зуучлуулснаар баталгаагүй зуучлалын хөлс төлж эрсдэл үүсэх, ямар нэг эрх зүйн хамгаалалтгүй харилцаанд орж хохирох, нөгөө талаас, Монгол Улсад ажиллах гадаадын иргэнийг хууль бусаар хөдөлмөр эрхлүүлэх, төрийн байгууллагын нэрийг барьж нэр хүнд унагах, гадаадын иргэний эрх зөрчигдөх зэрэг сөрөг үр дагаварт хүргэж байна.

Хүчин төгөлдөр үйлчилж буй Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хууль /ААҮАТЗХ/-ийн 7 дугаар зүйлийн 7.1-д “... тусгай зөвшөөрлийг хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн захиргааны холбогдох төв байгууллага” олгодог байхаар заасан хэдий ч АХГГАХГАТХ-ийн 6.3-т заасан ажиллах хүч гадаадад гаргахад зуучлах байгууллага тусгай зөвшөөрөл олгоход шаардлагатай нөхцлийг тодорхой зохицуулаагүй, холбогдох журмыг батлах эрхийг хуульд тодорхой заагаагүйгээс тогтмол үйл ажиллагаа явуулдаггүй, эдийн засгийн болон хүний нөөцийн чадавхи сул, хуулийн этгээд үйл ажиллагаа явуулж, үйлчлүүлэгчдийг хохироох явдал гарсаар байна. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас 2017 оны эхний улиралд Япон улсад дадлагажигч илгээх тусгай зөвшөөрөлтэй байгууллагуудад хяналт хийсэн ба хяналт-шинжилгээ, үнэлгээнд хамрагдсан 66 байгууллагаас 14 байгууллага нь /83.3%-100% үнэлэгдсэн/ гадаадад хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах тусгай зөвшөөрлийн нөхцөл, шаардлагыг ханган, үйл ажиллагаа явуулж байна. Бусад 52 байгууллага нь ямар нэг байдлаар үйл ажиллагаа явуулдаггүй, эсхүл зөрчилтэй байна. Тухайлбал, иргэдээс

зуучлалын төлбөрийг яаманд мэдүүлсэн дүнгээс илүү хэмжээгээр авах, хүлээн авагч тал сонгоогүй байхад иргэдийг хэлний сургалтанд урт хугацаагаар хамруулан, их хэмжээний төлбөр авч хохироох зэрэг үйлдэл гарч байна. Иргэдийг гадаад улсад хөдөлмөрийн гэрээгээр илгээх зуучлалын хөлсийг тодорхойлсон эрх зүйн акт байхгүй тул өөрсдийн дураар тодорхойлж байна. Түүнчлэн тусгай зөвшөөрөл бүхий эдгээр зуучлалын байгууллага нь хууль зөрчсөн ямар нэгэн үйл ажиллагаа явуулсан тохиолдолд тусгай зөвшөөрлийг түдгэлзүүлэх, бусдад учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх талаар энэ хуульд тодорхой зохицуулалт байхгүй. Тиймээс, цаашид зөвшөөрөл олгох эрх бүхий байгууллагын эрх хэмжээг хуулиар нарийвчлан тодорхойлох, тусгай зөвшөөрөл олгох нөхцөл болон эрх шилжүүлэх нөхцөл, журмыг хуульд тодорхой тусгах, хууль хоорондын болон хууль ба төрийн захиргааны байгууллагын эрх зүйн акт хоорондын харилцан уялдааг сайтар хангах шаардлагатай хэвээр байна.

Зургаадугаар зорилгын хүрээнд: АХГГАХМАХ-ийн 9.1 дэх заалтад “Аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэн нь гадаадын иргэнийг ажлын байраар хангаж, орлого бүхий ажил, үйлчилгээ эрхлүүлсний төлөө ажлын байрны төлбөрийг энэ хуулийн 9.2-т заасан хэмжээгээр төлнө.”, 9.2 дахь заалтад “Ажлын байрны төлбөрийн хэмжээ нь 1 сард гадаадын иргэн бүрт Монгол Улсын Засгийн газраас тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байна” хэмээн заажээ. Гадаадын ажиллах хүч, мэргэжилтэнд хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олголт, ажлын байрны төлбөр /АБТ/-ийн тооцоог нягтлан бодох бүртгэлд тусгах ажлын уялдаа муугаас шалтгаалан АБТ-ийг хураамжийн орлогоор бүртгэн, ХХҮГ-ын санхүүжилтэд тооцох явдал гарч байна.

Засгийн газрын 2001 оны 139 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Ажлын байрны төлбөр авах, хөнгөлөлт үзүүлэх, чөлөөлөх журам”-д “Тухайн байгууллага хөдөлмөр эрхлүүлэх зөвшөөрлийг 5 хүртэл гадаадын иргэнд авах тохиолдолд АБТ-ийг урьдчилан төлөх ба түүнээс дээш тооны гадаадын иргэдийн хувьд АБТ-ийг төлөх хугацаа, нөхцлийн талаар хөдөлмөр эрхлэлтийн төв байгууллагатай харилцан тохиролцож гэрээний дагуу төлж болно” гэж заасныг үндэслэн графикаар төлүүлэх бололцоотой байна. Өнгөрсөн хугацаанд графикаар төлүүлэх байгууллага, хугацаа, нөхцлийг тогтоосон журамгүй ажиллаж ирсэн нь АБТ-ийг бүртгэх, хянахад бэрхшээл учруулж байна.¹⁷ Мөн түүнчлэн, ажлын байрны төлбөрийг ажил хайгчаар төлүүлэх нь ОУХБ-ын 181 дүгээр конвенци, Дакагийн зарчим, ёс зүйн хэм хэмжээнд заасан ажил олгогчийн хүлээх үүргийг ажилтанд даалгасан зөрчил бүхий заалт гэж үзсэн байна.¹⁸ Зургаадугаар зорилгын хүрээнд явцын зөрчил байгаа хэдий ч хэрэгжилт боломжийн хэмжээнд хангагдаж байна гэж үзэхээр байна. АХГГАХМАХ-ийн 9.5-д зааснаар “...

¹⁷ УАГ-ын тайлан, 2006 он

¹⁸ Хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөний судалгаа, 2014 он, ЗГ, ОУШХГ, 23 дахь тал

боловсрол, шинжлэх ухааны салбарт ... ажиллаж байгаа гадаадын мэргэжилтнээс ажлын байрны төлбөр авахгүй” гэж тусгасныг ашиглан ТББ, шашны байгууллагын ажилтнууд, улмаар аль нэг компанийн шугамаар орж ирсэн гадаад ажилтан хэлний сургалтад цагаар хичээл зааж, улмаар боловсролын байгууллагад ажилладаг хэмээн тодорхойлолт үзүүлж, ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөгдөх нь түгээмэл болжээ. Тиймээс, энэхүү ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөгдөх нөхцлийг хуульд илүү тодорхой, уян хатан зохицуулах шаардлагатай байна.

1.2. Тухайн асуудлаар эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй этгээдүүд

Эрх ашиг нь хөндөгдөх бүлэг		Нөлөөлж буй хэлбэр
1	Гадаад улсад дадлагажигч, хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах хүсэлтэй Монгол Улсын иргэн	Хөдөлмөрийн гэрээгээр гадаад улсад ажиллах монгол иргэдийн хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын эрхийн хамгаалалт сайжрах, улмаар гэрээний хугацаа дуусч эх орондоо эргэн ирсэн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого тодорхой болох эерэг нөлөөтэй.
2	Монгол Улсад хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах хүсэлтэй гадаад улсын иргэн	Зуучлах, бүртгэх, ажлын байрны төлбөр төлөх, зөвшөөрөл авах, сунгах зэрэг үйл явцын шат дамжлага ойлгомжтой, уялдаа холбоотой, мэдээллийн санд тулгуурласан, хариуцах төрийн байгууллага болон явцыг журамласан зохицуулалт нь тодорхой болох эерэг үр нөлөөтэй.
3	Хөдөлмөр зуучлах хувийн байгууллага	Эрх зүйн байдал, тусгай зөвшөөрөл авахад тавих нөхцөл шаардлага тодорхой болох, үйл ажиллагааны журам, хяналт, хариуцлагын зохицуулалт ойлгомжтой, тодорхой болох эерэг нөлөөтэй. Хөдөлмөр эрхлэх иргэдийг зуучлах тусгай зөвшөөрөлтэй байгууллагууд тогтмол үйл ажиллагаа явуулдаг байх, өөрөөр хэлбэл, тэдгээр байгууллагуудаас 3-аас доошгүй жилийн татварын албаны тодорхойлолт, шүүхийн шийдвэрийн байгууллагаас өр төлбөргүй тухай тодорхойлолт шаардах, мөн хууль зөрчсөн тохиолдолд тусгай зөвшөөрлийг түдгэлзүүлэх, цуцлах нөхцлийг заах зэргээр нэмэлт үүрэг хүлээлгэх нь зуучлуулагч иргэдийн нийтлэг ашиг сонирхлыг хангахад зайлшгүй шаардлагатай үүрэгжүүлсэн заалт болно.
4.	Гадаадаас ажиллах хүч авах хүсэлтэй ААН, байгууллага	Зуучлалын байгууллага, бүртгэл, ажлын байрны төлбөр, зөвшөөрөл авах журам, хугацаа, үе шат зэрэг нь ойлгомжтой, хариуцах төрийн байгууллага тодорхой болох эерэг үр нөлөөтэй.
5.	Төрийн байгууллага/ албан хаагч	Бүртгэлийн нэгдсэн сан үүсгэх, холбогдох төрийн байгууллагатай мэдээлэл тогтмол солилцох, улмаар

		хяналтыг тогтмолжуулах болон хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний талаарх төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх үндсэн чиг үүргийн дагуу зарим нэмэлт үүрэг хүлээнэ. Нэгдмэл бодлоготой, уялдаа холбоо, эрх үүрэг, хариуцлага тодорхой болох эерэг үр нөлөөтэй.
--	--	---

1.3 Тулгамдсан асуудлын учир шалтгаан

Дээрх үнэлгээ, судалгааны дүнгээс харахад, хуулийн зорилго, зохицуулалт, хамрах хүрээний хувьд нийгмийн хэрэгцээ, шаардлагыг хангахгүйд хүрч байна. Хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хуулийн зарим зохицуулалт тодорхой бус, ойлгомжгүй, хэрэгжилт сул, зорилгодоо нийцээгүйгээс гадна хуулиар зохицуулах шаардлагатай зарим харилцааг орхигдуулсан байна. Тухайлбал, ажиллах хүч илгээж буй оронд ажилчдыг ажлын байранд сонгон шалгаруулах, хүлээн авч буй улсад байршуулан хөдөлмөр эрхлүүлэх үйл ажиллагааг хууль тогтоомжоор нарийвчлан зохицуулаагүй. Түүнчлэн гадаадаас ажилчин сонгоход ажил олгогчийн оролцоо хангалтгүй; зуучлалын үйл ажиллагааны талаарх зохицуулалт байхгүй зэргээс шалтгаалж ажилтны эрх ашиг зөрчигдөх, ажилтан ажлын байрны шаардлагад нийцэхгүй байх, албан бус зуучлалын үйл ажиллагаа бий болох зэрэг эрсдэл үүсч иргэд хохирох явдал гарч байна. Иймд хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөнд оролцож буй талуудын хоорондын эрх зүйн харилцааг зохицуулж буй хуулийн хамрах хүрээг өргөжүүлэх, хуулиар зохицуулах шаардлагатай харилцааг бүрэн хамруулж, давхардал, хийдэл, зөрчилтэй зохицуулалтыг арилгах, тодорхой болгох зайлшгүй шаардлагатай байна.

Хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөнийг зохицуулах тогтолцоог бий болгохдоо ажиллах хүч зуучлах үйл явцын эхлэл, дунд, төгсгөл шат – *өөрөөр хэлбэл, бэлтгэл түвшин, гадаад оронд ажиллах болон эх орондоо ирсний дараах үе шат* – ны хоорондын холбоосыг зөв тодорхойлох шаардлагатай байна. Гол зорилт нь ур чадвар ихээр шаардсан өнөөгийн зах зээлийн хэрэгцээг хангахын зэрэгцээ эдийн засгийн өсөлт, хөгжлийн үр дүнд гарах ирээдүйн зах зээлд ур чадвартай ажилчин бэлтгэх алсын харааг тодорхойлох шаардлагыг бий болгож байна.

