



**ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН ЯАМ**

**АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ШИЛЖИЛТ ХӨДӨЛГӨӨНИЙ ТУХАЙ ХУУЛЬД
НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ХЭРЭГЦЭЭ
ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН ТАНДАХ СУДАЛГАА**

2022 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 хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг “Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судлах аргачлал”¹-ын /цаашид “Аргачлал” гэх/ дагуу тандан судлах ажиллагааг Аргачлалын 2.1-т заасан үе шатны дагуу хийж гүйцэтгэлээ.

1.1. Тулгамдаж буй асуудал, түүний цар хүрээ

Монгол Улсын Их Хурлын 2021 оны 12 дугаар сарын 30-ны өдрийн “Шинэ сэргэлтийн бодлого батлах тухай” 106 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар баталсан “Шинэ сэргэлтийн бодлого”-ыг хэрэгжүүлэх эхний үе шатны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 6.3.5-д “Хувийн хэвшлийн гадаадаас авах ажиллах хүчний тоонд хязгаарлалт тогтоохгүй байх, хууль тогтоомжийн дагуу ногдуулах ажлын байрны төлбөрийг 50 хувиар хөнгөлөх” гэж заасан.

Монгол Улсын Их Хурлын 2021 оны 106 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралтаар баталсан “Шинэ сэргэлтийн бодлого”-ын Төрийн бүтээмжийн сэргэлтийн хүрээнд “... төрийн зарим чиг үүргийг хувийн хэвшил, мэргэжлийн холбоодод шилжүүлнэ.” гэж заасан.

Түүнчлэн Монгол Улсын Засгийн газрын 2022 оны 09 дүгээр сарын 14-ний өдрийн “Хувийн хэвшил, төрийн бус байгууллагаар гүйцэтгүүлэх ажил үйлчилгээний талаар авах зарим арга хэмжээний тухай” 340 дүгээр тогтоолд төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах, төр-хувийн хэвшлийн түншлэлийг өргөжүүлэх, бизнесийн үйл ажиллагаанд төрийн оролцоог багасгах зорилгоор төрийн зарим чиг үүрэг, ажил үйлчилгээг сонгон шалгаруулалтын үндсэн дээр зохих хууль журмын дагуу хувийн хэвшил, төрийн бус байгууллагаар гүйцэтгүүлэх арга хэмжээ авч ажиллахыг төсвийн ерөнхийлөн захирагч нарт даалгасан.

Дээр дурдсан бодлогын баримт бичгийн зорилтыг хангах хүрээнд болон доор дурдсан нөхцөл байдлын хүрээнд холбогдох хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах шаардлагатай байна.

Үндэсний статистикийн хорооны мэдээгээр 2022 оны II улирлын байдлаар Монгол Улсад 15 ба түүнээс дээш насны хүн ам 2128.8 мянга байгаагийн 1263.4 мянга буюу 59.3 хувь нь ажил, хөдөлмөр эрхэлж байгаа болон ажил хийхэд бэлэн байгаа ажиллах хүч, 865.4 мянга буюу 40.7 хувь нь ажиллах хүчнээс гадуурх буюу тэтгэвэрт байгаа, суралцаж байгаа, гэртээ хүүхэд, өндөр настан, өвчтөн асарч байгаа, хөгжлийн бэрхшээлтэй зэрэг хүн байна. Ажиллах хүчний 1164.9 мянга буюу 92.2 хувь нь ажиллагчид, 98.5 мянга буюу 7.8 хувь нь ажилгүйчүүд байна. Ажилгүй буюу ажил хийхэд бэлэн байгаа хүний тоо Монгол Улсад харьцангуй өндөр (98.5 мянга) байгаа боловч сул чөлөөтэй ажлын байранд ажиллах хүчний хомсдол бий

болж, ажил олгогчийн эрэлт, хэрэгцээнд нийцсэн хүн хангалттай биш байгаа нь холбогдох судалгаа, мэдээллээс харагддаг.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институтийн 2021 онд хийсэн “Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаа”-ны үр дүнгээс үзэхэд 2021 онд аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын 19.1 хувь нь ажиллах хүчний хомсдолд орж, шаардлагатай ажилтанг авч ажиллуулж чадаагүй байна. Үүнийг ажлын байрны тоогоор авч үзвэл нийт 36.9 мянган ажлын байранд тохирох ажилтан олдоогүй.