Иймд гадаадын ажиллах хүчийг авах хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг иргэдийнхээ хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх бодлоготой зохистой хослуулах, хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний зохицуулалтыг боловсронгуй болгох, гадаад улсад хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэний эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах, тэднийг эх орондоо эргэн ирэхийг дэмжих нөхцлийг бий болгох зорилгоор Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийг шинэчлэн найруулах шаардлагатай байна. Хуулийн шинэчилсэн найруулгаар тулгамдаж буй дараахь асуудлуудыг шийдвэрлэхийг зорино /Хүснэгт 1/. Үүнд:

№	ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ	АСУУДЛЫГ ҮҮСГЭЖ БУЙ УЧИР ШАЛТГААН
<p>Нэг. Хуулийн үйлчлэх хүрээ: Нийгэм, эдийн засгийн байдал, цаг үед нийцүүлэн хуулиар зохицуулаагүй шинэ харилцааг хуульчлах шаардлага үүссэн.</p>		
<p>1.</p>	<p>Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хууль батлагдсанаас хойш 16 жилийн хугацаа өнгөрсөн бөгөөд нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлтөөс үүдэн хуулийн зорилго, зохицуулалт, хамрах хүрээний хувьд нийгмийн хэрэгцээ, шаардлагыг хангаж чадахгүйд хүрч байна.</p>	<p>Хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хуулийн зарим зохицуулалт тодорхой бус, ойлгомжгүй, хэрэгжилт сул, зорилгодоо нийцээгүйгээс гадна хуулиар зохицуулах шаардлагатай зарим харилцааг орхигдуулсан байна. Тухайлбал,</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ гадаадаас авах ажиллах хүчийг зуучлах субъект, харилцааг зохицуулаагүй; ○ гадаад улсад ажиллах хүч, дадлагажигч зуучлах тусгай зөвшөөрөл хүссэн байгууллагад тавигдах шаардлага тодорхойгүй, холбогдох журмыг батлах эрхийг хуульд тодорхой заагаагүй; ○ боловсрол, шинжлэх ухааны салбарт ажиллаж байгаа гадаадын ажиллах хүч, мэргэжилтнээс ажлын байрны төлбөр авахгүй гэсэн хуулийн заалтыг ашиглан боловсролын байгууллагад ажилладаг хэмээн тодорхойлолт үзүүлж, ажлын байрны төлбөрөөс зайлсхийх; ○ Зарим олон улсын байгууллагаас Монгол Улсад хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд, тухайлбал, дотоод эрх зүйн актаар Азийн хөгжлийн банкны тендерийн шалгаруулалтын үр дүнд хэрэгжих төсөлд Монгол Улсын иргэдийг ажиллуулах хуулийн заалт үйлчлэхгүй гэж зохицуулдгаас шалтгаалан тухайн байгууллага нь уг төсөлд Монгол Улсын иргэдийг заавал ажиллуулах үүрэг хүлээлгэдэггүй. ○ Боловсролын чиглэлээрх сургалтын үйл ажиллагааны зөвшөөрлийг ХНХЯ-аас олгодоггүй, мөн боловсролын асуудал хариуцсан яам ч олгодоггүй. Тиймээс, ямар нэг тусгай зөвшөөрөл, хяналтгүйгээр сургалтын төв, ялангуяа, хэлний сургалтын төв байгуулж, түүгээр дамжуулан гадаадад хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах үйл ажиллагаа эрхлэх тохиолдол элбэг байна. Үүнээс шалтгаалан зуучлалын мөнгө төлсөн боловч явж чадаагүй, эсвэл зорьсон улс руугаа явсан хэдий ч амласан нөхцөлд хүрэхгүй хүнд нөхцөлд орох, очсоны дараа зуучлалын хөлс нэмж нэхэх

		<p>зэрэг хүнд байдалд орох, хохирох явдал байсаар байна.</p> <p>1.1-ээс дэлгэрэнгүй үзэх боломжтой.</p>
<p>Хоёр. Олон улсын дүрэм журамд нийцүүлэх: Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенцид нийцүүлэх шаардлага бий болсон.</p>		
<p>2.</p>	<p>Монгол Улсын нэгдэн орсон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, албадан хөдөлмөрийг хориглох, хөдөлмөр эрхлэлтэнд ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай зэрэг суурь конвенциуд болон Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай 88, Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай 181 дүгээр конвенцийн үзэл баримтлал, зарчимд үндэсний хууль тогтоомжийг нийцүүлэх шаардлага бий болж байна.</p>	<p>Хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хуулиар Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад хөдөлмөр эрхлүүлэх зуучлах үйлчилгээг тусгай зөвшөөрөл бүхий хувийн хөдөлмөр зуучлалын албад эрхлэн явуулдаг. Харин гадаад улсаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах үйл ажиллагаанд зуучлалын оролцоо байхгүй бөгөөд ямар нэгэн зөвшөөрлийн тогтолцоо байхгүй юм. Өөрөөр хэлбэл, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тохиолдолд аж ахуйн нэгж байгууллагууд өөрсдөө тухайн илгээгч улсын ажиллах хүч, мэргэжилтэнтэй холбоо тогтоох, эсхүл албан бус этгээдээр дамжуулан гадаадын ажиллах хүч, мэргэжилтнээ олох шаардлагатай болдог. Энэ нь зуучлалын үйлчилгээг албан бус, далд хэлбэртэйгээр байлгаж, нууцаар үйл ажиллагаа хийх нөхцлийг бүрдүүлж өгч байна. Иймд хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний төрийн бус хувийн хэлбэрийг хүлээн зөвшөөрөх чиглэлд нийцүүлэн гадаадаас ажиллах хүч сонгон шалгаруулах үйл ажиллагаа зүй зохистой явагдах нөхцлийг эрх зүйн хувьд баталгаажуулж өгөх нь зүйтэй юм.</p> <p>Түүнчлэн ажлын байрны төлбөрийг ажил хайгчаар төлүүлэх байдал нь ОУХБ-ын 181 дүгээр конвенци, Дакагийн зарчим, ёс зүйн хэм хэмжээнд заасан ажил олгогчийн хүлээх үүргийг ажилтанд даалгасан зөрчил бүхий заалт тул конвенцид нийцүүлэх шаардлагатай.</p> <p>Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай 88 дугаар конвенцийн гаднаас ажиллах хүчин сонгохдоо зуучлалын байгууллагаар дамжуулах зохицуулалтыг Монгол Улсын хууль тогтоомжид заах, Цагаач ажилчдын талаарх 143 дугаар конвенцийн гишүүн орнууд албан бус байдлаар оршин сууж буй болон хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн эрхийг хамгаалах, хууль ёсны хөдөлмөр эрхлэх эрхийг олгох талаар тухайлбал, Монгол Улсаас БНСУ-д хөдөлмөрийн гэрээгүй хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн эрхийг хамгаалах асуудлыг зохицуулах шаардлагатай.</p>
<p>Гурав. Гадаадаас ажиллах хүч авах зохицуулалт: Гадаадын ажиллах хүч болон</p>		

гадаадын ажиллах хүчийг хөдөлмөр эрхлүүлэх, хөдөлмөр эрхлүүлж байгаа иргэн, хуулийн этгээдийн хооронд үүсэх харилцаа.

3.	<p>Гадаадаас авах ажиллах хүч, мэргэжилтний тоо хэмжээг тогтоох тогтолцоо нь Монгол Улсад хөдөлмөр эрхэлж буй гадаадын нийт ажилчдын тоо хэмжээний талаар мэдээлэл хөтлөх, уул уурхай, барилга, дэд бүтцийн салбарт томоохон хэмжээний төсөл хэрэгжүүлэхэд гадаадын ажиллах хүчийг ашиглахад ач холбогдолтой ч нөгөө талаас, ажиллах хүчний хууль тогтоомжоор дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлийг хамгаалах зорилгод нийцэхгүй, ач холбогдол багатай байна.</p>	<p>Гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авахаар олгосон нийт зөвшөөрлийн 5 орчим хувийг энэ хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.4-т заасны дагуу Засгийн газраас тогтоосон хувь, хэмжээний хүрээнд, үлдсэн 95 хувийг хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.3 дахь хэсэгт заасны дагуу ажиллах хүчний хувь хэмжээнээс чөлөөлөх байдлаар /Засгийн газрын тогтоол, сайдын тушаал/ олгож байна.</p> <p>Сүүлийн 7 жилийн дунджаас үзвэл, аж ахуйн нэгж байгууллагууд хөдөлмөр эрхлэх урьдчилсан зөвшөөрлийнхөө 75.3-86.4¹⁹ хувийг ашигласан байна.</p> <p>Иймд хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.4-т зааснаар аж ахуйн нэгж байгууллагын нийт ажиллагчдын тоо, гадаадын хөрөнгө оруулалтын хэмжээнээс хамааруулан гадаадаас авах ажиллах хүч, мэргэжилтний эзлэх хувийг тогтоож байгаа нь учир дутагдалтай байна.</p>
4.	<p>Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан /ХЭДС/-д төвлөрөх боломжтой гадаадын ажилчдын ажлын байрны төлбөр нь ажлын байрны төлбөрөөс хөнгөлөх, чөлөөлөх заалтаас шалтгаалан зарим талаар алдагдаж байна.</p>	<p>Монгол Улсын Засгийн Газрын 2015 оны 2 дугаар сарын 02-ны өдрийн “Журам шинэчлэн батлах тухай” 41 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Ажлын байрны төлбөр авах, хөнгөлөлт үзүүлэх, чөлөөлөх журам”-ын 3 дугаар заалтаар ажлын байрны төлбөрөөс хөнгөлөх, чөлөөлөх асуудлыг зохицуулж байна.</p> <p>Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар /ХХҮЕГ/-аас тооцоолсон дүнгээр, 2016 онд дээрх зохицуулалтаас шалтгаалан ХЭДС-д 3.9 тэрбум төгрөг төвлөрөх боломж алдагдсан байна. Өөрөөр хэлбэл, 2016 онд улсын хэмжээнд томоохон төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх байгууллагуудын хүсэлтээр Засгийн газраас нийт 9 удаа тогтоол гаргаж, давхардсан тоогоор 73 байгууллагад 19,489 ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах зөвшөөрөл олгожээ. Эдгээр тогтоолын дагуу 8,731 хүнд хөдөлмөр эрхлэх урьдчилсан зөвшөөрөл олгосноос 63 хувь буюу 5,502 хүн хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл авсан байна. ХХҮЕГ-аас тооцоолсон дүнгээр, дээрх тогтоолуудаас сард 5,212,992.0 /таван тэрбум хоёр зуун арван хоёр сая есөн зуун ерэн хоёр/ мянган төгрөг ХЭДС-д төвлөрөх байсан бол 1,268,352.0 /нэг тэрбум хоёр зуун жаран найман сая гурван зуун тавин хоёр/</p>

¹⁹ Ажиллах хүчний гадаад шилжих хөдөлгөөний нөхцөл байдлын судалгаа; (Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, 2016 он)

		<p>мянган төгрөг төвлөрч, 3,944,640.0 /гурван тэрбум есөн зуун дөчин дөрвөн сая зургаан зуун дөч/ мянган төгрөг төвлөрөх боломж алдагдсан байна. Дээрх тогтоолуудад хамрагдсан 10 аж ахуйн нэгж байгууллагын 3,606 гадаад иргэнийг ажлын байрны төлбөрөөс 100%, 3 байгууллагын 1,253 гадаад иргэнийг ажлын байрны төлбөрөөс 50 хувь чөлөөлснөөр нийт дүнгээр 1 сард 1,625,280.0 /нэг тэрбум зургаан зуун хорин таван сая хоёр зуун ная/ мянган төгрөгийн төлбөр чөлөөлөгдсөн байна²⁰.</p> <p>Ажлын байрны төлбөр төлөхтэй холбоотой гадаадын иргэнийг ажлын байраар хангаж байгаа ААН, байгууллага энэхүү төлбөрийн хэмжээг тэнцвэргүй их хэмжээтэй гэж үзэж ажлын байрны төлбөрөөс зугтах, хууль бус нууц хөдөлмөр эрхлэлт бий болгох үндсэн шалтгаан болж байна. Хуурамч бичиг баримт үйлдэх, жуулчин, бизнес визний ангиллаар ажилтан оруулах, визийн хугацааг хэтрүүлэн ажиллуулах, “харласан” ажилтны цалин хөлсийг ажил олгогч өгөхгүй байх зэрэг зөрчил үүсдэг байна.²¹</p> <p>Ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөх ажлын байрны жагсаалт гаргах, гадаадын иргэнийг ажиллуулж байгаа ажил олгогчид ногдуулдаг ажлын байрны төлбөрийг эрэлт хэрэгцээнээс хамааруулан уян хатан, ялгавартай тогтоох шаардлагатай байна.</p>
--	--	---

²⁰ ХХҮЕГ, 2017 онд гадаадаас авах ажиллах хүч, мэргэжилтний эзлэх хувийг шинэчлэн тогтоох талаар танилцуулга, 2016.

²¹ Д.Ариунаа, Монгол Улсын иргэд хилийн чанадад, гадаадын иргэд Монголд хөдөлмөр эрхлэх эрхийн зохицуулалт, 2014 он, 86 дахь тал

5.	Ажил олгогч ажиллах хүчнийг сонгон шалгаруулж авах зөв гарц байхгүй байна.	<p>Ажилчин сонгон шалгаруулах үйл явц, авч ирээд ажлын байранд байршуулж буй үйл явц хоёр хоорондоо нийцэхгүй байна. Монголд байгаа ажил олгогч нар авах ажилтныхаа тоог захиалахаас өөрөөр оролцох ямар ч боломж байхгүй байгаа. Энэ асуудлыг хуулиар зохицуулалгүй орхисон.</p> <p>Бодит байдал дээр БНХАУ-ын Эрээн хот г.м-д Ар Монголд ажиллах хүсэлтэй иргэдийг бүртгэн, иргэдээс төлбөр, хураамж авч, албан бус бизнесийг бий болгох нөхцлийг бүрдүүлж байгаа юм. Нөгөө талаар, Засгийн газраас зөвшөөрөл авсан манай ажил олгогчид тэдгээр зуучлагч иргэдээс ажиллах хүчээ авч байна.</p>
6.	Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэхээр ирж буй гадаад ажилчдын ур чадвар хангалтгүй, эрүүл мэндээр тэнцэхгүй, хэлний бэрхшээлээс үүдэн ажил олгогч нартай үл ойлголцох асуудлууд гарч байна.	<p>Гадаадын ажиллах хүч, мэргэжилтнийг эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах, ур чадварыг үнэлэн баталгаажуулах, монгол хэлний болон хөдөлмөр эрхлэхэд чиг баримжаа олгох сургалтанд хамруулах зохицуулалт байхгүй байна.</p> <p>АХГГГАХМАХ-ийн 8 дугаар зүйлийн 8.2.1-д зааснаар гадаадын иргэний мэргэжил, туршлага, ур чадварын талаар дэлгэрэнгүй тодорхойлсон албан бичиг нь бүрдүүлэх баримтын нэг болдог. Гэтэл гадаад улсаас, ялангуяа, БНХАУ-аас тодорхой бус сертификаттай, мэргэжлийн гэх үнэмлэхтэй орж ирэх нь түгээмэл байна. Тиймээс, хоёр орны хоорондын мэдээллийн сан үүсгэж, бичиг баримтын үнэн зөв байдлыг харилцан баталгаажуулах шаардлагатай байна.</p>
7.	Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл бүхий гадаадын ажилчид зөвшөөрлөө олон дахин сунгуулах, байгууллагууд хоорондоо ажилчдаа шилжүүлэн ажиллуулах асуудал их байна.	<p>Гадаадын ажиллах хүчний хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийг нэг жилээр олгож, зөвшөөрлийн хугацааг хэдэн ч удаа сунгах боломжтойгоор зохицуулалтгүй орхисон. Мөн түүнчлэн хуулинд ажиллах хүчний насыг тодорхой оруулж өгөх шаардлагатай байна. Жишээлбэл, дал гаран настай хүн хүртэл Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэхээр орж ирж байгаа тохиолдол байна.</p>
8.	Гадаадын ажиллах хүч авахад орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын оролцоо хангалтгүй байна.	<p>Ажиллах хүч зуучлах үйл ажиллагаанд орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын үүргийг тодорхой заагаагүй.</p>
9.	Ажиллах хүчний хуультай холбоотой зарим хуулийн зохицуулалт нь монгол хүнийг ажилтай болоход хязгаарлалт болж байна.	<p>Тухайлбал, Ашигт малтмалын тухай хуулийн 43 дугаар зүйлд: тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч нь ажиллагсдын 10-аас дээш хувьд гадаадын иргэн авч ажиллуулсан тохиолдолд ажлын байр тутамд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний төлбөрийг сар бүр төлөх, энэ нь тухайн сум, дүүргийн төсөвт</p>

		төвлөрөн, захиран зарцуулагдахаар туссан байгаа нь орон нутгийн удирдлагууд монгол ажилчдыг ажиллуулахын оронд гадаадын ажилчдыг авах сонирхлыг бий болгож байгаа заалт юм. Иймд Ашигт малтмалын тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах шаардлагатай байна.
<i>Дөрөв. Ажиллах хүч гадаадад гаргах зохицуулалт: Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад хөдөлмөр эрхлүүлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажуулах, тэдгээрийн хууль ёсны эрх ашгийг хамгаалах, зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэхтэй холбогдсон харилцаа.</i>		
10.	Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах үйлчилгээ нь хууль тогтоомжоор нарийвчлан зохицуулагдаагүйгээс шалтгаалан албан бус зуучлал нэмэгдэж, иргэн, ажилчин хохирох асуудал газар авч байна.	Монгол Улсын иргэд гадаадад хөдөлмөр эрхлүүлэх зохицуулалтыг хуулийн нэг зүйлээр ерөнхий байдлаар томъёолсон. Тухайлбал, ажиллах хүч зуучлах тусгай зөвшөөрөл хүссэн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад тавигдах нөхцөл, шаардлага, зөвшөөрлийг хүчингүй болгох, түдгэлзүүлэх зохицуулалт хангалтгүй. Зуучлагч байгууллага зөвшөөрлийн хугацаанд үйл ажиллагаа идэвхтэй явуулаагүй, тайлан мэдээ ирүүлээгүй, хуурамч тайлан ирүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцох, зөвшөөрлийг хүчингүй болгох зохицуулалт байхгүй байна.
11.	Гадаад улсад хууль бусаар /хөдөлмөрийн гэрээгүйгээр/ ажиллаж буй монгол иргэд хөдөлмөрийн хүнд, хэцүү нөхцлөөс шалтгаалж гэмтэж бэртэх, эрүүл мэндээрээ хохирох, эрх ашиг нь хөндөгдөх асуудал ихээр гарч байна.	Хууль эрхзүйн зохицуулалт хязгаарлагдмал байгаа нь иргэд гадаад улс руу хууль бусаар явах, хууль бусаар ажиллах нөхцлийг бий болгож байна. Тухайн асуудлыг хариуцах, хянах тогтолцоо бүрдээгүй байна. Эрх ашиг нь хохирч буй асуудлууд дийлэнхдээ хараар, хууль бусаар ажиллаж буй иргэдийн дунд түгээмэл байгаа. Иргэд гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэхээс өмнө буюу зуучлуулах үе шатанд асуудалд орж, хохирдог. Ийм нөхцөл байдлаас урьдчилан сэргийлэх, асуудал гарсан тохиолдолд зохицуулах, хянах тогтолцоо байхгүй байна.

12.	Гадаад улсад ажиллаж байгаад эх орондоо эргэн ирсэн иргэдийн дийлэнх нь урт хугацаанд ажил, хөдөлмөр эрхэлдэггүй, гадаад улс руу буцаж явах сонирхол их байна.	<p>Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад хөдөлмөр эрхлүүлэхээр зуучлах; гадаад улсад хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэний эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах; тэднийг эх орондоо эргэн ирж ажлын байртай болоход нь дэмжлэг үзүүлэх гэсэн харилцан уялдаатай үе шатыг хуулиар нарийвчлан зохицуулаагүй.</p> <p>Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн судалгааг үндэслэн ирээдүйд эрэлттэй, Монгол Улсад бэлтгэгддэггүй ажил, мэргэжлээр иргэдийг гадаад улсад дадлагажуулан сургах, ур чадвар эзэмшүүлэх, тэднийг эх орондоо буцаж ирэхийг дэмжих, гадаад улсад эзэмшсэн ур чадварыг хүлээн зөвшөөрөх, ашиглах, ажлын байраар хангах, дэмжих тогтолцоог харилцан уялдаатайгаар нарийвчлан зохицуулах шаардлагатай байна.</p>
-----	--	---

Тав. Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэнд тавих хяналт:

13.	Хууль тогтоомж зөрчсөн албан тушаалтан, хувь хүн, хуулийн этгээдэд ногдуулах хариуцлагын тогтолцоо сул байгаагаас шалтгаалан хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний зохицуулалттай холбоотой аливаа зөрчлийг арилгах, шийдвэрлэхэд хүндрэл үүсч байна.	Хариуцлагын тогтолцоог хуулиар нарийвчлан зохицуулаагүй орхигдуулсан. Тиймээс, хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөнд оролцогч талуудад хууль тогтоомжоор хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхой зохицуулах, хохирлыг нөхөн төлүүлэх талаар тусгах зайлшгүй шаардлагатай байна.
14.	Хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний асуудал хариуцсан төрийн байгууллага хоорондын үйл ажиллагаа уялдаагүй.	<p>Асуудал хариуцсан төрийн байгууллагуудын хоорондын уялдаа холбоо сул байна. Гадаад улсаас Монгол Улсад ажиллах хүчнийг ажиллуулахад Гадаад харилцааны яам, Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, Гадаадын иргэн, харьяатын газар, Оюуны өмч, улсын бүртгэлийн ерөнхий газрын хоорондын уялдааг сайжруулах шаардлагатай. Хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний хуулийн хэрэгжилтэд тавих хяналтыг сайжруулахын тулд хуулийн дагуу эрх бүхий байгууллагаас Цагдаагийн ерөнхий газар, Гадаадын иргэн, харьяатын газар, Авлигатай тэмцэх газар, Тагнуулын ерөнхий газрын эрх хэмжээний хүрээнд хийсэн хяналт шалгалтын байдалд нэгдсэн дүн шинжилгээ хийж, улмаар цаашид байгууллага хоорондын чиг үүргийг тодорхой болгох, давхардал, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх зохицуулалт хийх шаардлагатай байна.</p> <p>Мөн байгууллага дундын мэдээллийн сан үүсгэх</p>

	талаар хуульчлан зохицуулах боломжтой.
--	--

ХОЁР. Асуудлыг шийдвэрлэх зорилго

2.1. Гол зорилго, зорилт

Хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөн бүхэлдээ хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээг шилжин суурьшигч ажиллах хүчээр хангах, ур чадвартай, боловсролтой, үнэлэмжтэй хүн амын тоог нэмэгдүүлэх, эдийн засгийн салбарын үнэлэмжийг өсгөх ганц зорилготой байдаг. Хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөн зөвхөн тухайн иргэний, тухайн өрхийн асуудал байдаггүй, харин улс орны эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих, ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, хүн амын амьжиргааг дээшлүүлэх, нарийн мэргэшсэн, ур чадвартай хүний нөөцийг бэлтгэх зэрэг бусад хүчин зүйлсийг дэмжигч билээ. Монгол Улсын хөдөлмөрийн насны хүн амын тоо, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг үндэслэн, эдийн засгийн байдал, амьжиргааны түвшин, ажилгүйдлийн хувь зэргийг харгалзан Монгол Улсын хөдөлмөрийн шилжилт хөдөлгөөний талаар баримтлах “зохицуулах, хамгаалах, эргэн нэгдэх, гэр бүлийг дэмжих” дөрвөн тулгуурт бодлогыг хуульд тодорхой тусгах үндсэн зорилготой. Энэхүү зорилгод хүрэхийн тулд дараахь таван дэд зорилгыг дэвшүүллээ. Үүнд:

ЗОРИЛГО НЭГ: *Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулиар зохицуулах шаардлагатай харилцааг бүрэн хамруулж, давхардал, хийдлийг арилгаж, зөрчилтэй зохицуулалтыг тодорхой болгоно.*

- a. Хуулийн үйлчлэх хүрээ, зохицуулах харилцааг 1.1-д дурьдсан асуудлыг шийдвэрлэх байдлаар томъёолох;
- b. Хуулийн төсөл нь Монгол Улсын Үндсэн хуульд нийцсэн, бусад хууль, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээтэй уялдсан бөгөөд төсөлтэй холбогдуулан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, Зөрчлийн тухай хууль, Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хууль, Улсын тэмдэгтийн хураамжийн тухай хууль, Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хууль, Ашигт малтмалын тухай хуульд тус тус нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг боловсруулна.

ЗОРИЛГО ХОЁР: *Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийг олон улсын гэрээ, конвенциудад нийцүүлнэ.*

- a. Монгол Улсын нэгдэн орсон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, Албадан хөдөлмөрийг хориглох, Хөдөлмөр эрхлэлтэнд ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай зэрэг суурь конвенциуд болон Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай 88, Хөдөлмөр эрхлэлтийн

- хувийн байгууллагын тухай 181 дүгээр конвенцийн үзэл баримтлал, зарчимд үндэсний хууль тогтоомжийг нийцүүлэх;
- b. Олон улсын шилжих хөдөлгөөний байгууллагаас гаргасан гадаад орноос ажиллах хүч сонгон шалгаруулах тухай үзэл баримтлал;
 - c. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас гаргасан Хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөний тухайд улс орнуудын хамтран ажиллах үзэл баримтлал;
 - d. Дакагийн тунхаглал хэмээн нэрлэгддэг гадаад ажилчин сонгон шалгаруулах ёсзүйн хэм хэмжээний үзэл баримтлалын талаархи бичиг баримтуудад нийцүүлэх.

ЗОРИЛГО ГУРАВ: *Гадаадын иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг бүрэн зохицуулах, хуулийн этгээдэд зөвшөөрөл олгох тогтолцоог шинэчлэн боловсруулна.*

- a. Гадаадаас авах ажиллах хүч, мэргэжилтний тоо хэмжээг тогтоох тогтолцооны үр нөлөөг сайжруулж, ажил олгогч юуны өмнө дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлээс ажиллах хүчээ сонгох, гадаадаас ажиллах хүч авсан тохиолдолд гадаадын ажиллах хүчний тоо хэмжээнээс хамааран монгол ажилчдыг сургах, ажиллуулах үүрэг хүлээлгэх. Орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагуудад бүртгүүлсэн ажил олгогчийн эрэлт хэрэгцээ, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд тулгуурлан гадаадаас авах ажиллах хүчний нийт тоог жил бүр Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийн хөгжүүлэх үндсэн чиглэлтэй шууд уялдуулан хөдөлмөр эрхлэх салбараар, улсаар гаргахаар зохицуулах.
- b. Ажил олгогч гадаадаас ажиллах хүчээ сонгох, ажиллах хүч авах зөв гарцыг бий болгох, албан бус зуучлалыг зогсоох зорилгоор гадаадын ажиллах хүч мэргэжилтний мэдээллийн санг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага бүрдүүлэх, ажил олгогч мэдээллийн сангаас ажилтнаа сонгох боломжийг шинээр тусгах.
- c. Гадаадын ажиллах хүч, мэргэжилтнийг Монгол Улсад ирсний дараа эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах, ур чадварыг үнэлэн баталгаажуулах, Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэхэд чиг баримжаа олгох сургалтанд хамруулах.
- d. Одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хууль тогтоомжоор гадаадын ажиллах хүчний хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийг нэг жилээр олгож, сунгалтын талаар тодорхой зохицуулалтгүй байсныг өөрчлөн нэг удаа сунгах зохицуулалтыг бий болгох, мөн зөвшөөрөл бүхий гадаадын иргэнийг өөр байгууллагад шилжүүлэн ажиллуулах зохицуулалтыг нарийвчилан тусгах.

- e. Гадаадын ажиллах хүч авахад орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын оролцоог хангах, гадаадаас ажиллах хүч авч ажиллуулж буй ажил олгогчийн үйл ажиллагаанд мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх, гадаадын ажиллах хүчний хөдөлмөр эрхлэлтийн байдалд хяналт тавих чиг үүргийг орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад олгож, тухайн үйл ажиллагаанд нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага, хөдөлмөр эрхлэлтийн улсын байцаагч хяналт тавихаар зохицуулах.
- f. Ажлын байрны төлбөрийн хэмжээг одоо мөрдөж буй хуультай адилаар хуулиар тогтоож, салбарын онцлогийг харгалзан Засгийн газар бодлогоор ялгавартай тогтоох. Ингэхдээ ажил олгогчийг ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөх нөхцлийг зөвхөн хуульд тусгайлан заах.