Түүнчлэн Монгол Улсын Засгийн газраас хэрэгжүүлэх Шинэ сэргэлтийн бодлого, улс орны хэмжээнд хэрэгжих томоохон төсөл, хөтөлбөрүүдийн хүрээнд 2025 он хүртэл нийт 285.0 мянган ажлын байр бий болох урьдчилсан тооцоолол гарсанаас 140.0 гаруй мянга нь бүтээн байгуулалтын үед буюу ойрын хугацаанд бий болохоор байна.

Эдийн засгийн сэргэлтийг эрчимжүүлэх, хөгжлийн төслийг хэрэгжүүлэхэд ажиллах хүчний нийлүүлэлт чухал ач холбогдолтой бөгөөд ажиллах хүчний эрэлт нэмэгдэх хандлагатай байгаа тул дотоодоос хангах боломжгүй, хомсдолтой байгаа ажлын байранд гадаад ажилтныг ажиллуулж, аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хэвийн үйл ажиллагааг хангах хэрэгцээ үүсч байна.

Дээр дурдсан хууль эрх зүйн болон практик үндэслэл, шаардлагын дагуу Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг боловсруулж, зорилт, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх хууль эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх шаардлагатай байна.

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

Эрх ашиг нь хөндөгдөх бүлэг		Нөлөөлж буй хэлбэр
1	Монгол Улсын иргэнийг гадаадад хөдөлмөр эрхлэх, эсхүл дадлагажихад зуучлах үйлчилгээ эрхлэх тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч хуулийн этгээд	Ажил олгогч, бизнесийн эдийн засгийн үйл ажиллагааны эргэлтийг нэмэгдүүлэх эерэг үр дагавартай.
2	Ашгийн төлөө бус төрийн өмчит хуулийн этгээд	Төсвийн хөрөнгийг гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөрт зарцуулахгүй байх зохицуулалт бий болно.
3	Ашигт малтмал, газрын тосны салбараас бусад салбарт үйл ажиллагаа	Ажил олгогч, хөрөнгө оруулагчийн төрд төлөх ажлын байрны төлбөрийн хэмжээ багасч, Коронавируст халдвар /КОВИД-19/-ын цар тахлын

явуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллага	улмаас эдийн засагт үзүүлж байгаа сөрөг нөлөөллийг бууруулах, эдийн засгийн үр ашгийг нэмэгдүүлэх, эдийн засгийн сэргэлтийг эрчимжүүлэх, бизнес эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зэрэг эерэг үр дүн бий болно.
------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.3 Тулгамдсан асуудлын учир шалтгаан

Үндэсний статистикийн хорооны мэдээгээр 2022 оны II улирлын байдлаар Монгол Улсад 15 ба түүнээс дээш насны хүн ам 2128.8 мянга байгаагийн 1263.4 мянга буюу 59.3 хувь нь ажил, хөдөлмөр эрхэлж байгаа болон ажил хийхэд бэлэн байгаа ажиллах хүч, 865.4 мянга буюу 40.7 хувь нь ажиллах хүчнээс гадуурх буюу тэтгэвэрт байгаа, суралцаж байгаа, гэртээ хүүхэд, өндөр настан, өвчтөн асарч байгаа, хөгжлийн бэрхшээлтэй зэрэг хүн байна. Ажиллах хүчний 1164.9 мянга буюу 92.2 хувь нь ажиллагчид, 98.5 мянга буюу 7.8 хувь нь ажилгүйчүүд байна. Ажилгүй буюу ажил хийхэд бэлэн байгаа хүний тоо Монгол Улсад харьцангуй өндөр (98.5 мянга) байгаа боловч сул чөлөөтэй ажлын байранд ажиллах хүчний хомсдол бий болж, ажил олгогчийн эрэлт, хэрэгцээнд нийцсэн хүн хангалттай биш байгаа нь холбогдох судалгаа, мэдээллээс харагддаг.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институтийн 2021 онд хийсэн “Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгаа”-ны үр дүнгээс үзэхэд 2021 онд аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын 19.1 хувь нь ажиллах хүчний хомсдолд орж, шаардлагатай ажилтанг авч ажиллуулж чадаагүй байна. Үүнийг ажлын байрны тоогоор авч үзвэл нийт 36.9 мянган ажлын байранд тохирох ажилтан олдоогүй.