ЗОРИЛГО ДӨРӨВ: *Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад хөдөлмөрийн таатай нөхцөл бүхий ажлын байранд дадлагажуулах, ур чадвар эзэмшүүлэх, гэрээгээр хөдөлмөр эрхлүүлэх, эрх, ашиг сонирхлыг нь хамгаалах хууль ёсны зуучлалын зохицуулалтыг бий болгож, зуучлагч байгууллага, зуучлуулагч иргэдийн хооронд үүсэх харилцааг хуулиар нарийвчлан зохицуулна.*

- a. Тусгай зөвшөөрлийг тухайн улсын эрх бүхий байгууллагатай гадаадад ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээ байгуулсан, санхүүгийн болон хүний нөөцийн чадавхитай, тусгай шаардлага хангасан хуулийн этгээдэд олгож үйл ажиллагаанд тавих хяналтыг сайжруулах.
- b. Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад зуучлах; гадаад улсад хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэний эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах, тэднийг эх орондоо буцаж ирэхийг дэмжих гэсэн эхлэл, дунд, төгсгөлийн шатны холбоосыг дараахь байдлаар харилцан уялдаатайгаар зохицуулна. Үүнд:

✓ **БЭЛТГЭЛ ТҮВШИНД**

- Гадаадад ажиллах хүч нийлүүлэх ажлын байранд тавигдах ур чадварын эрэлт, хэрэгцээтэй холбоотой бичиг баримтыг тухайн орны шаардлагын дагуу бүрдүүлэх;
- Ур чадварыг шалгах шалгуур, шалгалт авах, урьдчилсан сонголт хийх;
- Бэлтгэл шатны сургалтаар ажлын байранд шаардагдах нэмэлт ур чадварыг сургах, ажлын нөхцөл байдлыг танилцуулах, очиж ажиллах орны соёл, ёс заншил, хэлний анхан шатны мэдлэг олгох.

✓ **ГАДААД ОРОНД АЖИЛЛАХ ҮЕ ШАТ**

- Ажил эрхлэх явцад гарч болзошгүй гомдол, санал гаргах, хүлээн авах зарчим, журам тогтоох, оролцогч талуудын хүлээх үүрэг, хариуцлагын тогтолцоог тодорхой болгох.
- ✓ ЭХ ОРОНДОО ИРСНИЙ ДАРААГИЙН ШАТАНД
 - Гадаад оронд ажиллах явцдаа олж авсан мэдлэг, туршлага, сургалтыг хүлээн зөвшөөрүүлэх, баримтжуулан баталгаажуулах;
 - Эргэн суурьших хөтөлбөрт хамруулах: хөдөлмөрийн чадвар дээшлүүлэх сургалт, хөдөлмөрт зуучлах, бизнес эрхлэх сургалтанд хамруулах, дэмжлэг үзүүлэх. Гадаадад ажиллаж, амьдарч буй монголчууд, гадаадад байгаа ур чадвар, авъяасыг эргүүлэн татахад чиглэсэн тусгай хөтөлбөр, бодлого хэрэгжүүлэх, тухайлбал, хувийн аж ахуй, бизнесийг хөгжлийг дэмжих, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх.

ЗОРИЛГО ТАВ: Хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн хэрэгжилтэд тавих хяналтыг сайжруулж, хяналт тавих зохицуулалтыг тодорхой болгоно.

- a. Хуулийн хэрэгжилтэнд хяналт тавих эрх бүхий улсын байцаагч, хууль тогтоомжоор эрх олгогдсон байгууллага, албан тушаалтан тус тусын хяналт тавих чиг үүргийг тодорхойлох.
- b. Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхой болгохтой холбоотойгоор Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах.
- c. Асуудал хариуцсан төрийн байгууллагуудын хоорондын уялдаа холбоо, тухайлбал, ЭМНДЕГ, ГИХГ, ОӨУБЕГ, ХНХЯ болон ГХЯ, гадаад улсад суугаа элчин сайд, консулын газар хоорондын харилцах үе шат, журмыг тодорхойлох.

ГУРАВ. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд, тэдгээрийн харьцуулалт

3.1. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд

Монгол Улсын нэгдэн орсон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн суурь конвенциуд, түүнчлэн 2016 онд элсэн орсон Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай 88 дугаар конвенц, Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын тухай 181 дүгээр конвенцийн үзэл баримтлал, зарчимд нийцүүлэн тухайн асуудлаар дотоодын хууль тогтоомждоо нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, зохицуулалтыг тусгах үүрэг хүлээж байгаа нь Аргачлалын 5.3.4-т тусгасан хуулийн төсөл шууд боловсруулах хувилбарыг сонгох үндэслэл болно.

Хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль /Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийн шинэчилсэн

найруулга/-ийн төслийг боловсруулах замаар дээр дурдсан тулгамдаж буй асуудлуудыг бүрэн шийдвэрлэх зохицуулалтуудыг тусгах боломжтой.

3.2. Зорилгод хүрэх байдал

	Зорилго	Хүрэх үр дүн
1.	Хуулиар шаардлагатай бүрэн хамруулж, хийдлийг арилгаж, зохицуулалтыг болгох. зохицуулах харилцааг давхардал, зөрчилтэй тодорхой болгох.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Хуулийн зөрчилтэй, маргаантай, хоёрдмол утга бүхий заалтууд үгүй болно. ✓ Гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах хувь хэмжээг тогтоох аргачлал боловсронгуй болно. ✓ Ажлын байрны төлбөр төлөх, төлбөрөөс чөлөөлөгдөх зохицуулалт сайжирч, шалгуур тодорхой болсноор ХЭДС-д төвлөрөх төлбөрийн хэмжээ нэмэгдэнэ. ✓ Ажиллах хүч хүлээн авч буй болон илгээж буй улс аль алинд нь ажилчдыг ажлын байранд сонгон шалгаруулах, байршуулах үйл явц тодорхой, нийцтэй болж, ажил олгогчийн оролцоо сайжирна. ✓ Зуучлалын үйл ажиллагаа ойлгомжтой, албан ёсны болно. ✓ Зуучлалын үйл ажиллагаанаас хохирсон иргэдийн тоо буурна.
2.	Хуулийг олон улсын гэрээ, конвенцуудад нийцүүлнэ.	<p>Дараахь нэр бүхий конвенц, бодлогын үзэл баримтлалд хуулийг нийцүүлнэ. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого; ✓ Албадан хөдөлмөрийг хориглох тухай суурь конвенц; ✓ Хөдөлмөр эрхлэлтэнд ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай суурь конвенц; ✓ Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай 88 дугаар конвенц; ✓ Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай 181 дүгээр конвенц.
3.	Гадаадын иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг бүрэн зохицуулах, хуулийн этгээдэд зөвшөөрөл олгох тогтолцоог сайжруулах, мэдээллийн сан бүрдүүлэх.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Гадаадаас авах ажиллах хүч, мэргэжилтний тоо хэмжээг тогтоох тогтолцоо тодорхой болж, үр нөлөө сайжирна. ✓ Юуны өмнө ажил олгогч дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлээс ажиллах хүчээ сонгох, гадаадаас ажиллах хүч авсан тохиолдолд гадаадын ажиллах хүчний тоо хэмжээнээс хамааран монгол ажилчдыг сургах, ажиллуулах зэрэгт үүрэг хүлээдэг болно. ✓ Орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагуудад бүртгүүлсэн ажил олгогчийн эрэлт хэрэгцээ, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд тулгуурлан гадаадаас авах ажиллах

		<p>хүчний нийт тоог жил бүр Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлтэй шууд уялдуулан хөдөлмөр эрхлэх салбараар, улсаар гаргадаг болно.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ажил олгогч гадаадаас ажиллах хүчээ сонгох, ажиллах хүч авах зөв гарц бий болж, албан бус зуучлал буурна. ✓ Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагад гадаадын ажиллах хүч мэргэжилтний мэдээллийн сан бий болно. ✓ Ажил олгогч мэдээллийн сангаас ажилтнаа сонгох боломжтой болно. ✓ Монгол Улсад ирсний дараа эрүүл мэндийн үзлэгт хамрагдсан гадаадын ажиллах хүч, мэргэжилтний тоо; ✓ Гадаадын ажиллах хүч Монгол Улсад ирсний дараах ур чадвар баталгаажуулалтын үзлэг, шалгалтын дүн; ✓ Монгол Улсад ирсний дараа хөдөлмөр эрхлэх чиг баримжаа олгох сургалтад хамрагдсан гадаадын ажиллах хүчний тоо хэмжээ; ✓ Гадаадын ажиллах хүчний хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийг нэг жилээр олгох, дахин нэг удаа сунгах зохицуулалтыг бий болно. ✓ Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөлтэй, эрүүл мэнд, ур чадварын хувьд зохих шалгуурыг хангасан гадаадын иргэнийг өөр байгууллагад шилжүүлэн ажиллуулдаг болно. ✓ Гадаадын ажиллах хүч авахад орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын оролцоог хангадаг болно. ✓ Гадаадаас ажиллах хүч авч ажиллуулж буй ажил олгогчийн үйл ажиллагаанд мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх, гадаадын ажиллах хүчний хөдөлмөр эрхлэлтийн байдалд хяналт тавих чиг үүргийг орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад олгоно. ✓ Ажлын байрны төлбөрийн хэмжээ хуульчлагдаж, тодорхой болно. Төлбөрийн хувь хэмжээ Засгийн газрын саналыг үндэслэн, ялгавартай тогтоогдоно. ✓ Ажил олгогчийг ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөх нөхцөл, шалгуур тодорхой болно.
4.	<p><i>Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад хөдөлмөрийн таатай нөхцөл бүхий ажлын байранд дадлагажуулах, ур чадвар эзэмшүүлэх, гэрээгээр хөдөлмөр эрхлүүлэх, эрх, ашиг сонирхлыг нь хамгаалах хууль</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Тусгай зөвшөөрлийг тухайн улсын эрх бүхий байгууллагатай гадаадад ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээ байгуулсан, санхүүгийн болон хүний нөөцийн чадавхитай, тусгай шаардлага хангасан хуулийн этгээдэд олгож, үйл ажиллагаанд тавих хяналт сайжирна. ✓ Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад зуучлах,

	<p>ёсны зуучлалын зохицуулалтыг бий болгох, зуучлагч байгууллага, зуучлуулагч иргэдийн хооронд үүсэх харилцааг хуулиар нарийвчлан зохицуулах.</p>	<p>гадаад улсад хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэний эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах, тэднийг эх орондоо буцаж ирэхийг дэмжих гэсэн эхлэл, дунд, төгсгөлийн шатны холбоосыг дараах байдлаар харилцан уялдаатайгаар зохицуулдаг болсон байна. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Гадаадад ажиллах хүч нийлүүлэх ажлын байранд тавигдах ур чадварын эрэлт, хэрэгцээтэй холбоотой бичиг баримтыг тухайн орны шаардлагын дагуу бүрдүүлнэ. Бүрдүүлэх бичиг баримтын жагсаалт тодорхой болсон байна. • Ур чадварыг шалгах шалгууртай болж, шалгалт авах, урьдчилсан сонголт хийнэ. Шалгалтад оролцож, шалгуур хангасан иргэдийн тоо, сонгогдсон иргэдийн тоо зэргээр үр дүнг хэмжинэ. • Бэлтгэл шатны сургалтаар ажлын байранд шаардагдах нэмэлт ур чадварыг сургах, ажлын нөхцөл байдлыг танилцуулах, очиж ажиллах орны соёл, ёс заншил, хэлний анхан шатны мэдлэг олгоно. Ингэснээр хувь хүнд тохиолдох ажлын байранд тэнцэхгүй байх, ажил олгогчтой ойлголцохгүй, соёл, ёс заншлийн шоконд орох зэрэг эрсдлийг бууруулна. • Гадаад улсад ажил эрхлэх явцад гарч болзошгүй гомдол, санал гаргах, хүлээн авах зарчим, журам тогтоох, оролцогч талуудын хүлээх үүрэг, хариуцлагын тогтолцоотой болно. • Эх орондоо буцаж ирсний дараа гадаад оронд ажиллах явцдаа олж авсан мэдлэг, туршлага, сургалтыг хүлээн зөвшөөрүүлэх, баримтжуулан баталгаажуулах албан ёсны бичиг баримт, нотлох баримттай болно. • Эргэн суурьших хөтөлбөрт хамруулах: хөдөлмөрийн чадвар дээшлүүлэх сургалт, хөдөлмөрт зуучлах, бизнес эрхлэх сургалтанд хамруулах, дэмжлэг үзүүлэх. Гадаадад ажиллаж, амьдарч буй монголчууд, гадаадад байгаа ур чадвар, авъяасыг эргүүлэн татахад чиглэсэн тусгай хөтөлбөр, бодлого хэрэгжүүлэх, тухайлбал, хувийн аж ахуй, бизнесийг хөгжлийг дэмжих, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх г.м.
5.	<p>Хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний хуулийн хэрэгжилтэд тавих хяналтыг сайжруулах</p>	<p>✓ Хуулийн хэрэгжилтэнд хяналт тавих эрх бүхий улсын байцаагч, хууль тогтоомжоор эрх олгогдсон байгууллага, албан тушаалтан тус тусын хяналт тавих чиг үүрэг тодорхой болно.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхой болгохтой холбоотойгоор Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулна. ✓ Асуудал хариуцсан төрийн байгууллагуудын хоорондын уялдаа холбоо, тухайлбал, ХНХЯ, ЭМНДЕГ, ХХҮЕГ, ГИХГ, ОӨУБЕГ болон ГХЯ, гадаад улсад суугаа элчин сайд, консулын газар хоорондын харилцах үе шат, журам тодорхой болно.
--	--	---

3.3 Зардал, үр өгөөжийн харьцаа, үр дүнгийн харьцуулалт

Зардлын хувьд энэ хуулиар зохицуулсан зуучлалын үйл ажиллагаа эрхлэх хувийн байгууллагад нэмэлтээр зардал үүсэхгүй, харин тусгай зөвшөөрөл авахад шаардлагатай нөхцлийг шинээр зохицуулна. Төрийн байгууллагад хуулиар хүлээлгэсэн чиг үүргийн дагуу төлөөлөгчийн газар, хяналтын байгууллагад 1-2 орон тоо нэмэгдэнэ. Нэг орон тоо нэмэгдэхэд гарах нийт зардал доор тооцсоны дагуу нэг жилд 12,013,282.00 төгрөг байна.

Хүний нөөцийн тооцоо²²

№	Жилийн ажлын өдөр /дундаж/	Ажлын цаг /нэг өдөр/	Нэг жилд ажиллах нийт цаг	Нэг жилд ажиллах цагийг минутад шилжүүлбэл
1	250	8 цаг	2,000 цаг	120,000 мин

Хүний нөөцийн дундаж зардал²³

№	Зардлын нэр	Дүн (төг)
1	Үндсэн цалин	555,673.00
2	Бүх төрлийн даатгал	144,411.00
3	Унаа хоолны нэмэгдэл /нэг сард/	132,000.00 /нэг өдрийн 6,000.00/
4	Нийт дүн /нэг сард/	832,084.00
5	Нийт дүн /нэг жилд/	9,985,008.00

Материаллаг зардал²⁴

№	Зардлын нэр	Дүн (төг)
---	-------------	-----------

²²Төрийн байгууллагын ажилтны нэг жилд ажиллах дундаж хугацаа. Минутаар тооцов.

²³ 2012 оны Засгийн газрын 78 дугаар тогтоолын хавсралт

²⁴ Засгийн газрын 2015 оны 59 дүгээр тогтоолын Нэгдүгээр хавсралт, Дөрөвдүгээр хавсралт

1	Газрын төлбөр	22,253.00
2	Бичиг хэрэг	124,000.00
3	Гэрэл, цахилгаан	128,239.00
4	Түлш, халаалт	263,408.00
5	Тээвэр, шатахуун	300,191.00
6	Шуудан холбоо	306,812.00
7	Цэвэр, бохир ус	599,438.00
8	Ном хэвлэх, авах	54,745.00
9	Урсгал засвар	127,752.00
10	Хөрөнгө оруулалт	70,422.00
	Нийт дүн	1,698,448.00

Элэгдэл хорогдлын зардал²⁵

№	Зардлын нэр	Хувь (%)	Дүн (төг)	Хорогдол тооцсон дүн (төг)
1	Техник, тоног төхөөрөмж	20%	800,000.00	160,000.00
2	Тавилга /ширээ сандал г.м/	10%	1,000,000.00	100,000.00
3	Ажлын өрөөний хэмжээ 8 м2	1.6%	4,364,179.00	69,826.00
4	Нийт			329,826.00

Нэг жилд төрийн байгууллагын нэг ажилтанд ногдох нийт зардал²⁶

№	Зардлын нэр	Зардлын дүн (төг)
1	Хүний нөөцийн зардал	9,985,008.00
2	Материаллаг зардал	1,698,448.00
3	Элэгдэл хорогдлын зардал	329,826.00
	Нийт зарддлын дүн	12,013,282.00

3.4. Хамгийн үр дүнтэй хувилбарын тухай

²⁵ Засгийн газрын 2015 оны 59 дүгээр тогтоолын Нэгдүгээр хавсралт, Дөрөвдүгээр хавсралт

²⁶ Энэхүү зардал нь "Иргэний улс төрийн эрхийн тухай хууль"-ийн төсөлд заагдсан үүргийг гүйцэтгэхэд нэг төрийн албан хаагчид нэг жилд зарцуулах нийт зардал юм.

3.4.1 Зохицуулалтын талаарх гадаадын улс орнуудын туршлага

Гадаад шилжилт хөдөлгөөн, тэр дундаа хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний асуудлыг зохицуулах асуудал нь тухайн улс орон илгээгч эсхүл хүлээн авагч орон уу гэдгээс ихээхэн хамаардаг. Дэлхий нийтийн хандлагаас харахад, сүүлийн жилүүдэд гадаад шилжилт хөдөлгөөн эрс нэмэгдэж, 232 сая хүн гадаад шилжигч хэмээн бүртгэгдээд байна²⁷. Хөгжингүй орнуудын дийлэнх нь хүлээн авагч, харин хөгжиж буй орнууд, ялангуяа, Зүүн өмнөд Азийн орнууд илгээгч оронд ордог. Иймд хэрэв тухайн улс орон хүлээн авагч орон бол “immigration policy” буюу “шилжин ирэгчдэд зориулсан бодлого”, харин илгээгч орон бол “emigration policy” буюу “шилжин явагчдад зориулсан бодлого”-ийн үзэл баримтлалтай, үүнийгээ хүн ам зүйн бодлого, эсхүл нийгмийн бодлогодоо шууд болон шууд бус хэлбэрээр тусгаж өгсөн байдаг.

Гадаадад ажиллах хүч илгээгч улсын хувьд Зүүн өмнөд Азийн улсууд хамгийн их хувь эзэлж байна. Тухайлбал, жил бүр ойролцоогоор 2 сая Ази ажилтан гадаад улсад ажиллахаар явдаг бөгөөд Филиппин, Индонези, Тай, Бирм, Вьетнам үндэстнүүд даруй 60 хувийг эзэлдэг ажээ.²⁸ Хүлээн авагч улсын хувьд, эхний аравт АНУ, ОХУ, ХБНГУ, Саудын Араб, Канад, ИБНВУ, Испани, Франц, Австрали, Энэтхэг улсууд ордог ч Азийн орнууд дотроо хамгийн их ажиллах хүлээн авагч оронд Сингапур, БНСУ орж байна. Барууны хөгжингүй орнуудын хувьд “Цагаачлалын хууль” хэрэгжүүлдэг бөгөөд шилжин ирэгчдийг хүлээн авах асуудлыг зохицуулах үндсэн арга хэрэгсэл нь “квотын систем” байдаг.

Зүүн өмнөд азийн илгээгч улсын төлөөлөл болгож Филиппин, Вьетнам улсыг, хүлээн авагч орны төлөөлөл болгож БНСУ болон Сингапур улсын туршлагатай танилцаж, зарим хэрэгжүүлэх боломжтой хууль эрхзүй, бодлогын үзэл баримтлал, хэрэгжүүлэх арга замын талаар авч үзье.

Филиппин улс: Хүн амын тоо, 100.7 сая, нийт хүн амын 12 хувь нь гадаадын 197 улсад ажиллаж, амьдардаг. Гадагш чиглэсэн хөдөлмөрийн шилжилт хөдөлгөөн 1970-аад оноос эрчимжсэн. Гадаадад хөдөлмөр эрхлэгчид 24-44 насны иргэд, 55-60 хувь нь эмэгтэйчүүд хөдөлмөр эрхэлдэг, 1995 оны хуулиар зөвхөн зуучлалын байгууллагаар дамжуулан гадаадад илгээх ба дотоодод хүлээн авах хөдөлмөр эрхлэхээр хуульчилсан.²⁹ Филиппин Улсын Засгийн газар гадаадад байгаа иргэдийнхээ эрх ашгийг хамгаалах, буцаж ирж буй иргэдээ хурдан дасан зохицох тал

²⁷ UNs, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, September 2013, №2013/5

²⁸ ОУХБ, Хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөний бодлого ба менежмент: сургалты модулиуд, 2004 он, 7 дахь тал

²⁹ Omnibus rules and regulations implementing the migrant workers and overseas Filipinos Act of 1995

дээр дэмжлэг үзүүлдэг.³⁰ Үүний тулд, хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн газраас бусад улстай байгуулсан гэрээ, хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн нөхцөл, ажилчдын тоог нийтэд ил мэдээлдэг. Гадаадад ажиллаж буй иргэдийн буцаж эх орондоо ирэхийг нэг нөхцөл болгон заадаг. Засгийн газраас гадаадад явахын өмнөх сургалтыг зохион байгуулж, олон талт бэлтгэлийг хангадаг бөгөөд хуримтлал, мөнгөн шилжүүлгийг хямд хийх, хөрөнгө оруулах салбар, үйлчилгээг оновчтой сонгох, технологи хэрхэн ашиглах гэх мэт зөвлөгөөг өгдөг байна. Буцаж ирсэн иргэдэд анхан шатны болон дахин сургалт, зээл, тэтгэлэг олгох, гадаадад сурсан эзэмшсэн мэргэжил, ур чадварыг нутагшуулах бодлого баримталдаг. Гадаадад ажиллахаар явах иргэдийг гэр бүлээр нь дэмждэг. Хууль зүйн зөвлөгөө өгөх болон гадаад иргэдийн цалингийн сан зэрэг сангуудтай. Бусад улстай байгуулсан гэрээний нөхцлийг зөрчих, тухайлбал, гэрээнд тусгаснаас бага цалин хөлс олгох, нэмэлт суутгал хийх, хөдөлмөрийн нөхцөл дордуулах зэрэгт хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн газар зохих арга хэмжээ авч, улмаар гомдол гаргаж шийдүүлдэг байна. Нөгөө талаар, 20,000 гадаадын иргэн хууль бусаар Филиппин улсад хөдөлмөр эрхэлдэг. Учир нь ажлын байрны төлбөр хэт өндөр тул үүнээс зайлсхийж хууль бусаар хөдөлмөр эрхлэх байдал өндөр байдаг. Үүнтэй холбоотой хүний наймааны эсрэг олон улсын хууль, үндэсний хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулах арга хэмжээ авч байгаа. Иргэддээ зориулан хөдөлмөр эрхлэхэд аюулгүй улс орон, эрсдэлтэй улс орны жагсаалтыг Засгийн газар иргэддээ мэдээлэх үүрэг хүлээдэг. Зуучлалын байгууллага нь үйл ажиллагааны баталгаа болгож барьцаа байршуулна. Хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөнд чиг үүрэг хүлээх бүх байгууллага төрийнх бөгөөд сургалтын байгууллага, цагаачлал, хууль бус зуучлагчтай тэмцэх, албан ёсны сувгаар мөнгөн гуйвуулга дамжуулах санхүүгийн зэрэг албад, гадаадад хөдөлмөр эрхлэлтийг удирдах газар байдаг. Мөн хилийн чанад дахь ажилчдын нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн газар ажилладаг бөгөөд хилийн чанад дахь цагаач ажилтан бүрээс нэг удаагийн 25 ам.долларын хураамж авч, санд төвлөрсөн хөрөнгөөр шаардлагатай үед тэдэнд тусламж үзүүлэх, эх орондоо үлдсэн ар гэрийг дэмжихэд зарцуулдаг байна. Филиппин улсын хэрэгжүүлж буй хууль, арга хэмжээнээс, манай улсын хувьд хуулиндаа дараахь зүйлсийг өөрийн орны онцлогт нийцүүлэн, тусгах нь зүйтэй гэж үзэж байна. Үүнд:

- Шилжих хөдөлгөөнд оролцох бэлтгэлийг хангах зорилго бүхий сургалтын хөтөлбөр, агуулга, зөвлөгөөний хэлбэр;
- Буцах шилжих хөдөлгөөнд оролцсон иргэдийг дэмжих, нутагшуулах бодлогын чиглэл;
- Хөдөлмөр эрхлэхэд аюулгүй болон эрсдэлтэй улс орны жагсаалтыг Засгийн газраас олон нийтэд нээлттэй танилцуулдаг туршлага;

³⁰ Review of Philippine Migration Laws and Regulations: Gains, Gaps, Prospects. Julin S.Ambito and Melissa Suzette I.Banzon, discussion paper Nr.2011-37, December 2011

- Шилжигчийн төлбөр хураамж, түүний зарцуулалтын зориулалт, хэлбэр, хувь хэмжээ.

Вьетнам улс: Нийт 95 сая хүн амтай. Жилд 80,000 ажилтныг гадаадад хөдөлмөр эрхлүүлэхээр илгээдэг улс. 2005 оноос Тайван, 2012 оноос БНСУ тус улсаас авах ажиллах хүчний тоогоо бууруулсан. Учир нь “хараар” үлдэх байдал их байгаатай холбоотой. 2010 оны байдлаар 167 зуучлалын төв ажиллаж байна.³¹ 2006 оны хуулиар хөдөлмөрийн шилжилт хөдөлгөөний харилцааг зохицуулдаг. Тус хуулийн 4, 23, 24 дүгээр зүйлд зааснаар барьцааны мөнгийг Засгийн газрын журмын дагуу зуучлагч байгууллага мөн ажилтан аль аль нь байршуулах үүрэгтэй. Хэрэв гэрээний үүргээ зөрчвөл үүнээс хохирлыг барагдуулж, буцаж ирэхэд нь эргүүлэн олгоно. Гаднаас ирсэн ажилтнуудад заавал сургах – үндэсний соёл, заншил, хөдөлмөрийн нөхцөл, аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, тээвэр, холбоо, хөдөлмөрийн болон биеэ авч явах дадал зэрэг агуулгаар сургалтанд суулгадаг байна. Зочин хөдөлмөр эрхлэгчдийг дэмжих сантай. Илгээснээс хойш 20 хоногийн дотор хүлээн авагч байгууллага яаманд хандаж тайлан ирүүлнэ. Мэргэжил дээшлүүлэх дадлага, сургалтанд хамрагдвал тодорхой хугацаагаар зөвшөөрнө. Гарааны зээл олгох, ажилд зуучлах байдлаар буцаж ирсний дараа дэмждэг. Нөгөө талаар, 1994 онд баталсан Хөдөлмөрийн хуулийг 2012 онд гадаадаас ирж ажиллах ажилтанд зориулсан нөхцлийг тусгаж, эрс сайжруулсан, ингэхдээ, ажил эрхлэх зөвшөөрлийг дөрвөн зэрэглэлд хувааж үздэг: (i) өндөр зэрэглэлийн мэргэшил, ур чадвартай, (ii) Засгийн газар хоорондын гэрээний дагуу төрийн байгууллагад эсхүл олон улсын байгууллагад ажиллах, (iii) 3 хүртэл сар ажиллах ажлын байр, (iv) тусгай зохицуулалт – хуульчид ба оюутнууд. Энэхүү хуулийн зохицуулалтыг даган 2013 оны 102 дугаар тогтоолд зохих өөрчлөлтийг ажлын байрны зэрэглэлийн дагуу тодорхойлсон нь гадаадаас бизнес эрхлэгчдэд таатай нөхцөл олгож, зөвшөөрөл авах үйл ажиллагааг хялбаршуулсан байна. Вьетнам улсын хэрэгжүүлж буй хууль, арга хэмжээнээс, манай улсын хувьд хуулиндаа дараахь зүйлсийг өөрийн орны онцлогт нийцүүлэн, тусгах нь зүйтэй гэж үзэж байна. Үүнд:

- Бэлтгэл хангах сургалтын хэлбэр, агуулга, хөтөлбөр;
- Гадаадаас ирж буй иргэдийн ангиллыг ялгаатай тогтоосон байдал;
- Дэнчин буюу хураамж авах, түүний зарцуулалтын зорилго, ач холбогдол.