Түүнчлэн Монгол Улсын Засгийн газраас хэрэгжүүлэх Шинэ сэргэлтийн бодлого, улс орны хэмжээнд хэрэгжих томоохон төсөл, хөтөлбөрүүдийн хүрээнд 2025 он хүртэл нийт 285.0 мянган ажлын байр бий болох урьдчилсан тооцоолол гарсанаас 140.0 гаруй мянга нь бүтээн байгуулалтын үед буюу ойрын хугацаанд бий болохоор байна.

Эдийн засгийн сэргэлтийг эрчимжүүлэх, хөгжлийн төслийг хэрэгжүүлэхэд ажиллах хүчний нийлүүлэлт чухал ач холбогдолтой бөгөөд ажиллах хүчний эрэлт нэмэгдэх хандлагатай байгаа тул дотоодоос хангах боломжгүй, хомсдолтой байгаа ажлын байранд гадаад ажилтныг ажиллуулж, аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хэвийн үйл ажиллагааг хангах хэрэгцээ үүсч байна. Хэдийгээр 2021, 2022 онд Коронавируст халдвар /Ковид-19/-ын нөхцөл байдал, бусад эдийн засаг, нийгмийн сөрөг хүчин зүйл ажиллах хүчний хомсдол бий болоход илүүтэй нөлөөлсөн гэж

холбогдох байгууллага, судлаачид үзэж байгаа ч цаашид ажлын байрны тоо, ажиллах хүчний эрэлт нэмэгдэх хандлагатай байна.

Дотоодоос хангах боломжгүй, хомсдолтой байгаа ажлын байранд гадаад ажилтан авч ажиллуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын гадаадын ажилтны ажлын байрны төлбөрийг хөнгөлөх нь хувийн хэвшилд ирэх ачааллыг бууруулах, хөрөнгө оруулагчдыг дэмжих, эдийн засгийг сэргээх зорилгоор Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах шаардлагатай байна. Хуулийн нэмэлт, өөрчлөлтөөр тулгамдаж буй дээрх асуудлуудыг шийдвэрлэхийг зорино.

ХОЁР. Асуудлыг шийдвэрлэх зорилго

2.1. Гол зорилго, зорилт

1. Дотоодоос хангах боломжгүй, хомсдолтой байгаа ажлын байранд гадаад ажилтан авч ажиллуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын гадаадын ажилтны ажлын байрны төлбөрийг хөнгөлөх нь хувийн хэвшилд ирэх ачааллыг бууруулах, хөрөнгө оруулагчдыг дэмжих, эдийн засгийг сэргээх, Тусгай зөвшөөрөлтэй аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад үзүүлэх үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, төр, хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх үндсэн зорилготой. Энэхүү зорилгод хүрэхийн тулд дараахь 2 дэд зорилгыг дэвшүүллээ. Үүнд:

ЗОРИЛГО НЭГ:

Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага тусгай зөвшөөрөл олгох, сунгах, түдгэлзүүлэх, сэргээх, хүчингүй болгохтой холбоотой эрхээ Зөвшөөрлийн тухай хуульд заасны дагуу шилжүүлэх

ЗОРИЛГО ХОЁР: Ашгийн төлөө бус төрийн өмчит хуулийн этгээд, ашигт малтмал, газрын тосны салбараас бусад салбарт үйл ажиллагаа явуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллага гадаад ажилтан авч ажиллуулах бол ажлын байрны төлбөрийг хөнгөлж, чөлөөлөх

ГУРАВ. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд, тэдгээрийн харьцуулалт

3.1. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд

Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар дээр дурдсан тулгамдаж буй асуудлуудыг бүрэн шийдвэрлэх зохицуулалтуудыг тусгах боломжтой.