БНСУ: Тус улс нь 51.5 сая хүн амтай, хүн амын өсөлтийн хувь 1.19 байгаа тул хүн амын насны бүтцэд өөрчлөлт орж, ажиллах хүчний тоо хэмжээ буурч, улмаар гаднаас ажиллах хүчин авах замаар хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг хангаж, эдийн засгийн өсөлтөө дэмжих бодлого баримталж байна. БНСУ-ын Засгийн газраас 2004 оноос “Ажилчдын зөвшөөрлийн системийг тусгасан түр хугацаагаар ажиллах хүч

³¹ Institute of developing economies. IDE discussion paper 414. Futaba Ishizuka, International labor migration in Vietnam and the impact of receiving countries policies, March 2013

авах” тухай хамтран ажиллах санамж бичгийг Азийн 15 улстай байгуулснаар ажиллах хүчин хүлээн авагч хөдөлмөрийн томоохон зах зээлийг бий болгожээ. Шалгаруулалт өрсөлдөөнтэй, хэлний шалгалт авна. Гэр бүлээр ажиллахыг дэмждэггүй. БНСУ-ын иргэнтэй гэр бүл болж, тухайн улс руу шилжин ирсэн хүний тоо 2000 оноос эрчимтэй өсч 2015 оны эцсээр 152,000 хүрсэн бөгөөд Монгол эмэгтэйчүүд эхний тавд ордог байна.³² Солонгосчуудын боловсролтой хэсэг нь гадагшаа, дийлэнх нь АНУ руу гардаг. Эх оронд нь заавал буцаан авчрахаасаа илүүтэй сурсан зүйлийг эх орондоо турших, нутагшуулах нөхцлийг бүрдүүлэхэд анхаардаг байна. БНСУ нь 1990 оны НҮБ-ын Цагаач ажилчид болон тэдгээрийн гэр бүлийн гишүүдийн эрхийг хамгаалах тухай конвенцид элсээгүй. 2010 оны шинэчлэн найруулсан Гадаадын ажилчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хуулиар энэхүү харилцааг зохицуулдаг. Сонгон шалгаруулах, зөвшөөрөл олгох хугацаа, хөдөлмөрийн гэрээ, даатгал – баталгаа, дэмжлэг, ажлын байр өөрчлөх, шийтгэл зэрэг олон асуудлыг тусгажээ. БНСУ хөдөлмөр эрхлэгч гадаад иргэдийн тоо тухайн орны нийт хөдөлмөр эрхлэгчдийн 30-аас илүү хувьд хүрвэл тухайн орны Засгийн газарт сануулга өгч, ажилтан шинээр авахыг зогсоодог байна. Монгол Улс 2016 онд ийм сануулга аваад байна.

Сингапур улс: Нийт 3 сая хүн амтай. Гадаад ажилтныг өндөр мэргэшил, ур чадвар бүхий болон ердийн ажилтан хэмээн ангилдаг. Ажил эрхлэх зөвшөөрөл олгохдоо сарын 8,000 хүртэл ам.долларын цалинтай, 4,500-7,999 хүртэл ам.доллар цалинтай, 4,500 ам.доллар хүртэл цалинтай ажил хэмээн ялгаж, визний ангиллыг олгодог. Эрүүл мэндийн үзлэг зайлшгүй хийж, ХДХВ, сүрьеэгийн үзлэгт оруулдаг. Гадаад ажилчдын хөдөлмөрийн эрхлэлтийн хууль, Хөдөлмөр зуучлалын хууль, Ажилтны татварын тухай хууль, Цагаачлалын хууль, Гадаад ажилчдын төлбөр болон ажил эрхлэх зөвшөөрлийн тухай хууль зэргээр зохицуулдаг. Хүний нөөцийн яамтай. Боловсролын түвшнээс хамааран, тухайлбал, өндөр мэргэшил, дунд зэргийн мэргэжил, бага боловсрол, ур чадвартай хэмээн ялгаж, ажил эрхлэх зөвшөөрөл олгоно.³³ Сингапур улсын нэг онцлог нь гадаадын ажилтнаар хөдөлмөр эрхлүүлж буй ажил олгогчоос татвар авдаг. Өөрөөр хэлбэл, барилгын ажилтанд сарын 700 долларын цалин олгох бөгөөд 450 долларын татвар төлнө. Энэхүү татвар нь өндөр мэргэшил, ур чадвартай ажилтанд бага ногдохоор харин үйлдвэр, барилгын, үйлчилгээний ажилтанд өндөр ногдохоор хуульчилсан. Энэ нь дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлээ хамгаалах, хяналттай байлгах бодлогын нэг хэлбэр юм³⁴. Энэ татвар нь жилдээ 2.5 тэрбум доллар болдог байна.

Товч дүгнэхэд, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг улс болгон тодорхойлж, салбар, мэргэшил, ур чадвараар ангилсны үндсэн дээр хөдөлмөрийн

³² Гадаад шилжих хөдөлгөөний тоон ба чанарын судалгаа (Хүний хөгжил судалгаа, сургалтын төв, 2017 он), 120 дахь тал

³³ <http://dirp3.pids.gov.ph/webportal/CDN/PUBLICATIONS/pidspjd11-singapore.pdf>

³⁴ <http://reflectivedisequilibrium.blogspot.com/2014/05/migration-levies-and-unskilled-labor.html>

гадаад шилжилт хөдөлгөөний бодлогоор дэмжих чиглэлийг хуулиндаа тусгаж байгаа нь бидний хувьд ихээхэн хэрэгтэй зүйлс юм. Илгээгч улсын хувьд улсынхаа хөдөлмөрийн зах зээлийг хамгаалах, гадаадад илгээх ажиллах хүчнийг мэргэшил эзэмшүүлэх, ур чадварыг дээшлүүлэх, гадаадад хөдөлмөр эрхлэх хугацаанд эрхийг хамгаалах, эх орондоо буцаж ирээд тухайн эзэмшсэн мэргэжил, ур чадвараар ажиллах ажлын байр бий болгохыг дэмжих бодлого баримталдаг байна. Харин хүлээн авагч улсын хувьд, эдийн засгийн өсөлтийг дэмжихийн тулд нийлүүлэлт бага ажлын байранд гадаадын ажиллах хүчнийг ажиллуулах, бүртгэл, хяналтын тогтолцоог иж бүрнээр нь хэрэгжүүлдэг.

Монгол Улс нь ажиллах хүчин илгээгч улс бөгөөд нийт хүн амын болон хөдөлмөрийн насны хүн амын тоо, ажилгүйдлийн хувь хэмжээ, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн тоо зэргийг харгалзан, үндэсний онцлогт тохирсон байдлаар буюу Монгол Улсын хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний талаар баримтлах **“зохицуулах, хамгаалах, гэр бүлийг дэмжих, эргэн нэгдэх”** дөрвөн тулгуурт бодлогын үзэл баримтлалыг хуулиндаа оруулж өгөх нь зүйтэй. Дээрх дөрвөн улсын хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний хуулийг харьцуулахад, илгээгч улсын хувьд гадаадад явуулахын өмнө ба гадаадаас буцаж ирсэн иргэндээ сургалт явуулах тогтолцоо, гадаад улсаас хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсны дараа буцаж ирсэн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, зээл олгох, дундын сангаас эрсдлийг нөхөн төлүүлэх, гадаад улсын болон хөдөлмөрийн нөхцлийн талаар мэдээлэх үүрэг төрийн байгууллагад хүлээлгэх, зөвхөн зуучлалын байгууллагаар дамжуулан хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөнд оролцох, ажилтан болон зуучлалын байгууллага барьцааны мөнгө байршуулах, дадлагын талаар тусгай зохицуулалт тусгах, гадаадын ажилтанд зориулсан тусгай хөтөлбөрийг хуульчлах авч хэрэглэх боломжтой. Хүлээн авагч улсын хувьд, нэгдмэл мэдээллийн санг гадаад улсуудтай хамтран байгуулах, эрүүл мэндийн үзлэгт зайлшгүй хамруулах нөхцлийг заах, ажлын байрын төлбөрийг тодорхойлох, ажил эрхлэх зөвшөөрлийг мэргэшил, ур чадварын хувьд ялгамжтай ангилах зэрэг зохицуулалтыг хуулиндаа тусгах боломжтой байна.

Мөн түүнчлэн, хуулийн шинэчилсэн найруулгад Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Олон улсын шилжилт хөдөлгөөний байгууллагаас өгсөн зөвлөмжийг тусган ажиллана.

3.4.2 Хамгийн үр дүнтэй хувилбар

“Ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний өнөөгийн нөхцөл байдалд хийсэн баримтын судалгаа³⁵”, “Гадаад шилжих хөдөлгөөний тоон болон чанарын судалгаа”-

³⁵ Ажиллах хүчний гадаад шилжих хөдөлгөөний өнөөгийн нөхцөл байдалд хийсэн баримт бичгийн шилжилгээ (Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, 2016 он)

ны хүрээнд баримт бичгийн судалгааг хийж, хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний зохицуулалтаараа шилдэг туршлага болдог Филиппин, БНСУ, Вьетнам, Сингапур зэрэг улс орны гадаад ажилчны хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хуулиуд, хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний чиглэлээр байгуулсан хоёр талт гэрээ, хэлэлцээрүүд, Монгол Улсын нэгдэн орсон ОУХБеын Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай 181 дүгээр конвенц болон олон улсын бусад гэрээ, конвенциудын заалт, зохицуулалтыг судалснаар хууль тогтоомжийн төсөл шинээр боловсруулах хувилбар нь “**хамгийн үр дүнтэй хувилбар**” гэж үзэж байна.

Хуулийн төслийн бүтэц, агуулга

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль /Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга/-ийн төслийг дараахь бүтэцтэйгээр боловсруулна. Үүнд:

Нэгдүгээр бүлэг. Нийтлэг үндэслэл

Хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн зорилго, хуулийн үйлчлэх хүрээ, хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт болон бусад хууль тогтоомж, олон улсын гэрээтэй хэрхэн уялдах, хэрэглэх эрэмбийн асуудлыг тодорхойлно. Хуулийн нэр томъёог нарийвчлан тайлбарлана. Хуулийн үйлчлэх хүрээг тодорхой зааглан тогтоох ба Монгол Улсын иргэнийг гадаадад, гадаадын иргэнийг Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлүүлэх, дадлагажуулах асуудлыг энэ бүлэгт хамруулна.

Хоёрдугаар бүлэг. Монгол Улсын иргэнийг гадаадад хөдөлмөр эрхлүүлэх, дадлагажуулах

Монгол Улсын иргэнийг гадаадад хөдөлмөр эрхлүүлэхэд хүлээн авагч улсад тавигдах шаардлагыг шинээр бий болгох, зуучлуулсан иргэнээс үйлчилгээний хөлс авах асуудлыг Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээнд нийцүүлж, гадаад улсад ажиллах явцдаа эзэмшсэн ур чадварыг баримтжуулах, Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгааны нэгдсэн бааз бүрдүүлэх, Монгол Улсын иргэний гадаад хөдөлмөр эрхлэлтийн мэдээллийн сан бүрдүүлэх, гадаадад ажиллаж, амьдарч буй иргэдийг эргэн суурьших хөтөлбөрт хамруулах, тэдгээрийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалахтай холбоотой зохицуулалтыг энэ бүлэгт тусгана.

Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад хөдөлмөр эрхлүүлэхэд зуучлах үйлчилгээг тусгай зөвшөөрөлтэй хуулийн этгээд эрхлэн явуулахаар тусгах бөгөөд тусгай зөвшөөрлийн нөхцөл шаардлага, зөвшөөрөл олгоход бүрдүүлэх баримт бичиг, тусгай зөвшөөрлийн төрөл, хугацаа, зөвшөөрөл олгох, сунгах, хүчингүй болгох, түдгэлзүүлэх үйл ажиллагаа, өргөдлийг шийдвэрлэхтэй холбоотой асуудлыг нарийвчлан тусгана.

Гуравдугаар бүлэг. Гадаадын ажиллах хүчний хөдөлмөр эрхлэлт

Гадаадын ажиллах хүч авч хөдөлмөр эрхлүүлэх хүсэлтэй ажил олгогчид хөдөлмөрийн зах зээлийн шалгуур тавих бөгөөд гадаадын иргэнийг авч ажиллуулах ажлын байрны захиалгад дотоодын ажил хайгчаас тодорхой хугацаанд санал ирээгүй, сул хэвээр байгаа тохиолдолд тухайн ажил олгогч зохих журмын дагуу гаднаас ажиллах хүч авч ажиллуулахад хангасан байх урьдчилсан нөхцлийг уг бүлэгт тусгана. Гадаадаас авах ажиллах хүчний мэргэжлийн зэрэглэлээс хамаарч ялгаатай тогтолцоог сонгох, хувь, хэмжээг тогтоох, гадаадын иргэнийг ажлын байранд сонгон шалгаруулах, байршуулах, эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах, хүлээн авах, хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох, хугацааг сунгах, гадаадын иргэн авч ажиллуулсны төлбөр төлөх, төлбөрийг хөнгөлөх, чөлөөлөхтэй холбоотой асуудлыг энэ бүлэгт оруулна.

Дөрөвдүгээр бүлэг. Бусад

Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэнд хяналт тавих, хууль тогтоомж зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлага, шилжилтийн үеийн зохицуулалт, хууль хүчин төгөлдөр болох хугацааны тухай зохицуулалтыг энэ бүлэгт тусгана.

ДӨРӨВ. Зохицуулалтын хувилбарын үр нөлөөний тухайд

4.1. Хүний эрх, нийгэм, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

4.1.1 Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө

Гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх Монгол Улсын иргэдийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах, ялгаварлан гадуурхахыг хориглох, эмэгтэй ажилтанд тодорхой хөдөлмөрийн нөхцлийн хөнгөлөлт үзүүлэх, хууль бусаар хөдөлмөрлөж буй Монгол Улсын иргэнийг хуулиар хамгаалуулах, хөдөлмөрийн болон нийгмийн эрхийг хангахад болон Монгол Улсад ажилгүйдлийг бууруулах, дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлийг хамгаалахад эерэг нөлөөтэй. Монгол Улсад ажиллах гадаадын ажилтны хувьд зуучлалын хөлсийг ажилтнаар төлүүлэхийг хориглох, албан ёсны зуучлалын байгууллагаар зуучлуулах зэргээр эрхийг нь хамгаалахад эерэг үр нөлөөтэй. Улмаар, хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөнд оролцогчдын зөрчигдсэн эрхийг сэргээх, хохирлыг барагдуулах асуудлыг зохицуулах эерэг үр нөлөөтэй.

4.1.2 Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө

Монгол Улсад ажиллах гадаад иргэний ажлын байрын төлбөр, татварын хувь хэмжээ нь өрхийн орлого, үндэсний эдийн засагт нөлөө үзүүлэхээс гадна, гадаад улсад ажиллах Монгол иргэдийн өрхийн орлого, амьжиргааны түвшин дээшлэх, улмаар гадаадын улс орнуудаас Монгол Улсад орж ирэх гадаад валютын урсгал, хэмжээ нэмэгдэнэ. Гадаад улсад ажиллаж байгаад эх орондоо эргэн ирсэн иргэдийн

хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэнээр ажилгүйдлийг бууруулах, шинэ техник технологийг үйлдвэрлэлд нэвтрүүлэх, нутагшуулах зэргээр хөдөлмөрийн бүтээмж нэмэгдэх нөхцлийг бүрдүүлж, эдийн засагт эерэг үр нөлөө үзүүлнэ.

4.1.3 Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө

Хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний бодлого, зохицуулалт хэрэгжилттэй уялдаатайгаар ажлын байр нэмэгдэх, гэр бүлийн тогтвортой байдал, хүүхдийн эрүүл, тав тухтай, таатай орчинд амьдрах нөхцлийг дэмжих, мэргэжилтэй, ур чадвартай хүний нөөцийг нэмэгдүүлэх, дэлхийн улс орнуудын соёл, зан заншлаас суралцах, монголд нэвтрүүлэх зэрэг эерэг үр нөлөө гарна. Хүн ам зүйн тогтвортой өсөлт, хөдөлмөрийн зах зээлийг хамгаалах, ажилгүйдлийг бууруулах асуудалд хувь нэмэр болно.

4.1.4 Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

Аргачлалын 6.2-т заасан байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөөний суурь асуултаас үзэхэд энэхүү хуулийн төсөл нь байгаль орчинд ямар нэг сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй байна.

(Хүний эрх, нийгэм, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөөний дэлгэрэнгүйг Хавсралтаас үзнэ үү)

4.2. Монгол Улсын Үндсэн хууль, олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжтой нийцэж байгаа эсэх талаар

Хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн төслийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын нэгдэн орсон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, Албадан хөдөлмөрийг хориглох, Хөдөлмөр эрхлэлтэнд ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай зэрэг суурь конвенциуд болон Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай 88 дугаар конвенц, Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын тухай 181 дүгээр конвенцийн үзэл баримтлал, зарчим, бусад хууль тогтоомжид нийцүүлэн боловсруулах бөгөөд хуулийн төсөлтэй уялдуулан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, Зөрчлийн тухай хууль, Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хууль, Улсын тэмдэгтийн хураамжийн тухай хууль, Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хуульд тус тус нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг боловсруулна.

Хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон холбогдох бусад хуулийн төслийг батлан хэрэгжүүлэхэд улсын төсвөөс нэмэлт хөрөнгө шаардагдахгүй.

ТАВ. ДҮГНЭЛТ

Монгол Улсын нэгдэн орсон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн суурь конвенциуд болон 2016 онд элсэн орсон Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай 88 дугаар конвенц, Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын тухай 181 дүгээр конвенцийн үзэл баримтлал, зарчимд нийцүүлэн Монгол Улс тухайн асуудлаар дотоодын хууль тогтоомждоо нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, зохицуулалтыг тусгах үүрэг хүлээж байгаа нь Аргачлалын 5.3.4-т тусгаснаар хуулийн төсөл боловсруулах хувилбарыг шууд сонгох үндэслэл болж байна.

Хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль /Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга/-ийн төслийн хэрэгцээ шаардлагыг тандан судлахад, хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй хууль тогтоомжийн хүрээнд тулгарч буй 1/ Хуулийн зохицуулах харилцааг шинэчлэн тодорхойлж, шаардлагатай хүрээг хамруулах, 2/ Хуулийг олон улсын гэрээ, конвенциудад нийцүүлэх, 3/ Гадаадын иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг бүрэн зохицуулах, хуулийн этгээдэд зөвшөөрөл олгох тогтолцоог шинэчлэн боловсруулах, 4/ Монгол Улсын иргэнийг хөдөлмөрийн таатай нөхцөл бүхий гадаад улсад дадлагажуулах, ур чадвар эзэмшүүлэх, гэрээгээр хөдөлмөр эрхлүүлэх, эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах хууль ёсны зуучлалын зохицуулалтыг бий болгох, зуучлагч байгууллага, зуучлуулагч иргэдийн хооронд үүсэх харилцааг хуулиар нарийвчлан зохицуулах болон 5/ Хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн хэрэгжилтэд тавих хяналтыг сайжруулж, хяналт тавих зохицуулалтыг тодорхой болгох асуудлуудыг шийдвэрлэнэ.

---oOo---

Хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

4.1.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт		Тайлбар
		Тийм	Үгүй	
1.Хүний эрхийн суурь зарчмуудад нийцэж байгаа эсэх	1.1.Ялгаварлан гадуурхахгүй ба тэгш байх			
	1.1.1.Ялгаварлан гадуурхахыг хориглох эсэх	Тийм		Монгол Улсын үндсэн хууль, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Хөдөлмөр эрхлэлтэнд ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай суурь конвенцид нийцүүлнэ.
	1.1.2.Ялгаварлан гадуурхсан буюу аль нэг бүлэгт давуу байдал үүсгэх эсэх		Үгүй	Монгол Улсад эрэлт хэрэгцээтэй байгаа өндөр ур чадвартай мэргэжилтэнд давуу байдал зарим талаараа бий болж магадгүй
	1.1.3.Тодорхой эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг сайжруулах зорилгоор авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ бол олон улсын болон үндэсний хууль тогтоомжид заасан хүний эрхийн хэм хэмжээтэй нийцэж байгаа эсэх	Тийм		Эмзэг бүлгийн асуудал хамаарахгүй. Гадаад улсад хөдөлмөр эрхэлж буй Монгол Улсын иргэн болон Монгол Улсад хөдөлмөр эрхэлж буй гадаадын иргэний хууль ёсны эрх ашгийг хамгаалах, зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэхтэй харилцааг зохицуулахдаа үндэсний хууль тогтоомж болон ОУХБ болон ОУШХБ-аас гаргасан ажилчин сонгон шалгаруулах ёсзүйн хэм хэмжээний үзэл баримтлалтай нийцүүлнэ.
	1.2.Оролцоог хангах			
	1.2.1.Зохицуулалтын хувилбарыг сонгохдоо оролцоог хангасан эсэх, ялангуяа эмзэг бүлэг, цөөнхийн оролцох боломжийг бүрдүүлсэн эсэх	Тийм		Гадаадад ажиллаж байгаа болон буцаж ирсэн монгол иргэд, гадаадаас монголд ажиллаж буй иргэдийг хамруулсан судалгааг хийж, асуудлын мөн чанар, шалтгаан, тулгамдаж буй бэрхшээл, тэдгээрийг даван туулах арга замын талаар тодорхойлсон.
	1.2.2.Зохицуулалтыг бий болгосноор эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа, эсхүл хөндөгдөж болзошгүй иргэдийг тодорхойлсон	Тийм		Судалгааны 1.2-т тухайн асуудлаар эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөх этгээдүүдийг тодорхойлсон ба хуулийн төсөл батлагдсанаар аливаа иргэн, хуулийн этгээдэд

	эсэх			сөрөг нөлөө үзүүлэх, үзүүлж болзошгүй нөхцөл байдал бий болохгүй.
	1.3.Хууль дээдлэх зарчим ба сайн засаглал, хариуцлага			
	1.3.1.Зохицуулалтыг бий болгосноор хүний эрхийг хөхиүлэн дэмжих, хангах, хамгаалах явцад ахиц дэвшил гарах эсэх	Тийм		Зохицуулалтыг бий болгосноор албан бус зуучлалын үйл ажиллагааны улмаас хохирч буй иргэдийн эрх ашиг хамгаалагдах, түүнчлэн хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн эрх ашгийг хамгаалахад ахиц гарна.
	1.3.2.Зохицуулалтын хувилбар нь хүний эрхийн Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хүний эрхийг хамгаалах механизмийн талаар НҮБ-аас өгсөн зөвлөмжид нийцэж байгаа эсэх	Тийм		НҮБ-ын системийн байгууллага болох ОУХБ, ОУШХБ-аас гаргасан конвенц, зөвлөмж, үзэл баримтлалд нийцүүлнэ.
	1.3.3.Хүний эрхийг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг тусгах эсэх	Тийм		Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлагыг чангатгахтай холбоотойгоор энэ хууль, Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хуулийн төслийг боловсруулна.
2.Хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт агуулсан эсэх	2.1.Зохицуулалт нь хүний эрхийг хязгаарлах тохиолдолд энэ нь хууль ёсны ашиг сонирхолд нийцсэн эсэх		Үгүй	
	2.2.Хязгаарлалт тогтоох нь зайлшгүй эсэх		Үгүй	
3.Эрх агуулагч	3.1.Зохицуулалтын хувилбарт хамаарах бүлгүүд буюу эрх агуулагчдыг тодорхойлсон эсэх	Тийм		
	3.2.Эрх агуулагчдыг эмзэг байдлаар нь ялгаж тодорхойлсон эсэх	Тийм		Гадаадад ажиллах хүч илгээх болон, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах зохицуулалттай холбоотой, түүнчлэн хуулийн зохицуулалт, хяналтыг сайжруулахтай холбоотой тус хуулийн дагуу эрх эдэлж, үүрэг хүлээх нийт эрх агуулагчдыг тодорхойлсон болно.

	3.3.Зохицуулалтын хувилбар нь энэхүү эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг харгалзан үзэж, тэдний эмзэг байдлыг дээрдүүлэхэд чиглэсэн эсэх	Тийм		
	3.4.Эрх агуулагчдын, ялангуяа эмзэг бүлгийн ялгаатай хэрэгцээг тооцсон мэдрэмжтэй зохицуулалтыг тусгах эсэх (хөгжлийн бэрхшээлтэй, үндэстний цөөнх, хэлний цөөнх, гагцхүү эдгээрээр хязгаарлахгүй)		Үгүй	
4.Үүрэг хүлээгч	4.1.Үүрэг хүлээгчдийг тодорхойлсон эсэх	Тийм		Төрийн байгууллага, тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч, зуучлагч, зуучлуулагч, гадаад улсад суугаа дипломат төлөөлөгчийн газар зэрэг хуулийн хэрэгжүүлэхтэй холбоотой үүрэг хүлээгчдийн эрх, үүргийг нарийвчлан тусгана.
5.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцүүлсэн эсэх	5.1.Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан эсэх	Тийм		Жендэрийн ялгавартайгаар оруулсан заалт байхгүй. Монгол Улсын иргэн эмэгтэй хөдөлмөр эрхлэгчдийн эрхийг хамгаалах талаар нэмэлтээр зохицуулна.
	5.2.Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг бүрдүүлэх эсэх	Тийм		Хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний зохицуулалтад эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс тэгш боломж, тэгш эрхийг эдэлнэ.