3.2. Зорилгод хүрэх байдал

	Зорилго	Хүрэх үр дүн
1.	Хуулиар зохицуулах	✓ Ажлын байрны төлбөр төлөх, төлбөрөөс

	шаардлагатай харилцааг тодорхой болгох.	<p>чөлөөлөгдөх зохицуулалт сайжирна.</p> <p>✓ Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч хуулийн этгээдэд үзүүлэх үйлчилгээний хүртээмж сайжирна.</p>
--	-----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.3 Зардал, үр өгөөжийн харьцаа, үр дүнгийн харьцуулалт

Зардлын хувьд энэ хуулиар зохицуулсан зуучлалын үйл ажиллагаа эрхлэх хувийн байгууллагад нэмэлтээр зардал үүсэхгүй.

Түүнчлэн гадаад ажилтан авч ажиллуулах аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажлын байрны төлбөр буурах тул зардал өсөхгүй бөгөөд эсрэгээр зарлага нь буурах боломжтой. Харин Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлого тодорхой хэмжээнд буурах бөгөөд энэхүү буурах тооцооллыг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн 2023 оны төсөвт тусгасан тул хүндрэл үүсэхгүй болно.

3.4. Хамгийн үр дүнтэй хувилбарын тухай

3.4.1 Зохицуулалтын талаарх гадаадын улс орнуудын туршлага

Гадаад шилжилт хөдөлгөөн, тэр дундаа хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөнийг зохицуулах асуудал нь тухайн улс орон илгээгч орон уу, 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 байна². 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, Тайланд, Бирм, Вьетнам улсын иргэд даруй 60 хувийг эзэлдэг ажээ.³ 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

² UNs, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, September 2013, №2013/5

³ ОУХБ, Хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөний бодлого ба менежмент: сургалты модулиуд, 2004 он, 7 дахь тал

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.⁴ Филиппин Улсын Засгийн газар гадаадад байгаа иргэдийнхээ эрх ашгийг хамгаалах, буцаж ирж буй иргэдээ хурдан дасан зохицох тал дээр дэмжлэг үзүүлдэг.⁵ 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 нөхцөлийг 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.

⁴ Omnibus rules and regulations implementing the migrant workers and overseas Filipinos Act of 1995

⁵ 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

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;
- 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 “зөвшөөрөлгүй” үлдэх байдал их байгаатай холбоотой. 2010 оны байдлаар 167 зуучлалын төв ажиллаж байна.⁶ 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 нөхцөлийг тусгаж, эрс сайжруулсан, ингэхдээ, ажил эрхлэх зөвшөөрлийг дөрвөн зэрэглэлд хувааж үздэг: (i) өндөр зэрэглэлийн мэргэшил, ур

⁶ Institute of developing economies. IDE discussion paper 414. Futaba Ishizuka, International labor migration in Vietnam and the impact of receiving countries policies, March 2013

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 дараах 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 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.⁷ Солонгосчуудын боловсролтой хэсэг нь гадагшаа, дийлэнх нь АНУ руу гардаг. Эх оронд нь заавал буцаан авчрахаасаа илүүтэй сурсан зүйлийг эх орондоо турших, нутагшуулах нөхцөлийг 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

⁷ Гадаад шилжих хөдөлгөөний тоон ба чанарын судалгаа (Хүний хөгжил судалгаа, сургалтын төв, 2017 он), 120 дахь тал

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 хөдөлмөр 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.⁸ 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 юм⁹. 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 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

⁸ <http://dirp3.pids.gov.ph/webportal/CDN/PUBLICATIONS/pidspjd11-singapore.pdf>

⁹ <http://reflectivedisequilibrium.blogspot.com/2014/05/migration-levies-and-unskilled-labor.html>

сангаас эрсдлийг нөхөн төлүүлэх, гадаад улсын болон хөдөлмөрийн нөхцөлийн 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 хуульчлан авч хэрэглэх боломжтой. Хүлээн авагч улсын хувьд, нэгдмэл мэдээллийн санг гадаад улсуудтай хамтран байгуулах, эрүүл мэндийн үзлэгт зайлшгүй хамруулах нөхцөлийг 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

Хуулийн төсөлд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хувилбар нь **“хамгийн үр дүнтэй хувилбар”** гэж үзэж байна.