4.1.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуудлууд	Хариулт		Тайлбар
		Тийм	Үгүй	
1. Дэлхийн зах зээл дээр өрсөлдөх чадвар	1.1.Дотоодын аж ахуйн нэгж болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгж хоорондын өрсөлдөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	

	1.2.Хил дамнасан хөрөнгө оруулалтын шилжилт хөдөлгөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх (эдийн засгийн байршил өөрчлөгдөхийг оролцуулан)		Үгүй	
	1.3.Дэлхийн зах зээл дээрх таагүй нөлөөллийг монголын зах зээлд орж ирэхээс хамгаалахад нөлөөлж чадах эсэх		Үгүй	
2.Дотоодын зах зээлийн өрсөлдөх чадвар болон тогтвортой байдал	2.1.Хэрэглэгчдийн шийдвэр гаргах боломжийг бууруулах эсэх		Үгүй	
	2.2.Хязгаарлагдмал өрсөлдөөний улмаас үнийн хөөрөгдлийг бий болгох эсэх		Үгүй	
	2.3.Зах зээлд шинээр орж ирж байгаа аж ахуйн нэгжид бэрхшээл, хүндрэл бий болгох эсэх		Үгүй	
	2.4.Зах зээлд шинээр монополийг бий болгох эсэх		Үгүй	
3.Аж ахуйн нэгжийн үйлдвэрлэлийн болон захиргааны	3.1.Зохицуулалтын хувилбарыг хэрэгжүүлснээр аж ахуйн нэгжид шинээр зардал үүсэх эсэх		Үгүй	

	3.2.Санхүүжилтийн эх үүсвэр олж авахад нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	3.3.Зах зээлээс тодорхой бараа бүтээгдэхүүнийг худалдан авахад хүргэх эсэх		Үгүй	
	3.4.Бараа бүтээгдэхүүний борлуулалтад ямар нэг хязгаарлалт, эсхүл хориг тавих эсэх		Үгүй	
	3.5.Аж ахуйн нэгжийг үйл ажиллагаагаа зогсооход хүргэх эсэх		Үгүй	
4.Мэдээлэх үүргийн улмаас үүсч байгаа захиргааны зардлын ачаалал	4.1.Хуулийн этгээдэд захиргааны шинж чанартай нэмэлт зардал (Тухайлбал, мэдээлэх, тайлан гаргах г.м) бий болгох эсэх		Үгүй	
5.Өмчлөх эрх	5.1.Өмчлөх эрхийг (үл хөдлөх, хөдлөх эд хөрөнгө, эдийн бус баялаг зэргийг) хөндсөн зохицуулалт бий болох эсэх		Үгүй	
	5.2.Өмчлөх эрх олж авах, шилжүүлэх болон хэрэгжүүлэхэд хязгаарлалт бий болгох эсэх		Үгүй	
	5.3.Оюуны өмчийн (патент, барааны тэмдэг, зохиогчийн эрх зэрэг) эрхийг хөндсөн зохицуулалт бий болгох эсэх		Үгүй	
6.Инноваци болон судалгаа шинжилгээ	6.1.Судалгаа шинжилгээ, нээлт хийх, шинэ бүтээл гаргах асуудлыг дэмжих эсэх		Үгүй	

	6.2.Үйлдвэрлэлийн шинэ технологи болон шинэ бүтээгдэхүүн нэвтрүүлэх, дэлгэрүүлэхийг илүү хялбар болгох эсэх	Тийм		Гадаад улсаас шинэ техник, технологи, шинэ ур чадвар нэвтрүүлэх. Хуульд мэргэжил, ур чадварыг ялгамжтай тодорхойлно.
7.Хэрэглэгч болон гэр бүлийн төсөв	7.1.Хэрэглээний үнийн түвшинд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	7.2.Хэрэглэгчдийн хувьд дотоодын зах зээлийг ашиглах боломж олгох эсэх		Үгүй	
	7.3.Хэрэглэгчдийн эрх ашигт нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ажилчин болон ажил олгогчийн эрхийг хамгаалахтай холбоотой анхдагч, суурь зарчмыг хуулиар хамгаална.
	7.4.Хувь хүний/гэр бүлийн санхүүгийн байдалд (шууд буюу урт хугацааны туршид) нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Дадлагажигч болон хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж буй иргэдийн хувьд тодорхой хэмжээний хуримтлал үүсгэх боломжтой. Улмаар эзэмшсэн ур чадвараа ашиглан ирээдүйд ажил хөдөлмөр эрхлэх, бизнес эрхлэх боломж нээгдэж, энэ нь урт хугацаандаа гэр бүлийн санхүүгийн байдалд эерэг нөлөө үзүүлнэ.
8.Тодорхой бүс нутаг, салбарууд	8.1.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байрыг шинээр бий болгох эсэх	Тийм		

	8.2.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байр багасгах чиглэлээр нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	8.3.Жижиг, дунд үйлдвэр, эсхүл аль нэг салбарт нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Гадаадад мэргэжил, ур чадвар эзэмшсэн иргэд бизнес эрхлэх, жижиг, дунд үйлдвэрийг хөгжүүлэхэд эерэг нөлөөтэй.
9.Төрийн захиргааны байгууллага	9.1.Улсын төсөвт нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Ажлын байрны төлбөрөөс Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төвлөрөх боломж нэмэгдэнэ.
	9.2.Шинээр төрийн байгууллага байгуулах, эсхүл төрийн байгууллагад бүтцийн өөрчлөлт хийх шаардлага тавигдах эсэх	Тийм		Шинэ зохицуулалтын дагуу төрийн байгууллагад тодорхой хэмжээний орон тоо нэмэгдэх, төлөөлөгчийн газар, хяналтын байгууллагад орон тоо нэмэгдэнэ.
	9.3.Төрийн байгууллагад захиргааны шинэ чиг үүрэг бий болгох эсэх	Тийм		Гадаадын ажиллах хүч авахад орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын оролцоог хангах, гадаадаас ажиллах хүч авч ажиллуулж буй ажил олгогчийн үйл ажиллагаанд мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх, гадаадын ажиллах хүчний хөдөлмөр эрхлэлтийн байдалд хяналт тавих чиг үүргийг орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад олгож, тухайн үйл ажиллагаанд нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага, хөдөлмөр эрхлэлтийн улсын байцаагч хяналт тавьдаг байхаар томъёолно.
10.Макро эдийн засгийн хүрээнд	10.1.Эдийн засгийн өсөлт болон ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөө үзүүлэх	Тийм		Иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэнэ. Өрхийн болон улсын эдийн засагт хувь

	эсэх			нэмэр оруулж, орлого ба дотогш чиглэсэн мөнгөний урсгал нэмэгдэнэ.
	10.2.Хөрөнгө оруулалтын нөхцлийг сайжруулах, зах зээлийн тогтвортой хөгжлийг дэмжих эсэх	Тийм		Монгол Улсад хөрөнгө оруулагчид ажиллах гадаад ажилтанд ойлгомжтой, ажил эрхлэх зөвшөөрлийг ангиллын дагуу ялгаж олгоно.
	10.3.Инфляци нэмэгдэх эсэх		Үгүй	
11.Олон улсын харилцаа	11.1.Монгол Улсын олон улсын гэрээтэй нийцэж байгаа эсэх	Тийм		Ажиллах хүчний чиглэлээр байгуулсан хоёр талт гэрээ, хэлэлцээрүүдэд нийцэж байгаа.

4.1.3. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт		Тайлбар
		Тийм	Үгүй	
1.Ажил эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөрийн зах зээл	1.1.Шинээр ажлын байр бий болох эсэх	Тийм		
	1.2.Шууд болон шууд бусаар ажлын байрны цомхотгол бий болгох эсэх		Үгүй	
	1.3.Тодорхой ажил мэргэжлийн хүмүүс болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Гадаадад ажиллаж байгаад эх орондоо эргэн ирсэн иргэдийн хувиараа хөдөлмөр эрхлэх, биенес эрлэхэд дэмжлэг болох эерэг нөлөөтэй.
	1.4.Тодорхой насны хүмүүсийн ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Хөдөлмөрийн насны хүн ам.
2.Ажлын стандарт, хөдөлмөрлөх эрх	2.1.Ажлын чанар, стандартад нөлөөлөх эсэх	Тийм		Дотоодоос ханган нийлүүлэх боломжгүй ур чадвар шаардлагатай ажлын байранд гадны мэргэжилтнүүдийг авч ажиллуулснаар тухайн ажлын бүтээмж нэмэгдэх, улмаар гадны өндөр ур чадвартай мэргэжилтнүүдэд дотоодын ажиллах хүчийг дагалдуулан сургах боломж

				бүрдэнэ.
	2.2.Ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Гадаадад илгээх ажилтны болон хүлээн авагч гадаад ажилтныг эрүүл мэндийн үзлэг оруулж, мэдээллийн сан үүсгэнэ.
	2.3.Ажилчдын эрх, үүрэгт шууд болон шууд бусаар нөлөөлөх эсэх	Тийм		Зуучлуулагч нь гадаадад ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээ, зуучлалын гэрээ, хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлтэй урьдчилан танилцаж, хөдөлмөрийн гэрээнд саналаа тусгуулах, дээрх гэрээний нөхцлийг биелүүлэхийг шаардах, зуучлагчийн буруутай үйл ажиллагааны улмаас учирсан хохирлоо нөхөн төлүүлэх зэрэг эрх эдлэх, гэрээгээр хүлээсэн үүргээ хүлээх зохицуулалтыг бий болгоно.
	2.4.Шинээр ажлын стандарт гаргах эсэх		Үгүй	
	2.5.Ажлын байранд технологийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон өөрчлөлт бий болгох эсэх		Үгүй	
3.Нийгмийн тодорхой бүлгийг хамгаалах асуудал	3.1.Шууд болон шууд бусаар тэгш бус байдал үүсгэх эсэх		Үгүй	
	3.2.Тодорхой бүлэг болон хүмүүст сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх. Тухайлбал, эмзэг бүлэг, хөгжлийн бэршээлтэй иргэд, ажилгүй иргэд, үндэстний цөөнхөд гэх мэт		Үгүй	
	3.3.Гадаадын иргэдэд илэрхий нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
4.Төрийн удирдлага, сайн засаглал, шүүх эрх мэдэл, хэвлэл мэдээлэл, ёс суртахуун	4.1.Засаглалын харилцаанд оролцогчдод нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	4.2.Төрийн байгууллагуудын үүрэг, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Гадаадын ажиллах хүч авахад орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын оролцоог

	4.3.Төрийн захиргааны албан хаагчдын эрх, үүрэг, харилцаанд нөлөөлөх эсэх	Тийм		
	4.4.Иргэдийн шүүхэд хандах, асуудлаа шийдвэрлүүлэх эрхэд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлагыг чангатгахтай холбоотойгоор энэ хууль Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хуулийн төслийг боловсруулна.
	4.5.Улс төрийн нам, төрийн бус байгууллагын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
5.Нийтийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал	5.1.Хувь хүн/нийт хүн амын дундаж наслалт, өвчлөлт, нас баралтын байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Гэр бүл болох нас, гэр бүлийн тогтвортой байдалд эерэгээр нөлөөлнө.
	5.2.Зохицуулалтын хувилбарын улмаас үүсэх дуу чимээ, агаар, хөрсний чанарын өөрчлөлт хүн амын эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	5.3.Хүмүүсийн амьдралын хэв маяг (хооллолт, хөдөлгөөн, архи, тамхины хэрэглээ)-т нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
6.Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэнд, боловсролын систем	6.1.Нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжид нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	6.2.Ажилчдын боловсрол, шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Монгол иргэдийн боловсрол мэдлэг, ур чадвар дээшилнэ.
	6.3.Иргэдийн боловсрол (төрийн болон хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллага) олох, мэргэжил эзэмших, давтан сургалтад хамрагдахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	6.4.Нийгмийн болон эрүүл мэндийн үйлчилгээ авахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	6.5.Их, дээд сургуулиудын үйл ажиллагаа, өөрийн удирдлагад нөлөөлөх эсэх		Үгүй	

7.Гэмт хэрэг, нийгмийн аюулгүй байдал	7.1.Нийгмийн аюулгүй байдал, гэмт хэргийн нөхцөл байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Албан бус зуучлалыг бууруулахад эерэг нөлөөтэй.
	7.2.Хуулийг албадан хэрэгжүүлэхэд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Энэ хууль, дагалдах бусад хууль, зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулна.
	7.3.Гэмт хэргийн илрүүлэлтэд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		
	7.4.Гэмт хэргийн хохирогчид, гэрчийн эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
8.Соёл	8.1.Соёлын өвийг хамгаалахад нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	8.2.Хэл, соёлын ялгаатай байдал бий болгох эсэх, эсхүл уг ялгаатай байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	8.3.Иргэдийн түүх, соёлоо хамгаалах оролцоонд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	

4.1.4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт	Тайлбар
1.Агаар	1.1.Зохицуулалтын хувилбарын үр дүнд агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх	Үгүй	
2.Зам тээвэр, түлш, эрчим хүч	2.1.Тээврийн хэрэгслийн түлшний хэрэглээг нэмэгдүүлэх/бууруулах эсэх	Үгүй	
	2.2.Эрчим хүчний хэрэглээг нэмэгдүүлэх эсэх	Үгүй	
	2.3.Эрчим хүчний үйлдвэрлэлд нөлөө үзүүлэх эсэх	Үгүй	
	2.4.Тээврийн хэрэгслийн агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх	Үгүй	
3.Ан амьтан, ургамлыг хамгаалах	3.1.Ан амьтны тоо хэмжээг бууруулах эсэх	Үгүй	
	3.2.Ховордсон болон нэн ховор амьтан, ургамалд сөргөөр нөлөөлөх эсэх	Үгүй	

	3.3. Ан амьтдын нүүдэл, суурьшилд сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	3.4. Тусгай хамгаалалттай газар нутагт сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
4. Усны нөөц	4.1. Газрын дээрх ус болон гүний ус, цэвэр усны нөөцөд сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	4.2. Усны бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	
	4.3. Ундны усны чанарт нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
5. Хөрсний бохирдол	5.1. Хөрсний бохирдолтод нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	5.2. Хөрсийг эвдэх, ашиглагдсан талбайн хэмжээг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	
6. Газрын ашиглалт	6.1. Ашиглагдаагүй байсан газрыг ашиглах эсэх		Үгүй	
	6.2. Газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх		Үгүй	
	6.3. Экологийн зориулалтаар хамгаалагдсан газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх		Үгүй	
7. Нөхөн сэргээгдэх/ нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялаг	7.1. Нөхөн сэргээгдэх байгалийн баялгийг өөрөө нөхөн сэргээгдэх чадавхийг нь алдагдуулахгүйгээр зохистой ашиглах эсэх		Үгүй	
	7.2. Нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялгийн ашиглалт нэмэгдэх эсэх		Үгүй	