Хуулийн төслийн бүтэц, агуулга

Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг дараах бүтэцтэйгээр боловсруулна. Үүнд:

Нэгдүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага тусгай зөвшөөрөл олгох, сунгах, түдгэлзүүлэх, сэргээх, хүчингүй болгохтой холбоотой эрхээ Зөвшөөрлийн тухай хуульд заасны дагуу шилжүүлж болно гэж нэмсүгэй.

Ашгийн төлөө бус төрийн өмчит хуулийн этгээд гадаад ажилтан ажиллуулах тохиолдолд Засгийн газрын шийдвэрээр ажлын байрны төлбөрөөс хөнгөлж, чөлөөлж болно гэж нэмсүгэй.

Монгол Улсын урт, дунд хугацааны хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн баримт бичигт туссан тохиолдолд ашигт малтмал, газрын тосны салбараас бусад салбарт үйл ажиллагаа явуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллага гадаад ажилтан авч ажиллуулах бол ажлын байрны төлбөрийг хөнгөлж болно гэж нэмсүгэй.

Хоёрдугаар зүйл. Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 32 дугаар зүйлийн “32.5, 32.6, 32.7” дахь хэсгийн дугаарыг “32.7, 32.8, 32.9” гэж өөрчилсүгэй.

ДӨРӨВ. Зохицуулалтын хувилбарын үр нөлөөний тухайд

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

4.1.1 Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө

Эерэг нөлөөтэй.

4.1.2 Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө

Дотоодоос хангах боломжгүй, хомсдолтой байгаа ажлын байранд гадаад ажилтан авч ажиллуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын гадаадын ажилтны ажлын байрны төлбөрийг хөнгөлөх нь хувийн хэвшилд ирэх ачааллыг бууруулах, хөрөнгө оруулагчдыг дэмжих 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 нөхцөлийг дэмжих, мэргэжилтэй, ур чадвартай хүний нөөцийг нэмэгдүүлэх, дэлхийн улс орнуудын соёл, зан заншлаас суралцах, Монгол Улсад нэвтрүүлэх зэрэг эерэг үр нөлөө гарна. Хүн ам зүйн тогтвортой өсөлт, хөдөлмөрийн зах зээлийг хамгаалах, ажилгүйдлийг бууруулах, үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэх 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

Хуулийн төслийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ болон бусад хуультай нийцүүлсэн болно.

ТАВ. ДҮГНЭЛТ

Монгол Улсын Их Хурлын 2021 оны 12 дугаар сарын 30-ны өдрийн “Шинэ сэргэлтийн бодлого батлах тухай” 106 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар баталсан “Шинэ сэргэлтийн бодлого”-ыг хэрэгжүүлэх эхний үе шатны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 6.3.5-д “Хувийн хэвшлийн гадаадаас авах ажиллах хүчний тоонд хязгаарлалт тогтоохгүй байх, хууль тогтоомжийн дагуу ногдуулах ажлын байрны төлбөрийг 50 хувиар хөнгөлөх” гэж заасан.

Монгол Улсын Их Хурлын 2021 оны 106 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралтаар баталсан “Шинэ сэргэлтийн бодлого”-ын Төрийн бүтээмжийн сэргэлтийн хүрээнд “... төрийн зарим чиг үүргийг хувийн хэвшил, мэргэжлийн холбоодод шилжүүлнэ.” гэж заасан.

Түүнчлэн Монгол Улсын Засгийн газрын 2022 оны 09 дүгээр сарын 14-ний өдрийн хувийн хэвшил, төрийн бус байгууллагаар гүйцэтгүүлэх ажил үйлчилгээний талаар авах зарим арга хэмжээний тухай 340 дүгээр тогтоолд төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах, төр-хувийн хэвшлийн түншлэлийг өргөжүүлэх, бизнесийн үйл ажиллагаанд төрийн оролцоог багасгах зорилгоор төрийн зарим чиг үүрэг, ажил үйлчилгээг сонгон шалгаруулалтын үндсэн дээр зохих хууль журмын дагуу хувийн хэвшил, төрийн бус байгууллагаар гүйцэтгүүлэх арга хэмжээ авч ажиллахыг төсвийн ерөнхийлөн захирагч нарт даалгасан нь хуулийн төсөл боловсруулах үндэслэл болж байна.

1. Дотоодоос хангах боломжгүй, хомсдолтой байгаа ажлын байранд гадаад ажилтан авч ажиллуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөр нь хувийн хэвшилд ирэх ачааллыг нэмэгдүүлэх, хөрөнгө оруулалтыг бууруулах асуудлыг шийдвэрлэнэ. Түүнчлэн төрийн зарим үйлчилгээг хувийн хэвшилд шилжүүлсэнээр үйлчилгээний хүртээмжтэй байдлыг 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 эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай суурь конвенцид нийцүүлнэ.
	1.1.2.Ялгаварлан гадуурхсан буюу аль нэг бүлэгт давуу байдал үүсгэх эсэх		Үгүй	Ашигт малтмал, газрын тосны салбарын аж ахуй нэгж, байгууллагаас бусад салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг хуулийн этгээдэд 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		
	1.2.Оролцоог хангах			
	1.2.1.Зохицуулалтын хувилбарыг сонгохдоо оролцоог хангасан эсэх, ялангуяа эмзэг бүлэг, цөөнхийн оролцох боломжийг	Тийм		

	бүрдүүлсэн эсэх			
	1.2.2.Зохицуулалтыг бий болгосноор эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа, эсхүл хөндөгдөж болзошгүй иргэдийг тодорхойлсон эсэх	Тийм		
	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		
	1.3.3.Хүний эрхийг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг тусгах эсэх		Тийм	
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		Үгүй	

	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		
5.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцүүлсэн эсэх	5.1.Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан эсэх	Тийм		Жендэрийн ялгавартайгаар оруулсан заалт байхгүй
	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	1.1.Дотоодын аж ахуйн нэгж болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгж хоорондын		Үгүй	

чадвар	өрсөлдөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх			
	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.
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 нутаг буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байрыг шинээр бий болгох эсэх	Тийм		

	8.2.Тодорхой бүс нутаг 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 багасна.
	9.2.Шинээр төрийн байгууллага байгуулах, эсхүл төрийн байгууллагад бүтцийн өөрчлөлт хийх шаардлага тавигдах эсэх		Үгүй	
	9.3.Төрийн байгууллагад захиргааны шинэ чиг үүрэг бий болгох эсэх		Үгүй	
10.Макро эдийн засгийн хүрээнд	10.1.Эдийн засгийн өсөлт болон ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэнэ. Өрхийн болон улсын эдийн засагт хувь нэмэр оруулж, орлого ба дотогш чиглэсэн мөнгөний урсгал нэмэгдэнэ.
	10.2.Хөрөнгө оруулалтын нөхцөлийг 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		

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 мэрэгжилтнүүдэд дотоодын

				ажиллах дагалдуулан боломж бүрдэнэ.	хүчийг сургах
	2.2.Ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй		
	2.3.Ажилчдын эрх, үүрэгт шууд болон шууд бусаар нөлөөлөх эсэх		Үгүй		
	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	4.1.Засаглалын харилцаанд оролцогчдод нөлөөлөх эсэх		Үгүй		

засаглал, шүүх эрх мэдэл, хэвлэл мэдээлэл, ёс суртахуун	4.2.Төрийн байгууллагуудын үүрэг, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх			Төрийн байгууллагын ачааллыг бууруулна.
	4.3.Төрийн захиргааны албан хаагчдын эрх, үүрэг, харилцаанд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	4.4.Иргэдийн шүүхэд хандах, асуудлаа шийдвэрлүүлэх эрхэд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	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	
	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, боловсролы	6.1.Нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжид нөлөөлөх эсэх		Үгүй	

н систем	6.2.Ажилчдын боловсрол, шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	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		Үгүй	
	7.2.Хуулийг албадан хэрэгжүүлэхэд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	7.3.Гэмт хэргийн илрүүлэлтэд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	7.4.Гэмт хэргийн хохирогчид, гэрчийн эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
8.Соёл	8.1.Соёлын өвийг хамгаалахад нөлөө		Үгүй	

үзүүлэх эсэх			
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	

---oOo---